

NOTAT:

**FAKTA OM
ARBEJDSMILJØ & HELBRED
2016**



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

**ARBEJDSMILJØ
OG HELBRED
I DANMARK**



Indhold

Baggrund	3
Læsevejledning	3
Psykisk Arbejdsmiljø	4
Engagement og mening i arbejdet	4
Indflydelse	5
Ledelseskvalitet	6
Rolleklarhed	8
Retfærdighed og rummelighed	9
Kollegial støtte og samarbejde	11
Kvantitative krav	12
Konflikter mellem arbejde og privatliv	14
Følelsesmæssige krav	15
Jobusikkerhed	17
Arbejdstid	18
Negative handlinger	20
Fysisk vold og trusler om vold	20
Mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen	21
Fysisk arbejdsmiljø	24
Fysisk hårdt arbejde	24
Gående og stående arbejde	25
Arbejdsstillinger	27
Løft, skub eller træk af byrder	28
Hudpåvirkning og -problemer	30
Støj og vibrationer	31
Arbejdsulykker og sikkerhed	33
Arbejdsulykker	33
Sikkerhed på arbejdspladsen	34
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	35
Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljø	37
Helbred og arbejdsevne	38
Selvvurderet helbred	38



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

ARBEJDSMILJØ
OG HELBRED
I DANMARK



Arbejdsevne	39
Smerter	40
Træthed og søvnproblemer.....	42
Mentalt helbred	44
Depressive symptomer.....	45
Symptomer på angst	46
Uoverskuelighed	47
Stress	49
Arbejdsrelateret sygdom	50
Sundhedsfremmetilbud	51
Kommende analyser	54
Leverancer fra 'Arbejdsmiljø og Helbred i 2017'	54



Baggrund

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har gennemført spørgeskemaundersøgelsen "Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark" i hhv. 2012, 2014 og 2016. 2012-undersøgelsen fungerer som baseline for målingerne i 2014 og 2016. Spørgeskemaet er sendt til mindst 50.000 personer de pågældende år, og der har alle årene været en svarprocent på over 50 pct.

Der er tale om en repræsentativ undersøgelse på et forskningsfagligt grundlag.

Spørgeskemametoden anvendes i sammenhænge, hvor det ikke er muligt at foretage objektive målinger. Spørgeskemaundersøgelserne fra NFA fungerer derfor som et solidt fundament for viden og evidens om arbejdsmiljø og helbred i Danmark.

Nærværende notat er et overordnet resumé med fakta fra hele undersøgelsen.

Læsevejledning

I det følgende præsenteres en række udvalgte resultater fra 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016'.

Resultaterne er inddelt i fire overordnede emner relateret til psykisk arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker og sikkerhed samt helbred og arbejdsevne.

Resultaterne præsenteres enten som andele, der har været udsat for en given eksponering eller et givent symptom eller som en gennemsnitlig score på en skala fra 1 til 5.

Tallene er vægtet for at sikre, at deltagerne i undersøgelsen ligner den øvrige befolkning så meget som muligt. Dette skyldes, at der er en skæv alders- og kønsfordeling på, hvem der besvarer en spørgeskemaundersøgelse som 'Arbejdsmiljø og Helbred'. Eksempelvis er ældre kvinder overrepræsenteret og yngre mænd underrepræsenteret blandt deltagerne.

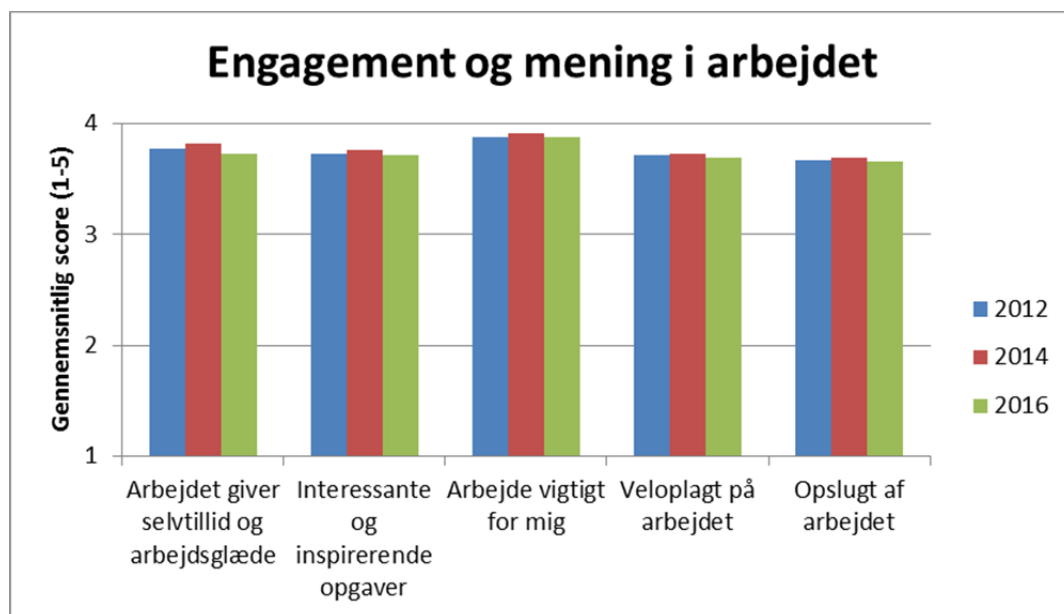
Psykisk Arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø omfatter faktorer, som kan påvirke arbejdsmiljøet både positivt og negativt. Det kan fx være forholdet til chefen, kolleger, kunder, klienter eller andre. Det kan også være forhold omkring arbejdets organisering, fx balancen mellem ressourcer og krav, mellem indsats og belønning, om der er oplevet retfærdighed i fordeling af opgaver samt om social kapital, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø.

Engagement og mening i arbejdet

Engagement i arbejdet drejer sig om medarbejderens subjektive oplevelse af arbejdets indhold, hvilket igen kan bidrage til at skabe motivation og arbejdsglæde. En række undersøgelser viser, at engagement i arbejdet hænger sammen med høj trivsel i arbejdet og effektiv opgaveudførelse. Herudover har engagerede medarbejdere en lavere risiko for langvarigt sygefravær, ligesom personaleomsætningen er lavere blandt engagerede medarbejdere. Engagement i arbejdet kan således betragtes som en væsentlig ressource i arbejdslivet, der forbedrer arbejdsindsats, helbred og trivsel.

Engagement og mening i arbejdet måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man oplever, at arbejdet giver henholdsvis selvtillid og arbejdsglæde, indeholder inspirerende og interessante opgaver, at arbejdet er vigtigt, at man føler sig veloplagt på arbejdet, og at man bliver opslugt af det.



Figur 1. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Engagement og mening i arbejdet' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Engagement og mening i arbejdet', kan man i figur 1 se, at lønmodtagere generelt oplever en forholdsvis høj grad af engagement og mening. Alle fem variable har gennemsnitlige scorer i intervallet 3,66-3,91 henover perioden. Der er ikke sket væsentlige ændringer i 2012-2016.

De fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne oplever henholdsvis størst og mindst selvtillid og arbejdsglæde, ses herunder. Det er især gymnasielærere, bibliotekarer og beskæftigede med kultur,

der oplever en høj grad af selvtillid og arbejdsglæde, mens bude og kurerer samt nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere oplever den mindste grad af selvtillid og arbejdsglæde.

Jobgrupper med størst selvtillid og arbejdsglæde:

- Gymnasielærere
- Bibliotekarer og beskæftigede med kultur
- Læger
- Ledere
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede

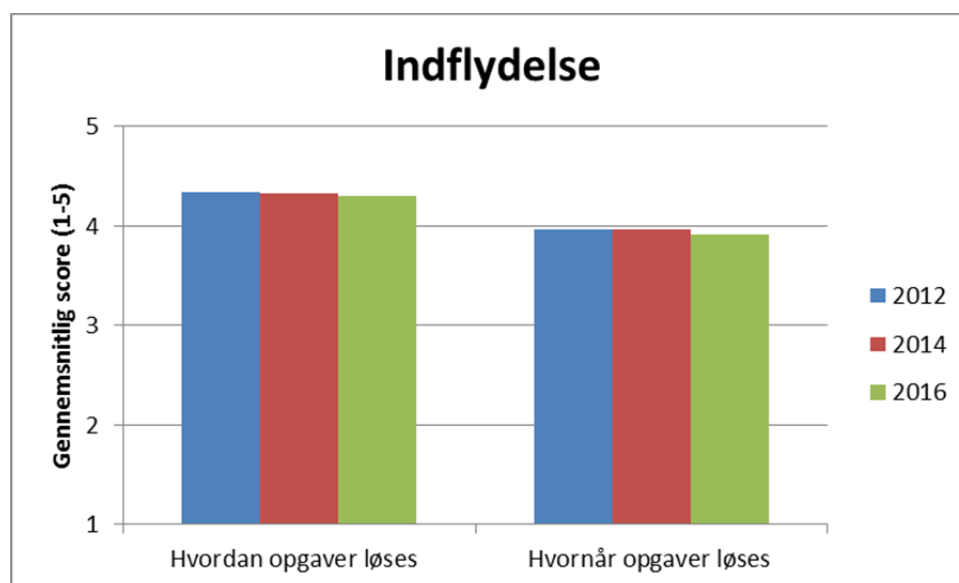
Jobgrupper med mindst selvtillid og arbejdsglæde:

- Bude og kurerer
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere
- Lager- og transportarbejdere
- Maskinoperatører m.fl.
- Laboranter

Indflydelse

Indflydelse handler om den ansattes egen arbejdssituation. Forskning har vist, at indflydelse har betydning for en lang række forhold, eksempelvis trivsel i arbejdet, risiko for stress og risiko for sygefravær. Det skyldes bl.a., at indflydelse giver lønmodtagerne mulighed for at tilpasse arbejdet. En lav grad af indflydelse har især negativ betydning, hvis den er kombineret med høje krav i arbejdet.

Indflydelse måles ved spørgsmål om, hvor ofte man har indflydelse på henholdsvis hvordan og hvornår, man løser sine arbejdsopgaver.



Figur 2. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Indflydelse' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en samlet skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af indflydelse, ses af figur 2, at lønmodtagerne med gennemsnitlige scorer på henholdsvis lidt over og under 4 generelt oplever en høj grad af indflydelse på hvordan og hvornår, de løser deres arbejdsopgaver. Derudover viser figuren, at der ikke har været den store udvikling i graden af indflydelse fra 2012 til 2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst indflydelse på, hvordan deres arbejdsopgaver løses, ses herunder. Det er især naturvidenskabelige akademikere og ledere, der har stor indflydelse på, hvordan deres arbejdsopgaver løses, mens bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl. samt brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter har mindst indflydelse.

Jobgrupper med mest indflydelse på hvordan opgaver løses:

- Naturvidenskabelige akademikere
- Ledere
- Sundhedspersonale i øvrigt¹
- Ingeniører og arkitekter
- Samfundsvidenskabelige akademikere

Jobgrupper med mindst indflydelse på hvordan opgaver løses:

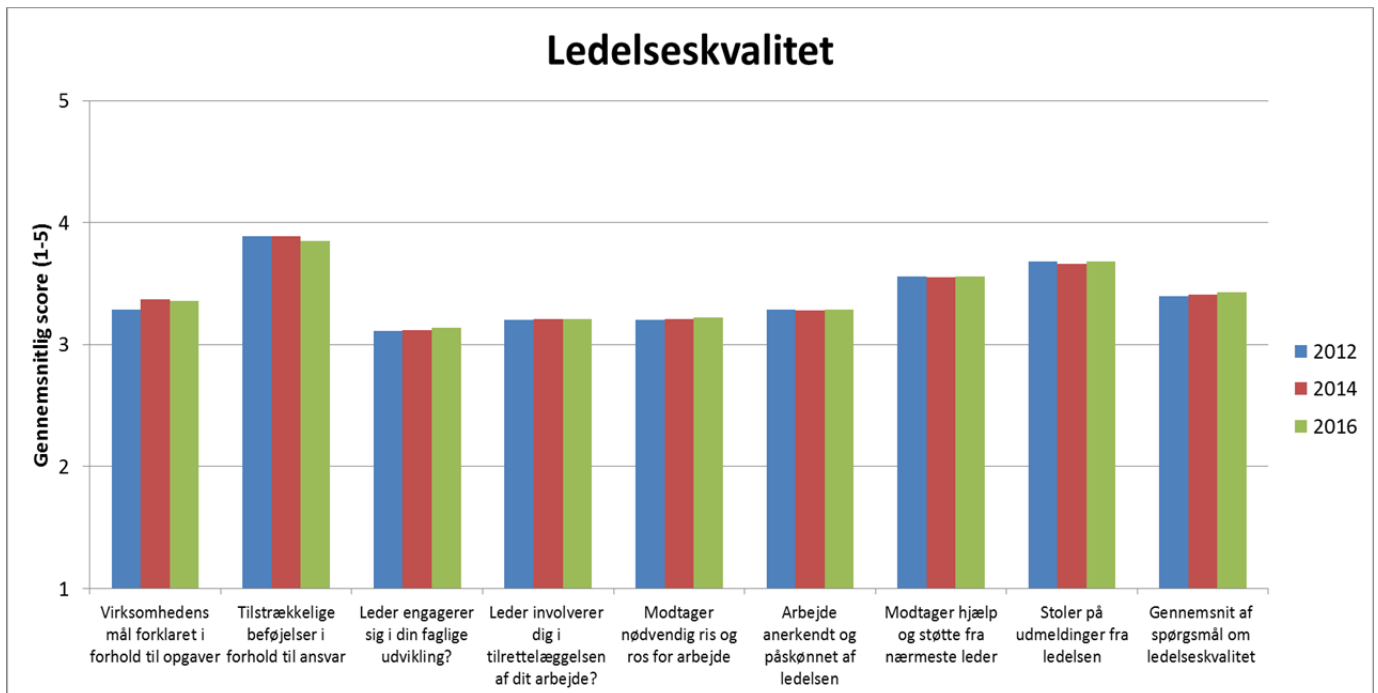
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere
- Bude og kurerer
- Portører m.fl.

Ledelseskvalitet

Ledelseskvalitet har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. Tidligere undersøgelser har vist, at høj ledelseskvalitet hænger sammen med en lavere risiko for hjertesygdom og langvarigt sygefravær, og at høj ledelseskvalitet hænger sammen med god trivsel i arbejdet blandt medarbejderne.

Ledelseskvalitet måles ved spørgsmål om, hvor ofte man får virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver og om hvorvidt man har tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar etc. (se alle spørgsmål i figuren herunder).

¹ Paramedicinere, personer der arbejder med arbejdshygiejne, job med funktioner indenfor kost og ernæring, optometriste, fodterapiarbejde, kiropraktikerarbejde samt sundhedsarbejde, der ikke kan klassificeres nærmere.



Figur 3. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Ledelseskvalitet' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en samlet skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Ledelseskvalitet', ses, at lønmodtagere med en gennemsnitlig score for ledelseskvalitet på 3,4 oplever en forholdsvis høj ledelseskvalitet. De oplever bl.a., at de har tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar (score 3,9), at de modtager en forholdsvis høj grad af hjælp og støtte fra nærmeste leder (score 3,6), og at de stoler på udmeldinger fra ledelsen (score 3,7). Ledelsen engagerer sig dog i mindre grad i medarbejderens faglige udvikling (score 3,1). Den gennemsnitlige ledelseskvalitet har været konstant i perioden 2012-2016 (score 3,4 i hvert af de tre år).

De fem jobgrupper med henholdsvis højest og lavest ledelseskvalitet ses herunder. Det er især farmaceuter, tandlæger og dyrlæger samt ledere, som oplever høj ledelseskvalitet, mens bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl. samt politi og fængselsbetjente er blandt de jobgrupper, som oplever lavest ledelseskvalitet.

Jobgrupper med højest gennemsnitlig ledelseskvalitet:

- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- Ledere
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Naturvidenskabelige akademikere
- Jurister

Jobgrupper med lavest gennemsnitlig ledelseskvalitet:

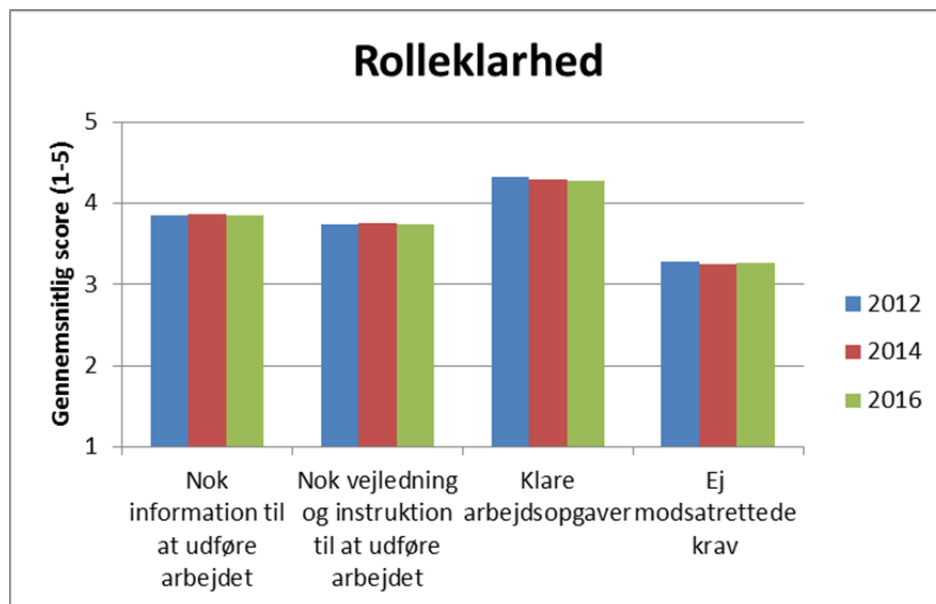
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Politi og fængselsbetjente
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere
- Passagerservicemedarbejdere
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter

Rolleklarhed

Rolleklarhed drejer sig om medarbejderens forståelse af sin rolle i arbejdet, herunder arbejdsopgavernes indhold og de forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse. Et centralt aspekt af rolleklarhed er, at medarbejderen har fået tilstrækkelig information, vejledning og instruktion til at kunne varetage arbejdsopgaverne. Et andet centralt aspekt af rolleklarhed er, at medarbejderen oplever ensartede krav og forventninger. Når disse to centrale aspekter er opfyldt, har medarbejderen en klart defineret forståelse af sin rolle i arbejdet.

Tidligere undersøgelser viser, at medarbejderen har lettere ved at forholde sig til omgivelsernes forventninger til udførelsen af arbejdet, når han/hun oplever en høj grad af rolleklarhed. Ligeledes vides, at rolleklarhed har stor betydning for, om medarbejderen trives i arbejdet. Tidligere undersøgelser viser også, at en lav grad af rolleklarhed i form af usikkerhed om jobbets indhold, ansvarsområder og modsatrettede forventninger til udførelsen af arbejdet øger risikoen for stress og udbrændthed. Lav rolleklarhed i form af oplevelsen af modsatrettede forventninger til opgaveløsningen øger desuden risikoen for langvarigt sygefravær.

Rolleklarhed måles ved spørgsmål om, hvor ofte man oplever at få nok information til at udføre arbejdet, nok vejledning og instruktion til at udføre arbejdet, have klare arbejdsopgaver samt ikke at være udsat for modsatrettede krav.



Figur 4. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Rolleklarhed' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Rolleklarhed', ses i figur 4, at lønmodtagerne generelt oplever en forholdsvis høj grad af 'Rolleklarhed' i forbindelse med arbejdet. Især mener en stor andel af lønmodtagere, at de har klare arbejdsopgaver. Figuren viser også, at der ikke er sket væsentlige ændringer i perioden 2012-2016 (score 4,3 i hvert af de tre år).

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst klare arbejdsopgaver ses herunder. Det er især passagerservicemedarbejdere samt dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede, der oplever at have klare arbejdsopgaver, mens militærpersonale og elektrikere er blandt de jobgrupper, som har mindst klare arbejdsopgaver.

Jobgrupper med mest klare arbejdsopgaver:

- Passagerservicemedarbejdere
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Servicefag i øvrigt²
- Maskinførere

Jobgrupper med mindst klare arbejdsopgaver:

- Militærpersonale
- Elektrikere
- Undervisere ved erhvervsskoler
- Undervisere og forskere ved universiteter
- Journalister

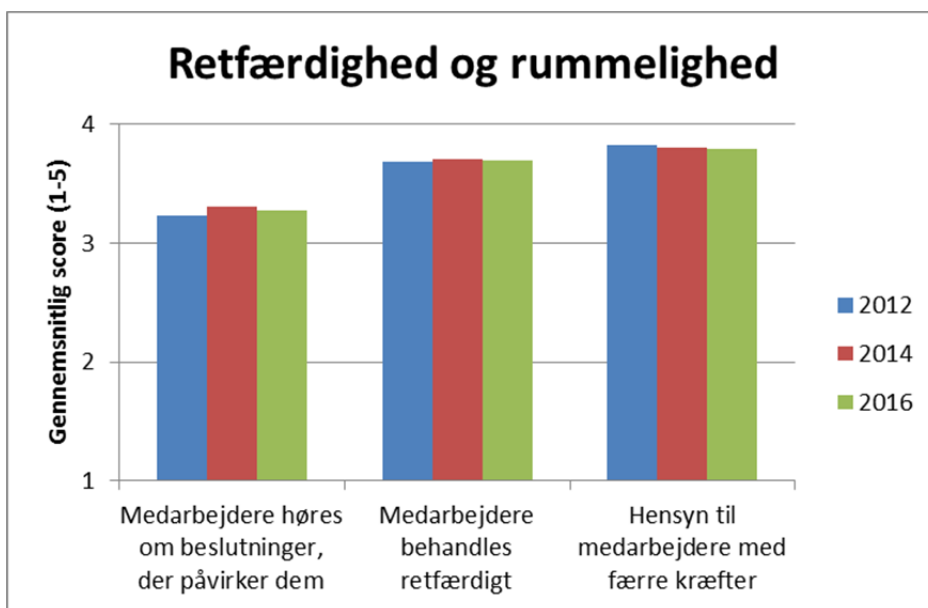
Retfærdighed og rummelighed

Retfærdighed drejer sig om medarbejderens oplevelse af nogle kvaliteter ved de sociale relationer på arbejdspladsen. De sociale relationer på arbejdspladsen kan forstås som ressourcer, der spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel. To centrale aspekter af retfærdighed på arbejdspladsen handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at de bliver inddraget i de beslutninger, der træffes, og hvorvidt alle bliver behandlet retfærdigt. Retfærdighed har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. Tidligere undersøgelser har vist, at lav grad af oplevet retfærdighed medfører en lavere tilknytning til arbejdspladsen samt ønske om at skifte arbejdsplads.

Arbejdspladsens rummelighed i forhold til medarbejdere med færre kræfter på grund af eksempelvis alder eller sygdom afhænger både af ledelsen og af den kollegiale opbakning.

Retfærdighed og rummelighed på arbejdspladsen måles ved spørgsmål om, hvor ofte man oplever, at medarbejdere høres om beslutninger, der påvirker dem, at medarbejdere behandles retfærdigt samt, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

² Gruppen består af personer med astrologiarbejde og beslægtede funktioner, kammertjenearbejde, bedemandsarbejde, kørelærerarbejde samt servicearbejde, der ikke er klassificeret.



Figur 5. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Retfærdighed og rummelighed'.
(Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Retfærdighed og rummelighed', ses i figur 5, at lønmodtagere i 2016 generelt oplever en forholdsvis høj grad af hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter (score 3,8) og at medarbejdere behandles retfærdigt (score 3,7). Medarbejderne høres dog i mindre grad om beslutninger, der påvirker dem (score 3,3). Figuren viser også, at der ikke er sket ændringer i perioden 2012-2016 (scorerne er næsten identiske for hvert af de tre år).

De fem jobgrupper, hvor medarbejdere henholdsvis oftest og sjældnest høres om beslutninger, der påvirker dem, ses herunder. Det er især pædagogmedhjælpere og sundhedspersonale i øvrigt, hvor lønmodtagerne oftest høres om beslutninger, der påvirker dem, mens politi og fængselsbetjente samt bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl. er blandt de jobgrupper, der sjældnest høres.

Jobgrupper, hvor medarbejdere oftest høres om beslutninger, der påvirker dem:

- Pædagogmedhjælpere
- Sundhedspersonale i øvrigt
- Ledere
- Servicefag i øvrigt
- Gartnere og landmænd

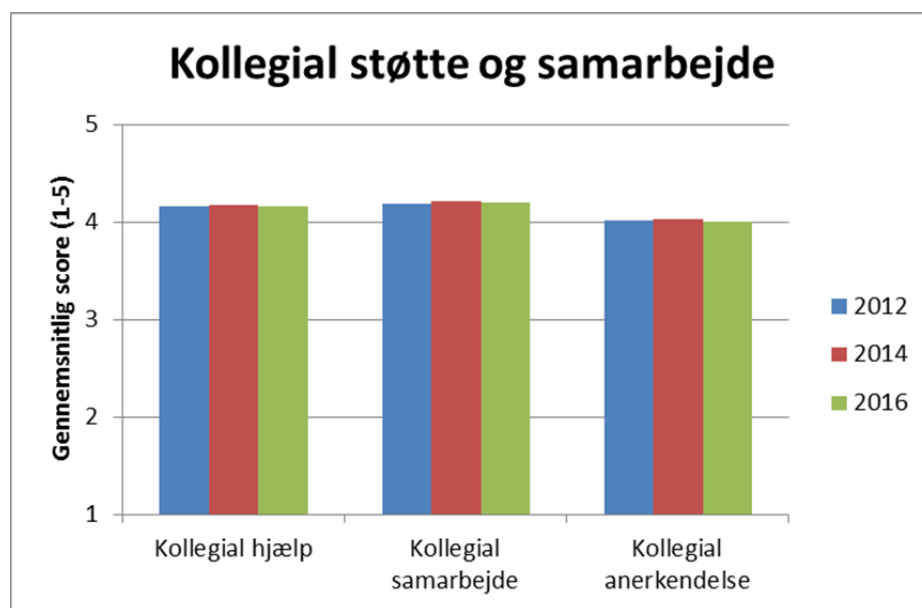
Jobgrupper, hvor medarbejdere sjældnest høres om beslutninger, der påvirker dem:

- Politi og fængselsbetjente
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Passagerservicemedarbejdere
- Told- og skattemedarbejdere
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter

Kollegial støtte og samarbejde

Anerkendelse, støtte og samarbejde på arbejdspladsen kan forstås som en ressource, der spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel. Anerkendelse imellem kolleger indbyrdes er et centralt aspekt af at opleve anerkendelse på arbejdspladsen, men der kan også være andre aspekter af anerkendelse, som ikke nødvendigvis falder sammen med kollegernes indbyrdes anerkendelse, nemlig anerkendelse fra ledelsen og/eller anerkendelse fra brugere eller borgere. Anerkendelse har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet, og tidligere undersøgelser har vist, at samarbejde og kollegial støtte har betydning for medarbejdernes helbred.

Kollegial støtte og samarbejde måles ved spørgsmål om, hvor ofte man oplever henholdsvis kollegial hjælp, samarbejde og anerkendelse.



Figur 6. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Kollegial støtte og samarbejde'. (Arbejdsmiljø og helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Kollegial støtte og samarbejde', ses i figur 6, at lønmodtagerne generelt oplever en høj grad af 'Kollegial støtte og samarbejde'. Variablene 'Kollegial hjælp' og 'Kollegialt samarbejde' er 4,2 i hvert af de målte år, mens 'Kollegial anerkendelse' er 4,0. Figuren viser således også, at der ikke er sket ændringer i perioden 2012-2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis størst og mindst grad af 'Kollegial anerkendelse' ses herunder. Det er især passagerservicemedarbejdere samt jord- og betonarbejdere, der oplever en høj grad af kollegial anerkendelse, mens slagtere, bagere og fiskehandlere samt direktions-, læge-, og advokatsekretærer oplever den mindste grad af kollegial anerkendelse.

Jobgrupper med størst grad af kollegial anerkendelse:

- Passagerservicemedarbejdere
- Jord- og betonarbejdere
- Gartnere og landmænd
- Bibliotekarere og beskæftigede med kultur
- Frisører og kosmetologer

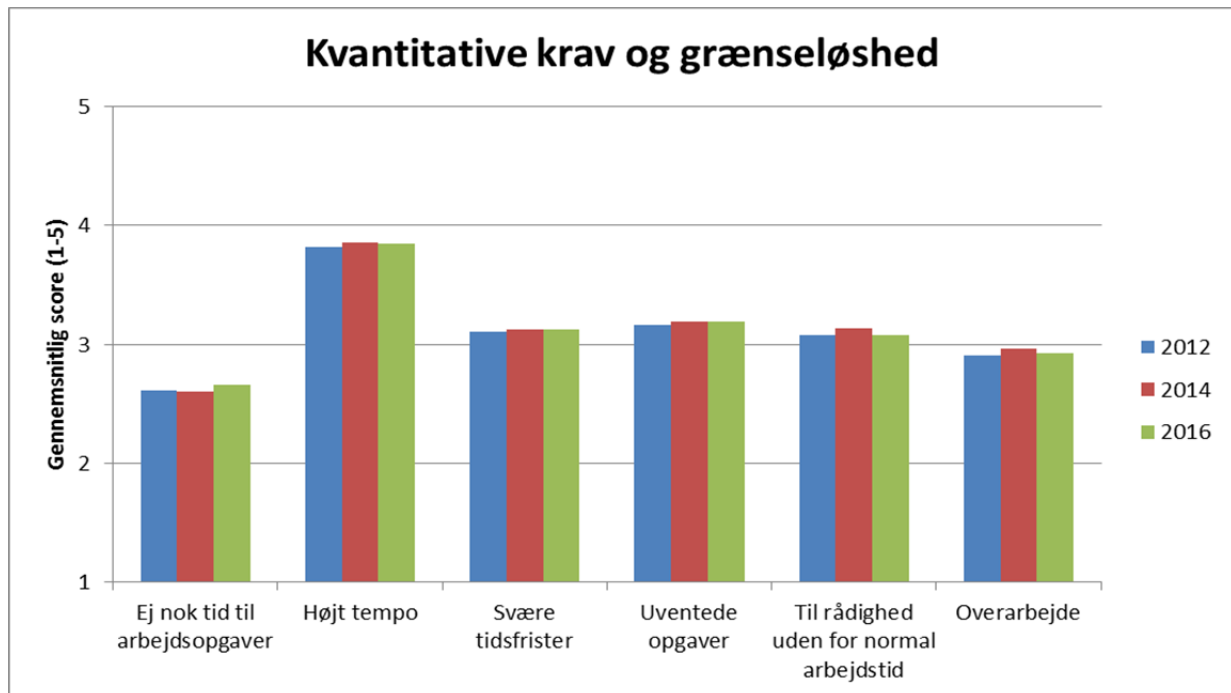
Jobgrupper med mindst grad af kollegial anerkendelse:

- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Direktions-, læge-, og advokatsekretærer
- Socialrådgivere
- Lager- og transportarbejdere
- Laboranter

Kvantitative krav

Kvantitative krav drejer sig om medarbejderens opfattelse af, i hvilken grad han/hun stilles overfor forskellige typer af krav i arbejdet. Kravene kan omfatte arbejdsmængde, arbejdstempo, hårde tidsfrister, tidspres ved uventede opgaver, at skulle stå til rådighed uden for normal arbejdstid eller overarbejde. Resultater fra videnskabelige undersøgelser viser, at disse kvantitative krav på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel. Høje krav i arbejdet kan være forbundet med en risiko for at udvikle problemer med helbredet, hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelige arbejdsmiljømæssige og personlige ressourcer til at leve op til kravene.

Kvantitative krav måles ved spørgsmål om, hvor ofte man oplever ikke at have tid nok til arbejdsopgaver, arbejde i højt tempo, have svære tidsfrister eller uventede opgaver, at skulle stå til rådighed uden for normal arbejdstid eller have overarbejde.



Figur 7. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Kvantitative krav og grænseløshed'. (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Kvantitative krav og grænseløshed', ses i figur 7, at lønmodtagere generelt oplever at arbejde i højt tempo (scorer for 2012-2016 er 3,8-3,9), men ikke at de eksempelvis ikke har tid nok til deres arbejdsopgaver (scorer for 2012-2016 er 2,6-2,7) eller har mange svære tidsfrister eller uventede opgaver (scores på henholdsvis 3,1 og 3,2 for hvert af de tre år). De oplever heller ikke at have meget overarbejde (scores på henholdsvis 2,9 og 3,0 og 2,9 for 2012, 2014 og 2016) eller at skulle stå til rådighed uden for normal arbejdstid (3,1 for hvert af de tre år). Der er således ikke sket væsentlige ændringer henover perioden 2012-2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis højest og lavest arbejdstempo ses herunder. Det er især slagtere, bagere og fiskehandlere samt læger, der oplever at have højt arbejdstempo, mens dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede samt ejendoms- og rengøringsinspektører er blandt de fem jobgrupper med det laveste arbejdstempo.

Jobgrupper med højest arbejdstempo:

- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Læger
- Frisører og kosmetologer
- Kokke og tjenere
- Sygeplejersker

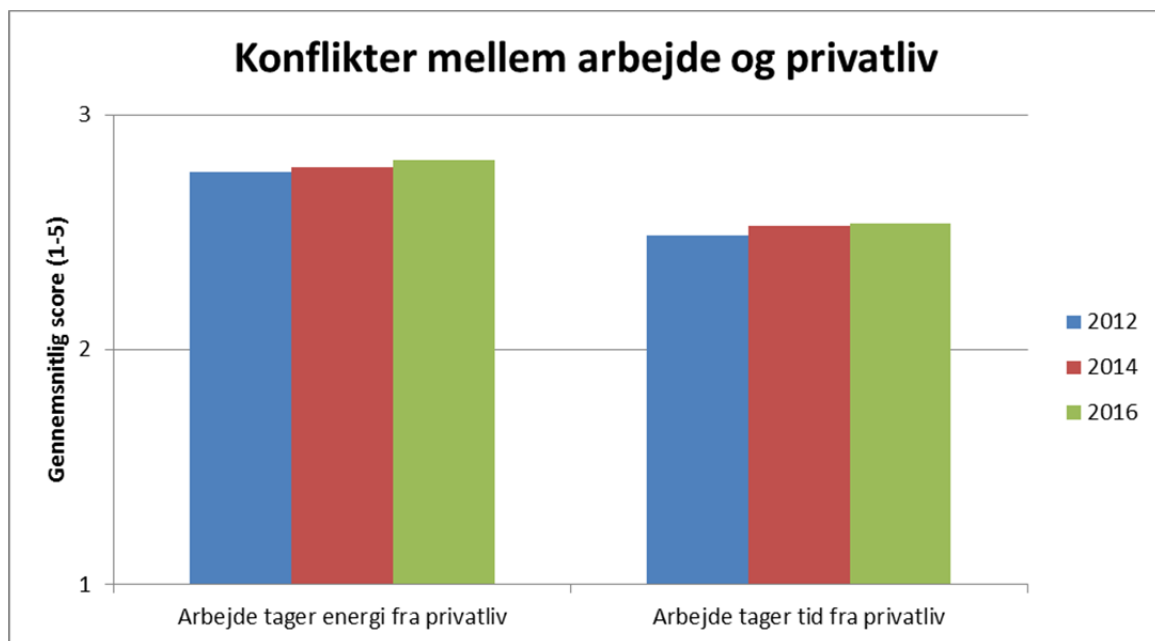
Jobgrupper med lavest arbejdstempo:

- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede
- Ejendoms- og rengøringsinspektører
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Jord- og betonarbejdere
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Arbejdet kan give anledning til konflikter i privatlivet. Det kan skyldes, at arbejdet tager så meget af ens energi, at det går ud over privatlivet. Det kan også være, at det er nødvendigt at arbejde, når man gerne vil være sammen med familien. Især kan lange arbejdsdage og store arbejdsmængder give en oplevelse af konflikt mellem arbejde og privatliv.

Konflikter mellem arbejde og privatliv måles ved spørgsmål om, hvor ofte, man oplever, at arbejdet tager energi fra privatlivet eller, at arbejdet tager tid fra privatlivet.



Figur 8. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Konflikter mellem arbejde og privatliv'. (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Konflikter mellem arbejde og privatliv', ses i figur 8, at lønmodtagere gennemsnitligt ikke oplever, at arbejdet tager tid eller energi fra privatlivet (scores henholdsvis 2,8 og 2,5 for hvert af de tre år). Der er en tendens til en højere grad af konflikt mellem arbejde og privatliv henover perioden 2012-2016, men kun i 'Arbejde tager tid fra privatliv' er der statistisk signifikant forskel mellem 2012 og de to andre år.

De fem jobgrupper, hvor arbejdet tager henholdsvis mest og mindst energi fra privatlivet, ses herunder. Det er især læger og skolelærere, hvor arbejdet tager energi fra privatlivet, mens jobgrupper med manuelt arbejde og jord- og betonarbejdere i mindst grad oplever, at arbejdet tager energi fra privatlivet.

Jobgrupper, hvor arbejdet tager mest energi fra privatliv:

- Læger
- Skolelærere
- Gymnasielærere
- Specialundervisere
- Servicefag i øvrigt

Jobgrupper, hvor arbejdet tager mindst energi fra privatliv:

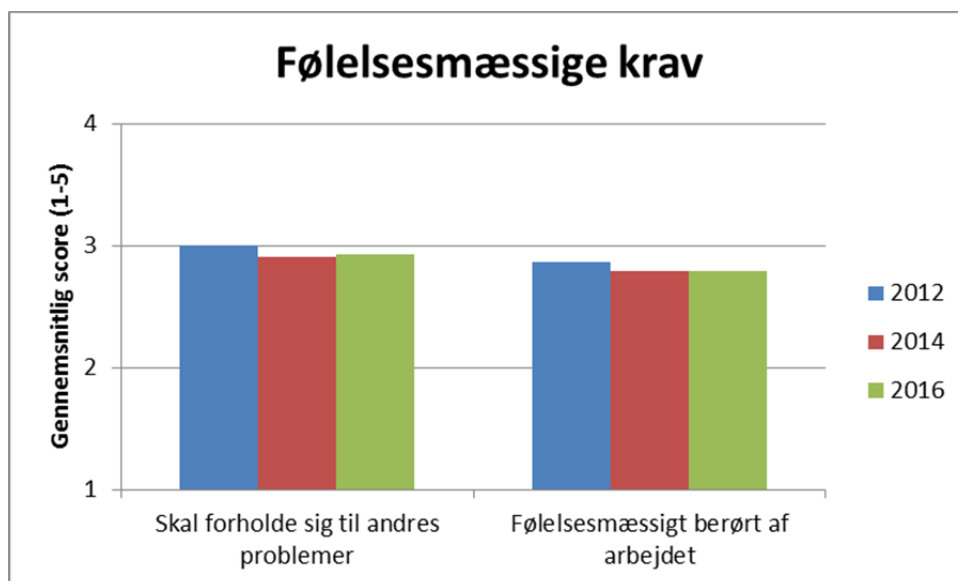
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Jord- og betonarbejdere
- Sundhedspersonale i øvrigt
- Præcisionshåndværkere
- Ejendoms- og rengøringsinspektører

Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet omfatter de aspekter af arbejdet, som kræver en følelsesmæssig indsats af medarbejderen. Det antages, at disse krav oftest forekommer i jobs, hvor man arbejder med mennesker. Kravene formodes at være særligt høje, hvis man arbejder med mennesker, som har store problemer, der er vanskelige at løse. Tidligere forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har vist, at høje følelsesmæssige krav kan have negative sundhedsmæssige konsekvenser. I en undersøgelse, hvor der indgik talrige arbejdsmiljøfaktorer, var følelsesmæssige krav en af de få faktorer, som var stærkt relateret til risikoen for langtidssygefravær. I en anden undersøgelse var høje følelsesmæssige krav relateret til en forhøjet risiko for at få behandling med antidepressiv medicin. Derudover viste undersøgelsen, at sammenhængen mellem at arbejde med mennesker og risikoen for behandling med antidepressiv medicin delvist skyldtes høje følelsesmæssige krav.

Følelsesmæssige krav måles ved spørgsmål om, hvor ofte, man skal forholde sig til andres problemer, og hvor ofte man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet.

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Følelsesmæssige krav', ses i figur 9, at lønmodtagere gennemsnitligt ikke oplever høje følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet. Med scorer på henholdsvis 3,0; 2,9 og 2,9 for det at skulle forholde sig til andres problemer og 2,8 for hvert af de tre år for det at blive følelsesmæssigt berørt af arbejdet, har der mellem 2012 og 2014 (og mellem 2012 og 2016) været et lille, men statistisk signifikant fald i lønmodtagernes generelle oplevelse af følelsesmæssige krav.



Figur 9. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Følelsesmæssige krav'.
(Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

De fem jobgrupper, som er henholdsvis mest og mindst følelsesmæssigt berørt af arbejdet, ses herunder. Det er især skolelærere og specialundervisere, som oplever at blive mest følelsesmæssigt berørt af arbejdet, mens jobgrupper som maskinførere og produktionsmedarbejdere er mindst følelsesmæssigt berørt.

Jobgrupper, som er mest følelsesmæssigt berørt af arbejdet:

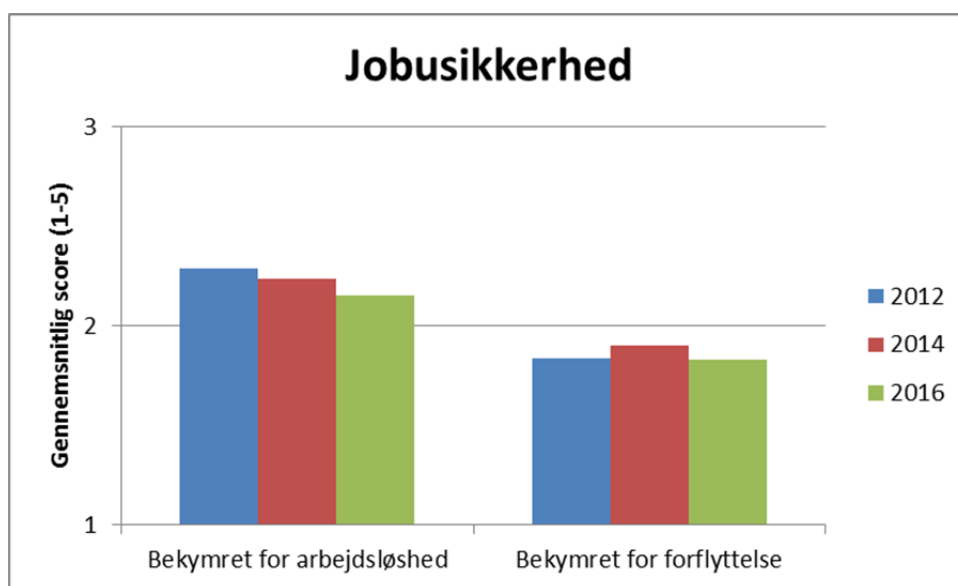
- Skolelærere
- Specialundervisere
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede
- Gymnasielærere
- Sygeplejersker

Jobgrupper, som er mindst følelsesmæssigt berørt af arbejdet:

- Maskinførere
- Produktionsmedarbejdere
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Tømrere og snedkere

Jobusikkerhed

Jobusikkerhed beskriver den grad af bekymring, ansatte har i forhold til enten at blive arbejdsløse eller at blive flyttet til et andet arbejde mod deres vilje. Tidligere forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har vist, at høj jobusikkerhed er en risikofaktor for en forværring i det selvrapporterede helbred. Derudover blev det fundet, at mennesker med høj jobusikkerhed har en øget risiko for at komme i behandling med antidepressiv medicin sammenlignet med mennesker uden jobusikkerhed. Jobusikkerhed måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man er bekymret for arbejdsløshed eller for at blive forflyttet.



Figur 10. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Jobusikkerhed'.
(Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Jobusikkerhed', ses i figur 10, at bekymringen for arbejdsløshed er faldet lidt, men statistisk signifikant fra 2012-2016. Bekymringen for forflyttelse har ikke ændret sig signifikant (score fra 1,8 til 1,9 til 1,8 i henholdsvis 2012, 2014 og 2016).

De fem jobgrupper med henholdsvis størst og mindst bekymring for arbejdsløshed ses herunder. Det er rengøringsassistenter og passagerservicemedarbejdere, der har størst bekymring, mens politi og fængselsbetjente samt læger har mindst bekymring.

Jobgrupper med størst bekymring for arbejdsløshed:

- Rengøringsassistenter
- Passagerservicemedarbejdere
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede
- Pædagogmedhjælpere.
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere

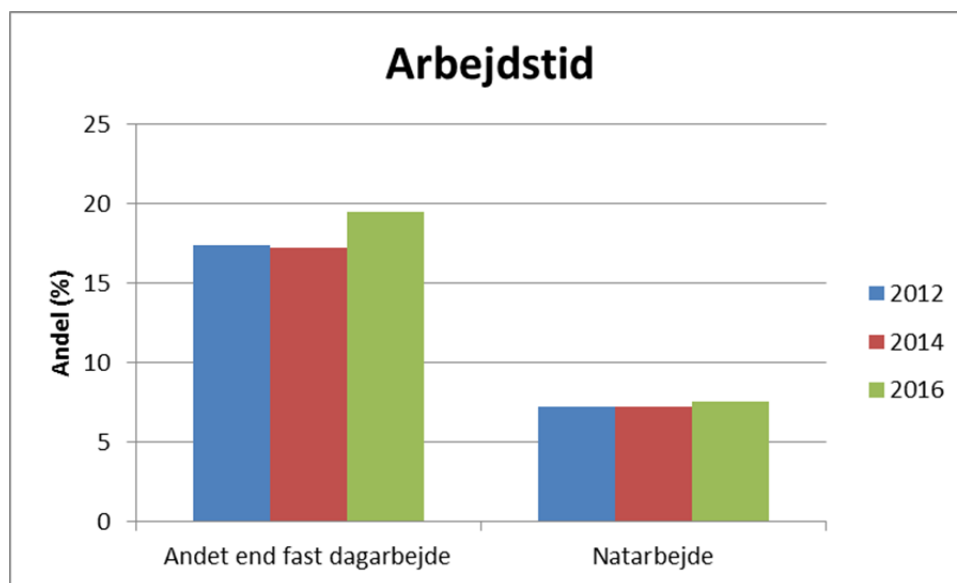
Jobgrupper med mindst bekymring for arbejdsløshed:

- Politi og fængselsbetjente
- Læger
- Militærpersonale
- Sygeplejersker
- Skolelærere

Arbejdstid

Arbejdstidens længde og placering kan have betydning for, om man kan nå at restituere sig og for, om der opstår konflikter mellem arbejde og privatliv. Natarbejde kan påvirke deltagernes søvn og døgnrytmer, hvilket kan have betydning for risikoen for sygdom.

Arbejdstid måles ved spørgsmål om på hvilket tidspunkt af døgnet, man sædvanligvis arbejder, samt hvor mange timer om ugen, man arbejder i hovedbeskæftigelsen, inklusive eventuelle ekstratimer.



Figur 11. Andelen af lønmodtagere, der har haft andet end fast dagarbejde eller natarbejde. (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

Tal for 2016 viser, at andelen af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde er knap 20 %. Dette tal repræsenterer en statistisk signifikant stigning siden 2014 (17,2 %). Andelen af lønmodtagere med natarbejde har ligget nogenlunde konstant på 7-8 %.

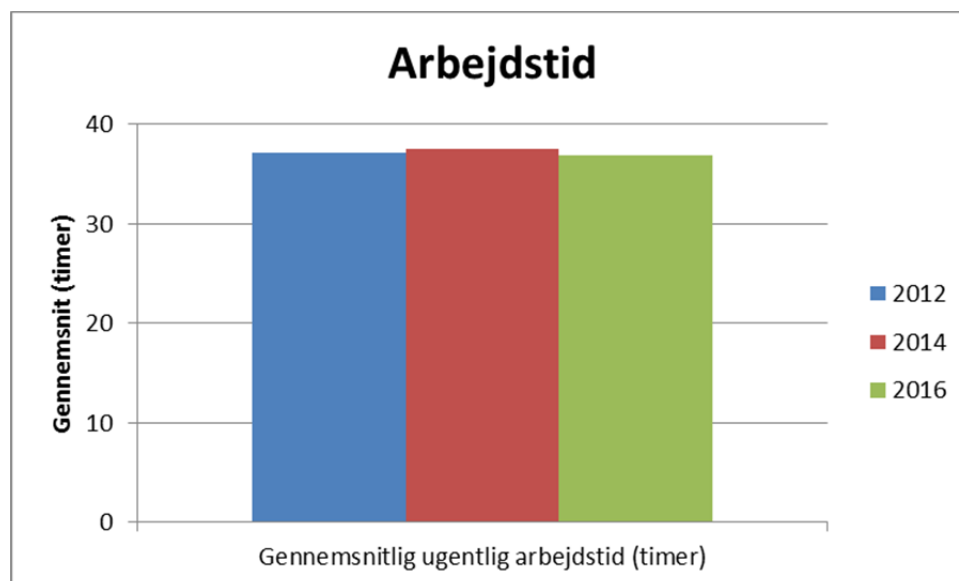
De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde ses herunder. Det er især blandt passagerservicemedarbejdere og brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter, at en stor andel har andet end fast dagarbejde, mens den mindste andel findes hos malere og tekniske tegnere.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde:

- Passagerservicemedarbejdere
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter
- Specialpædagoger
- Servicefag i øvrigt
- Politi og fængselsbetjente

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde:

- Malere
- Tekniske tegnere
- Ingeniører og arkitekter
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Bogholdere



Figur 12. Det gennemsnitlige antal arbejdstimer om ugen (Arbejdsmiljø og helbred 2012-2016).

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har i både 2012, 2014 og 2016 ligget meget tæt på 37 timer (henholdsvis 37,1; 37,5; 36,9 timer), og der er ikke statistisk signifikant forskel mellem årene.

De fem jobgrupper med højeste og laveste gennemsnitlige arbejdstid ses herunder. Passagerservicemedarbejdere og lastbilchauffører har flest arbejdstimer, mens kasseassistenter og beskæftigede i 'servicefag i øvrigt' har færrest arbejdstimer.

Jobgrupper med flest arbejdstimer:

- Passagerservicemedarbejdere
- Lastbilchauffører
- Ledere
- Læger
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede

Jobgrupper med færrest arbejdstimer:

- Kasseassistenter
- Servicefag i øvrigt
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Køkkenmedhjælpere
- Pædagogmedhjælpere

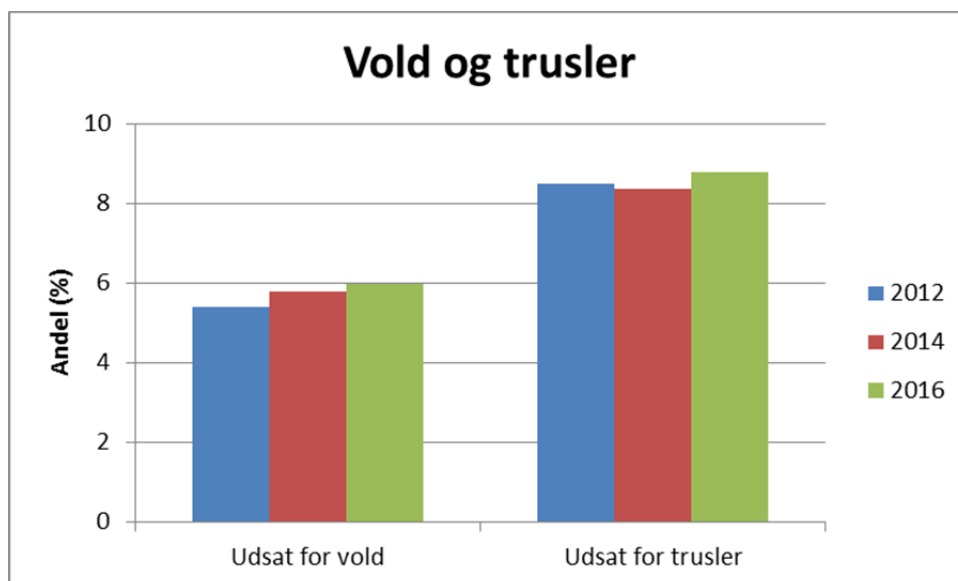
Negative handlinger

Fysisk vold og trusler om vold

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for, at man bliver udsat for fysisk vold og/eller trusler om vold på sin arbejdsplads. Det er oftest brugerne (patienter, klienter, kunder eller elever), som udøver fysisk vold eller trusler om vold. Vold eller trusler herom kan skyldes sygdom. Om man som medarbejder bliver udsat for fysisk vold eller trusler om vold, kan også hænge sammen med, hvor meget tid man tilbringer sammen med brugerne, og hvor gode muligheder man har for at forebygge forskellige hverdagskonflikter med brugerne. At blive udsat for fysisk vold og trusler om vold er derfor et vilkår i nogle job. På arbejdspladser, hvor dette er tilfældet, må man diskutere med medarbejderne, hvorledes man forholder sig til det og forebygger det.

Fysisk vold og trusler om vold måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for de seneste 12 måneder dagligt, ugentligt, månedligt, sjældnere eller aldrig har været udsat for fysisk vold eller trusler om vold.

I 2016 svarer 6 % af lønmodtagerne, at de har været udsat for vold i forbindelse med arbejdet, mens 8,8 % af lønmodtagerne har oplevet trusler om vold. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for vold eller trusler om vold er nogenlunde konstant hen over perioden 2012-2016. Der har været en mindre stigning i andelen af lønmodtagere, som har været udsat for vold (fra 5,4 til 5,8 til 6,0), men stigningen er ikke statistisk signifikant.



Figur 13. Andelen af lønmodtagerne, der har været udsat for vold eller trusler. (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016).

De fem jobgrupper med henholdsvis størst og mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er især specialpædagoger og social- og sundhedsassistenter, der har været udsat for vold, mens 'sundhedspersonale i øvrigt' og nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere er blandt de jobgrupper, der har været mindst udsat for vold.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder:

- Specialpædagoger
- Social- og sundhedsassistenter
- Politi og fængselsbetjente
- Specialundervisere
- Portører m.fl.

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder:

- Sundhedspersonale i øvrigt
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere
- Lager- og transportarbejdere
- Undervisere og forskere ved universiteter
- Speditører og ekspeditører m.fl.

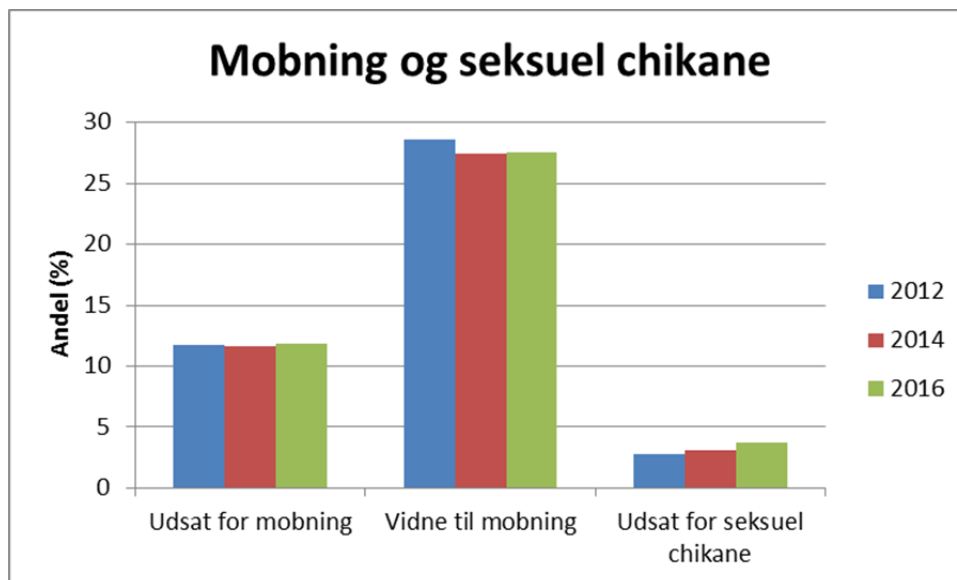
Mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen

Mobning og seksuel chikane er handlinger mellem kolleger og mellem ledere og medarbejdere eller fra patienter/klienter eller borgere, der kan opfattes negativt af modtageren.

En generel definition af mobning er, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som han eller hun ikke kan forsvare sig imod. Mobning kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer. På længere sigt kan mobning virke psykisk nedbrydende og i sidste ende invalidere ofrene.

Seksuel chikane er en form for mobning. Der findes ingen objektive grænser for, hvad der er seksuel chikane, men det defineres som en seksuel handling, som er uønsket og derfor ubehagelig.

Mobning og seksuel chikane måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for de sidste 12 måneder dagligt, ugentligt, månedligt, sjældnere eller aldrig har været udsat for mobning eller seksuel chikane.



Figur 14. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mobning, seksuel chikane eller har været vidne til mobning. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

I 2016 svarer knap 12 % af lønmodtagerne, at de har været udsat for mobning og knap 28 %, at de har været vidne til mobning. Under 4 % af lønmodtagerne svarer, at de har været udsat for seksuel chikane. Der har været en mindre, men statistisk signifikant stigning i seksuel chikane mellem 2014 og 2016 (fra 2,8 til 3,1 til 3,7 %).

De fem jobgrupper med den henholdsvis største og mindste andel af lønmodtagere, der har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder, ses herunder. Det er især laboranter samt bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl., som har oplevet at blive udsat for mobning, mens præcisionshåndværkere og jurister har været mindst udsat.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder:

- Laboranter
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Passagerservicemedarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere
- Undervisere ved erhvervsskoler

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder:

- Præcisionshåndværkere
- Jurister
- Bibliotekarer og beskæftigede med kultur
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Undervisere og forskere ved universiteter

De fem jobgrupper med den henholdsvis største og mindste andel af lønmodtagere, som har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er især social- og sundhedsassistenter samt specialpædagoger, som har oplevet seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder, mens journalister og malere har den mindste andel af lønmodtagere, som har været udsat for seksuel chikane.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder:

- Social- og sundhedsassistenter
- Specialpædagoger
- Portører m.fl.
- Sygeplejersker
- Farmakonomer og bioanalytikere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder:

- Journalister
- Malere
- Bygge- og anlægsarbejdere
- Jord- og betonarbejdere
- Smede

Fysisk arbejdsmiljø

De fysiske krav i arbejdet drejer sig om alle de bevægelser, aktiviteter og kropspositioner, som medarbejderen udfører i arbejdstiden, og som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde. Her måles de fysiske krav i arbejdet ved at spørge til, hvor stor en del af deres arbejdstid, de sidder, går eller står, arbejder med ryggen vredet eller foroverbøjet, har armene løftet i eller over skulderhøjde, gør de samme armbevægelser mange gange i minuttet, sidder på hug eller ligger på knæ, skubber eller trækker samt bærer eller løfter.

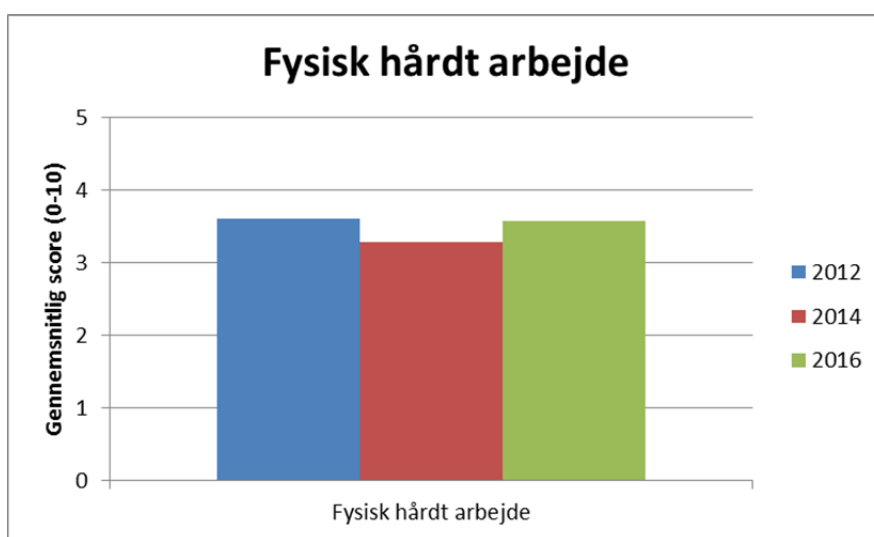
Mellem 2012 og 2014 var der en positiv udvikling vedrørende fysiske krav i arbejdet. Denne udvikling er vendt fra 2014 til 2016. Det betyder, at de fysiske krav i 2016 er over eller på niveau med målingen fra 2012.

Fysisk hårdt arbejde

De fysiske krav i arbejdet drejer sig om alle de bevægelser, aktiviteter og kropspositioner, som medarbejderen udfører i arbejdstiden, og som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde. Den fysiske anstrengelse er, hvor fysisk 'hårdt' den enkelte medarbejder mener, det er at udføre sit arbejde. Den selv vurderede anstrengelse kan derfor variere meget fra medarbejder til medarbejder, selvom der udføres præcis det samme fysiske arbejde. Det kan fx afhænge af medarbejdernes alder, køn, helbred og fysiske kapacitet.

Det er dokumenteret, at de fysiske krav i arbejdet og den fysiske anstrengelse i arbejdet varierer mellem køn, aldersgrupper og jobtype. Visse former for fysiske krav i arbejdet og fysisk anstrengelse på arbejdet medvirker til at øge risikoen for blandt andet muskelskeletbesvær, sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Fysisk hårdt arbejde måles ved et spørgsmål om, hvor fysisk hårdt, man normalt opfatter sit nuværende arbejde.



Figur 15. Gennemsnitlig score for variabelen 'Fysisk hårdt arbejde'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 0-10, hvor 10 er maksimalt hårdt arbejde, svarer lønmodtagerne, at deres arbejde gennemsnitligt ikke er udpræget hårdt. I 2014 var scoren for fysisk hårdt arbejde statistisk signifikant lavere end scoren i både 2012 og 2016. Scoren for 2012, 2014 og 2016 var henholdsvis 3,6; 3,3 og 3,6.

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst fysisk hårdt arbejde ses herunder. Det er især tømrere og snedkere samt murere og VVS'ere m.fl., som har fysisk hårdt arbejde, mens IT-konsulenter og regnskabsmedarbejdere har mindst hårdt fysisk arbejde.

Jobgrupper med størst grad af fysisk hårdt arbejde:

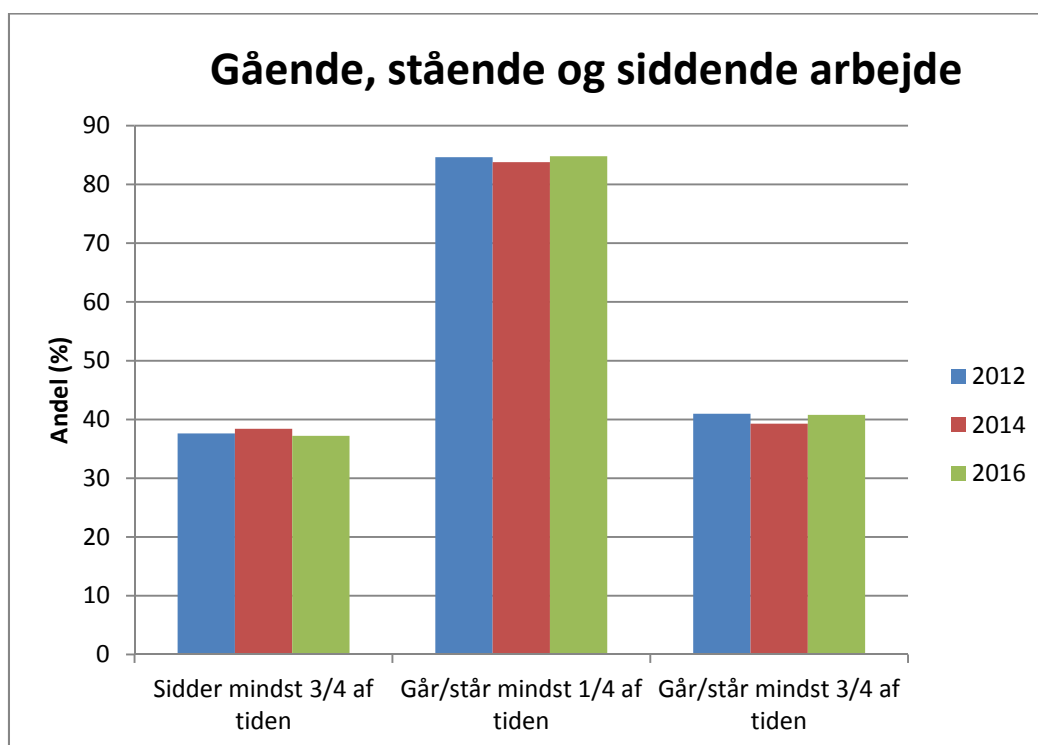
- Tømrere og snedkere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Malere
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Rengøringsassistenter

Jobgrupper med mindst grad af fysisk hårdt arbejde:

- IT-konsulenter
- Regnskabsmedarbejdere
- Jurister
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Naturvidenskabelige akademikere

Gående og stående arbejde

Gående, stående og siddende arbejde måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man henholdsvis sidder, går eller står.



Figur 16. Andelen af lønmodtagere, der henholdsvis har siddet, gået eller stået i arbejdstiden. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at en stor del af lønmodtagerne svarer, at de går eller står en stor del af arbejdstiden. Således svarer 84,8 %, at de går eller står mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, 40,8 % svarer, at de går eller står mindst $\frac{3}{4}$ af tiden, mens 37,2 % svarer, at de sidder mindst $\frac{3}{4}$ af tiden. I 2014 var der statistisk signifikant færre, der svarede, at de gik eller stod mindst $\frac{3}{4}$ af tiden (83,8 %) i forhold til 2012 og 2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der går eller står mindst $\frac{3}{4}$ af tiden ses herunder. Det er især slagtere, bagere og fiskehandlere samt frisører og kosmetologer, hvor en stor andel af lønmodtagerne går/står en stor del af tiden, mens det er blandt naturvidenskabelige akademikere og jurister, at den mindste andel af lønmodtagerne går/står en stor del af tiden.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der går eller står mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden:

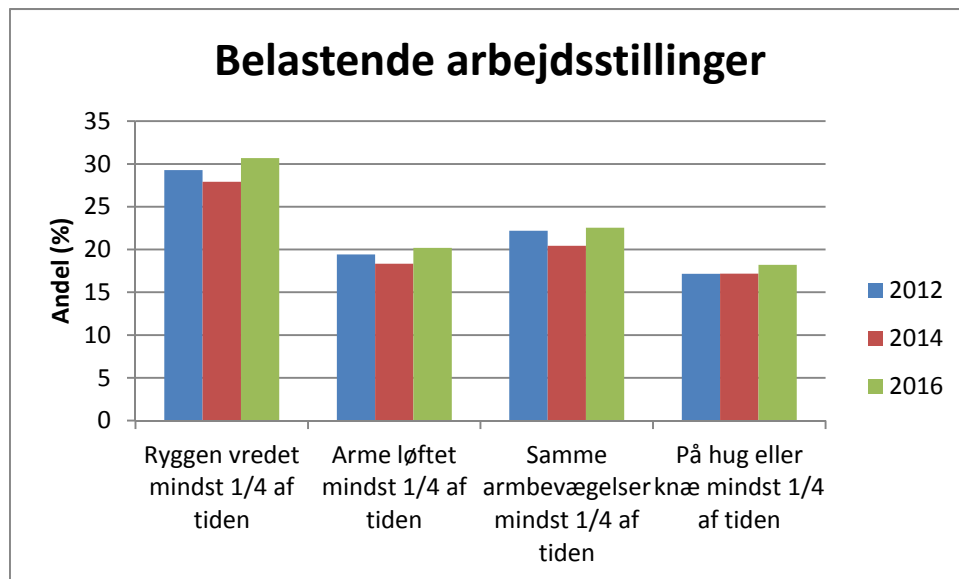
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Frisører og kosmetologer
- Kokke og tjenere
- Malere
- Tømrere og snedkere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der går eller står mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden:

- Naturvidenskabelige akademikere
- Jurister
- IT-konsulenter
- Tekniske tegnere
- Ingeniører og arkitekter

Arbejdsstillinger

Belastende arbejdsstillinger måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man henholdsvis arbejder med ryggen vredet eller foroverbøjet uden at støtte med hænder og arme, har armene løftet til eller over skulderhøjde, gør de samme armbevægelser mange gange i minuttet eller sidder på hug eller på knæ.



Figur 17. Andelen af lønmodtagere, der har haft belastende arbejdsstillinger. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at en forholdsvis stor del af lønmodtagerne arbejder i belastende arbejdsstillinger. Således svarer over 30 % af lønmodtagerne, at de arbejder med ryggen vredet mindst ¼ af arbejdstiden. Godt 20 % har armene løftet til eller over skulderhøjde mindst ¼ af tiden, og godt 18 % sidder på hug eller på knæ. I alt svarer 22,6 %, at de arbejder med de samme armbevægelser mindst ¼ af tiden, og dette tal er statistisk signifikant højere end i 2014 (20,4 %), men ikke forskelligt fra 2012 (22,6 %).

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, er frisører og kosmetologer samt murere, VVS'ere m.fl., mens det er samfundsvidenskabelige akademikere samt ingeniører og arkitekter, der har den mindste andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst $\frac{1}{4}$ af tiden.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden:

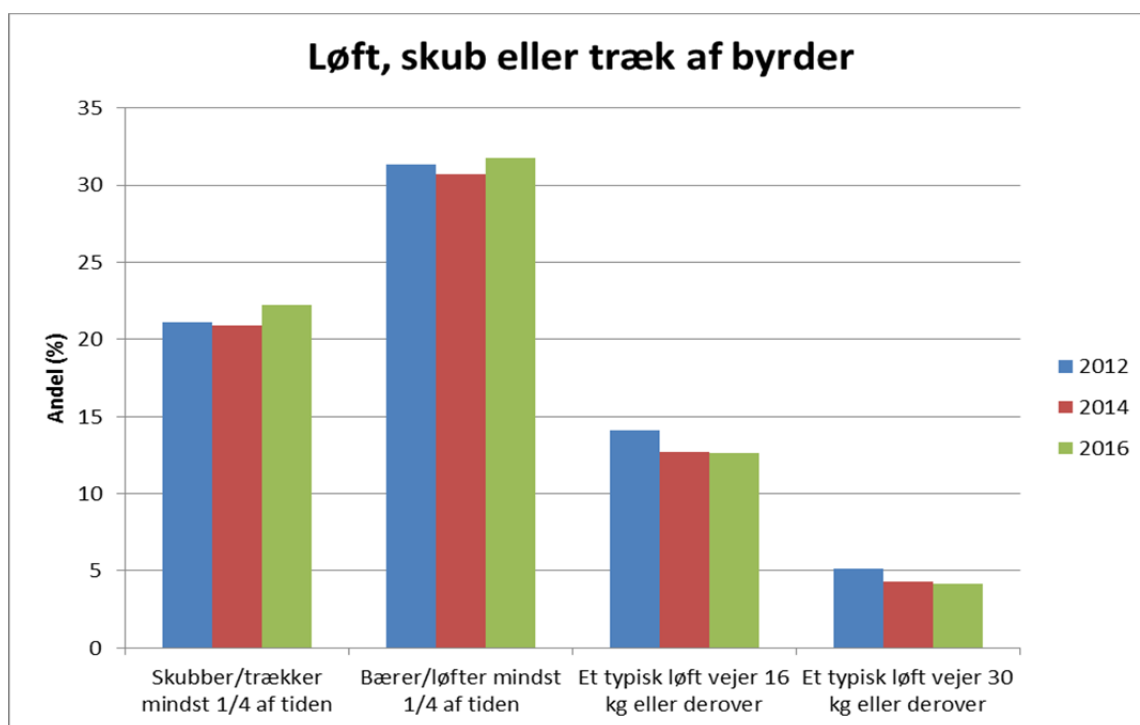
- Frisører og kosmetologer
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Malere
- Tømrere og snedkere
- Slagtere, bagere og fiskehandlere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden:

- Samfundsvidenskabelige akademikere
- Ingeniører og arkitekter
- Jurister
- Gymnasielærere
- IT-konsulenter

Løft, skub eller træk af byrder

Løft, skub eller træk af byrder måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man henholdsvis skubber eller trækker, bærer eller løfter samt om vægten af et typisk løft (mindst 16 eller mindst 30 kg).



Figur 18. Andelen af lønmodtagere, der har løftet, skubbet eller trukket i arbejdstiden. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at en forholdsvis stor andel af lønmodtagerne arbejder med løft, skub eller træk af byrder. Således svarer godt 22 %, at de skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, mens knap 32 % svarer, at de bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden. Endvidere svarer 12,6 %, at et typisk løft vejer mindst 16 kg, og 4,2 % svarer, at et typisk løft vejer mindst 30 kg.

Andelen af lønmodtagere, der skubber/trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, er steget statistisk signifikant siden 2014 (fra 20,9 til 22,3 %). Andelen af lønmodtagere, der løfter tungt, er faldet statistisk signifikant mellem 2012 og 2014 (henholdsvis fra 14,1 til 12,7 for 16 kg-løft og fra 5,1 til 4,3 % for 30 kg-løft), mens der ikke er sket nævneværdige ændringer mellem 2014 og 2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden, ses herunder. Det er især tømrere og snedkere samt murere, VVS'ere m.fl., der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, mens told- og skattemedarbejdere samt revisorer, rådgivere og analytikere har den mindste andel af lønmodtagere, der løfter eller bærer mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden:

- Tømrere og snedkere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Malere
- Kokke og tjenere

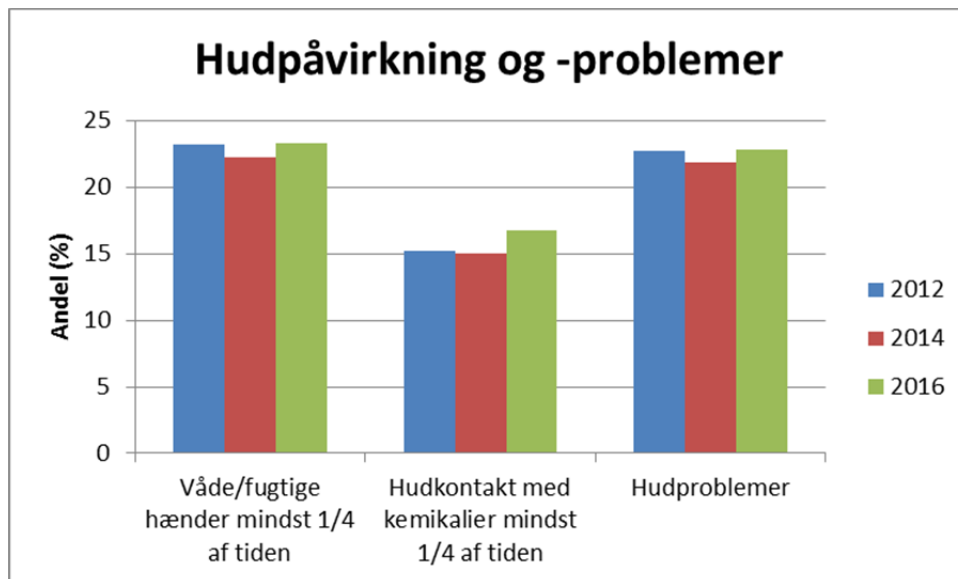
Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden:

- Told- og skattemedarbejdere
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Jurister
- Bogholdere
- Ingeniører og arkitekter

Hudpåvirkning og -problemer

Arbejdsbetingede hudlidelser er nogle af de mest almindelige arbejdsbetingede lidelser. Eksem på hænderne er den oftest forekommende arbejdsbetingede hudlidelse, og det rammer især unge mennesker. Våde eller fugtige hænder og hudkontakt med kemikalier (fx rengøringsmidler og desinfektionsmidler) er blandt de mest almindelige påvirkninger, der kan føre til arbejdsbetingede hudlidelser.

Hudpåvirkning måles ved spørgsmål om, hvorvidt man har haft hudproblemer på hænderne inden for de seneste 12 måneder.



Figur 19. Andelen af lønmodtagere, der har haft hudpåvirkning og -problemer. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at 23,4 % af lønmodtagerne har haft våde/fugtige hænder mindst $\frac{1}{4}$ af tiden inden for sidste 12 måneder, og 22,8 % har haft hudproblemer på hænderne. Ligeledes har 16,8 % haft hudkontakt med kemikalier mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, sammenlignet med 15,1 % i 2014. Denne forskel er statistisk signifikant.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere, der har haft hudproblemer på hænder inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er frisører og kosmetologer samt mekanikere, der har den største andel af lønmodtagere, der har haft hudproblemer på hænderne, mens told- og skattemedarbejdere samt regnskabsmedarbejdere har den mindste andel af lønmodtagere med hudproblemer på hænderne.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har haft hudproblemer på hænder inden for de seneste 12 måneder:

- Frisører og kosmetologer
- Mekanikere
- Køkkenmedhjælpere
- Kokke og tjenere
- Kasseassistenter

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har haft hudproblemer på hænder inden for de seneste 12 måneder:

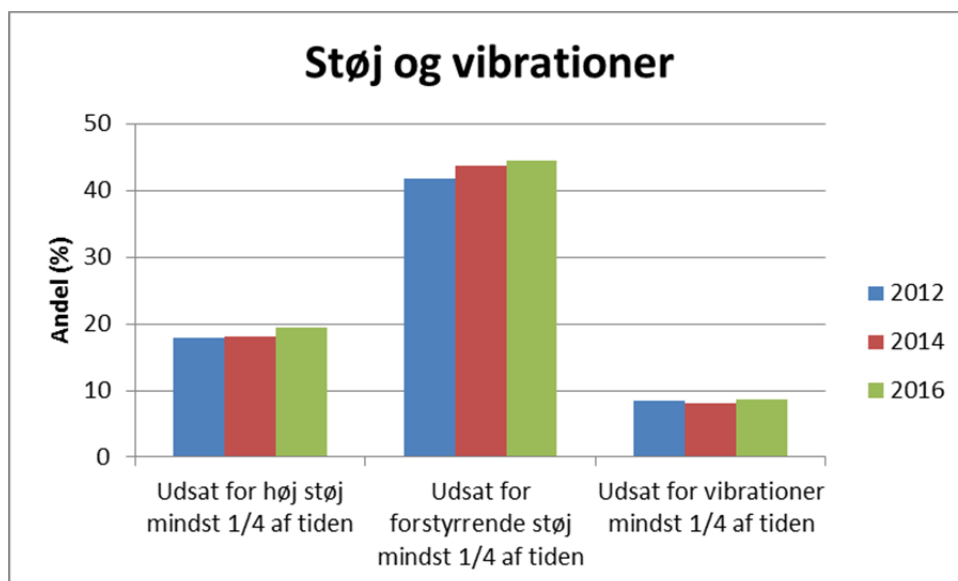
- Told- og skattemedarbejdere
- Regnskabsmedarbejdere
- Passagerservicemedarbejdere
- Journalister
- Gymnasielærere

Støj og vibrationer

Forstyrrende støj er lyd, der generer, fordi den forstyrrer en samtale eller koncentrationsevnen (henholdsvis kommunikations- og koncentrationsforstyrrende støj). Forskning tyder på, at især tale forstyrrer både kommunikations- og koncentrationsevne. Lyd behøver ikke nødvendigvis være høj for at forstyrre. Det er velkendt, at kraftig støj kan give høreskade, samt at meget kraftige lyde er særligt skadelige for hørelsen. Det er mindre velkendt, at risikoen for høreskade hænger sammen med den samlede lydenergi, der rammer øret i løbet af en hel arbejdsdag - den daglige støjbelastning. Det er også mindre velkendt, at god musik kan være lige så høreskadende som støj fra et samleband eller en maskine, hvis den samlede daglige støjbelastning overskrides.

Udsættelse for kraftige vibrationer, der rammer hele kroppen, øger risikoen for rygproblemer. Hvis sædet ikke har en ordentlig støddæmpning, kan vibrationerne spredes fra sædet op gennem kroppen som rystelser og belaste ryggen. Det kan eksempelvis være tilfældet, når man kører med entreprenørmaskiner, traktorer, trucks og lastbiler. Det kan på længere sigt føre til rygproblemer, især lænderygsmærter, men også diskusprolaps og tidlig nedslidning. Når mennesker udsættes for vibrationer samtidig med fastlåste arbejdsstillinger og hyppige vrid af ryggen, stiger risikoen for udvikling af besvær.

Støj og vibrationer måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man er udsat for henholdsvis høj støj (der er så høj, at man må råbe for at tale sammen med én, der står lige ved siden af), forstyrrende støj (der forstyrrer i arbejdet, fx andre menneskers tale, ventilation, trafik) eller kraftige vibrationer (der rammer hele kroppen, fx fra traktor, truck el.lign.).



Figur 20. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for støj og vibrationer. ('Arbejds miljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at 19,5 % af lønmodtagerne er udsat for høj støj mindst ¼ af arbejdstiden, og denne andel er statistisk signifikant højere end fra de tilsvarende tal i 2014 og 2012 (henholdsvis 18,1 og 17,9 %). I alt er 44,6 % udsat for forstyrrende støj, og her er tallene fra 2012 signifikant lavere end tallene for 2014 og 2016. Endelig er andelen, der er udsat for vibrationer, mindst ¼ af tiden, 8,6 %. Denne andel har ikke ændret sig væsentligt i perioden 2012-2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj mindst ¼ af tiden, ses herunder. Det er især passagerservicemedarbejdere og pædagoger, der er udsat for forstyrrende støj, mens rengøringsassistenter samt gartnere og landmænd er de jobgrupper, hvor den mindste andel er udsat for forstyrrende støj.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj mindst ¼ af arbejdstiden:

- Passagerservicemedarbejdere
- Pædagoger
- Frisører og kosmetologer
- Skolelærere
- Sygeplejersker

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj mindst ¼ af arbejdstiden:

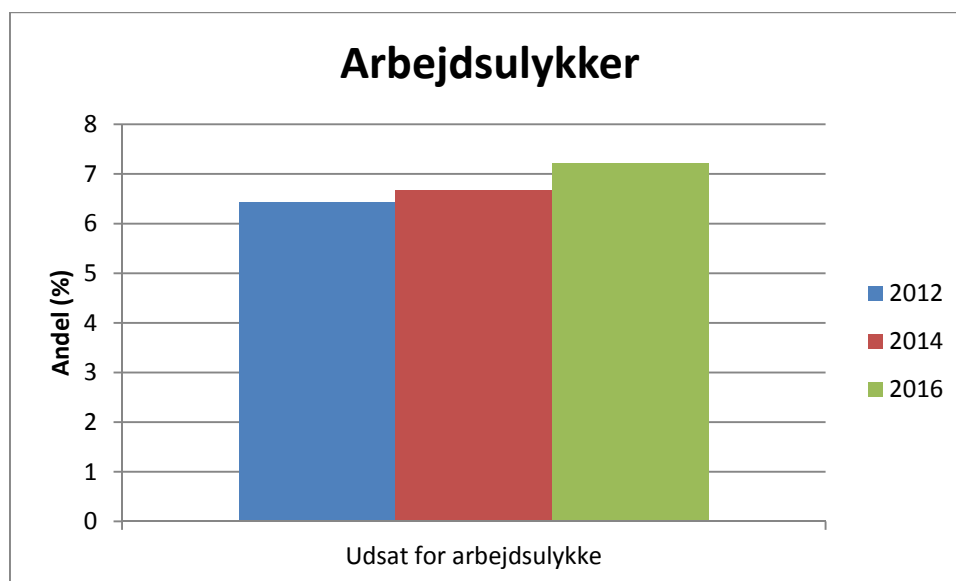
- Rengøringsassistenter
- Gartnere og landmænd
- Ejendoms- og rengøringsinspektører
- Butikssælgere
- Montører

Arbejdsulykker og sikkerhed

Arbejdsulykker

I 'Arbejdsmiljø og Helbred' angiver lønmodtagerne, hvorvidt de har været udsat for mindst én arbejdsulykke, med mere end en dags sygefravær til følge, inden for det seneste år. Der er altså tale om såkaldte selvrapporterede arbejdsulykker, der ikke direkte kan sammenlignes med de registerbaserede ulykkestal, der opgøres af Arbejdstilsynet.

Arbejdsulykker måles her ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for de sidste 12 måneder har været udsat for én eller flere arbejdsulykker, som førte til mere end én dags fravær.



Figur 21. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mindst én arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, som førte til mere end én dags fravær. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Andelen af lønmodtagere, der angiver at have været udsat for en anmeldeligt arbejdsulykke er steget lidt, men ikke statistisk signifikant, i perioden fra 2012-2016. I alt 7,2 % af lønmodtagerne svarer i 2016, at de har været udsat for mindst én arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har været udsat for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Her er det maskinførere og passagerservicemedarbejdere, der har den største andel af lønmodtagere, der har været udsat for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder. Gymnasielærere samt bibliotekarer og beskæftigede med kultur har den mindste andel af lønmodtagere, der har været udsat for en arbejdsulykke.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har været udsat for arbejdsulykke inden for de sidste 12 måneder:

- Maskinførere
- Passagerservicemedarbejdere
- Malere
- Kokke og tjenere
- Jord- og betonarbejdere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for arbejdsulykke inden for de sidste 12 måneder:

- Gymnasielærere
- Bibliotekarer og beskæftigede med kultur
- Sundhedspersonale i øvrigt
- Præcisionshåndværkere
- Naturvidenskabelige akademikere

Sikkerhed på arbejdspladsen

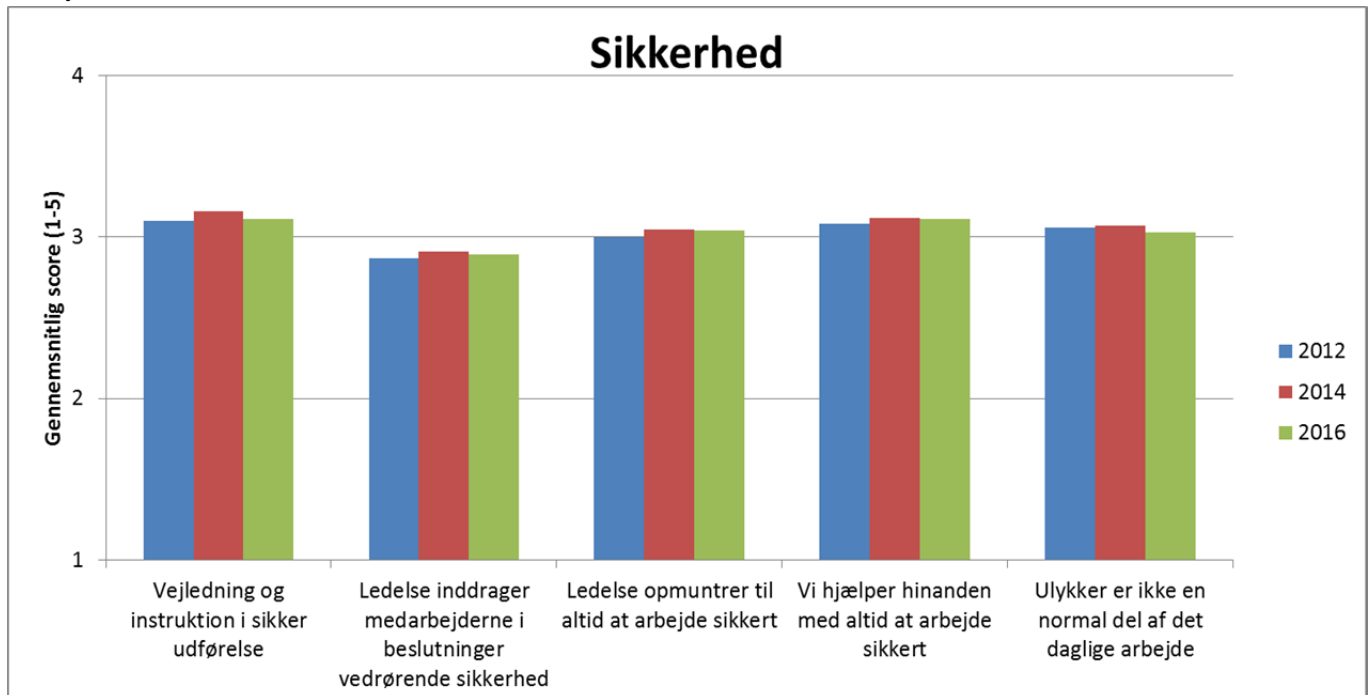
Forskning viser, at en god sikkerhedskultur blandt virksomhedens ledere og medarbejdere er en afgørende faktor for at forebygge arbejdsulykker. Begrebet 'sikkerhedskultur' henviser til medarbejdernes opfattelse af ledernes og kollegernes praktiske håndtering og prioritering af sikkerheden i dagligdagen. Det er en opfattelse, der kan påvirkes af bl.a. ledelsens prioritering, økonomi, tidspres, ledelsesstil samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Vil en virksomhed forebygge arbejdsulykker, kræver det en god sikkerhedskultur. Det indebærer, at ledere og medarbejdere har en positiv og proaktiv holdning til sikkerhed i dagligdagen. Det er en holdning, som medfører, at der bliver gjort en aktiv indsats rettet mod tekniske løsninger, arbejdets organisering samt konkret samtale om og handling i forhold til sikkerhed. I dagligdagen kan virksomheders produktionsmål opleves som vigtigere end deres mål om et højt sikkerhedsniveau. Både ledere og medarbejdere kan derfor have svært ved at prioritere sikkerheden højt i en travl dagligdag med høje produktionskrav og stramme arbejdsplaner.

Forskning viser, at ledelsen skal gå forrest og skabe en god sikkerhedskultur ved i tale og handling at vise medarbejderne, hvordan virksomheden prioriterer sikkerhed i dagligdagen og ved at inddrage medarbejdere i beslutninger om sikkerhed. Virksomheden skal sikre, at medarbejdere, især de unge og nyansatte, får en relevant introduktion og løbende vejledning i sikker udførelse af arbejdet. Derudover er hyppig kommunikation om sikkerhed mellem ledelse og medarbejdere afgørende for at opretholde en god sikkerhedskultur.

Sikkerhed på arbejdspladsen måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man er enig i udsagn om, at man får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet; at ledelsen

opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når tidsplanen er stram; at ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed; at vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når tidsplanen er stram; at vi ikke mener, at selv mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde.



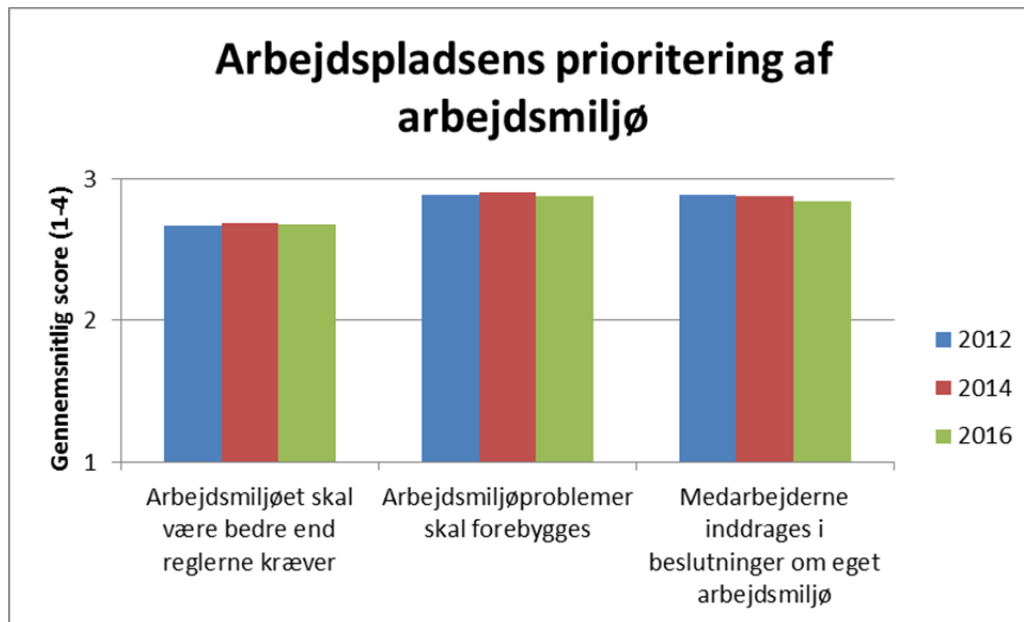
Figur 22. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Sikkerhed'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Sikkerhed', ses i figur 22, at lønmodtagerne gennemsnitligt angiver en score på omkring 3 for alle variable. Denne holdning er uændret i perioden 2012-2016.

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Emnet sætter fokus på medarbejdernes vurdering af henholdsvis arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og graden af medarbejderinvolvering i arbejdsmiljøet. Deltagernes svar antages at afspejle prioriteringen af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne og anses som en temperaturmåling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man mener, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges, og at medarbejderne inddrages i beslutninger om eget arbejdsmiljø.



Figur 23. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 1-4, hvor 4 er den højeste grad af prioritering af arbejdsmiljø, ses i figur 23, at med en gennemsnitlig score på 2,5-3 oplever lønmodtagerne en middel-høj prioritering af arbejdsmiljøet, og deres holdning har været uændret i perioden 2012-2016.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere, der mener, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges, ses herunder. Det er farmaceuter, tandlæger og dyrlæger samt montører, der har den største andel af lønmodtagere, som mener, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges. Politi og fængselsbetjente samt slagtere, bagere og fiskehandlere er de jobgrupper, hvor den mindste andel af lønmodtagerne mener, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der mener at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges:

- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- Montører
- Ledere
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede
- Maskinførere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der mener at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges:

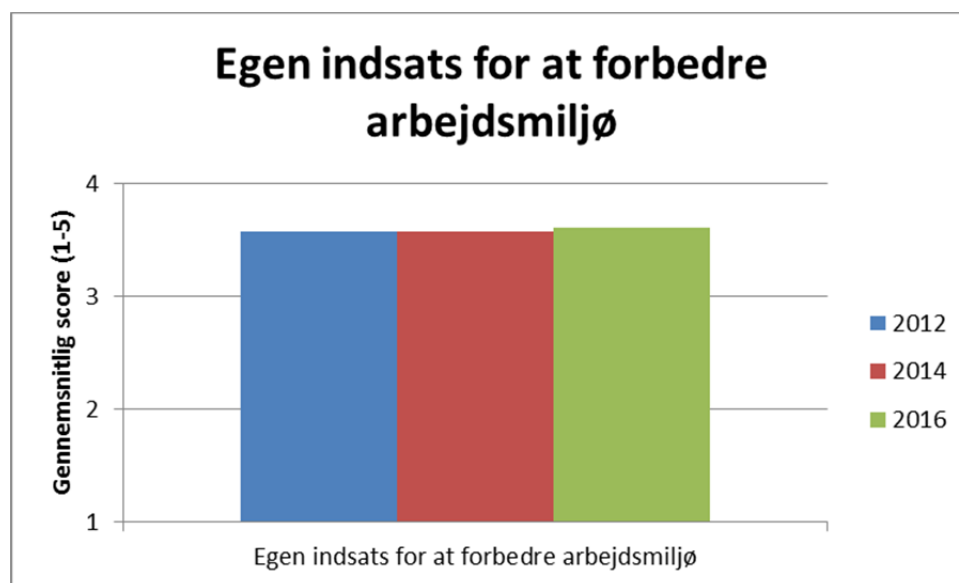
- Politi og fængselsbetjente
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Undervisere ved erhvervsskoler
- Servicefag i øvrigt
- Præcisionshåndværkere

Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljø

Her fokuseres på, hvordan deltagerne oplever egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Der er tale om en generel vurdering af, om der bliver gjort en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Det er relevant at drage paralleller til deltagernes svar på spørgsmål om sikkerhedskultur i denne undersøgelse. Set i dette perspektiv afspejler egen og kollegers indsats for arbejdsmiljø den enkelte deltagers og hans/hendes kollegers forebyggelseskultur – den fælles opfattelse af, hvorvidt der gøres en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet måles ved spørgsmål om, hvor ofte, man selv og ens kolleger gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.



Figur 24. Gennemsnitlig score for variabelen 'Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljø'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, ses i figur 24, at lønmodtagerne ligger på cirka 3,6. Mellem 2014 og 2016 har der været en minimal, men dog statistisk signifikant stigning i 'Egen indsats' for at forbedre arbejdsmiljøet.

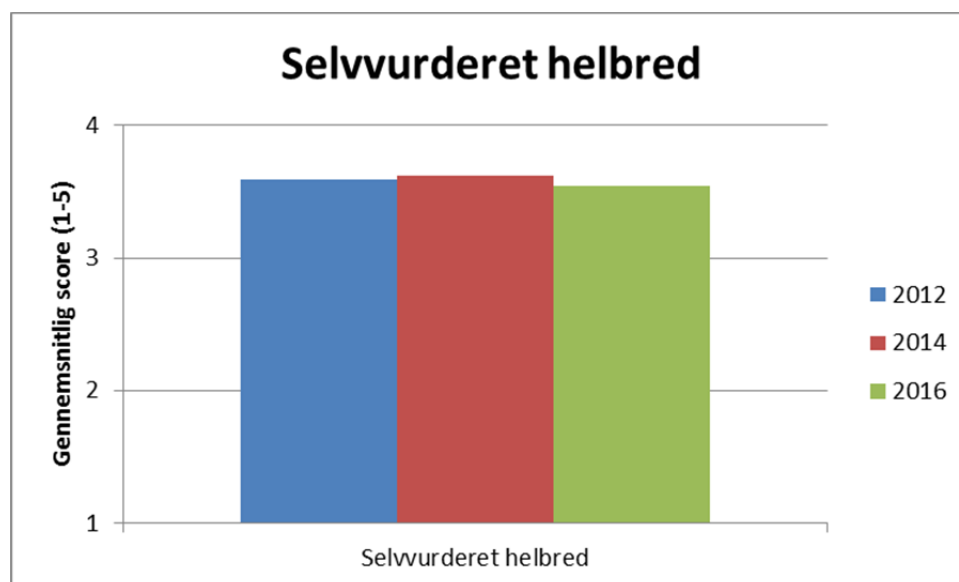
Helbred og arbejdsevne

Helbred og arbejdsevne er påvirket af faktorer både i og uden for arbejdet. I dette kapitel præsenteres resultater for danskernes helbred og arbejdsevne. Der vises resultater vedrørende depressive symptomer, generelt psykisk velbefindende, selvvurderet helbred, arbejdsevne, arbejdsrelateret sygdom, sundhedsfremme på arbejdspladsen, angst samt træthed og søvn.

Selvvurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred anvendes som et overordnet helbredsmål i befolkningsundersøgelser og som et supplement til andre helbredsmål. Det har vist sig, at deltagerne først og fremmest svarer på spørgsmålet: 'Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt' ud fra deres fysiske helbred og i mindre grad deres psykiske helbred.

Selvvurderet helbred måles ved et internationalt anvendt og valideret spørgsmål om, hvordan, man selv synes, ens helbred er alt i alt.



Figur 25. Gennemsnitlig score for variabelen 'Selvvurderet helbred'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 1-5, hvor 5 er det bedste selvvurderede helbred, ses i figur 25, at lønmodtagerne ligger på cirka 3,5 i 2016. Mellem 2014 og 2016 har der været en meget lille, men dog statistisk signifikant forværring af lønmodtagernes selvvurderede helbred.

De fem jobgrupper med henholdsvis bedste og dårligste selvvaluerede helbred ses herunder. Det er især læger og 'Sundhedspersonale i øvrigt', der har det bedste selvvaluerede helbred, mens rengøringsassistenter og produktionsmedarbejdere har det dårligste selvvaluerede helbred.

Jobgrupper med bedst selvvalueret helbred:

- Læger
- Sundhedspersonale i øvrigt
- Undervisere og forskere ved universiteter
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Revisorer, rådgivere og analytikere

Jobgrupper med dårligst selvvalueret helbred:

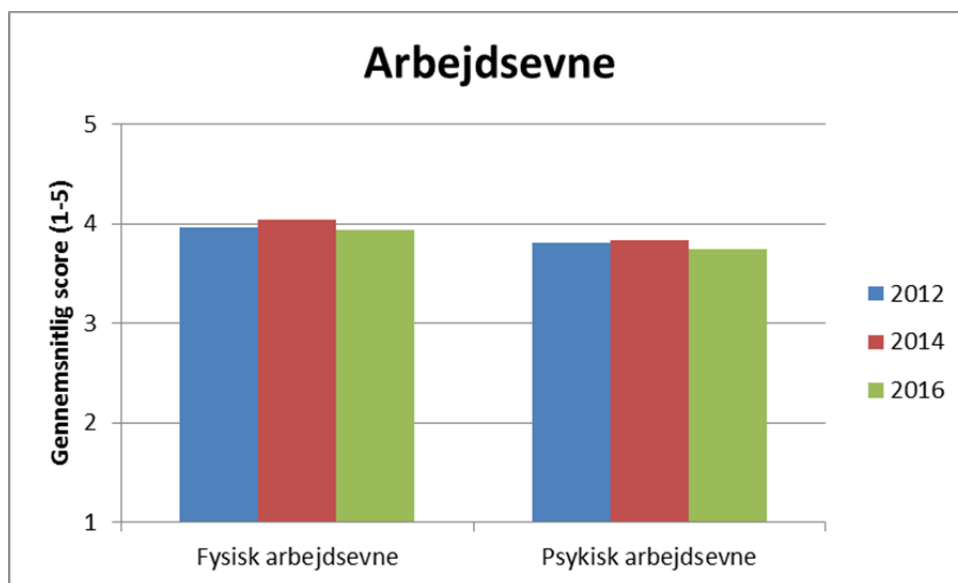
- Rengøringsassistenter
- Produktionsmedarbejdere
- Servicefag i øvrigt
- Malere
- Laboranter

Arbejdsevne

Selvvalueret arbejdsevne er den enkeltes vurdering af egne evner til at leve op til de fysiske og psykiske krav, som arbejdet stiller til dem. Arbejdsevne afspejler den enkeltes vurdering af balancen mellem helbred og andre personlige ressourcer overfor de krav, som arbejdet stiller. En ringe selvvalueret arbejdsevne hænger sammen med risikoen for fremtidigt langtidssygefravær og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Spørgsmålene omkring selvvalueret arbejdsevne stammer oprindeligt fra det finske spørgeskema om arbejdsevne, 'The Work Ability Index'. De tre spørgsmål, som indgår i 'Arbejdsmiljø og Helbred', er nogle af de mest brugte spørgsmål om arbejdsevne på verdensplan.

Arbejdsevne måles ved spørgsmål om, hvor mange point man giver sin egen fysiske, psykiske og generelle arbejdsevne på en skala fra 1-5.



Figur 26. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Arbejdsevne'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

I figur 26 ses, at lønmodtagerne vurderer deres egen arbejdsevne som værende relativt god, både fysisk og psykisk. I 2016 er den gennemsnitlige score for fysisk arbejdsevne 3,9 svarende til et lille, men dog statistisk signifikant fald fra 2014, hvor scoren var 4,0. For psykisk arbejdsevne er scoren 3,8, hvilket også svarer til et lille statistisk signifikant fald fra 2014, hvor scoren var 3,84.

De fem jobgrupper med bedst arbejdsevne ses herunder. Det er ledere samt farmaceuter, tandlæger og dyrlæger, der har den bedste arbejdsevne, mens rengøringsassistenter samt frisører og kosmetologer har den ringeste selvvaluerede arbejdsevne.

Jobgrupper med bedst arbejdsevne:

- Ledere
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- Samfundsvidenskabelige akademikere
- Gymnasielærere
- Revisorer, rådgivere og analytikere

Jobgrupper med dårligst arbejdsevne:

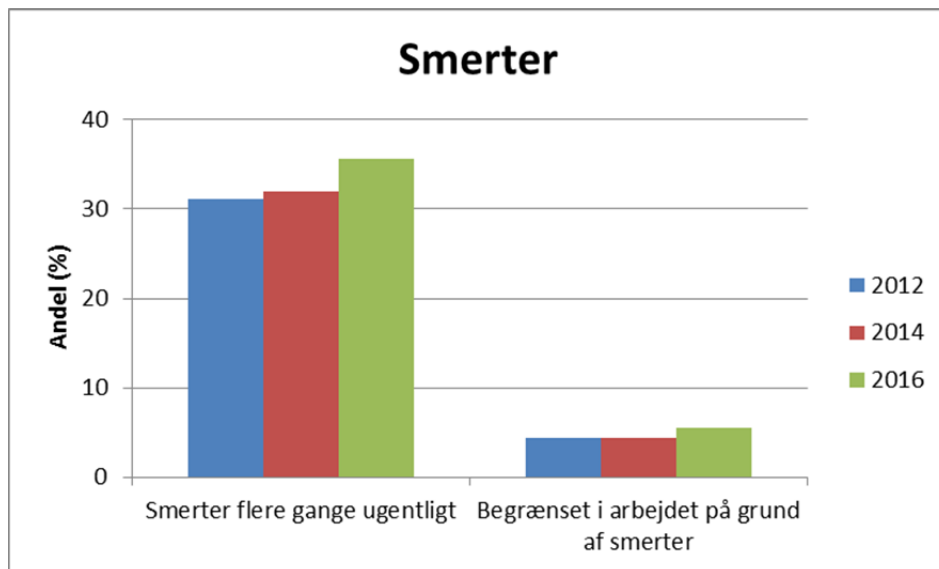
- Rengøringsassistenter
- Frisører og kosmetologer
- Malere
- Kasseassistenter
- Produktionsmedarbejdere

Smerter

Smerte defineres af 'International Association for the Study of Pain' som "en ubehagelig sensorisk og emotionel oplevelse forbundet med aktuel eller truende vævsbeskadigelse". Smerte er nødvendig, da den signalerer, at man skal være opmærksom på, hvad man udsætter sin krop for. Det er helt naturligt og ufarligt at opleve forbigående smerte i kroppen, men man skal reagere, når disse symptomer ikke forsvinder af sig selv. Ved længerevarende og kroniske smertetilstande spiller mekanismer i det centrale nervesystem også en rolle for fastholdelsen af smerten. Der kan være

forskellige konsekvenser af smerte. Smerter kan sætte begrænsninger for ens arbejde afhængig af hvilket job, man udfører. I langt de fleste tilfælde vil det dog være gavnligt at holde kroppen i gang på arbejdet på trods af smerterne.

Smerter måles ved spørgsmål om, hvor ofte man har haft smerter inden for de sidste 3 måneder og i hvilket omfang, man har været begrænset i arbejdet på grund af smerter.



Figur 27. Andelen af lønmodtagere, der har haft smerter de seneste 3 måneder. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Der er betydelige og statistisk signifikante stigninger fra 2014 til 2016 i lønmodtagernes oplevelse af smerte. Flere danskere oplever smerter samt at være generet af smerte i arbejdet. Andelen af lønmodtagere med smerter flere gange ugentligt var i perioden 2012-2016 henholdsvis 31,1; 31,9 og 35,6 %, mens andelen, der var begrænset i arbejdet på grund af smerter, var 4,4; 4,5 og 5,5 %.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere, der har været begrænset i arbejdet på grund af smerter flere gange ugentligt inden for de sidste 3 måneder, ses herunder. Malere samt frisører og kosmetologer har den største andel af lønmodtagere med smerter, mens naturvidenskabelige akademikere samt ingeniører og arkitekter har den mindste andel.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der flere gange ugentligt inden for de seneste 3 måneder har været begrænset i arbejdet på grund af smerter:

- Malere
- Frisører og kosmetologer
- Gartnere og landmænd
- Kokke og tjenere
- Passagerservicemedarbejdere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der flere gange ugentligt inden for de seneste 3 måneder har været begrænset i arbejdet på grund af smerter:

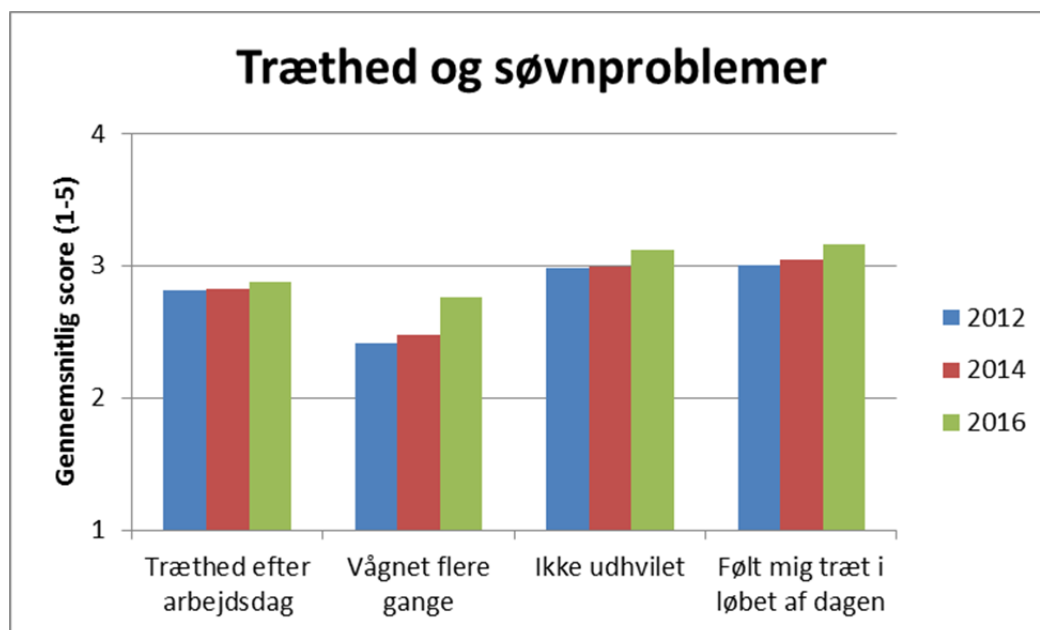
- Naturvidenskabelige akademikere
- Ingeniører og arkitekter
- Jurister
- IT-konsulenter
- Regnskabsmedarbejdere

Træthed og søvnproblemer

Tilstrækkelig og god søvn er nødvendig for, at kroppen kan restituere sig fra dag til dag. Hvis man sover for lidt eller for dårligt, bliver man træt, og det kan øge risikoen for arbejdsulykker samt mindske kvaliteten og produktiviteten i arbejdet.

Der kan være mange årsager til, at man er træt efter en arbejdsdag. Det kan skyldes forhold i eller uden for arbejdet. Eksempelvis kan natarbejde og tidlige mødetidspunkter påvirke trætheden. Samtidig påvirker natarbejde søvnen. Dårlig søvnkvalitet viser sig på fire måder: 1) man sover for lidt, 2) man sover for dårligt, 3) man føler sig ikke udhvilet, når man vågner, eller 4) man er træt i løbet af dagen.

Træthed og søvnproblemer måles ved spørgsmål om, hvor træt man føler sig efter en typisk arbejdsdag, samt hvor ofte inden for de sidste 4 uger, man er vågnet flere gange om natten, ikke er udhvilet og har følt sig træt i løbet af dagen.



Figur 28. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Træthed og søvnproblemer'. ('Arbejds miljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Træthed og søvnproblemer', ses i figur 28, at lønmodtagerne med en gennemsnitlig score på cirka 3 for alle fire variable, har oplevet en vis grad af træthed og søvnproblemer inden for de sidste 4 uger. Ydermere har der for alle fire variable været mindre, men statistisk signifikante stigninger mellem 2014 og 2016. Et eksempel er lønmodtagere, der er vågnet flere gange om natten, hvor scorerne i perioden 2012-2016 er steget fra 2,4 til 2,5 til 2,8.

De fem jobgrupper, der gennemsnitligt har været mest trætte efter en typisk arbejdsdag, ses herunder. Det er især social- og sundhedsassistenter samt kokke og tjenere, der er trætte efter en typisk arbejdsdag, mens militærpersonale og regnskabsmedarbejdere er mindst trætte.

Jobgrupper, der er mest trætte efter en typisk arbejdsdag:

- Social- og sundhedsassistenter
- Kokke og tjenere
- Servicefag i øvrigt
- Skolelærere
- Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere

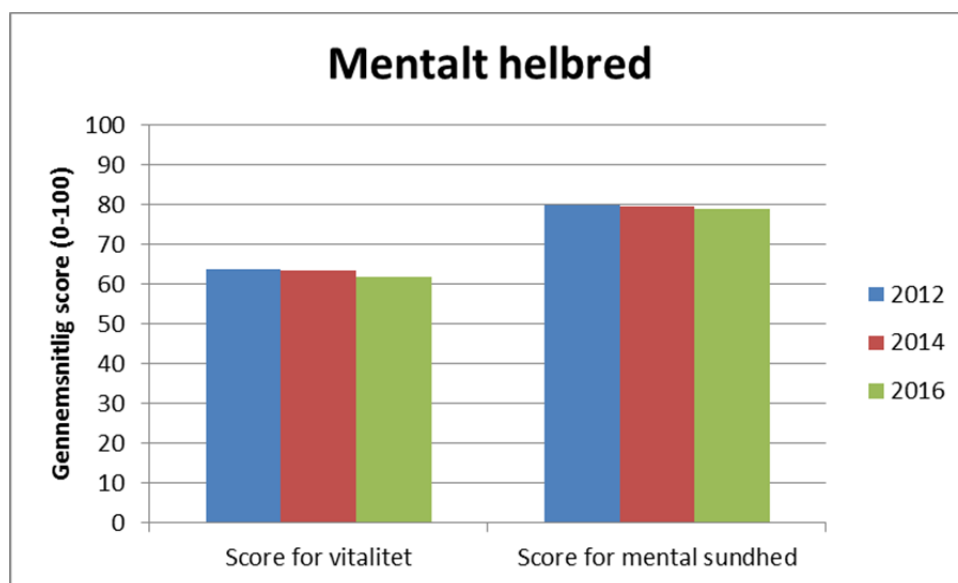
Jobgrupper, der er mindst trætte efter en typisk arbejdsdag:

- Militærpersonale
- Regnskabsmedarbejdere
- Ingeniører og arkitekter
- Salgs- og indkøbsagenter
- Revisorer, rådgivere og analytikere

Mentalt helbred

En høj grad af psykisk velbefindende og høj energi er forbundet med en lavere risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. En lav grad af psykisk velbefindende og lav energi kan skyldes fysisk eller psykisk sygdom, men kan også skyldes dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Mentalt helbred måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af tiden inden for de sidste 4 uger, man har følt sig veloplagt og fuld af liv, været meget nervøs, været så langt nede, at ingen kunne opmuntre én, følt sig rolig og afslappet, været fuld af energi, følt sig trist til mode og/eller følt sig nedslidt. Spørgsmålene er danske oversættelser af det amerikanske såkaldte SF-36 batteri, hvor henholdsvis tre og fire af spørgsmålene samles til internationalt anvendte og validerede scorer for vitalitet og mental sundhed.



Figur 29. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Mentalt helbred'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

På en skala fra 0-100, hvor 100 er allerbedste mentale sundhed, viser figur 29, at lønmodtagerne i 2016 har scorer på henholdsvis 62 og 79 for vitalitet og mental sundhed. Begge tal repræsenterer små, men statistisk signifikante fald fra 2014 til 2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste score for mental sundhed ses herunder. Det er sundhedsarbejdere og militærpersonale, der har den højeste score for mental sundhed, mens beskæftigede i servicefag samt kasseassistenter har den laveste score.

Jobgrupper med højest score for mental sundhed:

- Sundhedsarbejdere u.n.a.
- Militærpersonale
- Tømrere og snedkere
- Ledere
- Lastbilchauffører

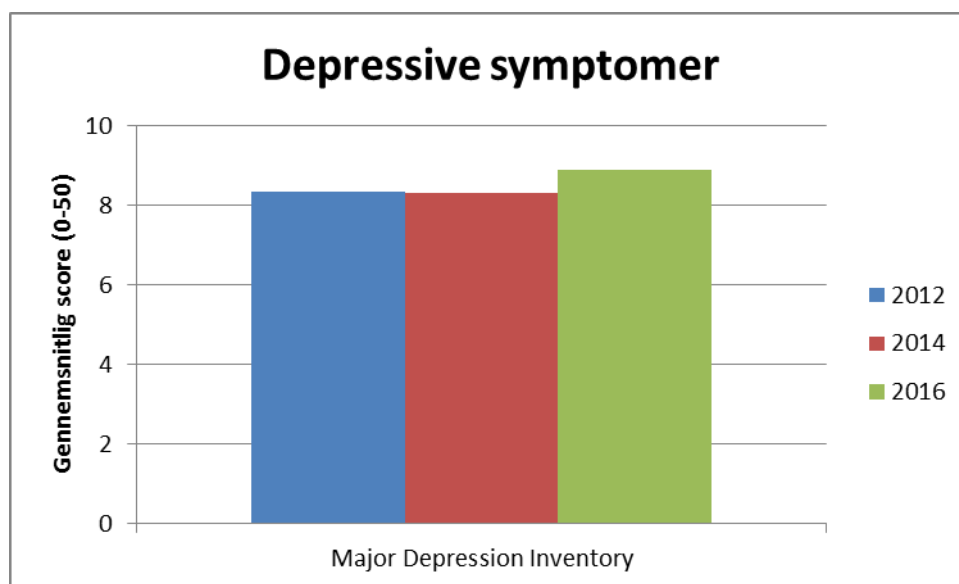
Jobgrupper med lavest score for mental sundhed:

- Servicefag i øvrigt
- Kasseassistenter
- Passagerservicemedarbejdere
- Rengøringsassistenter
- Frisører og kosmetologer

Depressive symptomer

Depressive symptomer har stor betydning for sygefraværet og for muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladen. Det er ikke kun mennesker med diagnosen 'klinisk depression', som har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker, som har depressive symptomer i forhøjet grad, men ikke en egentlig diagnose, har en høj risiko for langtidssygefravær.

Depressive symptomer måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af tiden i de sidste 2 uger, man har følt sig trist til mode, har manglet interesse for daglige gøremål, har følt, at man manglede tid og kræfter, har haft mindre selvtillid, har haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse, følt at, livet ikke var værd at leve, har haft problemer med at koncentrere sig, har følt sig rastløs, har følt sig stille og fåmælt, har haft besvær med at sove, har haft nedsat appetit eller haft øget appetit. Spørgsmålene er samlet til en internationalt anvendt og valideret score til måling af depression, Major Depression Inventory (MDI), som går fra 0 til 50.



Figur 30. Gennemsnitlig score for variabelen 'Depressive symptomer'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').³

Tal for 2016 viser, at på MDI-skalaen for depressive symptomer har lønmodtagerne en score på 8,9. Dette tal repræsenterer en lille, men statistisk signifikant stigning fra 2014 (MDI-score 8,3).

³ Figur opdateret i september 2017. Tidligere figur viste fejlagtigt andelen af lønmodtagere med MDI-score \geq 13. Dette er nu rettet, så figuren viser den gennemsnitlige MDI-score. Teksten under figuren er justeret tilsvarende.

De fem jobgrupper, der har den højeste score for depressive symptomer, ses herunder. Det er især kasseassistenter og passagerservicemedarbejdere, der har en høj score for depressive symptomer, mens ledere samt tømrere og snedkere har den laveste score.

Jobgrupper med højest score for depressive symptomer inden for de sidste 2 uger:

- Kasseassistenter
- Passagerservicemedarbejdere
- Kundeinformationsarbejdere
- Servicefag i øvrigt
- Kokke og tjenere

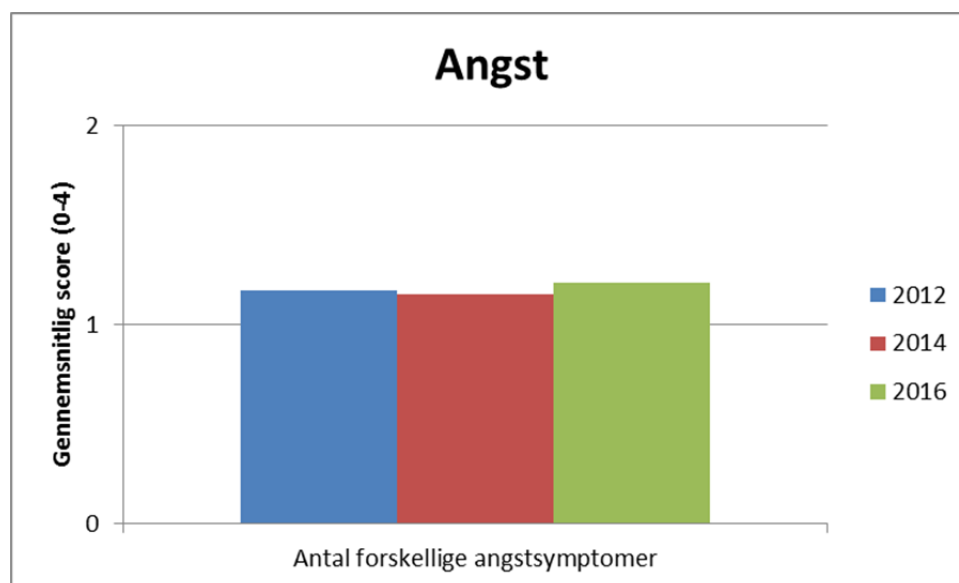
Jobgrupper med lavest score for depressive symptomer inden for de sidste 2 uger:

- Ledere
- Tømrere og snedkere
- Jord- og betonarbejdere
- Bygge- og anlægsarbejdere
- Militærpersonale

Symptomer på angst

At være urolig, bange, nervøs, bekymret eller føle rædsel eller panik er naturlige reaktioner på situationer, som man oplever som 'farlige'. Angstsymptomer i dagligdagen kan skyldes forskellige sygdomme, eller de kan afspejle, at man har øget fokus på kropslige reaktioner. Symptomer på angst kan i nogle tilfælde både genere og belaste os. I visse tilfælde er symptomerne så alvorlige, at man har brug for hjælp.

Symptomer på angst måles ved spørgsmål om, hvor meget, man inden for de sidste 4 uger har været generet af pludselig at blive bange uden grund, nervøsitet eller indre uro, anfald af panik eller rædsel eller at bekymre sig for meget.



Figur 31. Gennemsnitlig score for variabelen 'Angst-symptomer'. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at lønmodtagerne gennemsnitligt er lidt generet af forskellige angstsymptomer. På en skala fra 0-4, hvor 4 svarer til, at man har været særdeles meget generet af angstsymptomer, har lønmodtagerne en gennemsnitlig score på 1,2. Dette tal repræsenterer en lille, men statistisk signifikant stigning fra 2014 (score 1,15).

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste score for angstsymptomer inden for de seneste 4 uger ses herunder. Det er især frisører og kosmetologer samt specialundervisere, der scorer højt på angstsymptomer, mens de laveste scorer findes hos tømrere og snedkere samt murere, VVS'ere m.fl.

Jobgrupper med højest score for forskellige angstsymptomer inden for de sidste 4 uger:

- Frisører og kosmetologer
- Specialundervisere
- Kasseassistenter
- Kundeinformationsarbejdere
- Passagerservicemedarbejdere

Jobgrupper med lavest score for forskellige angstsymptomer inden for de sidste 4 uger:

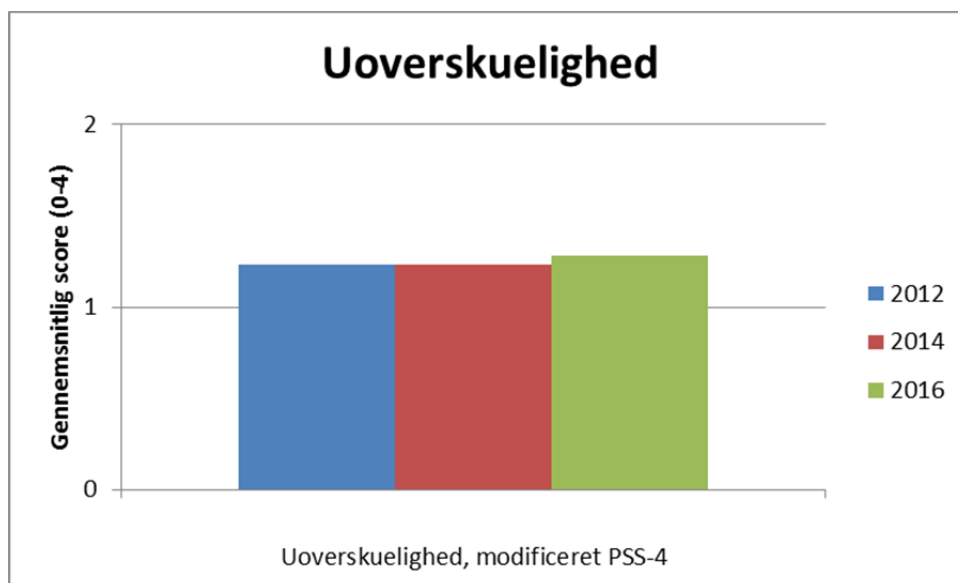
- Tømrere og snedkere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Lastbilchauffører
- Militærpersonale
- Elektrikere

Uoverskuelighed

Når man har overblik og kontrol, føler man, at man er i stand til at håndtere vanskeligheder på arbejdet og i privatlivet. Man føler, at livet er forudsigeligt og til at kontrollere. Resultater af tidligere undersøgelser viser, at personer, der for nylig har været udsat for negative begivenheder, i lavere grad føler overblik og kontrol end andre. Undersøgelser viser også, at en lav følelse af overblik og kontrol hænger sammen med personlighedstræk som tendens til at føle bekymring og ængstelse. En lav følelse af overblik og kontrol hænger også sammen med depressive symptomer.

Uoverskuelighed måles ved spørgsmål om, hvor ofte inden for den sidste måned, man har følt, at man var ude af stand til at styre vigtige ting i ens liv, følt at vanskelighederne hobede sig sådan op, at man ikke kunne klare dem, følt sig sikker på egne evner til at klare vanskeligheder på arbejdet eller følt, at tingene på arbejdet udviklede sig, som man ønskede det. Spørgsmålene er samlet til en let modificeret, men international anvendt og valideret score (0-4), der måler oplevet stress eller uoverskuelighed.

Tal for 2016 viser, at lønmodtagerne gennemsnitligt kun er lidt plaget af uoverskuelighed. På en skala fra 0-4 har de en gennemsnitlig score på 1,3. Dette tal repræsenterer en lille, men statistisk signifikant stigning fra 2014 (score 1,2).



Figur 32. Gennemsnitlig score for variabelen 'Uoverskuelighed' inden for den seneste måned. ('Arbejds miljø og Helbred 2012-2016').

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste score for uoverskuelighed ses herunder. Det er frisører og kosmetologer samt kundeinformationsarbejdere, der har de højeste scorer for uoverskuelighed, mens beskæftigede med andet manuelt arbejde og præcisionshåndværkere har de laveste scorer.

Jobgrupper med højest score for uoverskuelighed inden for den sidste måned:

- Frisører og kosmetologer
- Kundeinformationsarbejdere
- Kasseassistenter
- Undervisere ved erhvervsskoler
- Politi og fængselsbetjente

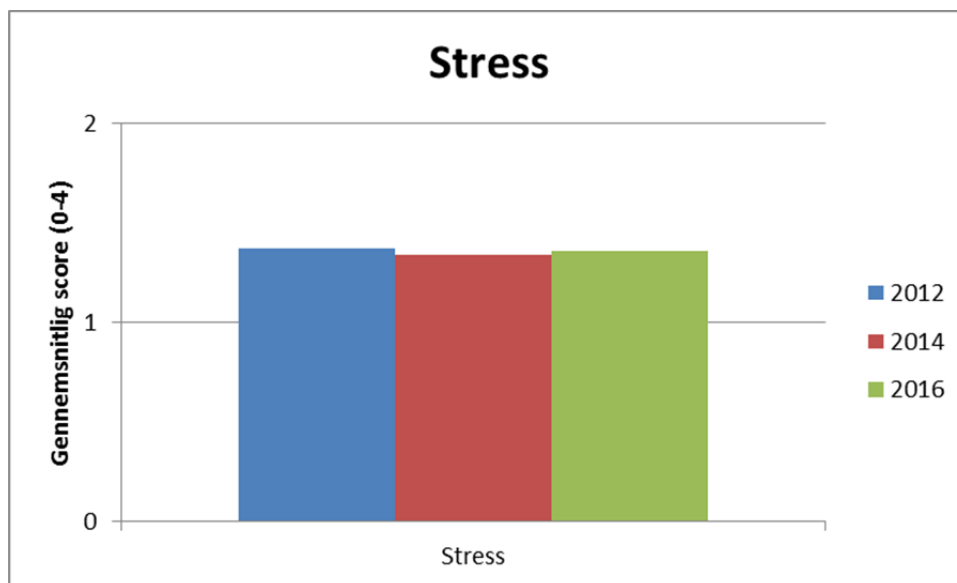
Jobgrupper med lavest score for uoverskuelighed inden for den sidste måned:

- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Præcisionshåndværkere
- Sundhedspersonale i øvrigt
- Tømrere og snedkere
- Passagerservicemedarbejdere

Stress

Når stress afdækkes ved hjælp af spørgeskemaer, kan det gøres på flere måder. Enten indirekte ved at spørge til symptomer eller reaktioner, som ofte – men ikke altid – ses, når man er stresset. Eller direkte ved som her at anvende ordet "stress" i spørgsmålet. Når man spørger om stress, afhænger svaret af, hvad svarpersonen forstår ved stress. De fleste tillægger umiddelbart stress en negativ betydning, altså noget, der skal undgås. Undersøgelser tyder også på, at arbejdsforhold tillægges relativ stor betydning for stress.

Stress måles ved spørgsmål om, hvor ofte, man har følt sig stresset inden for de sidste 2 uger.



Figur 33. Gennemsnitlig score for variabelen 'Stress' inden for de sidste 2 uger. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at lønmodtagerne generelt oplever et forholdsvis lavt niveau af stress. På en skala fra 0-4, hvor 4 er den højeste grad af stress, ses i figur 33, at den gennemsnitlige score for 2016 er 1,4. Der er ikke statistisk signifikant forskel mellem scorerne for henholdsvis 2012, 2014 og 2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst stress inden for de sidste 2 uger ses herunder. Det er især læger og passagerservicemedarbejdere, der har følt sig stressede, mens jord- og betonarbejdere samt lastbilchauffører har følt sig mindst stressede.

Jobgrupper med mest stress inden for de sidste 2 uger:

- Læger
- Passagerservicemedarbejdere
- Socialrådgivere
- Gymnasielærere
- Undervisere og forskere ved universiteter

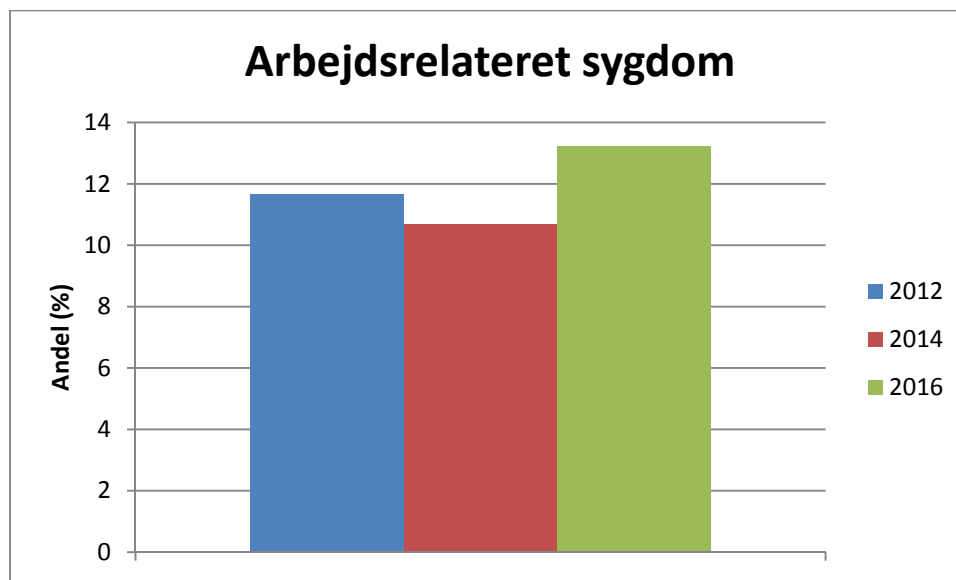
Jobgrupper med mindst stress inden for de sidste 2 uger:

- Jord- og betonarbejdere
- Lastbilchauffører
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Elektrikere
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter

Arbejdsrelateret sygdom

Selvurderet arbejdsrelateret sygdom kan eksempelvis være bevægeapparatsbesvær, hudlidelser, høreskader, hjertekarsygdomme, luftvejslidelser, kræft, reproduktionsskader eller mavesår.

Arbejdsrelateret sygdom måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for de sidste 12 måneder har haft en sygdom, som man mener kan relateres til ens arbejde.



Figur 34. Andelen af lønmodtagere, der svarer, at de har haft arbejdsrelateret sygdom. ('Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2016').

Tal for 2016 viser, at 13,2 % af lønmodtagerne angiver en arbejdsrelateret sygdom inden for de seneste 12 måneder. Dette tal repræsenterer en statistisk signifikant stigning fra de to foregående år (11,7 og 10,7 % i henholdsvis 2012 og 2014).

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste andel af lønmodtagere, der angiver en arbejdsrelateret sygdom ses herunder. Passagerservicemedarbejdere og malere har den højeste andel af lønmodtagere med en selv vurderet arbejdsrelateret sygdom, mens gymnasielærere og 'sundhedspersonale i øvrigt' har den mindste andel.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere med arbejdsrelateret sygdom inden for de sidste 12 måneder:

- Passagerservicemedarbejdere
- Malere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Servicefag i øvrigt
- Pædagoger

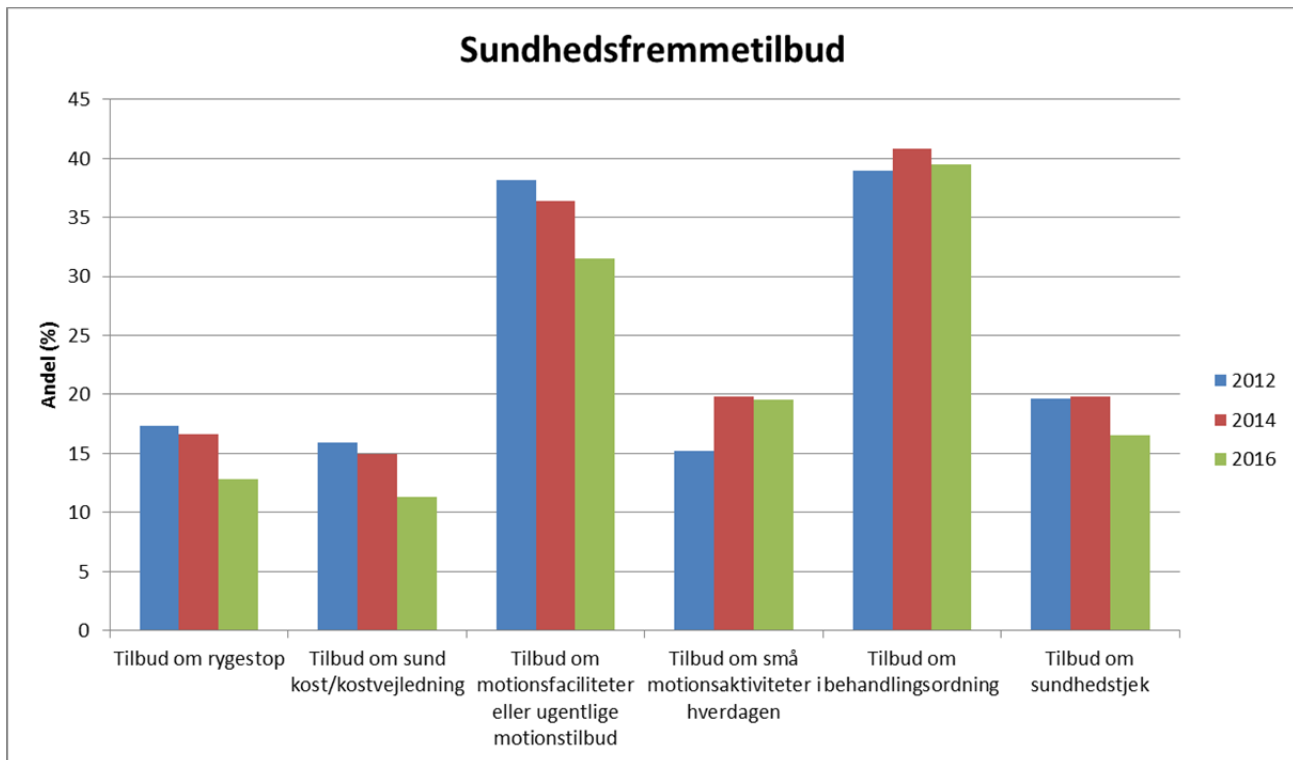
Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere med arbejdsrelateret sygdom inden for de sidste 12 måneder:

- Gymnasielærere
- Sundhedspersonale i øvrigt
- Jurister
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- Revisorer, rådgivere og analytikere

Sundhedsfremmetilbud

Sundhedsfremme som motionstilbud, sund kost, rygestop og sundhedstjek vinder i stigende grad indpas på danske arbejdspladser og kan potentielt have indflydelse på sundhedstilstanden hos den arbejdende del af befolkningen. Sundhedsfremme er med til at øge vores kontrol med egen sundhed, og arbejdspladsen er en oplagt arena til at gøre sundhedsfremme tilgængelig for en stor befolkningsgruppe.

Sundhedsfremmetilbud måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for det sidste år har fået tilbudt rygestop, sund kost/kostvejledning, små motionsaktiviteter i dagligdagen, behandlingsordning eller sundhedstjek via sin arbejdsplads.



Figur 35. Andelen af lønmodtagere, der har fået sundhedsfremmetilbud inden for det seneste år. ('Arbejds miljø og Helbred 2012-2016').

Andelen af lønmodtagere, der har fået tilbudt forskellige former for sundhedsfremmetilbud inden for det sidste år, varierer en del. Således viser tal for 2016, at 12,8 % får tilbudt ryggestop, 11,3 % får tilbudt sund kost/kostvejledning, 31,6 % får tilbudt motionsfaciliteter, 19,5 % får tilbudt små motionsaktiviteter, 39,5 % behandlingsordning og 16,5 % sundhedstjek. Tallene viser også et generelt og statistisk signifikant fald i andelen af lønmodtagere, der har fået tilbudt ryggestop, sund kost/kostvejledning, motionsfaciliteter eller ugentlige motionstilbud eller sundhedstjek fra 2014 (henholdsvis 16,6; 15,0; 36,4 og 19,8 % for de nævnte tilbud).

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsfaciliteter inden for det sidste år, ses herunder. Den største andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsfaciliteter ses blandt militærpersonale og brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter, mens den mindste andel ses hos tømrere og murere, VVS'ere m.fl..

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsfaciliteter inden for det sidste år:

- Militærpersonale
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter
- Politi og fængselsbetjente
- Fysio- og ergoterapeuter
- Ingeniører og arkitekter

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsfaciliteter inden for det sidste år:

- Tømrere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Malere
- Kasseassistenter
- Gartnere og landmænd

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsaktiviteter inden for det seneste år, ses herunder. Laboranter samt farmaceuter, tandlæger og dyrlæger har den største andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsaktiviteter, mens den mindste andel findes hos beskæftigede i servicefag samt tømrere og snedkere.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsaktiviteter inden for det sidste år:

- Laboranter
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- Militærpersonale
- Farmakonomer og bioanalytikere
- Naturvidenskabelige akademikere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsaktiviteter inden for det sidste år:

- Servicefag i øvrigt
- Tømrere og snedkere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Pædagogmedhjælpere
- Mekanikere

Kommende analyser

Omsætning af data fra 'Arbejdsmiljø og Helbred' til anvendelig, tilgængelig og synlig viden har højeste prioritet i 2017, og dette resumé er blot én af mange leverancer.

I første halvdel af 2017 vil der blive udviklet en ny, internetbaseret visualisering af 'Arbejdsmiljø og Helbred'. Her vil brugerne let og sikkert kunne navigere i data og tekst om danskernes arbejdsmiljø for 2012, 2014 og 2016. Der vil være tal for over 100 arbejdsmiljøspørgsmål fordelt på mere end 70 jobgrupper og 36 branchegrupper samt køn, alder, sektor og region. Og det vil være muligt at udtrække data til eget brug.

Senere lanceres en rapport, 'Danskernes arbejdsmiljø', indeholdende resultater for alle 100 arbejdsmiljøspørgsmål samt på udvalgte "hotte" emner.

Der vil blive gennemført en lang række specialanalyser for at afdække sammenhænge i datamaterialet og for at skabe nye perspektiver til arbejdsmiljødebatten. Analyserne vil bl.a. indgå i nyhedsbreve med spændende historier fra arbejdslivet i Danmark.

Leverancer fra 'Arbejdsmiljø og Helbred i 2017'

I alt 1.600 resultattabeller vedrørende hvert emne i 'Arbejdsmiljø og Helbred' samt tidsudviklingen 2012-2016, fordelt på køn, alder branche og sektor.

Notat om belastningsindekser.

Resume af resultater.

Hovedresultater i tekstform på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside.

Alle resultater offentliggøres i nyt, brugervenligt og internetbaseret visualiseringsværktøj (Tableau) på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside.

Danskernes arbejdsmiljø, rapport.

Specialanalyser, nyhedsbreve etc.



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf 39 16 52 00
Fax 39 16 52 01

nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
www.arbejdsmiljoforskning.dk