

Lærerlivet på godt og ondt

Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt medlemmer af Danmarks Lærerforening

Maj 2007

Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen



Lærerlivet på godt og ondt

Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt medlemmer af Danmarks Lærerforening

Maj 2007

Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen

Lærerlivet på godt og ondt
Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt medlemmer
af Danmarks Lærerforening

© CASA, Maj 2007

ISBN 978-87-91795-54-1

Elektronisk udgave 978-87-91795-55-8

Forord

CASA-undersøgelsen: Lærerlivet på godt og ondt

Denne undersøgelse, som CASA har gennemført for Danmarks Lærerforening i 2007, viser, at lærerne på nogle vigtige områder af det psykiske arbejdsmiljø udtrykker tilfredshed.

Langt den overvejende del af lærerne i undersøgelsen oplever, at deres arbejde ofte er meningsfuldt, og de er tilfredse med de udfordringer, arbejdet indebærer.

De fleste oplever at få støtte fra kollegaerne, og næsten alle arbejder i team, hvor 3 ud af 4 synes, at det fungerer godt. Teamsamarbejdet ser ud til at have bidt sig fast i skolens måde at arbejde på.

I Danmarks Lærerforenings rådgivning om psykisk arbejdsmiljø er antallet af henvendelser steget i 2006 til knap 1.100 henvendelser. Af disse handler et stigende antal henvendelser om et for stort arbejdspress med alvorlige stresssymptomer til følge. I 2006 drejede 42 % af henvendelserne sig om arbejdspress.

Undersøgelsen peger da også på områder, hvor det er nødvendigt at udvikle arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Ca. 1/3 føler sig stressede i en eller anden grad og oplever et stort tidspres med en arbejdsmængde så stor, at den ikke altid kan holdes inden for arbejdstiden.

Over halvdelen har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads og synes, at forandringerne har været af negativ karakter.

De fleste lærere oplever, at de har meget lille kontrol over deres arbejdssituation.

Knap halvdelen oplever, at arbejdet bringer dem i følelsesmæssige belastede situationer, som kræver, at de skjuler deres følelser.

Ca. halvdelen bliver sjældent værdsat for deres arbejde i form af ros og anerkendelse.

Endelig viser de høje tal for lærere, der har været udsat for vold eller trusler nemlig 24 %, at langt de fleste tilfælde forekommer i folkeskolens specialklasser eller i amtskommunale specialskoler.

Hvis eleverne skal opleve engagerede og professionelle lærere, der leverer undervisning af høj kvalitet, er det helt nødvendigt både fra politisk og fra ledelsesmæssig side at værne om lærernes mulighed for at lave god undervisning. Der skal mærkbart ændres på de forhold, som gør lærerne stressede, og satses på de forhold, der giver trivsel engagement og arbejdsglæde.

Danmarks Lærerforening
Maj 2007

Indholdsfortegnelse

1	Resumé.....	5
2	Indledning.....	13
3	Lærergerningens bedre sider	17
3.1	Jobtilfredshed.....	17
3.2	Engagement i skolen.....	17
3.3	Mening i arbejdet og positive udfordringer	18
3.4	Social støtte, klima og arbejdspladskultur	20
3.5	Teamsamarbejde	23
4	Om de mindre stærke sider i lærernes psykiske arbejdsmiljø og arbejdsliv	31
4.1	Ledelsesstøtte.....	31
4.2	Fair ledelse	32
4.3	Personalepleje	33
4.4	Feedback, information og inddragelse.....	34
4.5	Faglig udvikling.....	37
4.6	Læring og efteruddannelsesmuligheder.....	39
4.7	Mig og eleven	40
4.8	Rollekonflikter	42
4.9	Forandringer i arbejdet.....	44
4.10	Indflydelse	46
4.11	Jobkrav.....	51
5	Fysisk arbejdsmiljø.....	57
6	Vold og mobning	59
6.1	Vold	59
6.2	Mobning.....	62
7	Stress	65
8	Interaktion mellem arbejde og privatliv	71
8.1	Når arbejdsdagen er omme	71
8.2	Arbejdet og dets betydning for privatlivet.....	72
9	Varetagelse af lærernes interesser og løn	75
	Bilag	77
	Spørgeskema	

1 Resumé

Denne undersøgelse er en del af en større undersøgelse iværksat af FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd med det formål at undersøge medlemmernes psykiske arbejdsmiljø.

Rapporten belyser spørgeskemaundersøgelsens resultater for medlemmer af Danmarks Lærerforening. Udgangspunktet er 536 tilfældigt udtrukne medlemmer af DLF, hvor 64 % svarede i 3. kvartal 2006 på det postomdelte spørgeskema. Det anvendte spørgeskema belyser et bredt spekter af faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Grundstammen af spørgsmål er hentet fra det fællesnordiske spørgeskema QPS-Nordic og er tidligere anvendt i en sammenlignelig undersøgelse omfattende FTFs medlemmer i 2001. Herudover indgår der temaer i relation til arbejdslivet.

I rapporten er udvalgt en række af spørgeskemaets temaer, som har særlig relevans for lærergerningen af såvel positiv som negativ karakter. De gennemførte analyser er af deskriptiv karakter, og de undersøgte arbejds- og helbredsforhold er bl.a. analyseret i forhold til følgende variable: Køn, anciennitet og leder/lærer.

I CASA har Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen været ansvarlige for rapportens udarbejdelse.

Dette resumé følger i hovedtræk rapportens opbygning.

Karakteristisk af lærerne

Danmarks Lærerforenings (DLF) medlemmer arbejder primært i den kommunale folkeskoles normalklasser eller specialklasser. Det gælder for 85 % af alle. Nogle (5 %) er beskæftigede på amtskommunal (special-) skole eller institution eller i private institutioner. Andre, omkring 4 % arbejder i PPR, ungdomsuddannelsesvejledning eller forvaltning. 6 % har svaret "andet" ved spørgsmålet om erhvervsområde. Hver 10. respondent er leder med eller uden personaleansvar.

En del af DLFs medlemmer har altså anden beskæftigelse end traditionelt lærerarbejde. Samlet set er 96 % fastansat, 4 % er i vikariat eller lignende løsansat. Næsten 9 ud af 10 er heltidsansat, 12 % arbejder på deltid. Langt de fleste har fast dagarbejde; 14 % har skiftende arbejdstider.

Hver 10. arbejder på en mindre arbejdsplads med under 20 ansatte. Flest (49 %) er på et arbejdssted med 50-99 ansatte.

Flertallet af DLFs medlemmer er kvinder. Kønsfordelingen er således ca. 2/3 kvinder og 1/3 mænd. Blandt lederne er kønsfordelingen dog omvendt.

Mange har arbejdet lang tid i faget; 47 % 18 år eller derover. Aldersmæssigt er halvdelen af samtlige 50 år eller derover; cirka hver fjerde er under 40 år.

Det er disse medlemmers arbejds- og helbredsforhold, som vi skal lære at kende mere til i det følgende. I gennemgangen anvendes betegnelsen "lærere" for DLFs medlemmer, velvidende at det ikke er helt dækkende for alle respondenterne. Der, hvor der kun er tale om lærere, fremgår det af teksten.

Et meningsfuldt arbejde

Der er meget bred enighed om, at arbejdet er meningsfuldt. Man kan bruge sin viden og færdigheder i arbejdet, og arbejdet indeholder ofte positive udfordringer.

3/4 af lærerne er tilfredse med deres arbejde alt taget i betragtning, og 2/3 har stort engagement i deres arbejdsplads.

Langt størstedelen udtrykker tilfredshed med de mennesker, de arbejder sammen med og oplever høj grad af social støtte på arbejdspladsen. De opfatter det sociale klima på arbejdspladsen som godt og oplever ofte en god dag på arbejdspladsen, hvor stemningen var god, og man har haft det godt med hinanden. Lederne udtrykker dette oftere end lærerne, hvor der blandt lærerne er et stort mindretal der kun oplever "den gode arbejdsdag med kollegerne" indimellem eller sjældent.

Team udbredt

Resultaterne viser, at organisering af arbejdet i team/arbejdsgruppe er blevet meget udbredt. Næsten alle indgår i et team, og størstedelen synes, at deres team fungerer godt.

Svarene tyder ikke på, at teamorganiseringen har medført rolleklarhed eller opleves som en hindring der, hvor arbejdet kan udføres på flere måder. Langt størstedelen har stor klarhed om mål, forventninger og ansvarsområder. Og lærerne kan ofte selv bestemme, hvordan de vil udføre arbejdet, hvis der er flere måder at gøre det på.

Der er dog plads til forbedring af såvel indflydelsen på, hvem de skal arbejde sammen med, som med teamets beføjelser og funktion. Kun ca. halvdelen kan påvirke beslutninger om, hvem de skal arbejde sammen med. Et forhold, som har positiv betydning for tilfredsheden med disse personer. Svarene viser også, at blandt de 20 % af samtlige, der indgår i et mindre velfungerende team, er utilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø, forekomsten af stress og overvejelser om at sige sit job op, betydeligt mere udbredt end i det velfungerende team. Resultaterne peger således på, at der kan være forskellige typer gevinster forbundet med fortsat opmærksomhed om og videreudvikling af teamet.

Ledelseskvaliteter

Et flertal af lærerne oplever god støtte fra leder, og at ledelsen er fair, men ledelseskvaliteten på lærernes institutioner er sammenlignet med andre FTF-faggrupper (fx ansatte i sundhedssektoren, daginstitutioner, finanssektoren) ikke i top.

Støttende og nærværende leder samt værdsættelse fra nærmeste leder findes samlet set at være middel god. Lidt over halvdelen (55 %) oplever ledelsen som fair. Det påvirker resultatet i negativ retning, at en del ikke eller kun nogle gange oplever, at arbejdet fordeles retfærdigt og upartisk, og at alle behandles retfærdigt og lige.

Meningerne om personaleplejen er delte. Hver tredje synes, den er god, hver fjerde at den er ringe. Det er især spørgsmålet om værdsættelse i form af ros, penge eller opmuntring i tilknytning til vel udført arbejde, som falder dårligt – og endog markant dårligt – ud. Næsten halvdelen oplever det sjældent eller stort set aldrig. Vurderingen af personaleplejen er betydeligt dårligere blandt lærerne end blandt lederne.

At blive informeret, inddraget og føle medbestemmelse er kendte forhold af stor betydning for arbejdsglæden. Billedet på information og medbestemmelse ser ikke alt for positivt ud – selv ikke i et lederperspektiv. Et flertal af lærerne og et stort mindretal af lederne synes således, at det halter gevaldigt med såvel at få informationer af vigtighed for ens arbejde som at have mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for ens arbejde. Samlet set viser resultaterne:

- At omkring halvdelen oplever, at de ofte får den information, de behøver for at klare deres arbejde godt.
- At lidt over halvdelen sjældent oplever, at de informeres i god tid omkring vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner.
- At kun omkring en tredjedel svarer, at de reelt ofte kan påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde.

At få feedback på ens arbejde er ligeledes et vigtigt element af betydning for arbejdsglæden. Kun få (26 %) synes, at de ofte får tilbagemelding om kvaliteten af det arbejde, de udfører. Langt hovedparten synes dog, at de selv kan vurdere, om de har gjort deres arbejde godt.

Vel udført arbejde og arbejdsglæde hænger som bekendt sammen. Resultaterne viser, at lidt over halvdelen svarer, at de ofte går glade hjem, fordi de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med. 38 % svarer, at det sker “nogle gange”. Alt i alt et positivt resultat, men svarene viser også, at for knap hver 10. er det kun en sjælden oplevelse.

Resultaterne omkring feedback, information, inddragelse og personalets medbestemmelse på DLFs arbejdssteder synes at være et centralt anliggen-

de mange steder både for ledere og medarbejdere. Det peger på mangler på såvel arbejdsgiverside som i skoleledelserne. Undersøgelsens resultater kan være oplæg til fornyet debat og beslutninger om at give mere anerkendelse, konstruktiv feedback, rettidig og bedre information, og at man drøfter, om og hvordan ledere som lærere kan blive inddraget i vigtige beslutninger, såfremt det er muligt.

Faglige kompetencer og faglig udvikling

Faglige kompetencer har stor betydning for den enkeltes psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne viser, at kun lidt over hver fjerde føler sig rigtigt godt klædt på til opgaven, og en del angiver, at de ofte udfører opgaver, som de egentlig burde være bedre uddannet til at udføre. Resultaterne peger også på, at der i skolerne er en fond af skjulte eller oversete reserver og kompetencer, der kunne komme i spil, hvis mulighederne var til stede. Mange synes nemlig, at deres faglige kompetencer ikke bliver brugt godt nok.

Ifølge lærerne ser det ikke for godt ud med mulighederne for opkvalificering og videreuddannelse. Mange føler, at deres nærmeste leder kun sjældent gør noget for, at man kan udvikle sine færdigheder, og et flertal synes ikke, at de har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde.

Få synes, at de har meget gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse. Set i sammenhæng med, at skolerne er lærende organisationer, er det noget overraskende, at 4 ud af 10 angiver, at deres arbejdssted har utilstrækkelig eller stort set ikke fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision, faglige møder o.l.).

Resultaterne viser samlet set, at lærerne oplever ringe muligheder for at udvikle sig fagligt i takt med ændrede krav, ringe muligheder for at komme på uddannelse, kun middel fokus på læring i arbejdet og kun delvist føler, at de har tilstrækkelige faglige kompetencer til at kunne løse de arbejdsmæssige problemer. Øget fokus på læring i arbejdet og opkvalificering kunne være en vej at gå, men resultaterne peger også på vigtigheden af, at arbejdsstedet er opmærksomt på uudnyttede potentialer i personalegruppen, så kompetencerne kan udnyttes bedre.

Elever og følelsesmæssige belastninger

Stort set alle synes, at de har et godt forhold til de elever, personer mv., som de har at gøre med. Arbejdet er krævende og kræver maksimal opmærksomhed, men det kan vanskeliggøres af, at der er forstyrrende afbrydelser i arbejdet, hvilket 2/3 angiver ofte er tilfældet. 7 ud af 10 angiver, at de ofte eller meget ofte skal tage stilling til andre menneskers personlige problemer, og lige så mange oplyser, at de skal tage imod og behandle klager fra elever/forældre/personer, som de har at gøre med i deres arbejde.

Næsten 9 ud af 10 angiver, at deres arbejde nogle gange til meget ofte bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer, at mange synes, at arbejdet kræver, at de skal skjule deres følelser. Set i lyset heraf er det ikke overraskende, at resultaterne viser, at jo oftere man er udsat for følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet, jo større forekomst af stress.

Rollekonflikter

Rollekonflikter er undersøgt ved at se på lærernes oplevelse af, om de står over for uforenelige krav fra 2 eller flere personer, om de skal udføre arbejdet, som de synes burde gøres anderledes, eller om de får opgaver uden at få de nødvendige ressourcer til at udføre opgaverne.

Næsten halvdelen af lærerne synes, at de befinder sig i middel rollekonflikter, og 23 % oplever store eller endog meget store rollekonflikter. 28 % føler sig ikke udsat for særlig store rollekonflikter i deres arbejde. Særlig spørgsmålet: *“om man får arbejdsopgaver, som man ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre”*, synes at være kritisk.

Forandringer i arbejdet

Lærerne ligner øvrige FTF-medlemmer i forhold til at opleve væsentlige forandringer på arbejdspladsen. Hele 56 % af lærerne (for samtlige FTFere er tallet 59 %) har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads inden for det sidste år. 18 % svarer, at der er aktuelle planer, mens kun ca. 2 ud af 10 svarer 'nej'.

De personer, der har oplevet væsentlige forandringer på arbejdspladsen det seneste år, har vurderet forandringens betydning for deres arbejdssituation. Svarene viser, at 32 % har oplevet forandringen som positiv. Flertallet (59 %) synes, at forandringen har haft negativ betydning, og 8 % tillægger ikke forandringen væsentlig betydning for deres arbejdssituation (=0 på linjen).

Information, forudsigelighed og indsigt og indflydelse er en god medicin mod usikkerhed over for forandringer. Det er velkendt. Men resultaterne viser, som nævnt ovenfor, at det ikke står helt så godt til på skolerne.

Indflydelse i arbejdet

Indflydelse på egen arbejdssituation er belyst ud fra indflydelse på arbejdstempo, pauser og arbejdstid. 8 ud af 10 lærere oplever meget lille kontrol eller lille kontrol over disse forhold. Også indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid/skema forekommer sjældent, idet næsten 6 ud af 10 meget sjældent eller sjældent oplever en sådan indflydelse.

Næsten 7 ud af 10 oplever sjældent eller meget sjældent selv at kunne bestemme, hvornår de har kontakt til elever, de personer, som de har med at gøre.

Resultatet afspejler de givne forhold i skolerne/undervisningssektoren, men vilkår er ikke naturgivne, og det kan være relevant at drøfte, om lav kontrol er et forhold, som kan forandres, fx om skemalægning/fagfordeling, tidspunkter for forældrekontakt og pauser i arbejdet kan være anderledes og bedre afpasset den enkelte.

Jobkrav

Cirka en tredjedel af lærerne føler, at der er et stort tidspres i arbejdet, arbejdsmængden er stor og hober sig op, og man kan være nødt til at arbejde over for at nå det hele. Altså høje kvantitative krav. På den anden side synes 2 ud af 10, at de kvantitative krav i arbejdet er små eller meget små. Begge dele – for meget som for lidt – kan være en belastning, som det er værd at være opmærksom på i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Flere end 7 ud af 10 lærere oplever, at der er høje beslutningskrav i jobbet (også kaldet kvalitative krav), hvor de skal tage hurtige og/eller komplicerede beslutninger, samt at arbejdet kræver maksimal opmærksomhed. Sammen med de høje følelsesmæssige belastninger er de kvalitative krav belastninger, som social støtte og høje udviklingsmuligheder gerne skal være med til at kompensere for.

Fysisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen er der lavet en mindre screening af det fysiske arbejdsmiljø. Screeningen viser, at støj er det fysiske forhold, som flest lærere oplever som mest generende. Hele 58 % oplever støj som meget generende. Trange lokaleforhold og for mange personer i lokalet oplever cirka halvdelen som meget generende. Og lidt flere end 4 ud af 10 oplever indeklima og mangelfuld teknologi som meget generende.

Vold og mobning

Undersøgelse af DLFs medlemmer i 2001 viste, at omkring hver femte havde været udsat for fysisk vold og/eller trusler i arbejdet inden for det sidste år. Et alarmerende højt niveau, som desværre genfindes i 2006, og endog lidt højere. 11 % har i 2006 været udsat for fysisk vold det seneste år, og 22 % har været udsat for psykisk vold eller trusler om vold på arbejdet. Samlet set har 24 % været udsat for vold og/eller trusler om vold.

Resultaterne viser, at vold i lærerarbejdet især er udbredt i specialklasser og -institutioner, men nogle optræder også i folkeskolens normalklasser.

De fleste har været udsat for 1-2 voldsepisoder det sidste år, men hver 10. voldsramte har været udsat for 6 eller flere episoder. Langt de fleste volds-episoder synes at opstå i relation til eleven, men en del er også knyttet til elevens pårørende/familie.

Omkring hver andet voldsoffer følte sig chokeret/bange efter episoden, og hver tredje fik synlige mærker eller skader på kroppen. Samlet set angiver hver tredje, der har været udsat for vold, at de hverken blev chokeret eller fik synlige mærker på kroppen efter episoden.

Mobning er et andet fænomen, som danske arbejdspladser i stigende omfang vier opmærksomhed. Undersøgelsen viser, at mange – hver femte – svarer bekræftende på, at de har observeret, at mobning har fundet sted på deres arbejdssted inden for det sidste ½ år. 5 % angiver, at de selv inden for det sidste ½ år har været udsat for mobning.

Stress i arbejdet

Medierne er fyldt med beretninger om stress, og stress har fået en høj prioritet i regeringens arbejdsmiljøprogram frem til 2010.

Undersøgelsen viser, at det er berettiget. 17 % af lærerne er i “stressens røde zone”. De føler sig ret meget eller virkelig meget stresset for tiden. 20 % er placeret i den “gule zone”. De resterende 63 % føler sig kun lidt eller slet ikke stressede. Forekomsten af stress i “den røde zone” er 6 procentpoint over gennemsnittet blandt FTFs medlemmer.

Analyserne viser en sammenhæng mellem stress og forskellige arbejdsforhold fx værdsættelse af nærmeste leder, information, rollekonflikt, arbejdsklimaet, muligheder for faglig udvikling, udsættelse for støj mv.

I overenskomsten, OK-2005, indgik parterne i den offentlige sektor en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Resultaterne viser, at der kan være mange gode grunde til at få denne aftale implementeret på DLFs medlemmers arbejdspladser.

Interaktion mellem privatliv og arbejdsliv

Lærerne oplever sjældent, at krav fra deres partner/familie påvirker deres arbejde på en negativ måde. Til gengæld oplever halvdelen, at kravene i arbejdet nogle gange påvirker familielivet negativt.

Samlet set viser undersøgelsens resultater, at omkring halvdelen af lærerne har en god balance mellem arbejde og privatliv. For 31 % er den middel, og 22 % oplever dårlig eller meget dårlig balance mellem arbejde og privatliv.

Gennemførte analyser viser endvidere, at der er en klar sammenhæng mellem graden af balance mellem arbejde og fritid sammenholdt med sygedage. De, der oplever, at balancen mellem arbejde og fritid er ringe, har i gennemsnit over 3 gange så mange sygedage sammenlignet med de, hvor balancen er god.

Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde er af flere grunde vigtigt, men resultaterne peger på, at det er vigtigt at se det i et bredere perspektiv, hvor skabelsen af balance mellem arbejde og fritid er central – jo bedre balance, des mindre sygefravær.

Varetagelse af lærernes interesser og løn

Rapporten afsluttes med en kort præsentation af undersøgelsens resultater om, hvorvidt man oplever, at en person eller organisation varetager ens interesser, samt om lærerne oplever, at deres løn ikke er retfærdig i forhold til deres indsats.

2 Indledning

Undersøgelsen er iværksat af Danmarks Lærerforening, DLF og udført af CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse.

Undersøgelsen er gennemført parallelt med en større undersøgelse, der er iværksat af FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd med det for øje at undersøge medlemmernes psykiske arbejdsmiljø.

Medlemmerne af DLF fik tilsendt samme spørgeskema som alle i FTFs undersøgelse. Det anvendte spørgeskema er vist i bilag 1.

Spørgeskemaet belyser et bredt spekter af faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Grundstammen af spørgsmål er hentet fra det fællesnordiske spørgeskema QPS-Nordic¹ og er tidligere anvendt i en sammenlignelig undersøgelse omfattende FTFs medlemmer i 2001 (se note 1). Herudover indgår der temaer i relation til arbejdslivet. Når samme generelle spørgeskema er anvendt, bliver det muligt at sammenligne DLFernes besvarelser med øvrige FTF-medlemmers besvarelser.

Dataindsamlingen fandt sted i september-oktober 2006. Spørgeskemaet er udsendt til 536 tilfældigt udvalgte medlemmer af DLF. 348 medlemmer af DLF svarede på det postomdelte spørgeskema, hvilket giver en svarprocent på 65. Enkelte har returneret et meget mangelfuldt udfyldt skema og udgår derfor. Nogle har returneret et tomt skema og har angivet begrundelse herfor: For tiden på orlov, langvarig sygdom, ophold i udlandet, o.l. Enkelte har angivet, at de ikke ønsker at deltage. De foretagne analyser bygger derfor på 330 personers svar. Spørgeskemaerne, der indgår i undersøgelsen, er helt overvejende vel udfyldte, og der er kun ganske få ubesvarede spørgsmål i undersøgelsen. Hvor de ubesvarede udgør 4 % eller derunder, er der i rapporten ikke foretaget anmærkninger om dette.

Undersøgelsesgruppen er sammenholdt med DLFs samlede medlemsstatistik og afspejler helheden på tilfredsstillende vis. Set under et findes besvarelsesprocenten at være tilfredsstillende, og de 330 personer vurderes at udgøre en tilstrækkelig repræsentativ stikprøve.

¹ Se: Dallner M. et al.: Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS-Nordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nord 2000:12. Størstedelen af spørgsmålene i nærværende undersøgelse er anvendt i en tidligere undersøgelse af FTFernes psykiske arbejdsmiljø (se Christiansen, J.M.: *FTFernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen. En undersøgelse af FTFernes psykiske arbejdsmiljø 2001*, CASA og AMI, 2. udgave, 2002).

DLF har udvalgt en række af spørgeskemaets mange temaer. I rapporten er udvalgt de temaer, som har særlig relevans for lærergeneringen af såvel positiv som negativ karakter. Der er primært foretaget en deskriptiv analyse af foreliggende data. I de respektive kapitler er sammenhængen mellem forskellige typer arbejds- og helbredsforhold analyseret. Ved alle spørgsmål er der foretaget analyser ud fra baggrundsvariablene køn, anciennitet i faget og leder/medarbejder. Hvor det er fundet relevant, er der også set på personernes alder og skolens størrelse.

I store dele af rapporten er resultaterne belyst ud fra skalaer². Eksempelvis skalaen 'kvantitative krav i arbejdet' er opgjort ved at samle 4 spørgsmål i en skala (se uddybning i kapitel 4). Skalaen er opbygget ved først at tildele de enkelte svar værdierne 1 til 5 og dernæst summere de 4 værdier, så der fås et tal. Skalaen er således blevet inddelt i 5 intervaller. I rapportens kapitler er de forskellige skalaer beskrevet, herunder hvilke spørgsmål der indgår i skalaen, og resultaterne præsenteres.

De statistiske analyser er især baseret på chi-2-test. Styrken i sammenhængen beskrives i teksten, hvor fx angivelsen "ingen sikker forskel" refererer til, at den statistiske test findes med $p > .05$; omvendt "en markant og statistisk sikker sammenhæng" med $p < .000$.

I CASA har Inge Larsen og Jørgen Møller Christiansen været ansvarlige for rapportens udarbejdelse.

Indledningsvis præsenteres baggrundsvariable for svarpersonerne i undersøgelsen. Læseren kan ud fra nedenstående oversigt få et billede af, hvilke personer det er, der indgår i undersøgelsen.

² I undersøgelsen af FTFFernes psykiske arbejdsmiljø, 2006 er resultaterne i relation til de forskellige skalaer beskrevet i delrapport 2: "*Status over det psykiske arbejdsmiljø*", CASA nov. 2006. Resultaterne belyses blandt andet i forhold til erhvervsområder, hvoraf "Undervisning" er en af disse. "Undervisning" omfatter forskellige medlemsgrupper fx skolelærere, voksenundervisere, tekniske skolelærere, handelsskolelærere. Delrapporterne fra FTF-undersøgelsen kan hentes på FTFs- eller CASAs hjemmeside

Tabel 2.1: Baggrundsplysninger

	Procent	N
Arbejdsgiver		
Kommune	94	305
Amt, stat, Offentligt ejet/koncessioneret virksomhed og selvejende institution	6	19
Erhvervsområde		
Folkeskole, fortrinsvis normalklasser	77,6	253
Folkeskole, fortrinsvis specialklasser	7,1	23
Privat skole	0,6	2
Amtskommunal (special-)skole, -institution	4,9	16
Ungdomsuddannelsesvejledning, UU	0,9	3
PPR	1,8	6
Forvaltning	0,9	3
Andre typer institutioner (fx CVU, DPU, Røde Kors skoler mv.)	0,3	1
Andet	5,8	19
Ansættelsesform		
Fastansat	96	312
Vikariat, projektansat, timeløn, aktivering e.l. og andet	4	14
Beskæftigelse		
Heltidsansat	88	289
Deltidsansat	12	38
Arbejdstid		
Fast dagarbejde	86	278
Skiftende arbejdstider	14	45
Funktion		
Leder <i>med</i> personaleansvar	5	16
Leder <i>uden</i> personaleansvar	5	16
Medarbejder	90	276
Køn		
Kvinde	69	227
Mand	31	102
Anciennitet i faget /arbejdet inden for nuværende arbejde		
0-3 år	14	45
4-17 år	39	128
18 år eller over	47	154
Alder		
Op til 40 år	27	90
40-49 år	23	74
50-59 år	38	126
60 år eller over	12	39
Skolestørrelse (i forhold til antal ansatte)		
1-19 ansatte	11	35
20-49 ansatte	33	108
50-99 ansatte	49	159
100-499 ansatte	7	23

Det ses, at næsten alle (94 %) af svarpersonerne er fastansatte i kommunen, og at ca. 3/4 fortrinsvis arbejder i folkeskolens normalklasser. 10 % af svarpersonerne er ledere med eller uden personaleansvar.

Over 80 % er heltidsansat og har fast dagarbejde. Knap halvdelen (44 %) er ansat på en skole med op til 49 ansatte. De fleste (49 % af samtlige) er på skoler, hvor der er mellem 50-99 ansatte. Kun få (7 %) er på skoler med mere end 100 ansatte.

Svarpersonerne har vi valgt at gruppere således, at vi kan iagttage eventuelle forskelle mellem lærere, der er helt nye i faget, og lærere med længere anciennitet. Den gennemsnitlige anciennitet for alle svarpersonerne er 16,8 år. Lærere med 0-3 års anciennitet udgør 14 %, mens lærere med en anciennitet på mellem 4-17 år udgør 39 %, og lærere med 18 års anciennitet eller derover udgør 47 %.

Kønsfordelingen er 69 % kvinder og 31 % mænd. Aldersmæssigt er der lige mange på henholdsvis over og under 50 år.

Ledere udgør 10 % af samtlige. Da der er interessante forskelle mellem ledere med og uden personaleansvar, har vi valgt i analyserne at vise både de 2 ledergruppers besvarelser separat og alle ledere sammenlagt. Ved opdelingen af ledergruppen (med og uden personaleansvar) bliver grundlaget beskeden, og resultaterne skal derfor behandles varsomt.

Oplysninger, som ikke umiddelbart fremgår af tabel 2.1, er, at lederne i undersøgelsen primært er mænd. Ud af de 16 ledere med personaleansvar er 2/3 mænd, mens det modsatte er tilfældet i forhold til ledere uden personaleansvar. Blandt medarbejderne er 69 % kvinder og 31 % mænd.

Rapportens indhold

Rapporten indledes med en gennemgang af undersøgelsens væsentligste informationer om såvel de gode som de mindre gode forhold ved lærerarbejdet.

Kapitel 3 handler om de forhold, som lærerne betragter som positive i deres arbejde. Herefter følger kapitel 4 om forhold der belaster lærerne i deres arbejde. Kapitel 5 belyser fysiske forhold og kapitlerne 6 og 7 belyser vold og stress. Kapitel 8 handler om interaktionen mellem arbejde og privatliv. Kapitel 9 handler om lærernes opfattelse af, hvem der varetager deres interesser og deres tilfredshed med lønnen.

3 Lærergerningens bedre sider

I dette afsnit beskæftiger vi os med forhold, som mange af lærerne udtrykker tilfredshed med:

- Jobtilfredshed.
- Engagement i skolen.
- Mening i arbejdet og positive udfordringer.
- Social støtte, klima og arbejdspladskultur.
- Teamsamarbejde.

3.1 Jobtilfredshed

Lærernes samlede vurdering af deres jobtilfredshed viser en ganske udbredt forekomst af tilfredshed, idet 3/4 er tilfredse med lærerjobbet som helhed betragtet. 10 % er utilfredse, og de resterende 15 % er hverken tilfredse eller utilfredse.

Tabel 3.1: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? Procent

Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
14	61	15	9	1

I spørgeskemaet lød et af spørgsmålene (nr. 144): “Jeg tænker ofte på at sige op!”

Overvejelse om at sige jobbet op og den generelle jobtilfredshed kan være forbundet. Opgørelser fra Beskæftigelsesministeriet viser, at næsten en tredjedel af danske medarbejdere skifter job hvert år. I denne undersøgelse erklærer 19 % af lærerne sig delvist eller helt enige i udsagnet om, at de ofte tænker på at sige deres job op. 66 % af lærerne tænker ikke på at sige deres job op. Set i lyset af Beskæftigelsesministeriets opgørelse er tallet for lærerne ikke overvældende.

Tabel 3.2: Hvor enig er du i dette udsagn? *Jeg tænker ofte på at sige op!* Procent

Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig
44	22	15	14	5

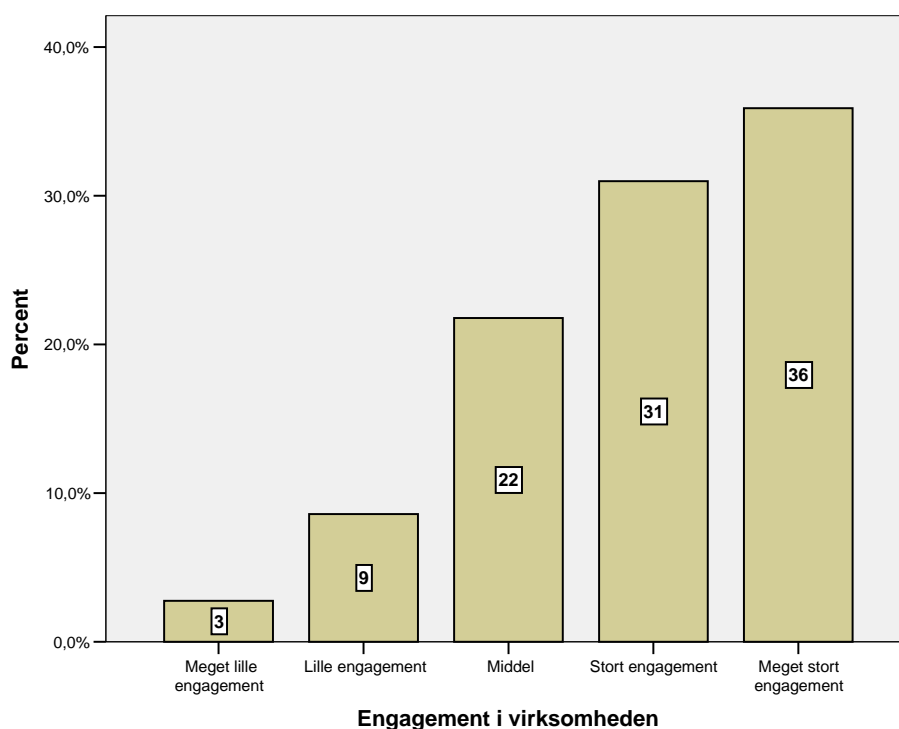
3.2 Engagement i skolen

Engagement i arbejdspladsen defineres som den relative styrke, hvormed individet identificerer og involverer sig i en organisation. Engagement i arbejdspladsen indeholder 3 udsagn, hvor man skal give udtryk for, i hvilken grad man er enig i disse påstande. De omhandler:

- Hvorvidt man omtaler sin arbejdsplads som et sted, der er godt at arbejde.
- Hvorvidt ens normer og værdier passer godt til de normer og værdier, der er på ens arbejdsplads.
- Hvorvidt man føler sig inspireret af arbejdspladsen til at yde sit bedste.

Af figur 3.1 fremgår, at 67 % har stort eller meget stort engagement i arbejdspladsen. 22 % svarer, at de har middel engagement i arbejdspladsen, og 12 % har lille eller meget lille engagement i arbejdspladsen. Oplevelsen af engagement adskiller sig ikke nævneværdigt fra øvrige, adspurgte FTF-medlemmer³, hvor 69 % svarer, at de har stort eller meget stort engagement.

Figur 3.1: Engagement i skolen. Procent af alle lærere



Analysen viser, at stort engagement hyppigst opleves af ledere med personaleansvar, idet 93 % af disse svarer, at de har stort eller meget stort engagement i arbejdspladsen. Blandt ledere uden personaleansvar og medarbejdere svarer mellem 65-69 %, at de har stort eller meget stort engagement i arbejdspladsen.

3.3 Mening i arbejdet og positive udfordringer

At opleve arbejdet som meningsfuldt er vigtigt for vores livskvalitet, og det er desuden et centralt element i et godt psykisk arbejdsmiljø. Undersøgelsen

³ I rapporten vil vi relevante steder henvise til den generelle FTFs undersøgelse "Midt i en omstillingstid – FTFernes psykiske arbejdsmiljø", CASA 2006, som er nævnt i indledningen (se note 2).

viser, at DLFs medlemmer oplever høj grad af mening i arbejdet⁴. 92 % svarer, at de synes, at deres arbejde meget ofte eller ofte er meningsfuldt.

Tabel 3.3: Meningsfuldt, udfordrende arbejde, hvor viden og færdigheder anvendes. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt?.....	52	40	7	1	0
Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde? ...	63	34	3	0	0
Er der positive udfordringer i dit arbejde?	28	56	14	2	0

Størstedelen af lærerne oplever også hyppigt positive udfordringer i arbejdet og at kunne bruge deres viden og færdigheder i arbejdet. Få svarer sjældent eller aldrig til forholdene.

Lærerne oplever hyppigere end ledere med og uden personaleansvar, at de bruger deres viden og færdigheder i arbejdet. 66 % af lærerne svarer, at de meget ofte bruger deres viden og færdigheder i arbejdet, mens 47 % af alle lederne (sammenlagt med og uden personaleansvar) svarer, at de meget ofte gør det.

Kvinder svarer hyppigere end mænd, at de meget ofte eller altid bruger viden og færdigheder i arbejdet. 69 % af kvinderne svarer meget ofte eller ofte, mens det er 51 % af mændene, som svarer det.

Mændene svarer sjældnere, at de oplever positive udfordringer i arbejdet. 25 % svarer, at de sjældent eller nogle gange oplever positive udfordringer, mens 13 % af kvinderne svarer, at de sjældent eller nogle gange oplever positive udfordringer i arbejdet.

Holdningsmæssigt er størstedelen tilfreds med de udfordringer, arbejdet indebærer. Tabel 3.4 viser, at 73 % er meget tilfredse eller tilfredse med de udfordringer, arbejdet indebærer.

Tabel 3.4: Tilfredshed med udfordringer i arbejdet. Procent

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
Hvor tilfreds er du med de udfordringer, som dit arbejde indebærer?....	14	59	19	8	0

⁴ Lignende resultat er også fundet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. 2005-resultater fra den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK). www.arbejdsmiljoforskning.dk

3.4 Social støtte, klima og arbejdspladskultur

En af de vigtigste faktorer i det psykiske arbejdsmiljø er de sociale relationer mellem personer på en arbejdsplads. De forskellige former for social interaktion, der foregår på en arbejdsplads, påvirker de ansattes helbred og trivsel. Social støtte opfattes ofte som den positive del af den sociale interaktion.

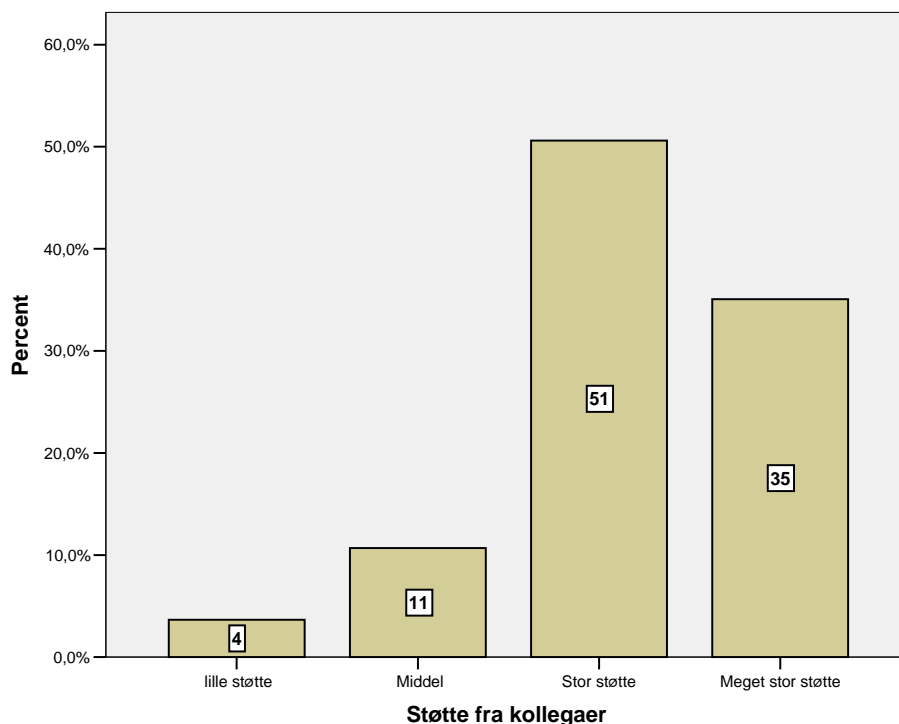
I forbindelse med studiet af stress på arbejdspladser er social støtte et af grundbegreberne. Allerede i 1950'erne blev det påvist, at der var en sammenhæng mellem social støtte og sygefravær. I nyere forskning har mange studier påvist, at personer, der er udsat for meget høje krav på deres arbejde, og som har lille indflydelse, bliver påvirket i mindre grad af denne ubalance, hvis de oplever, at de har meget stor social støtte på arbejdet.

Støtte fra arbejdskollegaer belyses i undersøgelsen ud fra 2 spørgsmål:

- Om man kan få hjælp og støtte til arbejdet, hvis man har behov for det.
- Om kollegerne er villige til at lytte, hvis man har arbejdsmæssige problemer.

Som det fremgår af figur 3.2, findes god kollegastøtte at være meget udbredt på skolerne. Kun 4 % oplever, at støtten er lille, og 11 % at den er middel.

Figur 3.2: Støtte fra kollegaer. Procent af alle lærere



Resultatet ligger 1 procentpoint over svarene fra alle FTF-medlemmer, hvor 85 % svarer, at de oplever meget stor eller stor kollegastøtte.

Ledere uden personaleansvar oplever mindre kollegastøtte end andre. Blandt ledere uden personaleansvar svarer 25 %, at kollegastøtten er middel eller lille. Blandt medarbejdere svarer 14 %, at kollegastøtten opleves som lille eller middel, mens 13 % af ledere med personaleansvar svarer det.

I forhold til køn er det mændene, som oplever mindst støtte fra kolleger. 22 % blandt mændene svarer, at de oplever kollegastøtten som middel eller lille, mens kun 11 % af kvinderne oplever det.

Anciennitet spiller en vis rolle, idet medarbejdere med kort anciennitet hyppigere end medarbejdere med lang anciennitet i arbejdet oplever kollegastøtte. 93 % af ansatte med en anciennitet på mellem 0-3 år oplever stor eller meget stor støtte, mens 88 % af ansatte med en anciennitet på mellem 4-17 år oplever det, og 82 % af ansatte med en anciennitet på 18 år eller derover oplever stor eller meget stor støtte.

De positive resultater vedrørende den kollegiale støtte bistås også af resultatet omkring den overordnede tilfredshed med de mennesker, man arbejder sammen med og arbejdspladskulturen.

Tabel 3.5 viser, at størstedelen er meget tilfreds eller tilfreds med de mennesker, de arbejder sammen med.

Tabel 3.5: Tilfredshed med de mennesker, man arbejder sammen med. Procent

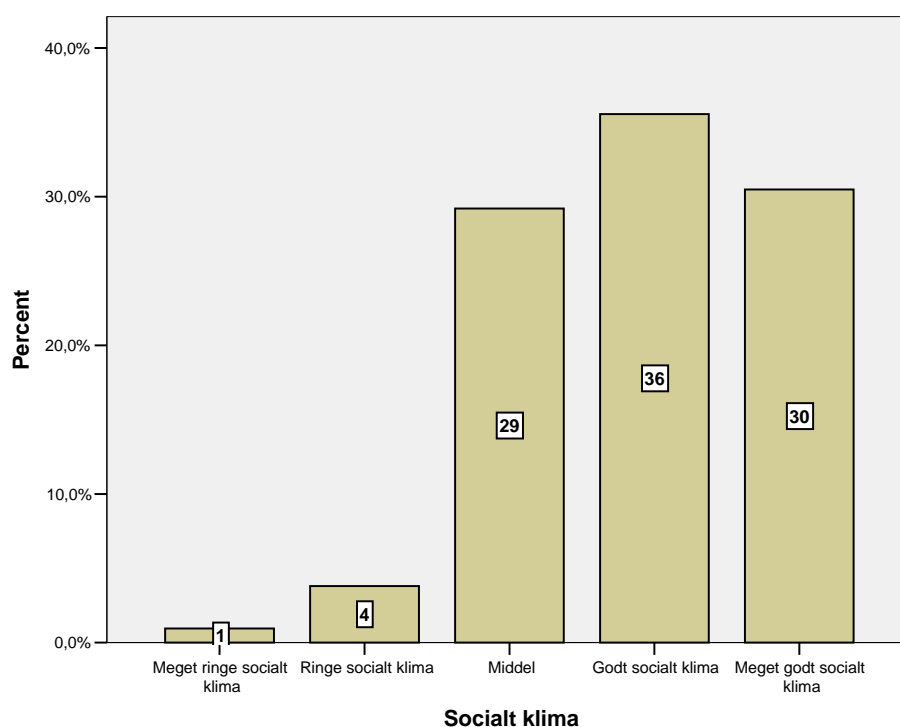
	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
Hvor tilfreds er du med de mennesker, du arbejder sammen med?	34	54	10	1	1

I forhold til arbejdspladskulturen har vi dannet en skala, som dækker klimaet på arbejdspladsen. Skalaen kalder vi socialt klima, og den indeholder spørgsmål om, hvorvidt klimaet på arbejdspladsen er:

- Opmuntrende og støttende.
- Mistroisk og mistænksomt.
- Afslappet og behageligt.

Jf. figur 3.3 – defineret ud fra den anvendte skala – opfattes det sociale klima som godt eller meget godt af en meget stor del (66 %) af de adspurgte. Kun 5 % synes, at det er dårligt.

Figur 3.3: Socialt klima. Procent af alle lærere



Resultatet matcher gennemsnittet i FTF-undersøgelsen, hvor 67 % har svaret, at de oplever et godt eller meget godt socialt klima på arbejdspladsen.

Tabel 3.6 viser, at ansatte med under 3 års anciennitet hyppigst oplever et godt eller meget godt socialt klima, idet 79 % svarer, at klimaet er meget godt eller godt, hvor det for øvrige ancienniteter er mellem 62-66 %, som svarer det.

Tabel 3.6: Andel i procent med godt socialt klima, fordelt på anciennitet

	0- 3 års anciennitet	4-17 års anciennitet	18 års anciennitet eller over
Meget godt eller godt socialt klima	79	62	66

Ledere med og uden personaleansvar oplever det sociale klima bedre end medarbejderne. 75 % af lederne oplever et godt socialt klima, mens 64 % af medarbejderne oplever det.

Resultatet omkring det sociale klima understøttes af besvarelserne på spørgsmålet, om lærerne har haft en god dag på arbejdspladsen, hvor stemningen var god, og man havde det godt sammen. 64 % oplever sådanne gode dage meget ofte eller ofte, mens 33 % svarer indimellem. Resultatet ses i tabel 3.7.

Tabel 3.7: Den gode arbejdsdag med god stemning på arbejdspladsen. Procent

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig
Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen	10	54	33	3	0

Ledere med og uden personaleansvar oplever hyppigere end menige lærere, at de har en god dag på arbejdspladsen. 88 % af alle lederne (sammenlagt med og uden personaleansvar) svarer, at de meget ofte og ofte har en god dag på arbejdspladsen, mens “kun” 60 % blandt lærerne svarer det.

3.5 Teamsamarbejde

At arbejde i team har været en af de store omstillinger og udfordringer i skolen gennem de sidste mange år. Formålet med det udvidede kollegiale samarbejde er bl.a. at styrke det fælles engagement og ansvar samt at styrke den fælles læring og udvikling i skolen som organisation. Dette for at imødekomme skolens mange udfordringer i form af nye opgaver, krav om større faglighed, mere sammenhæng mv.

Et godt teamsamarbejde skaber gode oplevelser for deltagerne, der gennem aktiv mødedeltagelse, videndeling og drøftelser af det fælles pædagogiske mål lærer noget både fagligt og socialt. Teamdeltagernes frihedsgrader varierer alt efter skolens beslutninger om, hvorvidt teamet selv lægger skema, fordeler opgaver, tilrettelægger undervisningen etc. En anden intention med indførelse af teamarbejde er en forventning om, at det fremmer det psykiske arbejdsmiljø og øger kvaliteten af undervisningen.

Ud fra de stillede spørgsmål i nærværende undersøgelse kan teamarbejdet belyses, men undersøgelsen er ikke specifikt rettet mod at undersøge lærernes teamsamarbejde.

Resultaterne viser, at teamsamarbejdet har bidt sig fast i skolens måde at organisere sig på. 97 % arbejder i team/arbejdsgruppe og 3 ud af 4 synes, at teamet fungerer godt. Et resultat, der også bekræftes i CASAs rapport fra 2005⁵, hvor teamet er mere detaljeret undersøgt.

⁵ CASA rapport fra april 2005: “Folkeskolen i Lyngby-Taarbæk Kommune - fleksibel skole, teamorganisering og psykisk arbejdsmiljø” af Anne Birk Frederiksen og Karin Mathiesen. Rapporten viser overordnet, at lidt mere end 2 ud af 3 har en positiv oplevelse af teamsamarbejdet.

Tabel 3.8: "Indgår du i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen?" Svarfordeling i procent

	Ja, og den fungerer godt	Ja, men den fungerer mindre godt	Nej
Indgår du i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen?.	77	20	3

Der kan være mange forklaringer på, at et team fungerer godt eller mindre godt. I nedenstående analyser har vi set nærmere på nogle af de kendte faktorer. Analyserne er kun baseret på de personer, der angiver at arbejde i et team. Personer, der indgår i velfungerende team, sammenlignes med de personer, hvor teamet angives at fungere mindre godt. I tabel 3.9 er de 2 gruppers vurdering af forskellige forhold i arbejdet og på arbejdspladsen belyst.

Tabel 3.9: Det gode og mindre gode fungerende team sammenholdt oplevelsen af udvalgte faktorer i arbejdet. Svarfordeling i procent

Kan du få støtte og hjælp fra dine kollegaer, hvis du har brug for det? Spørgsmål 76.				
	Meget ofte/altid og ofte	Nogle gange	Meget sjældent/aldrig og sjældent	I alt *
Indgår i et godt fungerende team (N=249).....	80	19	1	100
Indgår i et mindre godt fungerende team (N=65).....	35	54	11	100
Kan du påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde? Spørgsmål 62.				
	Meget ofte/altid og ofte	Nogle gange	Meget sjældent/aldrig og sjældent	I alt **
Indgår i et godt fungerende team (N=249).....	33	55	12	100
Indgår i et mindre godt fungerende team (N=66).....	9	64	27	100
Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø? Spørgsmål 138				
	Meget tilfreds og tilfreds	Hverken eller	Utilfreds og meget utilfreds	I alt *
Indgår i et godt fungerende team (N=249).....	63	19	18	100
Indgår i et mindre godt fungerende team (N=63).....	17	35	48	100
"Jeg tænker ofte på at sige op!"				
	Helt enig og delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig og helt uenig	I alt ***
Indgår i et godt fungerende team (N=249).....	15	14	71	100
Indgår i et mindre godt fungerende team (N=66).....	35	20	45	100

*P<0.000 – ** P< 0.002 – ***p<0.001

Som det ses i tabel 3.9 er tilfredsheden med forskellige typer forhold i arbejdet langt mere udbredt i teamet, der er velfungerende, sammenlignet

med teamet, der fungerer mindre godt. Det gælder i forhold til oplevelsen af at have indflydelse på beslutninger vedrørende arbejdet, muligheder for at få hjælp og støtte, oplevelse af psykisk arbejdsmiljø generelt samt, om man ønsker at forlade sit job.

Team-/gruppearbejde er altså meget udbredt blandt DLFs medlemmer. Teamarbejde kan medføre, at man indgår i nye og anderledes sociale relationer i arbejdet. Gruppen får nye beføjelser, og kravene ændres. Det kan have betydning for roller og funktion. Dette aspekt vil vi se nærmere på i det følgende.

Rolleklarhed og rolleforventninger dækker over de forventninger og krav, som man i arbejdet har til en given medarbejder i forbindelse med udførelse af et bestemt stykke arbejde. Kravene og forventningerne kan komme enten fra overordnede eller underordnede, fra kollegaer eller samarbejdspartnere, kunder og klienter.

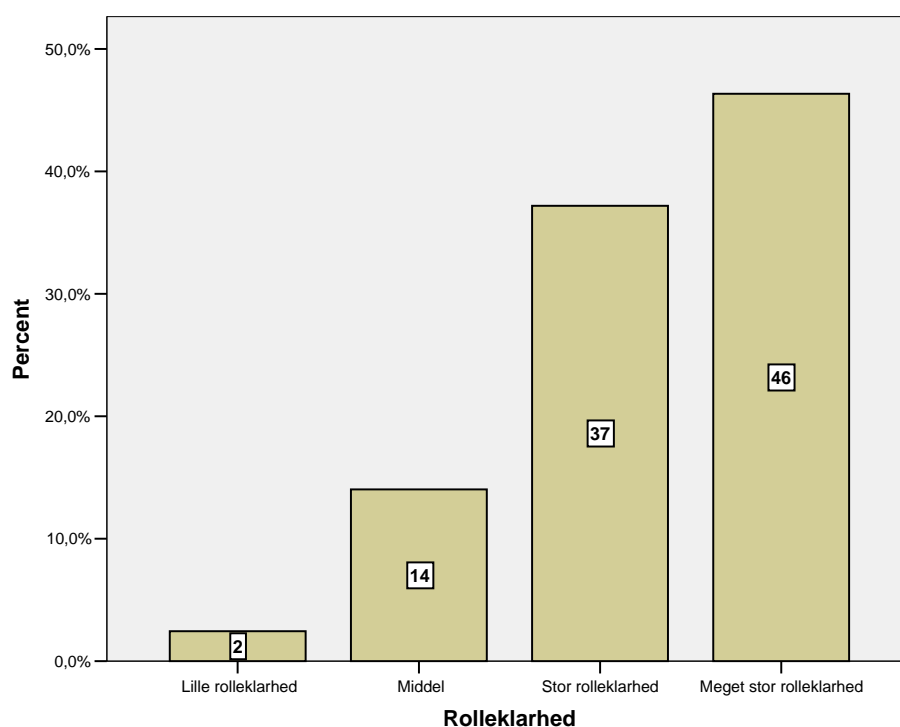
Krav og forventninger, som man ikke kan honorere, fordi forudsætningerne ikke er til stede, eller man stilles over for urimelige krav, kan medføre rollestress. Rolleklarhed kan opstå, hvis en arbejdstager ikke har fået tilstrækkelig information eller instruktion om, hvad der forventes i arbejdet – i forhold til udførelse og/eller arbejdsresultat. Det kan også dreje sig om den enkeltes bekymring for sin status på arbejdspladsen og bekymring for, om måden, man udfører sit arbejde på og selve resultatet, tilfredsstillende opfylder de ønskede mål, som er fastlagt formelt som uformelt af organisationen.

I undersøgelsen belyses skalaen rolleklarhed ud fra følgende spørgsmål:

- Om der er klare mål for arbejdet.
- Et klart defineret ansvarsområde.
- Om man har en klar viden om, hvilke forventninger der stilles til en i arbejdet.

Som det fremgår af figur 3.4 er stor rolleklarhed udbredt, idet 83 % findes at have stor eller meget stor rolleklarhed.

Figur 3.4: Rolleklarhed. Procent af samtlige



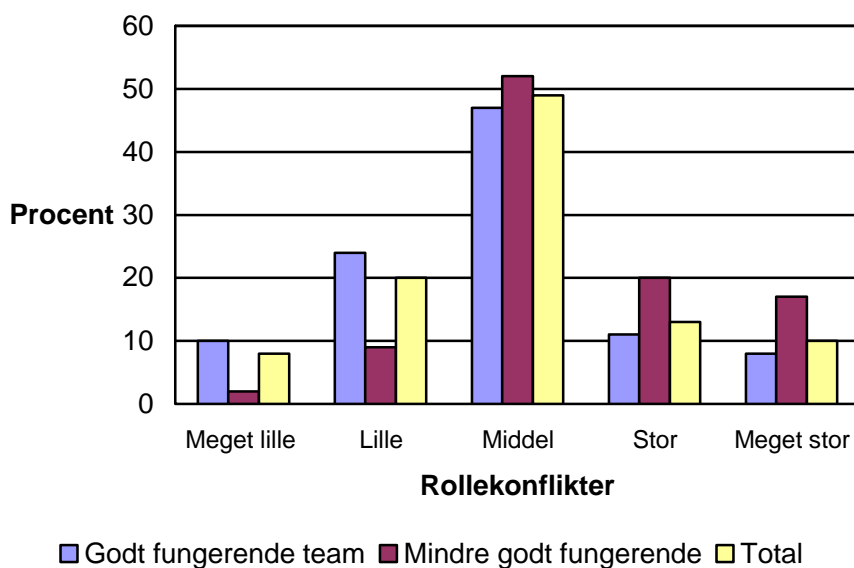
Blandt FTFs medlemmer findes 86 % at have meget stor eller stor rolleklarhed, dvs. 3 procentpoint højere end blandt DLFs medlemmer.

Resultaterne viser, at rolleklarhed er mere udbredt i de team, der fungerer godt, sammenlignet med team, der fungerer mindre godt. Hver anden i det velfungerende team findes således at have *meget stor* rolleklarhed, hvorimod det kun gælder for hver tredje i det mindre velfungerende team. Forskellen mellem de 2 grupper er mere markant, når vi ser på skalaen, der belyser rollekonflikter. Denne skala omfatter spørgsmålene:

- Om man i sit arbejde skal gøre ting, som man egentlig synes burde gøres anderledes.
- Om man får arbejdsopgaver, uden at man får de nødvendige ressourcer.
- Om man stilles over for uforenelige krav fra 2 eller flere personer.

Forskellen i forekomst af rollekonflikter de 2 grupper imellem fremgår af figur 3.5.

Figur 3.5: Rollekonflikter og teamarbejde



I det velfungerende team optræder lille eller meget lille rollekonflikter blandt 11 %; i det mindre velfungerende team er tilsvarende andel 3 gange højere og omfatter 34 %. Og omvendt er stor rollekonflikt langt mere udbredt i det mindre velfungerende team end i det gode team (nemlig henholdsvis 37 % og 19 %).

Det kan endvidere bemærkes, at rollekonflikter i højere grad synes at være et anliggende og give stof til eftertanke blandt DLFs medlemmer sammenlignet med gennemsnittet blandt FTFs medlemsorganisationer. 23 % af lærerne synes at befinde sig i store eller endog meget store rollekonflikter. Tilsvarende gælder for 15 % af FTFerne.

Graden af indflydelse og sammensætning af gruppen er ofte forhold, der udfordrer teamet og dets funktion. Nærværende undersøgelse viser, at det gode team og det mindre velfungerende team adskiller sig markant i relation til disse forhold – dvs. ved spørgsmålene om man kan påvirke den arbejdsmængde, man får, og om man kan påvirke beslutninger om, hvilke personer man skal arbejde sammen med.

Tabel 3.10: Indflydelse og team. Procent

<i>Kan du påvirke den arbejds mængde, du får?</i>					
	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent eller aldrig
Det velfungerende team.....	2	23	44	25	6
Det mindre velfungerende team.....	1	9	50	28	12
<i>Kan du påvirke beslutninger om, hvilke personer du skal arbejde sammen med?</i>					
Det velfungerende team.....	1	12	44	28	15
Det mindre velfungerende team.....	1	6	27	42	23

Som det ses af tabel 3.10 er der betydeligt flere i det velfungerende team end i den mindre velfungerende team, der synes, at de ofte kan påvirke den arbejds mængde, de får.

Lærerne oplever samlet set begrænsninger i forhold til selv at kunne bestemme, hvem de arbejder sammen med. Hele 47 % svarer, at de meget sjældent eller sjældent kan påvirke beslutninger om, hvilke personer de skal arbejde sammen med. Som det ses af tabel 3.10 optræder oplevelsen af ikke at kunne påvirke disse beslutninger langt hyppigere i det mindre velfungerende team end i det gode team. 65 % angiver således, at de sjældent eller stort set aldrig kan påvirke beslutninger om, hvem de skal arbejde sammen med. I det gode team er tilsvarende andel markant lavere (43 %).

En mulig forklaring på de 20 %, der angiver, at deres team fungerer mindre godt (jf. tabel 3.8), kan altså være, at lærerne oplever manglende indflydelse på arbejdsfordeling, arbejds mængde og samarbejdspartnere. Manglende rolleklarhed og rollekonflikter findes endvidere at have sammenhæng med teamets funktion – om det fungerer godt eller dårligt. Resultaterne viser desuden ikke overraskende, at jobtilfredsheden er mere udbredt i det gode team end i det mindre velfungerende team. Men forskellen er betragtelig, nemlig henholdsvis 84 % og 48 % der angiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed, alt taget i betragtning. Og henholdsvis 81 % (i de gode team) og 60 % (i det mindre velfungerende team) er tilfredse med kvaliteten af det arbejde, som vedkommende udfører.

Der findes endvidere at være sammenhæng mellem teamets funktion og forekomst af mobning. 5 % af samtlige angiver, at de selv har været udsat for mobning inden for det seneste år. Her adskiller det gode team sig også markant fra det mindre gode team. Blandt de, der arbejder i et velfungerende team, angiver 2 %, at de selv har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder. I det mindre velfungerende team er der 14 %, der føler sig udsat for mobning.

Stress og teamets funktion hænger også sammen. Undersøgelsen af samtlige FTFere i 2006 viste, at 11,5 % følte sig ret meget eller virkelig meget stressede (tilsvarende andel var i 2001 på omtrent samme niveau, dog 1 procentpoint lavere)⁶. Blandt lærerne findes 16,7 % at være i den kritiske stress-zone – altså omkring 5 procentpoint højere end gennemsnittet i FTF. Men stress er langt mere udbredt i den mindre velfungerende gruppe end i det gode team. I det gode team angiver 13 % at være ret meget eller virkelig meget stressede, hvorimod det drejer sig om 29 % i det mindre velfungerende team.

Resultaterne viser altså alt i alt, at der kan være mange gevinster – for såvel den enkelte, gruppen og skolen som helhed – ved at arbejde med teamets beføjelser, sammensætning og funktion.

⁶ Se: Delrapport 1: *“Midt i en omstillingstid. FTFernes psykiske arbejdsmiljø”*. udarbejdet af Jørgen Møller Christiansen og Nadia El-Salanti, CASA, nov. 2006.

4 Om de mindre stærke sider i lærernes psykiske arbejdsmiljø og arbejdsliv

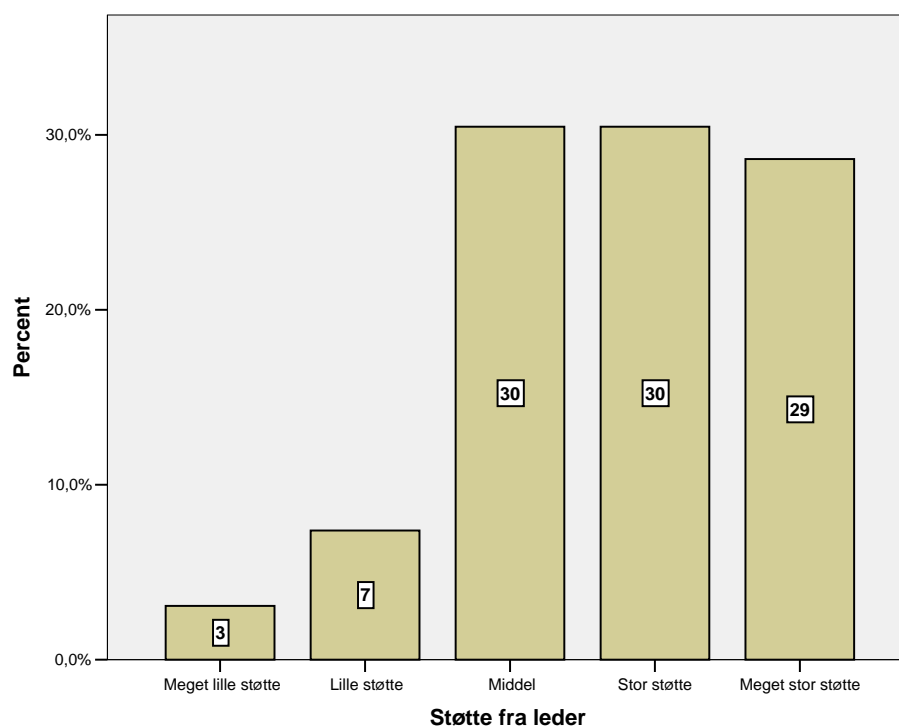
4.1 Ledelsesstøtte

Tidligere i denne rapport har vi set på den sociale støtte fra kolleger. I dette afsnit ser vi på lærernes ledelsesstøtte. Kilder til social støtte er vigtig at være opmærksom på, idet social støtte har stor positiv betydning for de ansattes helbred, trivsel og ikke mindst oplevelse af stress.

Social støtte fra leder belyses i undersøgelsen ud fra spørgsmål, der omfatter:

- Mulighed for hjælp og støtte fra leder, når man har behov for det.
- Lederens villighed til at lytte til arbejdsmæssige problemer, hvis man har behov for det.
- Om ens arbejde bliver værdsat af nærmeste leder.

Figur 4.1: Ledelsesstøtte. Procent af alle lærere



Figur 4.1 viser, at ca. 6 ud af 10 oplever stor eller meget stor støtte fra deres leder, mens 1 ud af 10 føler, at de får meget lille eller lille støtte. Selvom mange oplever stor støtte, er det værd at bemærke de 30 %, som svarer, at lederstøtten er middel.

I forhold til gennemsnittet for FTFs medlemmer er der 6 procentpoint færre, der oplever meget stor eller stor lederstøtte.

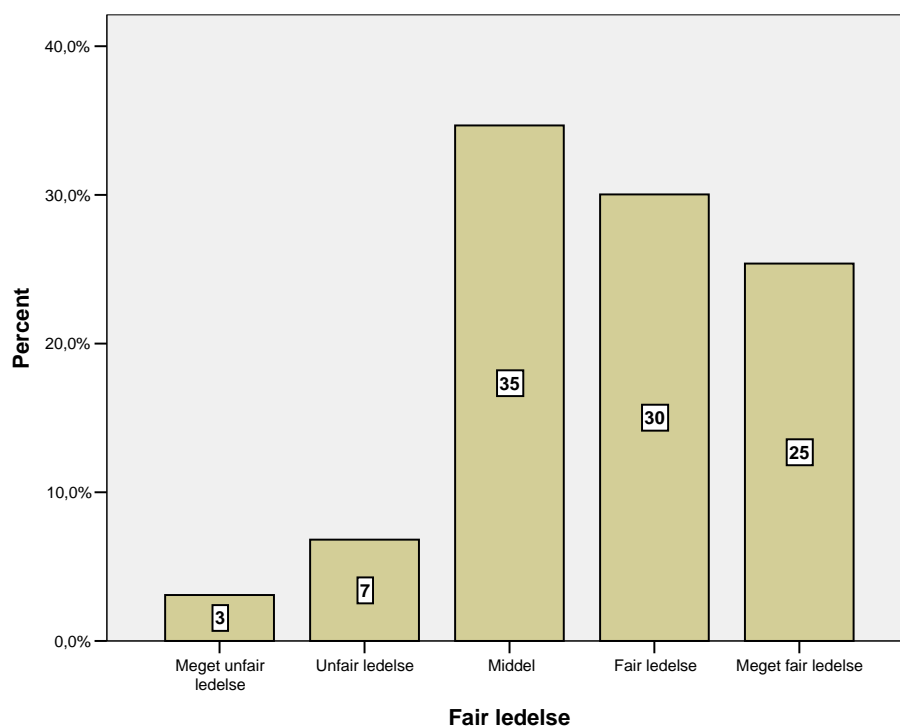
4.2 Fair ledelse

Fair ledelse omfatter spørgsmålene:

- Om den nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk.
- Om nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og upartisk.
- Om forholdet mellem leder og medarbejder er årsag til, at man bliver stresset.

Af resultaterne i figur 4.2 er det værd at bemærke, at hele 35 % oplever middel ledelse, og kun lidt over halvdelen (55 %) af lærerne synes, at “fair ledelse” præger deres arbejdsplads.

Figur 4.2: Fair ledelse. Procent af alle lærere



I forhold til gennemsnittet for FTFs medlemmer er der 7 procentpoint færre lærere, der oplever fair eller meget fair ledelse.

Svarene ved de respektive spørgsmål (se tabel 4.1) viser, at det kun er hver anden, der synes, at deres nærmeste leder ofte eller meget ofte fordeler arbejdet retfærdigt samt behandler de ansatte retfærdigt og lige. Et stort flertal angiver dog, at forholdet mellem vedkommende og nærmeste leder kun sjældent fører til stress.

Tabel 4.1: Fair ledelse. Procent

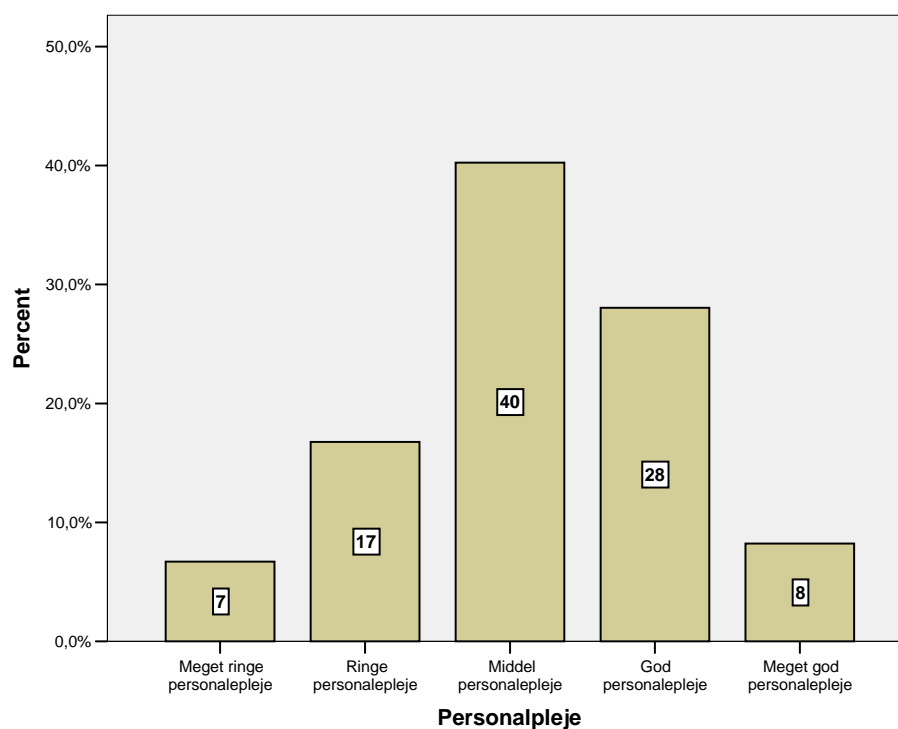
	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Fordeler din nærmeste leder arbejdet retfærdigt og upartisk? .	7	41	38	10	4
Behandler din nærmeste leder de ansatte retfærdigt og lige?	11	40	34	12	3
Er forholdet mellem dig og din nærmeste leder årsag til, at du bliver stresset?	3	5	23	38	31

4.3 Personalepleje

Udover at se på skolens organisering af arbejdet i form af teamarbejde samt kollegial og ledelsesmæssig støtte kan det være relevant at se på skolens kultur og personalepleje.

Personalepleje på arbejdspladsen sammenfatter 3 spørgsmål:

- Om man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.
- Om man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen.
- I hvilket omfang ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel.

Figur 4.3: Personalepleje. Procent af alle lærere

Personaleplejen findes at være ringe eller meget ringe for næsten 1/4 af samtlige (se figur 4.3). For 40 % er den middel, mens 36 % findes at have en god eller meget god personalepleje. I forhold til gennemsnittet for FTFs medlemmer er der 7 procentpoint færre lærere, der oplever god eller meget god personalepleje.

Det er især spørgsmålet om værdsættelse i form af ros, penge eller opmunt-ring i tilknytning til vel udført arbejde, som falder dårligt – og endog mar-kant dårligt – ud. 45 % af lærerne svarer, at de sjældent eller stort set aldrig oplever dette⁷. Lidt over hver tredje oplever det nogle gange, og kun 18 % oplever det ofte eller meget ofte. Ledere og medarbejdere adskiller sig no-get ved dette spørgsmål. 38 % af lederne (med og uden personaleansvar), oplever ofte eller meget ofte den ovenfor nævnte form for værdsættelse. Blandt medarbejderne er tilsvarende andel 16 %.

4.4 Feedback, information og inddragelse

At få tilbagemelding på sit arbejde i form af ros eller konstruktiv feedback er motiverende og giver arbejdsglæde. Derfor er forholdet værd at undersø-ge i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Som tabel 4.2 viser, er der flere lærere, som sjældent eller meget sjældent får tilbagemelding om kvaliteten af deres arbejde, end der er lærere, som ofte eller meget ofte får tilbagemelding om kvaliteten af det arbejde, som de udfører.

Tabel 4.2: Får tilbagemelding om arbejdets kvalitet. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Får du tilbagemelding om kvaliteten af det arbejde, du udfører?.....	4	22	42	25	7

Tilbagemelding på kvaliteten af arbejdet er mest udbredt blandt lederne. 50 % blandt ledere med og uden personaleansvar oplever ofte at få tilbagemel-ding om kvaliteten af det arbejde, de udfører, mens det opleves af 23 % blandt medarbejderne.

Langt hovedparten af såvel lederne som medarbejderne svarer dog positivt på, at de selv kan vurdere, om de har gjort deres arbejde godt. 79 % af samtlige synes således, at det kan de ofte eller stort set altid.

⁷ Blandt samtlige FTFere er der 34 %, der sjældent eller stort set aldrig oplever at de belønnes (roses, belønnes, møder opmuntning), når de har gjort et godt stykke arbejde på deres arbejdsplads.

Vel udført arbejde og arbejdsglæde hænger som bekendt sammen. I undersøgelsen er der spurgt til, om man går glad hjem, fordi man har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med. Hertil svarer (se tabel 4.3) lidt over halvdelen (53 %), at man meget ofte eller ofte går glad hjem, mens 38 % svarer nogle gange. Alt i alt positivt, men resultatet viser også, at for knap hver 10. lærer er det kun en sjælden oplevelse.

Tabel 4.3: Går glad hjem efter vel udført arbejde. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med?	10	43	38	9	0

At føle sig velinformeret således, at man er i stand til at kunne udføre sit arbejde og overskue kommende initiativer på skolen, hører til blandt trivselsfaktorerne. Nedenstående spørgsmål inddrages til belysning af temaet information og forudsigelighed:

- Om lærerne føler, at de får al den information, de behøver for at klare arbejdet godt.
- Om lærerne føler, at de får informationer om vigtige beslutninger i god tid.
- Om de føler sig tilskyndet til at tage del i vigtige beslutninger.

Tabel 4.4 viser, at “kun” knap halvdelen *meget ofte* eller *ofte* får den information, de behøver for at klare deres arbejde godt, mens 4 ud af 10 svarer, at det får de *nogle gange*, og 12 % siger “sjældent”. Når det drejer sig om at få informationer om vigtige beslutninger og ændringer på arbejdspladsen svarer 43 %, at man *meget ofte* eller *ofte* får disse informationer i god tid. Igen svarer næsten 4 ud af 10, at det kun er *nogle gange*, at man får informationerne i god tid, og 18 % at det får de sjældent eller stort set aldrig.

Kun 38 % oplever sig ofte tilskyndet af ledelsen til at tage del i vigtige beslutninger. Næsten 3 ud af 10 lærere svarer, at de meget sjældent eller sjældent bliver opmuntret af nærmeste leder til at tage del i vigtige beslutninger. Ca. 1/3 svarer, at de nogle gange bliver opmuntret til at tage del i vigtige beslutninger.

Tabel 4.4: Får information og opmuntres til at deltage i vigtige beslutninger. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent /aldrig
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?...	5	43	40	12	0
Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?.....	7	36	39	15	3
Opmuntrer din nærmeste leder dig til at tage del i vigtige beslutninger?.....	6	32	33	22	7

Resultaterne viser, som forventet, at ledere hyppigere end medarbejdere svarer "ofte" ved de 3 spørgsmål. Men det er tankevækkende og noget foruroligende, at det langt fra er gældende for alle ledere. Hvordan skal ledere kunne opfylde deres rolle og engagere og motivere medarbejderne, når der "kun" er:

- 63 % af lederne, som ofte eller meget ofte får den information, de behøver for at klare deres arbejde godt.
- 69 % af lederne, som ofte eller meget ofte får information om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid.
- 58 % af lederne, som ofte eller meget ofte bliver opmuntret af deres nærmeste leder til at tage del i vigtige beslutninger.

Billedet ser altså ikke alt for positivt ud set i et lederperspektiv. Og det er endnu mindre tilfældet set i et medarbejderperspektiv. Kun 47 % af medarbejderne oplever, at de ofte får den information, de behøver for at klare deres arbejde godt. 41 % synes, at de ofte får information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid. Og andelen falder på ny ved spørgsmålet, om man opmuntres af nærmeste leder til at tage del i vigtige beslutninger. Svaret er her ofte eller meget ofte fra 35 % af lærerne.

I undersøgelsen blev svarpersonerne også bedt om at vurdere deres mulighed for at påvirke beslutninger, som er vigtige for deres arbejde. Hovedparten synes, at det kan de nogle gange (se tabel 4.5). Kun ca. 3 ud af 10 svarer, at de meget ofte eller ofte har denne mulighed, og 15 % synes, at det kun sjældent eller stort set aldrig er tilfældet.

Tabel 4.5: Kan påvirke beslutninger, der er vigtige for arbejdet. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent /aldrig
Kan du påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde?	3	26	56	13	2

Billedet er på ny ikke alt for opløftende, når svarene fordeles efter stilling. Kun 53 % af lederne svarer, at de meget ofte eller ofte kan påvirke beslut-

ninger, der er vigtige for deres arbejde, mens der blandt lærerne kun er 27 %, der synes, at det kan de meget ofte eller ofte.

Resultaterne fra spørgsmålene i tabel 4.4. og 4.5 om information, inddragelse og indflydelse peger altså på mangler og svagheder i forhold til såvel lederniveauet som for medarbejderne. Resultaterne tyder endvidere på, at skoleledelserne for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø med fordel kan have fokus på at forbedre informationsniveauet og hyppigere inddrage lærerne i vigtige beslutninger.

I afsnit 4.10 berøres indflydelsesbegrebet yderligere.

4.5 Faglig udvikling

I dette afsnit ser vi på lærernes muligheder for faglig udvikling og egen vurdering af faglige kompetencer.

Meningerne er delte i forhold til, om lederen aktivt skaber mulighed for, at lærerne kan udvikle deres færdigheder. Næsten lige mange svarer, at leder hyppigt gør noget eller sjældent gør noget. Midt imellem svarer 41 %, at nærmeste leder nogle gange gør noget for, at de kan udvikle deres færdigheder.

Tabel 4.6: Ledelse og udvikling af færdigheder. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent /aldrig
Gør din nærmeste leder noget for, at du kan udvikle dine færdigheder?.....	3	27	41	23	6

Faglige kompetencer

Faglig kompetence i relation til håndtering af krav i arbejdet er af afgørende betydning for den enkeltes psykiske arbejdsmiljø. Føler man sig dårligt kvalificeret i forhold til arbejdsopgaverne, risikerer man at miste overblikket, lave fejl og dårlig kvalitet, føle utryghed og måske i sidste ende miste troen på sig selv. Hvis opgaverne derimod ikke udfordrer ens ydeevne til at "levere sit bedste", så kan arbejdet ende i kedsommelig rutine.

Tabel 4.7 viser, at kun lidt over hver fjerde føler sig rigtigt godt klædt på til opgaven. 58 % svarer "delvist", og 15 % synes ikke, at de nødvendige kompetencer er tilstrækkeligt til stede til, at de kan løse de arbejdsmæssige problemer, de støder ind i. Resultaterne i tabel 4.7 viser også, at mange synes, at deres faglige kompetencer ikke bliver brugt godt nok i deres arbejde. Omkring hver femte synes, at det slet ikke er tilfældet, og 48 % synes, at det kun sker "delvist". Det tyder altså på, at der på skolerne er en fond af

oversete eller skjulte reserver og kompetencer, der kunne komme i anvendelse, hvis mulighederne byder sig.

Tabel 4.7: Vurdering af egne faglige kompetencer og mulighed for at anvende disse. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke
Synes du, at du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i?	27	58	15
Synes du, at dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok på dit arbejde?.....	33	48	19

På forholdet om lærerne udfører arbejdsopgaver, som de burde være bedre uddannet til at udføre, svarer næsten 6 ud af 10, at det gør de meget ofte, ofte eller nogle gange.

Tabel 4.8: Udfører arbejdsopgaver, de burde være bedre uddannet til. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig burde være bedre uddannet til for at udføre?	2	13	41	28	17

Ifølge respondenternes oplevelse ser det sløjt ud med mulighederne for opkvalificering og faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde. Langt hovedparten synes, at mulighederne er utilstrækkelige eller slet ikke til stede (se tabel 4.9).

Tabel 4.9: Mulighed for faglig udvikling i takt med kravene på arbejdsområdet. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke
Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde?	8	36	56

Ledere med personaleansvar svarer hyppigst, at de har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde. 81 % af ledere med personaleansvar vurderer, at de "i høj grad" eller "delvist" har gode muligheder herfor, mens det blandt ledere uden personaleansvar og medarbejdere er mellem 40-42 %, som oplever det.

Samlet set findes den dominerende oplevelse at være, at der er problemer knyttet til kompetenceanvendelsen, og skepsis er udbredt ved muligheden

for faglig udvikling i takt med de nye udfordringer, som arbejdspladsen kommer til at stå over for.

4.6 Læring og efteruddannelsesmuligheder

Tabel 4.10 viser respondenternes vurdering af muligheder for læring i arbejdet samt læring eksternt via kurser, efteruddannelse o.l.

Tabel 4.10: Mulighed for læring i arbejdet og mulighed for kurser. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke
Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde?	28	53	19
Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision, faglige møder o.l.)?	16	45	39
Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse i dit nuværende arbejde?	12	30	58

Af tabel 4.10 fremgår det, at flere end 5 ud af 10 vurderer, at de *delvist* har mulighed for at lære nyt gennem arbejdet, mens knap 3 ud af 10 synes, at de i høj grad har mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet. Og det er tankevækkende, at omkring hver femte synes, at de har utilstrækkelig eller slet ikke mulighed for at lære nyt i deres arbejde.

Jo kortere anciennitet i jobbet jo hyppigere svarer respondenterne, at de i høj grad eller delvist har mulighed for at lære nye ting gennem deres arbejde.

Resultatet i tabel 4.10 viser endvidere, at et stort mindretal (39 %) synes, at der på deres arbejdssted er utilstrækkeligt eller slet ikke fokus på læring i arbejdet. Og flertallet (58 %) vurderer, at de langt fra har tilstrækkelige muligheder for kurser og efter/videreuddannelse.

De undersøgte skoler og arbejdssteder kan ud fra deres formål og funktion defineres som lærende organisationer. Set i lyset heraf er ovenstående resultater tankevækkende.

Tabel 4.11 viser, at det at opleve tilstrækkelige muligheder for kurser og efter/videreuddannelse kan have en reducerende (positiv) betydning i forhold til at ville sige sit arbejde op. 30 % af dem, som ikke oplever tilstrækkelige muligheder for kurser, er helt enig eller enig i udsagnet om, at de ofte tænker på at sige op, mens det kun er 12 % af dem, som oplever tilstrækkelige uddannelsesmuligheder, som tænker på at sige op.

Tabel 4.11: Mulighed for uddannelse sammenholdt med "Jeg tænker ofte på at sige op!" (spørgsmål 144). I procent

"Jeg tænker ofte på at sige op!"	Tilstrækkelig mulighed for kurser og uddannelse	
	Ja i høj grad og delvist	Nej ikke tilstrækkeligt eller ingen
Helt enig og delvist enig.....	12	30
Hverken eller.....	14	14
Delvist uenig og helt uenig	73	56
I alt.....	100	100

Behovet for at være bedre uddannet opstod hyppigst blandt de, som ofte oplever, at de ofte/meget ofte skal tage stilling til andre menneskers personlige problemer (se tabel 4.12.).

Tabel 4.12: Udfører opgaver man burde være bedre uddannet til sammenholdt med at skulle tage stilling til andres personlige problemer i arbejdet. Andele i procent

"Skal tage stilling til andre menneskers personlige problemer i mit arbejde"	Udfører opgaver jeg burde være bedre uddannet for at udføre	
	Meget ofte, ofte og nogle gange	Sjældent eller meget sjældent
Meget ofte og ofte.....	85	69
Nogle gange	10	27
Meget sjældent og sjældent.....	4	4
I alt	100	100

Ovenstående problemstilling i forhold til at arbejde med mennesker leder naturligt over til, at vi ser på resultater omkring forholdet til eleverne.

4.7 Mig og eleven

Undervisningsministeriet har i det sidste par år sat fokus på adfærdsvanskelige elever, uro og disciplin i skolen⁸. Selvom denne undersøgelse ikke primært har drejet sig om lærernes samarbejde med eleverne, har vi valgt at se på lærernes besvarelser af spørgsmål, der muligvis kan fortælle, om de oplever vanskeligheder i kontakten med eleverne.

I spørgeskemaet er anvendt betegnelsen klienter/kunder for alle kategorier af personer, som FTFs forskellige faggrupper kan have kontakt med på deres arbejde. I skemaet er det præciseret, at hvis man har med elever, patienter eller andre kategorier at gøre, skal man bare tænke på dem, når de stillede spørgsmål besvares.

⁸ Se bl.a. Undervisningsministeriets redegørelse fra 1997: "Elever der forstyrrer undervisningen" samt senest i 2006 "Vejledning om disciplin, god adfærd og trivsel i folkeskolen".

Langt hovedparten af respondenterne i nærværende undersøgelse arbejder i folkeskolen eller andre typer skoler. Vi vil derfor i det følgende anvende betegnelsen “elever” om de personer, som serviceres eller undervises, vel vidende, at betegnelsen ikke er dækkende for alle, fx ikke for ansatte i forvaltning eller for alle ledere.

Undersøgelsens resultater om respondenternes syn på deres relation til “elever” viser:

- At stort set alle (96 %) synes, at de ofte eller meget ofte har et godt forhold til deres elever, personer mv., som de har med at gøre.
- At stort set alle (95 %) angiver, at deres arbejde kræver maksimal opmærksomhed.
- At forstyrrende afbrydelser i arbejdet er meget udbredt. 65 % siger, at det sker ofte eller meget ofte (se tabel 4.13 nedenfor)
- At et stort flertal (70 %) skal ofte eller meget ofte tage stilling til andre menneskers personlige problemer i deres arbejde. Kun 4 % angiver, at det sjældent er tilfældet (uddybet nedenfor).
- At 68 % skal nogle, ofte eller meget ofte tage imod og behandle klager fra elever/forældre/personer, som de har med at gøre i deres arbejde.

Forstyrrende afbrydelser i arbejdet er altså udbredt, som det fremgår af tabel 4.13. Problemet optræder stort set lige hyppigt såvel i ledernes som i medarbejdernes arbejde.

Tabel 4.13: Der forekommer forstyrrende afbrydelser i arbejdet. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Forekommer der forstyrrende afbrydelser i dit arbejde?	26	39	30	4	1

I undersøgelsen blev respondenterne også spurgt, om de i deres arbejde er udsat for støj/forstyrrende lyde i en sådan grad, at det opleves *meget* generende. 59 % af DLFs medlemmer svarer bekræftende herpå. Andre undersøgelser⁹ underbygger, at lærere er en højrisikogruppe i forhold til udsættelse for “ny støj”, dvs. ikke den traditionelle støj fra maskiner o.l., men udsættelse for støj fra andre mennesker.

At arbejde med mennesker stiller følelsesmæssige krav, idet lærerens primære arbejdsredskab er egen person og faglighed. Det forventes, at læreren i forholdet til eleven er empatisk, men samtidig er læreren nødt til at holde en professionel distance således, at den følelsesmæssige involvering ikke belaster eget privatliv og velvære.

⁹ Blandt andet undersøgelser udført af Forskningscenter for Arbejdsmiljø (tidligere AMI). Se fx Kristensen og Burr: “Støj i skolen” marts 2004.

Vi har derfor set på besvarelsene, om arbejdet bringer læreren i følelsesmæssigt belastende situationer, og om arbejdet kræver, at læreren skjuler egne følelser.

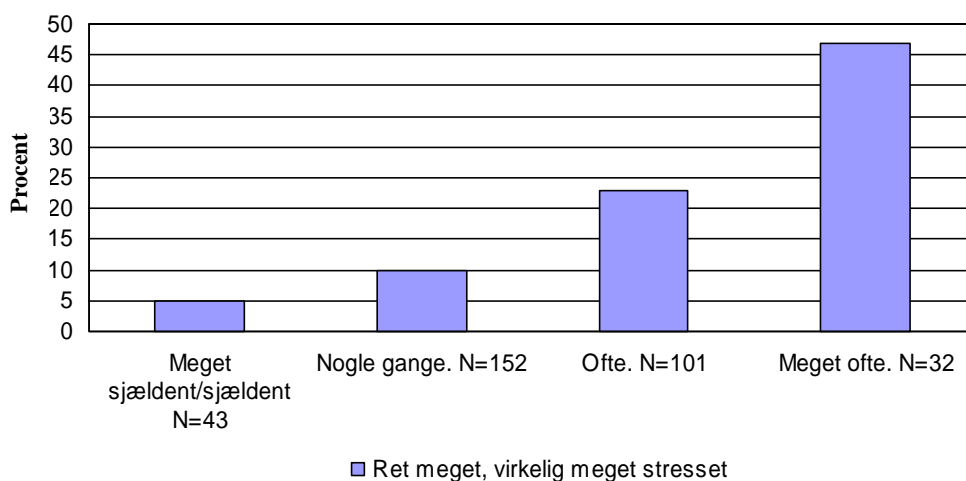
Tabel 4.14: Arbejdet er følelsesmæssigt belastende og kræver, at følelser skjules. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?.....	10	31	47	11	2
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	7	30	42	17	4

Tabel 4.14 viser, at ca. 4 ud af 10 lærere svarer, at arbejdet meget ofte eller ofte bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer og kræver, at de skjuler deres følelser.

Det vil være forventeligt, at et arbejde, der indeholder følelsesmæssigt belastende situationer, har sammenhæng med stress. Det underbygger undersøgelsen i høj grad. Jo oftere udsat for følelsesmæssigt belastende situationer i arbejdet jo større forekomst af stress (se figur 4.4).

Figur 4.4: Følelsesmæssigt belastende arbejde og stress. Andel i procent



4.8 Rollekonflikter

Rollekonflikter kan forekomme, når arbejdstageren mødes med forskellige forventninger fra en og samme person eller fra flere personer, og at disse forventninger er i konflikt med hinanden, fx at der både ydes høj service samtidig med, at budgetter skal overholdes. Endelig kan rollekonflikter også dække over konflikter mellem roller, som en og samme person skal vare-

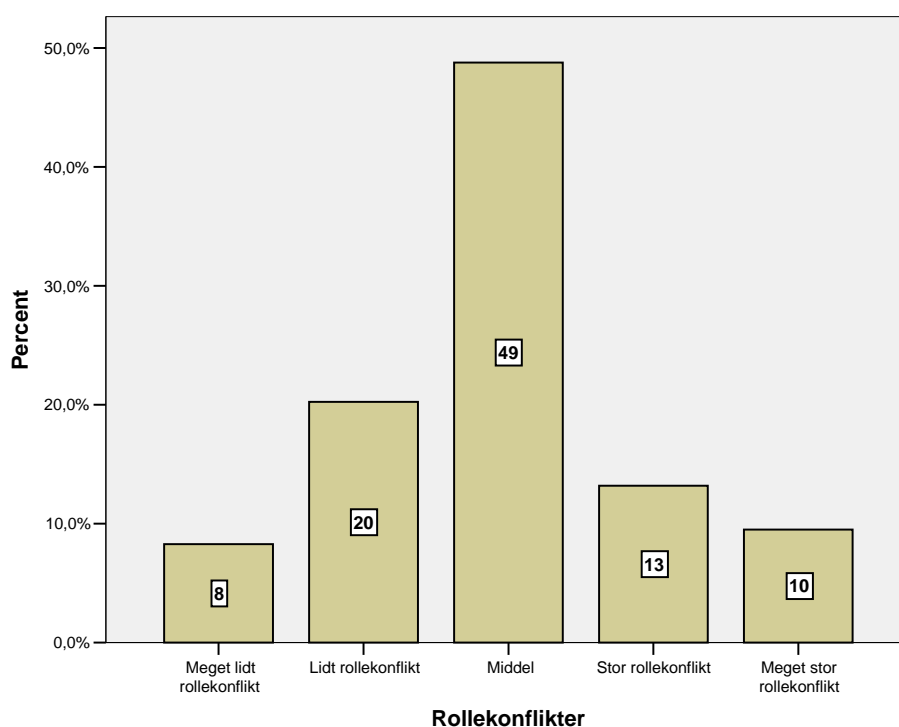
tage, fx arbejdstagerrolle, ægtemage- og forælderrolle, der kan komme i karambolage med hinanden.

Skalaen "rollekonflikter" belyses ud fra 3 spørgsmål:

- Om man i sit arbejde skal gøre ting, som man egentlig synes burde gøres anderledes.
- Om man får arbejdsopgaver, uden at man får de nødvendige ressourcer.
- Om man stilles over for uforenelige krav fra 2 eller flere personer.

Af figur 4.5 ses, at 28 % ikke føler sig udsat for særlig store rollekonflikter i deres arbejde, mens næsten halvdelen synes, at de befinder sig i middel rollekonflikter, og 23 % oplever store eller endog meget store rollekonflikter.

Figur 4.5: Rollekonflikter. Procent af alle lærere



8 procentpoint flere af lærerne end øvrige FTF-medlemmer oplever stor eller meget stor rollekonflikt.

Det er især spørgsmålene: “om man får arbejdsopgaver, som man ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre”, og “skal du gøre nogen ting i dit arbejde, som du føler burde gøres anderledes”, der falder negativt ud. Henholdsvis 37 % og 24 % svarer, at det sker meget ofte eller ofte.

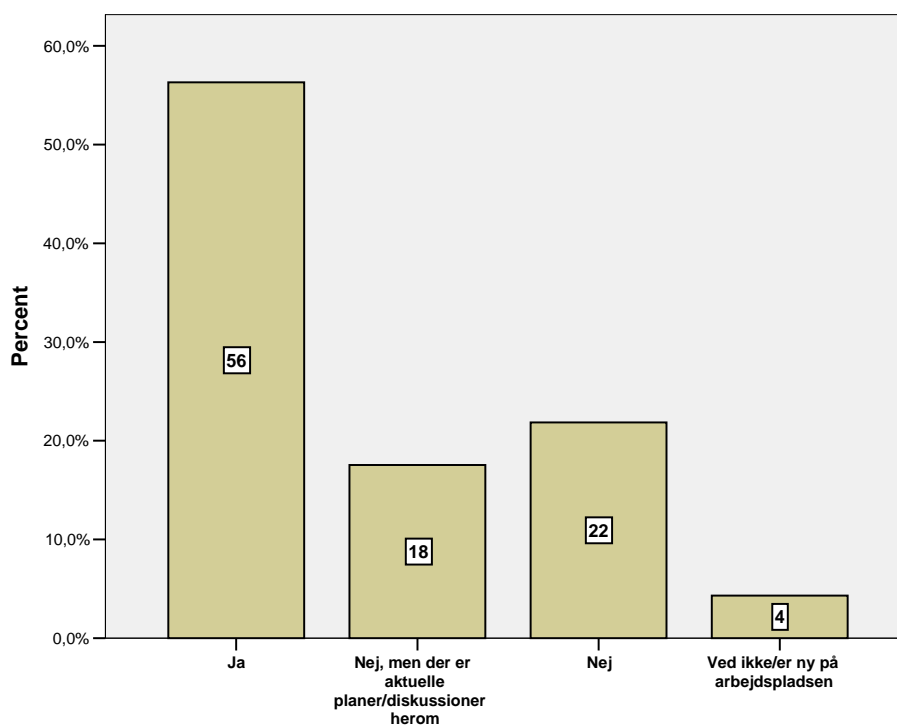
Medarbejdere oplever hyppigere end ledere, at de får opgaver, som de ikke får de nødvendige ressourcer til at udføre. 40 % blandt medarbejderne oplever meget ofte og ofte at få opgaver, som de ikke får de nødvendige ressourcer til at udføre, mens 16 % blandt lederne oplever det.

4.9 Forandringer i arbejdet

Mere end hver anden (56 %) har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads inden for det seneste år. (Se figur 4.6). 18 % svarer, at der er aktuelle planer, mens kun ca. 2 ud af 10 svarer 'nej'. I FTF-undersøgelsen svarer 59 % af alle, at de har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads¹⁰.

¹⁰ De samlede resultater om forandringer og deres betydning på hele FTF-området er beskrevet i delrapport 1: “Midt i en forandringstid”. FTF-ernes psykiske arbejdsmiljø, CASA nov. 2006.

Figur 4.6: Har oplevet forandringer på jobbet i det seneste år. Procent af alle lærere

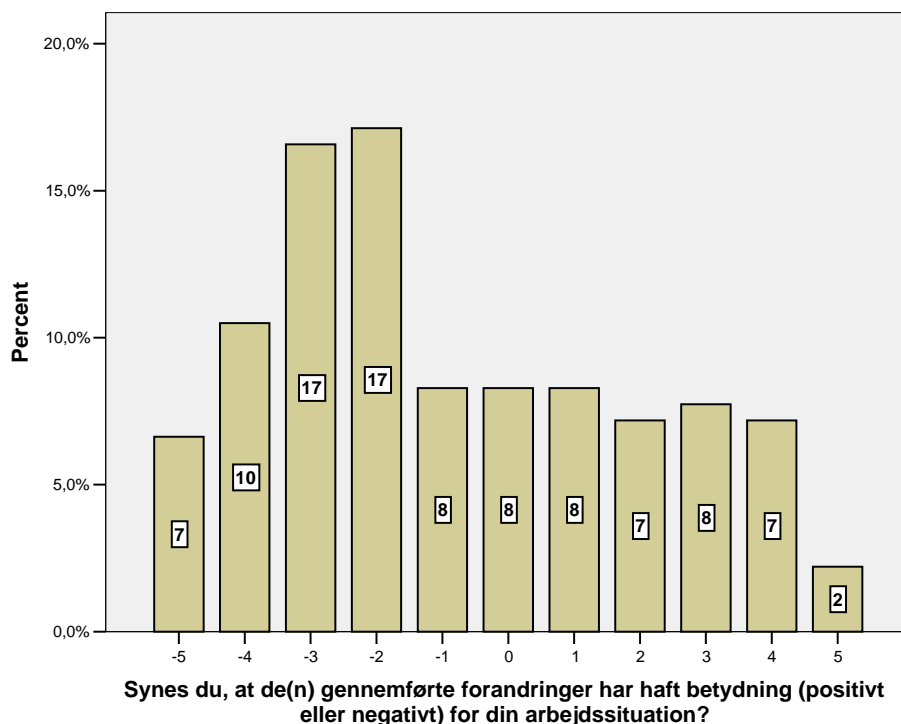


Ansatte med op til 3 års anciennitet i nuværende arbejde svarer hyppigere end øvrige, at de ikke har oplevet væsentlige forandringer inden for det seneste år. Mens 59-60 % af ansatte med 4 års anciennitet eller derover svarer, at de har oplevet væsentlige forandringer inden for det seneste år, svarer 39 % af dem med en anciennitet på op til 3 år, at de har oplevet væsentlige forandringer inden for det seneste år.

Medarbejdere svarer hyppigere end ledere, at de har oplevet væsentlige forandringer inden for det seneste år. 58 % af lærerne svarer, at de har oplevet væsentlige forandringer inden for det seneste år, mens 38 % af lederne har det.

Figur 4.7 viser svarene fra de 181 lærere, der har været udsat for forandringer. De har vurderet, hvilken betydning forandringer på deres arbejdsplads inden for det seneste år har haft for deres arbejdssituation. Bedømmelsen skulle angives på en linje gående fra +5 (meget positiv betydning), over 0=ingen væsentlig betydning til -5 (meget negativ betydning).

Figur 4.7: Forandrings betydning. I procent (N= 181)



Flest respondenter (59 %) synes, at forandringen har været negativ, mens ca. 1/3 (32 %) har oplevet “forandringen som en fryd”; en ændring, der har haft positiv betydning (fra + 1 til + 5) for deres arbejdssituation. 8 % synes ikke, at forandringen har haft væsentlig betydning for deres arbejdssituation (=0 på linjen).

Det gennemsnitlige svar på forandringens betydning er samlet set placeret på linjens negative side (ved ÷ 0,82). Medarbejderens svar trækker i negativ retning; de giver i snit karakteren ÷ 1,06 til forandringens betydning. Lederne er derimod på den positive side af linjen med et snit på + 1,0.

Et flertal (67 %) af lederne svarer, at de har oplevet forandringen positivt, mens det blandt lærerne er 28 %, som svarer, at de har oplevet forandringen positivt.

4.10 Indflydelse

Indflydelsesbegrebet omfatter arbejdstagerens/lærerens objektive eller oplevede mulighed for selv at kunne kontrollere, regulere, lede og/eller tage beslutninger om sit arbejde. Indflydelse på arbejdet er en vigtig aflastningsfaktor i forhold til jobkravene.

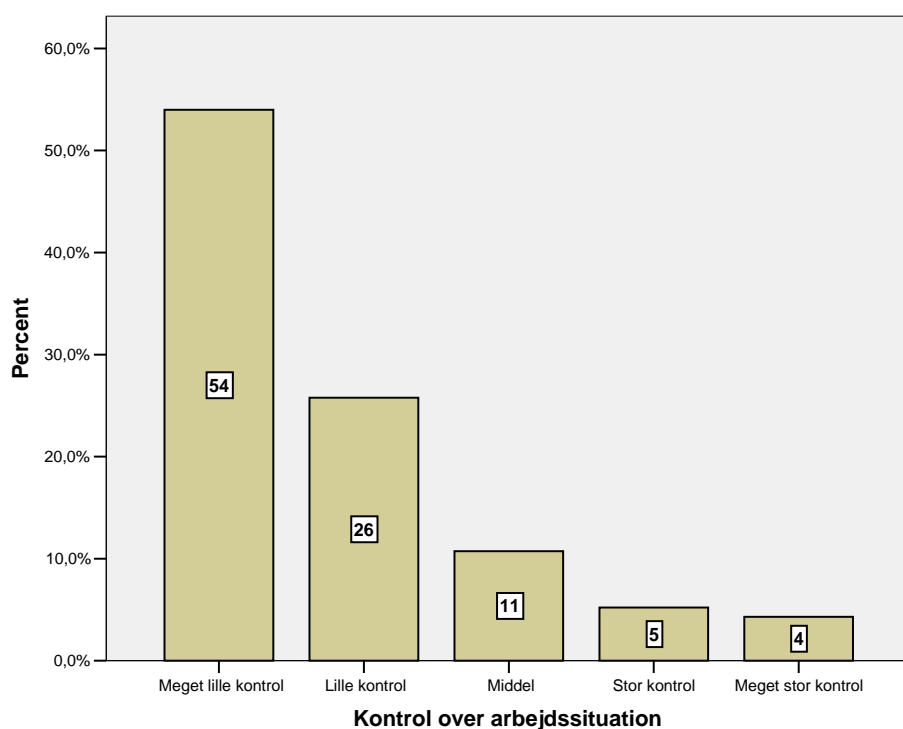
Indflydelse (skalaen kaldes også for kontrol over egen arbejdssituation) belyses ud fra 3 spørgsmål:

- Om man selv kan bestemme sit arbejdstempo.
- Om man selv kan bestemme, hvornår man ønsker at holde pauser.
- Om man selv kan bestemme sin arbejdstid (fx om man har flekstid).

Alt i alt indikerer skalaen altså noget om de frihedsgrader, man opererer med på sit arbejde i forhold til det arbejde, man skal udføre.

De samlede resultater ud fra skalaen fremgår af figur 4.8.

Figur 4.8: Kontrol over egen arbejdssituation. Procent af alle lærere



Figur 4.8 viser, at 8 ud af 10 lærere synes, at de har meget lille kontrol eller lille kontrol over deres arbejdssituation (dvs. manglende indflydelse på arbejdstempo, pauser og arbejdstid). Resultatet synes at være et fælles vilkår for undervisningssektoren, idet 77 % af alle ansatte i den sektor i FTF-undersøgelsen svarer, at de har meget lille eller lille kontrol over egen arbejdssituation. Til sammenligning er det 58 % af samtlige FTF-medlemmer, der svarer, at de oplever lille eller meget lille kontrol.

Ved spørgsmålet, om man selv kan bestemme sin arbejdstid, svarer 75 % meget sjældent og sjældent. Ved spørgsmålet, om man selv kan bestemme sit arbejdstempo, er der "kun" 25 %, som svarer meget sjældent og sjældent.

Ledere kan hyppigere end medarbejdere bestemme deres egen arbejdstid. Blandt ledere med personaleansvar svarer 50 %, at de meget ofte eller ofte kan bestemme deres arbejdstid. Blandt ledere uden personaleansvar oplever 25 %, at de kan bestemme deres arbejdstid, mens det blandt medarbejdere kun er 7 %, som oplever det.

Kvinder svarer sjældnere end mænd, at selv kan bestemme deres arbejdstid. 66 % af kvinderne svarer, at de meget sjældent selv kan bestemme deres arbejdstid, mens det blandt mændene er 44 %, som svarer det.

Hvornår man kan holde pause, bestemmer ledere også hyppigere end medarbejdere. Blandt ledere med personaleansvar svarer 69 %, at de meget ofte eller ofte kan bestemme deres pauser, og blandt ledere uden personaleansvar oplever 38 %, at de kan bestemme pausers placering. Blandt medarbejdere oplever kun 7 % meget ofte eller ofte at kunne bestemme, hvornår de vil holde pause.

Som figur 4.8 og ovenstående analyser viser, oplever lærerne lav indflydelse på arbejdstid. Det bliver derfor ekstra relevant at se på, i hvilken grad de oplever indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden/skema. Tabel 4.15 viser, at næsten 6 ud af 10 meget sjældent eller sjældent oplever at have indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid/skema.

Tabel 4.15: Har indflydelse på egen arbejdstid/skema. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdstid/skema?	7	14	24	29	26

Tilrettelæggelse af arbejdstid/skema bestemmer ledere også hyppigere end andre. Blandt ledere med personaleansvar svarer 69 %, at de meget ofte eller ofte kan bestemme tilrettelæggelsen af deres arbejdstid, og blandt ledere uden personaleansvar oplever 38 %, at de kan bestemme det. Blandt medarbejdere oplever 18 % meget ofte eller ofte at have indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid.

Kvinder svarer sjældnere end mænd, at de har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid/skema. 31 % af kvinderne svarer, at de *meget sjældent* har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid/skema, mens det blandt mændene er 14 %, som svarer, at de meget sjældent har det.

Muligheden for at kunne påvirke arbejdsmængden oplever respondenterne heller ikke som stor jf. tabel 4.16. Flere end 3 ud af 10 oplever sjældent at kunne påvirke deres arbejdsmængde, mens flere end 4 ud af 10 nogle gange oplever det.

Tabel 4.16: Kan påvirke egen arbejds mængde. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Kan du påvirke den arbejds mængde, du får?	2	20	45	26	7

Nogle forhold omkring lærernes arbejdstid kan betragtes som et grundvilkår, idet undervisningssektorens åbningstid er fastlagt af andre end sektoren selv. Men muligvis kan man lokalt på skolerne godt diskutere, hvordan lærerne kan opnå større indflydelse fx på skemalægning/fagfordeling, tidspunkter for “kontakter” og pauser i arbejdet.

Indflydelse, medbestemmelse og ledelse

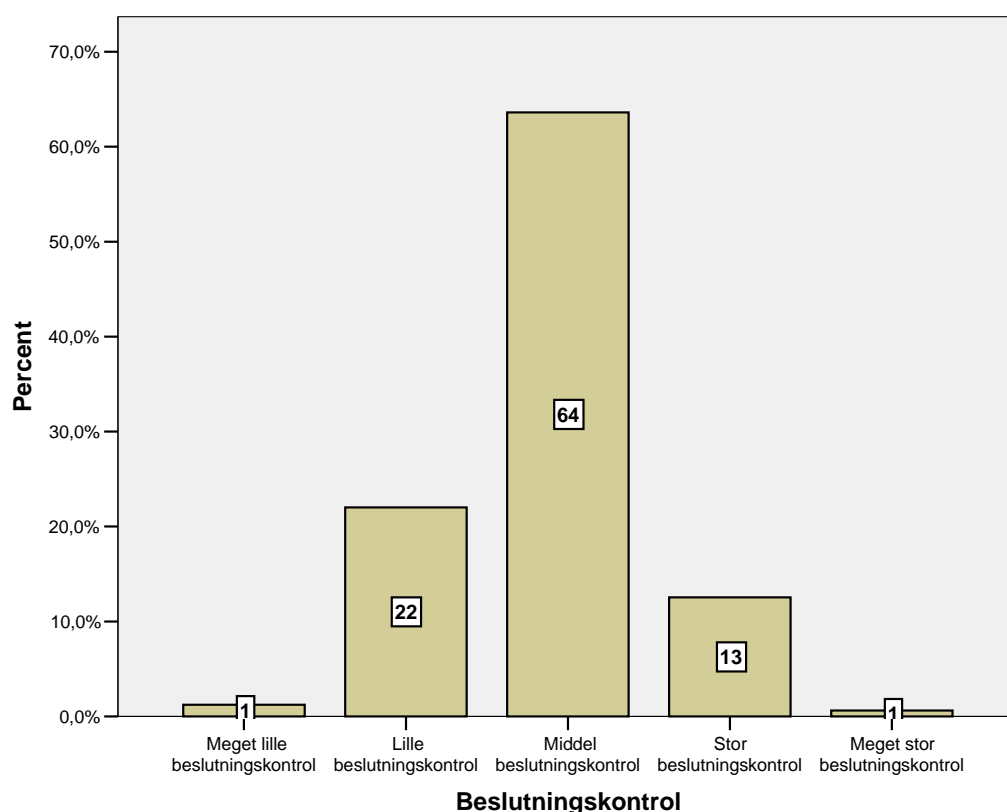
Medarbejdernes indflydelse og medbestemmelse på arbejdet er ofte afhængig af den måde, hvorpå ledelse udøves. Om lederen tager medarbejderne med på råd eller hører deres ønsker i forhold til fx opgavens udførelse, arbejds mængde, arbejdstid, kurser etc.

Undersøgelsens skala, der måler indflydelse, medbestemmelse og kontrol over beslutninger, omfatter spørgsmålene:

- Om man selv kan bestemme, hvordan man vil gøre sit arbejde.
- Om man har indflydelse på arbejds mængden.
- Om man har indflydelse på, hvem man skal arbejde sammen med.
- Om man selv kan bestemme, hvornår man har kontakt med elever/“kunder”.
- Om man har indflydelse på beslutninger, der er vigtige for ens arbejde.

Af figur 4.9 fremgår det, at langt hovedparten synes, at de har middel eller stor beslutningskontrol, 23 % har lille beslutningskontrol.

Figur 4.9: Beslutningskontrol



Billedet i figur 4.9 afviger sammenlignet med FTF-total ved, at færre lærere har lille beslutningskontrol, og færre har stor beslutningskontrol. Middel beslutningskontrol er altså noget mere udbredt (64 % versus 53 %) blandt DLFs medlemmer end blandt gennemsnittet i alle FTFerne.

Som forventet er beslutningskontrol betydeligt mere udbredt blandt ledere end blandt medarbejdere. Ingen leder har oplevet lille beslutningskontrol, hvorimod det findes blandt 24 % af lærerne.

Det kan forventes, at der er sammenhæng mellem beslutningskontrol og ledelse, hvilket resultaterne også kraftigt underbygger.

Tabel 4.17 viser lærernes tilfredshed med den måde, deres afdeling ledes på, og det ses, at ca. halvdelen er meget tilfredse eller tilfredse med måden, deres afdeling ledes på. Modsat er knap hver fjerde utilfreds med måden, der ledes på.

Tabel 4.17: Tilfredshed med måden, deres afdeling ledes på. Procent

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
Hvor tilfreds er du med måden, din afdeling ledes på?	8	43	26	20	3

Blandt de, der synes, at de har stor eller meget stor beslutningskontrol, findes 75 % at være tilfreds med måden, ens afdeling ledes på; modsat optræder der kun 14 % med stor beslutningskontrol blandt de, der er utilfredse med måden, der ledes på.

Graden af beslutningskontrol synes altså ikke alene at være bestemt af ude fra kommende krav – fx fra politikere og ministerier, men er også et anliggende, som arbejdsstedet selv kan påvirke, og som udfordrer arbejdspladsens ledelse.

4.11 Jobkrav

Ved jobkrav forstås hændelser, omstændigheder og betingelser i arbejdet og på arbejdspladsen, der lægger pres på og udfordrer individet. Det er faktorer, som er indbygget i vore arbejdsbetingelser og arbejdsopgaver, og som kan føre til udvikling og arbejdsglæde, men også til stressreaktioner, afhængig af vilkårene og ressourcerne.

Krav i arbejdet inddeles ofte i kvantitative krav og kvalitative krav. For store kvantitative krav kan fx være for mange arbejdsopgaver eller for tunge arbejdsoperationer. For store kvalitative krav kan være arbejdsopgaver, der er for komplekse, og for små kvalitative krav kan være mangel på udfordringer i arbejdet, mangel på mulighed for at bruge sine evner og kundskaber eller manglende evne til at mestre sine opgaver.

For store krav og for små krav kan føre til henholdsvis 'overload' og 'underload', som begge indebærer en risiko for stress. Risikoen opstår, når der er ubalance mellem krav i arbejdet og individets evne til at håndtere disse krav.

En af de mest anvendte modeller inden for arbejdsmiljøforskningen de seneste årtier har været den såkaldte krav-kontrol model (job-strain model¹¹). Modellen har som antagelse, at for store krav i arbejdet i kombination med ringe kontrol/indflydelse over ens arbejde kan medføre psykiske eller fysiske helbredsproblemer som bl.a. stress eller hjerte-kar-sygdomme. For små krav kombineret med ringe kontrol over eget arbejde kan medføre, at folk bliver inaktive, passive. Høje krav i kombination med god indflydelse kan fremme positive udfordringer, udvikling og trivsel. Modellen er testet og bekræftet i store træk i en lang række undersøgelser.

I denne undersøgelse begynder vi med at se på lærernes kvantitative krav i arbejdet, hvor skalaen belyser følgende 4 spørgsmål:

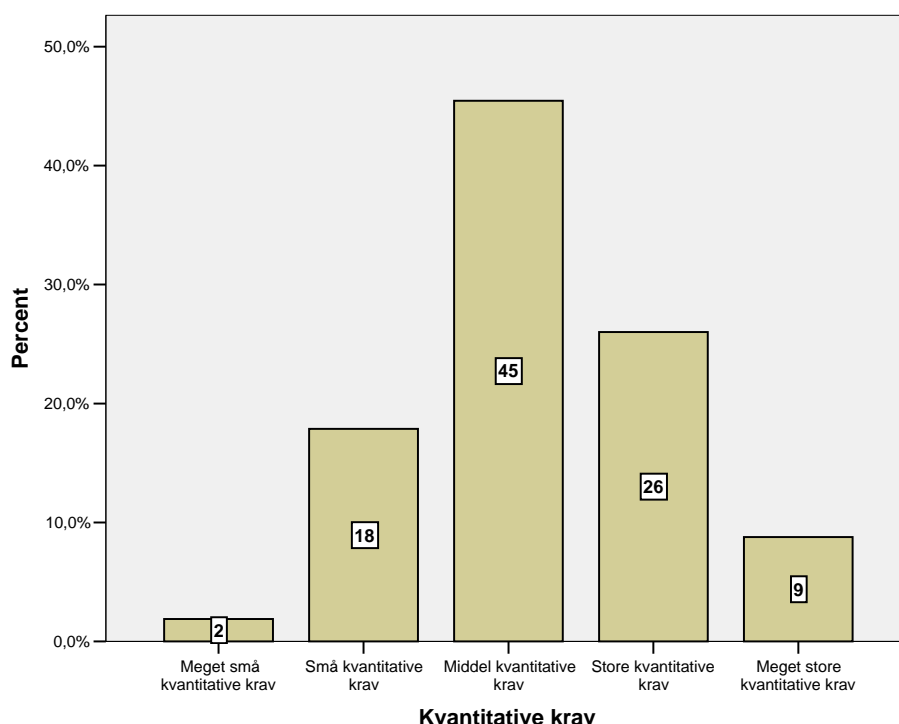
- Om arbejdsmængden hober sig op.
- Om man er nødt til at arbejde over.

¹¹ Karasek R.A., Theorell T. 1990. *Healthy work*. New York: Basic Books.

- Om man skal arbejde i et meget højt tempo.
- Om man har for meget at lave på sit arbejde.

Figur 4.10 over kvantitative krav i arbejdet viser, at 35 % af lærerne føler, at de kvantitative krav i arbejdet er store eller meget store. Det vil sige, at ca. en tredjedel virkelig føler, at der er et stort tidspres i arbejdet, arbejds-mængden er stor og hober sig op, og man kan være nødt til at arbejde over for at nå det hele. På den anden side synes 2 ud af 10, at de kvantitative krav i arbejdet er små eller meget små.

Figur 4.10: Kvantitative krav i arbejdet. Procent af alle lærere



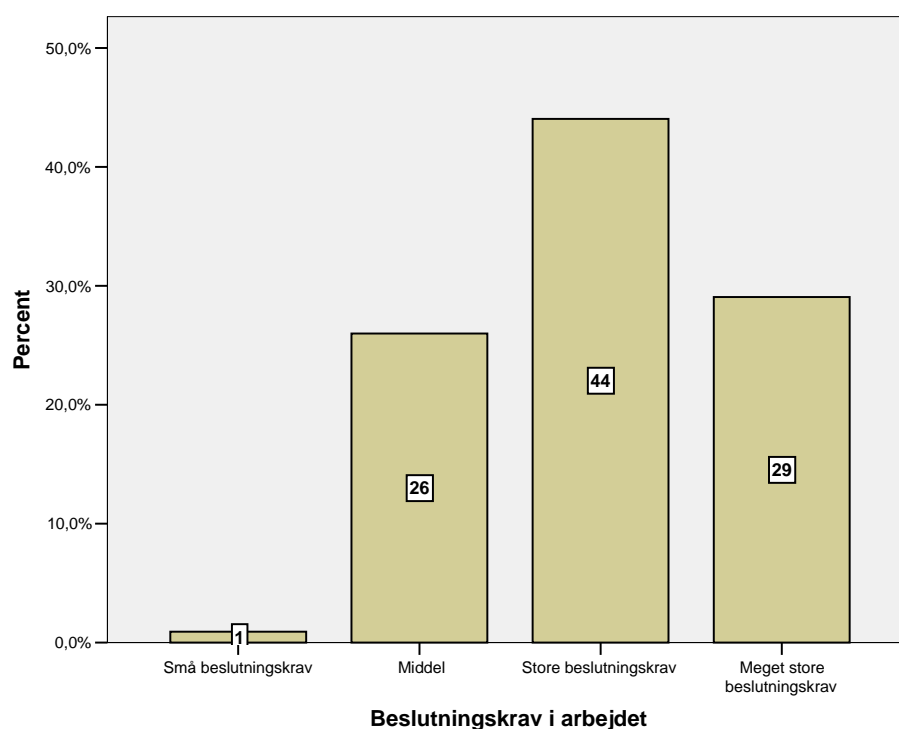
Til sammenligning svarer 54 % af FTF-medlemmerne, at de oplever store og meget store kvalitative krav.

Skalaen beslutningskrav indeholder elementer af de kvalitative krav. Den er belyst ud fra følgende 3 spørgsmål:

- Om man skal tage hurtige beslutninger.
- Om arbejdet kræver maksimal opmærksomhed.
- Om man skal træffe komplicerede beslutninger.

Resultaterne om 'beslutningskrav' fremgår af figur 4.11.

Figur 4.11: Beslutningskrav. Procent af alle lærere



Figur 4.11 viser, at flere end 7 ud af 10 lærere har job, hvor beslutningskravene er høje. Ingen lærere oplever meget små beslutningskrav. Ca. ¼ finder, at beslutningskravene er middel.

10 procentpoint flere blandt DLFs medlemmer end blandt øvrige FTF-medlemmer svarer, at de oplever store eller meget store beslutningskrav i arbejdet.

Ovenfor omtaltes krav-kontrol modellen. I det følgende vil vi teste modellen i relation til forekomst af stress (se mere om stress i kapitel 7). Kvantitative krav sammenholdes med beslutningskontrol¹². Udfaldet af testen fremgår af skemaet nedenfor.

Tabel 4.18: Forekomst af stress. Andel i procent

Store kvantitative krav	53 %	67 %
Små kvantitative krav	16 %	10 %
	Middel/stor beslutningskontrol	Lille beslutningskontrol

Højeste forekomst af stress findes blandt de lærere (36 personer i alt), der er udsat for store kvantitative krav, og som har lille beslutningskontrol i arbejdet. Blandt disse findes 67 % af have noget, ret meget eller virkelig meget stress. Andel med stress er reduceret blandt de med store krav og middel/-

¹² Grundet materialets relativt beskedne størrelse og få personer med meget stor beslutningskontrol har vi valgt at sammenlægge personer med stor beslutningskontrol med middel kontrol (jf. figur 4.9).

stor beslutningskontrol (53 % stressede dvs. 41 ud af 77 personer), og stress forekommer i betydeligt mindre omfang blandt personer udsat for små kvantitative krav. Modellens antagelser underbygges altså i store træk ud fra det foreliggende datamateriales omfang.

Krav i kombination med indflydelse er forhold, som det er værd at være opmærksom på i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Sammenholdt med de følelsesmæssige belastninger (jf. kapitel 4.7) er det krav i lærerarbejdet, som fordrer støtte fra nærmeste leder og kolleger. Det, at man ikke føler sig alene, bliver værdsat og opleves, at jobbet er udviklende, er faktorer, der bidrager til, at man ikke bliver psykisk belastet af arbejdet.

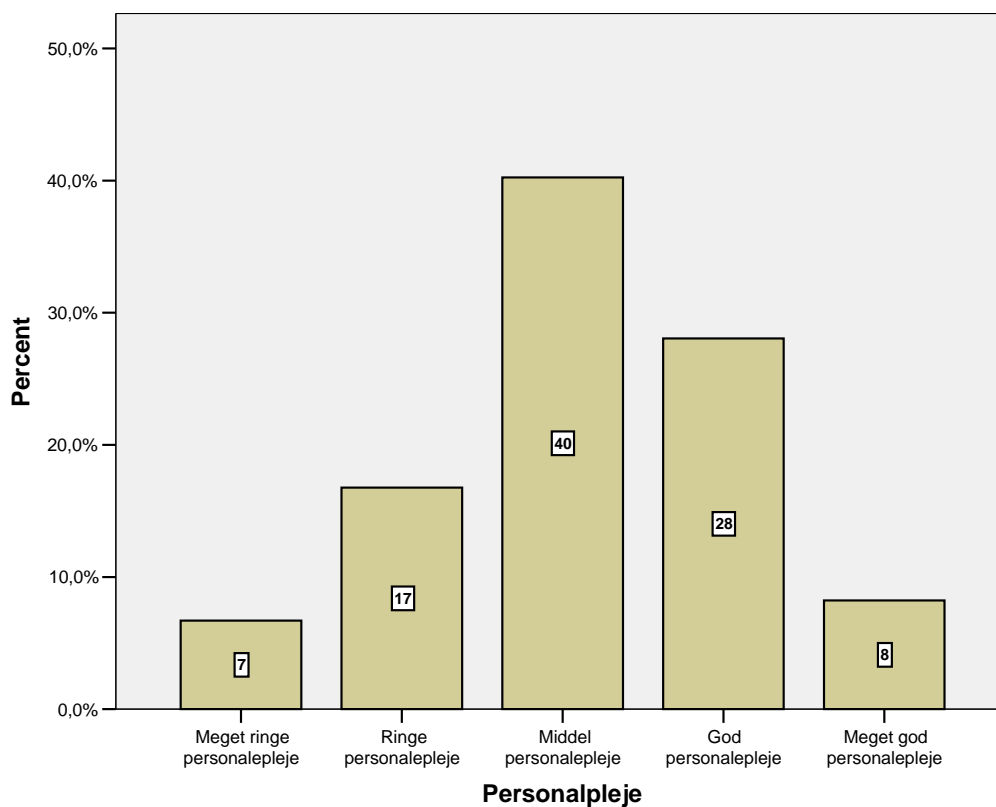
God pleje af personalet og fremhævelse af, at personalet er arbejdspladsens vigtigste ressource, optræder i mange offentlige og kommunale arbejdssteders værdisæt og personalepolitik. Nærværende undersøgelsesskala "personalepleje" kan give en pejling af, hvordan det opleves på de arbejdssteder, hvor DLFs medlemmer er ansat.

Skalaen, personalepleje på arbejdspladsen, sammenfatter følgende 3 spørgsmål:

- Man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.
- Man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen.
- I hvilket omfang ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel.

Figur 4.12 viser, at meningerne er delte. 36 % oplever personaleplejen som god eller meget god; 24 % finder den ringe eller meget ringe.

Figur 4.12: Personalepleje



Værdsættelse i form af ros, opmuntring eller penge falder dårligst ud, idet 45 % synes, at det sker sjældent eller meget sjældent. Knap halvdelen (46-47 %) oplever, at deres arbejdssted ofte/meget ofte tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen, samt at ledelsen ofte/meget ofte interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel.

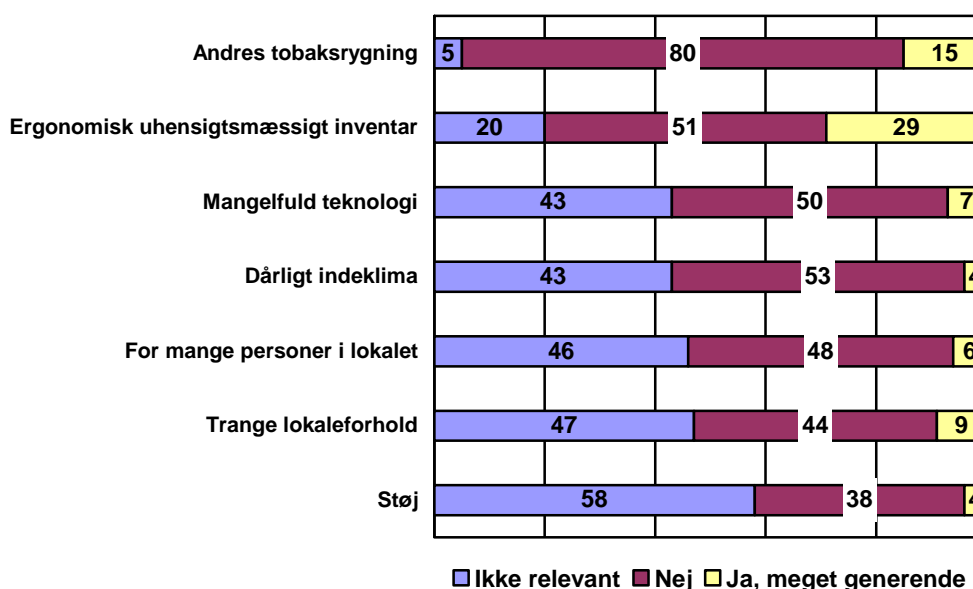
Resultatet viser, at der er god plads til forbedring. God personalepleje har også sammenhæng med stress. De steder, hvor personaleplejen opleves at være ringe, er andelen med stress det dobbelte sammenlignet med arbejdsstedet med den gode personalepleje.

5 Fysisk arbejdsmiljø

De fysiske risikofaktorer ved arbejdet i undervisningssektoren er kendte og bl.a. belyst i Arbejdsmiljøvejviser nr. 48 for undervisning og forskning. Af fysiske risikofaktorer angives både støj og indeklima.

Figuren nedenfor viser lærernes opfattelse af deres fysiske arbejdsmiljø, hvor det ses, at 58 % oplever støj som meget generende. Af andre risikofaktorer følger herefter trange lokaleforhold, som 47 % oplever som meget generende. 46 % oplever, at for mange personer i lokalet er meget generende, og 43 % oplever indeklima og mangelfuld teknologi som meget generende.

Figur 5.1: "Oplever du nogle af følgende forhold i dit arbejde i en sådan grad, at du synes, det er MEGET generende?" (spørgsmål 124-30). I procent



Medarbejdere oplever hyppigere end ledere, at støj, trange lokaleforhold, for mange personer i samme arbejdslokale, dårligt indeklima og mangelfuld teknologi er generende.

Lydoverfølsomhed (hyperacusis) synes at være et særligt arbejdsmiljøproblem hos personer, der beskæftiger sig med børn, fx folkeskolelærere og pædagoger. Det viser resultater fra den nationale arbejdsmiljøkohorte (NAK), 2005¹³. I nærværende undersøgelse findes, som det fremgår af figur 5.1, at 58 % af DLFs medlemmer føler sig meget generet af støj. NAK, 2005 viste tilsvarende. Her fandtes, at over halvdelen af folkeskolelærerne føler sig udsat for støj, der forstyrrer arbejdet i mindst en fjerdedel af ar-

¹³ Kilde: Den nationale arbejdsmiljøkohorte, NAK, 2005.
www.arbejdsmiljoforskning.dk

bejdstiden. I tidsskriftet Arbejdsmiljø 2:2007 kan der hentes inspiration til, hvordan støj kan reduceres, bl.a. med referencer til folkeskolen. (Se www.arbejdsmiljoviden.dk).

6 Vold og mobning

6.1 Vold

CASA har ud fra FTF-undersøgelsen udarbejdet rapporten “Vold, intimidering samt traumatiske oplevelser i arbejdet” (CASA og FTF, 2007). I rapporten beskrives spørgeskemaundersøgelsens resultater vedrørende vold på jobbet, mobning, seksuel chikane m.m. i relation til de forskellige brancheområder, hvor FTFeerne er beskæftigede.

Af tabel 6.1 fremgår det, at vold og hærværk i relation til arbejdet er udbredt blandt medlemmer af DLF. Hver 10. har været udsat for fysisk vold; dobbelt så mange for psykisk vold/trusler om vold. 4 ud af 10 har været vidne til voldelige episoder i deres arbejde. Og hver 10. har været udsat for hærværk. Mændene angiver hyppigere end kvinderne at være udsat for flere af ovennævnte uacceptable hændelser (jf. tabel 6.1).

Tabel 6.1: Har du det seneste år i dit arbejde været udsat for ... (I procent)

	Ja Kvinder n=227	Ja Mænd n=102	Alle
Fysisk vold?	11	11	11
Psykisk vold, trusler om vold?	19	29	22 *)
Været vidne til voldelige episoder?	34	52	40 *)
Røveri?	0,5	2	1
Udsat for hærværk, fx rudeknusning, din bil-/cykel- dæk skåret op, andre af dine ting ødelagt?	6	19	10 *)

*) Statistisk sikker forskel

Resultaterne viser, at 24 % af samtlige har været udsat for fysisk vold og/eller psykisk vold/trusler om vold. Resultatet er uændret sammenlignet med 2001¹⁴. I 2001 havde 10 % af DLFs medlemmer inden for det sidste år været udsat for fysisk vold; 21 % for trusler om vold, og samlet set havde 21 % været udsat for fysisk og/eller trusler om vold. Forekomsten af vold var 2,5 gange højere end i 1993, hvor problemet også blev kortlagt (se note 14).

Der findes ikke at være klare aldersmæssige forskelle i forekomsten af de forskellige problemområder i tabel 6.1. Derimod ses visse forskelle i forhold til stilling. Ledere med personaleansvar angiver således betydeligt hyppigere end lærerne, at de har været udsat for fysisk vold (19 % versus 10 %) og hærværk (31 % versus 8 %). Procentgrundlaget for lederne er dog beskedne, så resultatet er behæftet med usikkerhed.

¹⁴ Se Jørgen Møller Christiansen: “Vold på arbejdet – med særlig vægt på FTFs medlemmer”, CASA februar 2005.

Hvor forekommer volden? Det kan indkredses ud fra undersøgelsen. Personerne har angivet, hvor de arbejder. I tabel 6.2 sammenholdes arbejdsstedet med oplysningerne om vold.

Tabel 6.2: Forekomst af vold fordelt på arbejdssteder. Andele i pct. der har været udsat for vold i arbejdet inden for de sidste 12 måneder

	Udsat for fysisk vold	Udsat for psykisk vold, trusler om vold
Folkeskole, fortrinsvis normalklasse (n=251)	5 %	19 %
Folkeskole, fortrinsvis specialklasser (n=23)	30 %	39 %
Privat skole (n=2).....	-	-
Amtskommunal (special-)skole, institution (n=16)	63 %	57 %
Ungdoms Uddannelsesvejledning UU (n=3) .	-	-
PPR (n=6).....	-	-
Forvaltning (n=3).....	-	-
Andre typer institutioner fx CVU, DPU, Røde Kors skoler mv. (n=1)	-	-
Andet (n=19).....	21 %	32 %
Total (N=324)	11 %	22 %

Som det fremgår af tabel 6.2 er forekomsten af vold mest udbredt i specialklasser og -institutioner. Det forekommer også, men i mindre målestok i folkeskolens normalklasser, og her især i form af trusler om vold.

De personer, der har været udsat for vold – fysisk vold og/eller psykisk vold eller trusler om vold – i arbejdet, er udgangspunktet i det følgende.

Blandt de, der har været udsat for vold i arbejdet, har hovedparten (64 %) været udsat for 1-2 episoder det sidste år. Som det fremgår af tabel 6.3 har mange dog været hyppigere udsat for problemet. 6 % angiver, at det er sket flere end 10 gange de sidste 12 måneder.

Tabel 6.3: Voldsepisoder, hyppighed, i procent. Antal svarpersoner = 80

	1-2 gange	3-5 gange	6-10 gange	Flere end 10 gange
Hvor mange gange har du i dit arbejde været udsat for vold/trusler i de sidste 12 måneder?	64	24	6	6

Mere end hver tredje af de voldsudsatte har altså været udsat for 3 eller flere hændelser det sidste år. Tabel 6.4 viser, at voldsepisoderne typisk er knyttet til relationen til den person, som serviceres. En del har dog også været udsat for vold og trusler fra pårørende til eleven. Enkelte har været udsat for vold fra kollega, leder eller andre.

Tabel 6.4: Udøver af volden/truslerne. I procent

Hvem udøvede volden/truslerne om vold, du var udsat for?	Ja	Nej
Person, som jeg servicerede (elev, klient, o.l.) (n=76).....	93	7
Pårørende (familie, ven mv.) til overnævnte person (n=61).....	23	77
Kollega (n=55)	2	98
Leder (n=54).....	2	98
Andre (n=54)	4	96

Voldens alvorsgrad er undersøgt ud fra 2 spørgsmål. Dels om personen, der var udsat for vold eller trusler, blev chokeret eller bange, dels om personen fik synlige mærker eller skader på kroppen (se tabel 6.5).

45 % angiver, at de blev chokerede eller bange, mens ca. 1/3 fik synlige mærker eller skader på kroppen.

Tabel 6.5: Voldens alvorsgrad. Procent

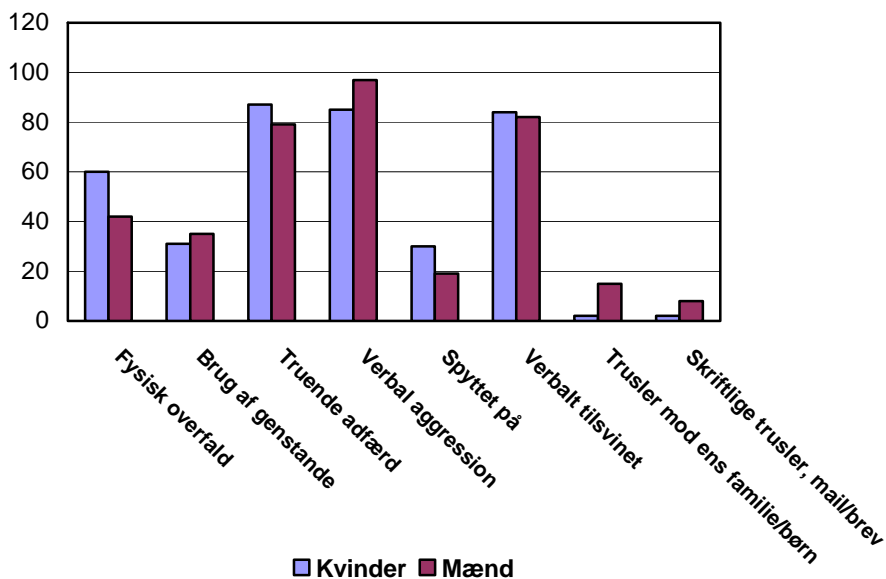
Har den vold/trusler om vold, du har været udsat for de sidste 12 måneder været så alvorlig, at du ... ?	Ja	Nej
Blev chokeret eller bange (n=78).....	45	55
Fik synlige mærker eller skader på kroppen (n=73)	34	66

Lidt over hver tredje (36 %) angiver, at de hverken blev chokerede/bange eller fik skader på kroppen efter voldsudsættelsen.

Kvinder svarer betydeligt hyppigere end mænd, at volden eller truslerne om vold har gjort dem chokerede eller bange. Fysiske skader angives lige hyppigt blandt mænd og kvinder.

De 80 personer, som har været udsat for vold/trusler, har svaret på, hvad volden/truslerne bestod i. Svarene fremgår af figur 6.1.

**Figur 6.1: Voldens elementer, udsættelse fordelt på køn.
Forekomst i procent**



Der er typisk tale om udsættelse for en kombination af forskellige voldelige udtryksformer, fx fysisk overfald (spark, slag, krads o.l.) i kombination med truende adfærd, verbal aggression og tilsvining eller spyttet på. Omkring hver tredje voldsudsat angiver, at voldsudøveren anvendte genstande (fx kastede ting, anvendte “slagvåben”, kniv eller andre redskaber). Trusler rettet mod den udsattes nærmeste familie, børn mv. har i alt 7 % været udsat for – mænd betydeligt hyppigere end kvinder. 4 % af samtlige angiver, mænd hyppigere end kvinder, at de har modtaget skriftlige trusler (mail, brev o.l.).

Kvinder angiver hyppigere end mænd, at de har været udsat for fysisk overfald og spyttet på. Og som sagt ovenfor, så angiver flere mænd end kvinder at være udsat for trusler rettet mod deres familier eller skriftlige trusler via brev, mail. På de andre undersøgte områder ses ingen væsentlige kønsforskelle.

6.2 Mobning

I undersøgelsen er forekomst af mobning på arbejdspladsen undersøgt. Begrebet mobning blev defineret i spørgeskemaet. Der henvises til en skandinavisk anerkendt definition og bl.a. sammenfaldende med Arbejdstilsynets definition (AT-vejledning Mobning og seksuel chikane, D.4.2, marts 2002). Se spørgeskemaet spørgsmål 82 i bilag 1.

Tabel 6.6 viser, at 20 % af samtlige har observeret, at nogen på pågældendes arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder.

Såvel ledere som lærere angiver, at de har observeret, at nogen har været udsat for mobning.

Tabel 6.6: Observeret mobning på arbejdspladsen inden for det sidste ½ år. Procent

	Ja		Nej	
	Leder	Lærer	Leder	Lærer
Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder?	13	20	87	80

Observeret mobning er stort set lige udbredt blandt mænd som kvinder, og blandt yngre som ældre. Resultaterne viser derimod, som forventet, at jo større arbejdsplads desto større andel angiver, at de har observeret mobning.

Lærerne er også spurgt, om de selv har været udsat for mobning. Dette svarer 5 % ja til. Det svarer til 17 personer. Disse personer blev spurgt, hvem "mobberen" var. 12 af de mobbede peger på, at kolleger var mobberen/-mobberne. 7 personer svarede, at leder var mobberen.

7 Stress

Arbejdsbetinget stress er i de senere år kommet højt på dagsordenen både i medier, politisk og på arbejdspladserne. I regeringens arbejdsmiljøprogram frem til 2010 har arbejdsbetinget stress høj prioritet, og ved overenskomst-aftalen i 2005 har arbejdsmarkedets parter indgået en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Der er altså gode grunde til at beskæftige sig med emnet i denne undersøgelse.

Stressbegrebet anvendes i mange variationer, og der er en del forvirring om begrebets definition – selv blandt forskere.

Når vi anvender begrebet, er det ud fra en definition om, at stress ikke er en sygdom, men en tilstand man befinder sig i, når man belastes. Hvis belastningen har tilstrækkelig styrke eller er længerevarende, kan det have negative helbredsmæssige følgevirkninger og føre til såvel en egentlig psykisk som en legemlig sygdom.

I denne undersøgelse har vi spurgt til stress på følgende måde:

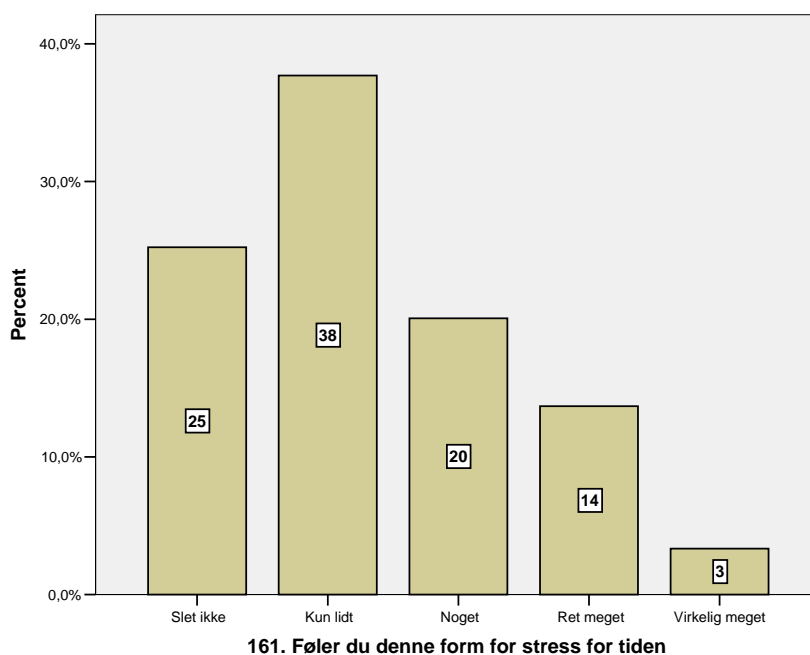
“Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.”

“Føler du denne form for stress for tiden?”

Figur 7.1 viser, at 17 % oplever sig *virkelig meget* eller *ret meget* stresset for tiden. Billedligt er de i “stressens røde zone”. 20 % er placeret i den “gule zone”. De føler *noget* stress for tiden, mens 63 % kun føler lidt stress eller slet ikke stress for tiden.

Næsten 4 ud af 10 (37 %) oplever altså noget, ret eller virkelig meget stress for tiden.

Figur 7.1: Stress blandt alle DLFs medlemmer. Procent



Sammenlignet med gennemsnittet for FTFs medlemmer er stress betragteligt mere udbredt blandt DLFs medlemmer – 6 procentpoint over niveauet blandt samtlige FTFerne (henholdsvis 17 % af DLFerne og 11 % af FTFerne, som føler sig ret meget eller virkelig meget stressede for tiden).

Forekomst af stress er stort set lige udbredt blandt de kvindelige og mandlige medlemmer af DLF. Aldersmæssigt ses som tendens en vis forskel. Laveste forekomst af stress er blandt de yngste (under 40 år), hvor 11 % angiver at være meget stressede stigende til 23 % blandt de 50-59 årige og fallende blandt de ældste (60 + år), hvor 15 % angiver, at de er ret meget eller virkelig meget stressede.

Stress er mere udbredt blandt lærerne sammenlignet med lederne; forskellen er dog ikke statistisk sikker. 18 % af lærerne føler sig meget stressede. Blandt ledere med personaleansvar er tilsvarende andel 13 %, og noget lavere blandt ledere uden personaleansvar (6 %).

I forhold til skolestørrelse findes forholdsvis stor variation. Stress findes således mest udbredt på de mindste skoler (op til 20 ansatte). Her angiver 34 % at være meget stressede. I skoler med 20-49 ansatte er stress-andelen på 12 %, og 16 % og 18 % i skoler med henholdsvis 50-99 ansatte og med 100 eller flere ansatte.

I forhold til familiesituationen ses ligeledes en vis, men statistisk set ikke sikker forskel i variationen. Blandt de, der er gift/samboende, angiver 16 % at være meget stressede. Laveste stress-forekomst findes blandt enlige/ugifte; og højeste niveau konstateres blandt enlig/fraskilt, enke/enkemand

(29 %). Og stress er – måske overraskende for nogle – lavest blandt de DLFere, der har hjemmeboende børn. I disse børnefamilier findes 15 % med stress; blandt de, der ikke har hjemmeboende børn, er andelen, der føler sig meget stresset, 19 %.

Mange undersøgelser har vist en klar sammenhæng mellem stress og forskellige typer arbejdsforhold. Nærværende undersøgelse er ingen undtagelse herfra. Tabel 7.1 viser, at jo mindre man er tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø, jo større er andelen med stress. Blandt de, der er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, findes 21 % med stress. Modsat, blandt de, der er utilfreds med det psykiske arbejdsmiljø, er andelen med stress 3 gange mere udbredt, og omfatter 66 % af de utilfredse.

Tabel 7.1: Tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø sammenholdt med at føle sig stresset. Andele i procent

Stress	"Hvor tilfreds er du med det psykiske arbejdsmiljø?"		
	Kun lidt og slet ikke	Noget, ret meget og virkelig meget	I alt
Meget tilfreds og tilfreds (n=173)	79	21	100
Hverken eller (n=72)	57	43	100
Utilfreds og meget utilfreds (n=80)	34	66	100

Ud fra spørgeskemaundersøgelser kan der ikke siges noget sikkert om kausalitet, dvs. hvad der er årsag og virkning. Resultatet viser, at der er en klar sammenhæng mellem stress og oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Men vi kan ikke udsige, om psykisk arbejdsmiljø er årsag til stress, eller om et højt stressniveau bevirker, at det psykiske arbejdsmiljø opleves som dårligt. Resultatet giver dog et klart signal om, at der kan være en klar positiv gevinst ved en målrettet indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor en mulig gevinst er reduceret stress.

Vi har analyseret på andre forhold, der kunne have betydning for stress. Tabel 7.2 viser, at stress er mest udbredt hos lærere, som ofte, meget ofte eller altid får arbejdsopgaver, som de ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre.

Tabel 7.2: Sammenhængen mellem stress og arbejdsopgaver og nødvendige ressourcer. Andele i procent

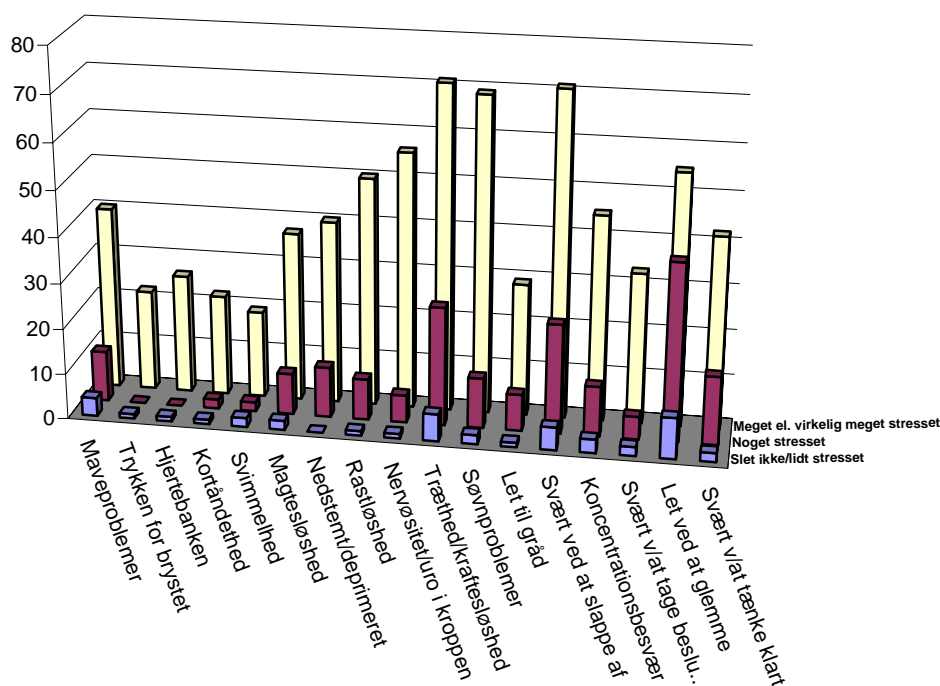
Stress	"Får du arbejdsopgaver, som du ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre?"			
	Meget sjældent/sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte/altid
Slet ikke, kun lidt og noget.....	92	88	81	58
Ret meget og virkelig meget	8	12	19	42
Total	100 (n=67)	100 (n=139)	100 (n=74)	100 (n=50)

Der er gennemført tilsvarende analyser på andre væsentlige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø: indflydelse, kommunikation, ledelse, anerkendelse, udvikling, teamsamarbejde, konflikter og støj. Analyserne viser en markant *lavere* forekomst af stress blandt de, der oplever:

- At få deres arbejde værdsat af nærmeste leder.
- At få den information, de behøver for at klare deres arbejde godt.
- At have et arbejde, hvor de *ikke* skal gøre ting, som de føler bør gøres anderledes.
- At kunne bestemme, hvordan man vil gøre, hvis der er flere måder at gøre arbejdet på.
- At have et opmuntrende og støttende arbejdsklima.
- At have gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på eget arbejdsområde.
- At have de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse arbejdsmæssige problemer.
- At være i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen, der fungerer godt.
- At arbejdspladsen ikke er præget af konflikter.
- At der ikke er støj/generende lyde.

I undersøgelsen er forekomsten af forskellige symptomer af somatisk, emotionel og kognitiv art kortlagt. Disse symptomer kan bidrage til at belyse, hvad stress dækker over. I figur 7.2 sammenholdes svarene på graden af stress (kun lidt/slet ikke, noget stresset og ret meget og virkelig meget stresset) med svarene på, om man inden for de seneste 4 uger har oplevet de ovennævnte symptomer. Bemærk, at der kun er medtaget de personer i figuren, som har angivet at have symptomet *meget ofte* eller *ofte* inden for de sidste 4 uger. Der kunne også angives: indimellem, sjældent, aldrig (se spørgsmål 162, bilag 1). Disse svar er udeladt i figuren.

Figur 7.2: Somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. Andel i procent af de stressede/ikke stressede, der angiver, at symptomet forekommer ofte eller meget ofte



Analysen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem oplevelsen af stress og forekomst af såvel somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. De personer, som har svaret, at de er ret meget eller virkelig meget stressede, oplever markant hyppigst de forskellige typer symptomer.

Analysen peger endvidere på, at tilstanden “noget stresset” bør betragtes som uacceptabel, idet der er en relativ høj forekomst af symptomer. Og det er bemærkelsesværdigt, at de personer, der ikke oplever stress, kun i ganske beskedent målestok oplever symptomerne.

I overenskomstaftalen i 2005 blev der indgået en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Undersøgelsen viser, at der kan være mange gode grunde til at få denne aftale implementeret på DLFs medlemmers arbejdspladser.

8 Interaktion mellem arbejde og privatliv

Samspelet mellem arbejde og privatliv er belyst ud fra 2 spørgsmål, der er vist i tabel 8.1.

Tabel 8.1: Krav fra arbejdet påvirker familielivet eller omvendt. Procent

Påvirker ...	Meget sjældent	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte
de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde?	10	22	49	16	3
krav fra din partner/familie dit arbejde på en negativ måde?	42	38	16	3	1

Betydeligt flere svarer, at arbejdet påvirker ens familieliv negativt, end det modsatte, at krav fra familien påvirker ens arbejde på en negativ måde.

8.1 Når arbejdsdagen er omme

Hvordan er den generelle stemning, når arbejdsdagen er slut, og medlemmerne af DLF forlader deres arbejdssted og begiver sig hjemad? Har det været en god dag eller ej?

Aspektet er belyst i et tidligere kapitel, men lad os lige repetere svarene. Stemningen forsøges indfanget med de 2 spørgsmål i nedenstående tabel.

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Meget sjældent, aldrig
Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med	10	43	39	9	0
Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen	10	54	33	3	0

Lidt over halvdelen af medlemmerne går ofte eller meget ofte glade hjem og føler, at de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med. 4 ud af 10 gør det indimellem, og 9 % synes, at det kun sker sjældent. Billedet ser lidt pænere ud i forhold til at have en god dag pga. sociale forhold på arbejdspladsen.

Billedet i skemaet ovenfor varierer ikke markant mænd og kvinder imellem, og det genfindes stort set på de mindre, mellemstore og større arbejdssteder. Aldersmæssigt er der en vis variation, hvor de personer der er 50 år eller ældre, skiller sig lidt negativt ud. I aldersgruppen over 50 år er der 12-13 %, der angiver, at de sjældent går opløftet hjem pga. arbejdet. Blandt de under

50 år er tilsvarende andel på 4-5 %. Resultaterne viser endvidere, at relativt flere ledere med personaleansvar går glade hjem sammenlignet med ledere uden personaleansvar og menige medarbejdere.

8.2 Arbejdet og dets betydning for privatlivet

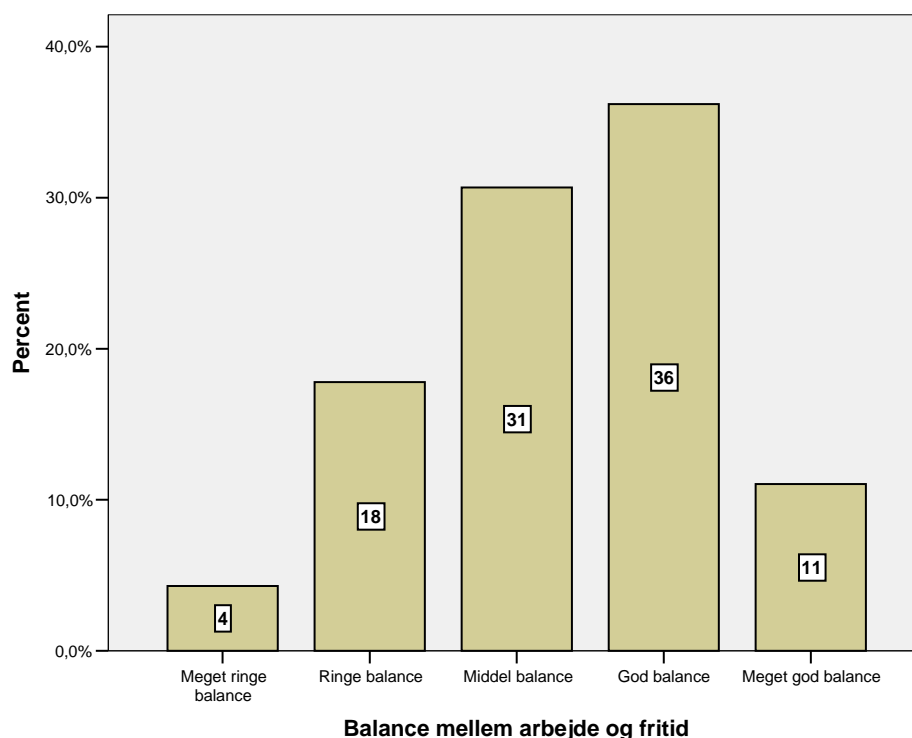
Følgende spørgsmål ser på balancen mellem arbejde og fritid. Om medlemmerne oplever at have energi til privat- og fritidslivet, eller om de kommer hjem og er for trætte til aktiviteter.

Tabel 8.1: Balance mellem arbejde og fritid. I procent

	Meget ofte	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent, aldrig
Der er en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv.....	9	44	34	12	1
Når jeg kommer hjem efter arbejdet, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil	4	30	44	20	3
Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme.....	2	12	31	40	15
Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner	4	20	41	30	6

De 4 spørgsmål i tabel 8.1 er sammenfattet i skalaen balance mellem arbejde og fritid.

Figur 8.1: Balance mellem arbejde og fritid



Knap halvdelen (47 %) findes at have en god eller meget god balance mellem arbejde og privatliv (se figur 8.1). For 31 % er den middel, og 22 % oplever dårlig eller meget dårlig balance mellem arbejde og privatliv.

Spørgsmålene i tabel 8.1 viser supplerende, at kun knap hver fjerde synes, de har overskud til at lave de ting, de gerne vil lave i deres fritid. 34 % synes modsat, at de ofte eller meget ofte er for udmattede til disse aktiviteter. Og et stort flertal (65 %) svarer, at de nogle gange til meget ofte oplever, at arbejdet tager for meget tid, som de hellere ville have brugt sammen med familie og venner, og mange oplever, at familien er misfornøjede hermed.

Set under et synes den angivne relativ gode balance mellem arbejde og fritid således ikke entydigt at være helt "afbalanceret", hvor fritiden synes iblandet afsavn og indskrænkninger for mange.

Arbejde – fritid og sygefravær

Sygefravær kan have mange årsager. Ud fra respondenternes egne oplysninger er det gennemsnitlige antal sygedage inden for det sidste år på 8,0. 24 % angiver, at de slet ikke har haft sygefravær det sidste år. Resultaterne viser også, at 71 % af respondenterne har gået på arbejde, selvom de var syge inden for det sidste år. De nævnte tal er stort set sammenfaldende med, hvad der findes blandt samtlige FTFere.

CASA har ud fra FTF-dataene analyseret sammenhængen mellem arbejde og privatliv¹⁵. Analysen viser bl.a., at balancen mellem arbejde og privatliv er en vigtig faktor af betydning for sygefravær. For medlemmer af DFL er sammenhængen belyst i tabel 8.2. Tabellen viser, at antal sygedage er mere end 3 gange højere blandt de med ringe balance mellem arbejde og privatliv sammenlignet med de, hvor balancen er meget god.

Tabel 8.2: Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder? Ca. antal dage: 0-80

Balance mellem arbejde og fritid	Sygedage gennemsnit	N	Std. Deviation
Meget ringe balance.....	10,00	14	7.894
Ringe balance	10,58	57	13.713
Middel balance	9,27	99	20.158
God balance.....	6,82	114	12.788
Meget god balance.....	3,17	36	3.798
Total	7,98	320	14.997

Der kan være mange gode grunde til at arbejde forebyggende for et bedre arbejdsmiljø. Men det er også vigtigt at se indsatsen i et bredere perspektiv, hvor skabelsen af balance mellem arbejde og privatliv er et centralt element, og jo bedre balance, des mindre sygefravær.

¹⁵ J. M. Christiansen og H. Hansen: "Arbejde og sygefravær". CASA, notat, maj 2007.

9 Varetagelse af lærernes interesser og løn

Medlemmerne af DLF fik stillet spørgsmålet (nr. 63): "Oplever du, at der er en person eller en organisation, der varetager dine interesser?". Svarene fremgår af tabel 9.1.

Tabel 9.1: Oplever at en person eller organisation varetager deres interesser. Procent

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent/ aldrig
Oplever du, at der er en person eller organisation, der varetager dine interesser?	6	34	37	20	3

Som tabel 9.1 viser, svarer 4 ud af 10, at der meget ofte eller altid er en person eller organisation, der varetager deres interesser, mens over 2 ud af 10 svarer, at det er der meget sjældent eller sjældent.

Ledere oplever sjældnere end medarbejdere, at der er en person eller organisation, der varetager deres interesser. 41 % af lederne svarer, at det oplever de sjældent eller meget sjældent, mens 22 % blandt medarbejderne svarer sjældent eller aldrig.

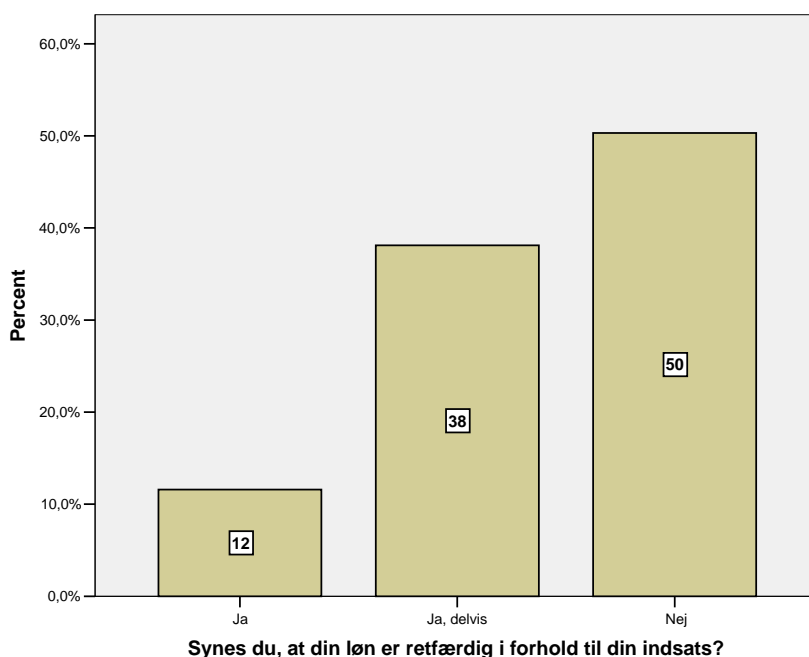
Det er uvist, om undersøgelsens svarpersoner har tænkt på skolens sikkerhedsorganisation, tillidsrepræsentant, samarbejdsudvalg, diverse udvalg, Danmarks Lærerforening eller noget helt andet, da de besvarede spørgsmålet.

Det sidste tema, der tages op til behandling, er løn. Honorering er også en faktor i oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø, da løn kan være en markør i oplevelsen af at føle sig værdsat og anerkendt.

I undersøgelsen indgår 2 spørgsmål til belysning heraf. Dels om man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen (spørgsmålet er berørt i et tidligere kapitel), dels om man synes, at lønnen er retfærdig i forhold til den indsats, man yder.

Svarene på det sidste spørgsmål hælder kraftigt i retning af et nej jf. figur 9.1.

Figur 9.1: Oplevelse af lønnen som retfærdig i forhold til indsats. Total



Spørgsmålet, om man belønnes for at have ydet et godt stykke arbejde, hælder i samme retning. 44 % af samtlige synes, at det sker sjældent eller meget sjældent. Lidt over hver tredje angiver, at det sker nogle gange, og 18 % finder, at det sker ofte. Det samlede billede for FTFs medlemmer hælder ligeledes i negativ retning, men er dog lidt bedre end gældende for medlemmer af DLF. 25 % af FTFs medlemmer synes således, at de ofte eller meget ofte belønnes for veludført arbejde; tilsvarende andel blandt DLFere var som sagt “kun” 18 %.

Bilag

Spørgeskema



Spørgeskema

Midt i en omstillingstid FTFernes psykiske arbejdsmiljø

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF, har besluttet at gennemføre en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt tilsluttede faglige organisationers medlemmer. Undersøgelsen er en opfølgning på en lignende, som FTF gennemførte i 2001, så udviklingen kan beskrives.

Du er én af de ca. 2.000 personer, der er udtrukket tilfældigt. Vi håber, at du vil medvirke. Ved at besvare spørgeskemaet får du mulighed for at påvirke den kommende indsats på området, og samtidig vil du være med til at bidrage til, hvilken arbejdsmiljøpolitik der skal udformes.

Undersøgelsen gennemføres af CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse), som også lavede undersøgelsen i 2001.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen afhænger af, at så mange som muligt svarer på spørgsmålene. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt og returnere det til CASA i vedlagte svarkuvert (porto er betalt) **senest den 12. september 2006**. Hvis du ikke har returneret skemaet inden denne dato, vil vi tillade os at sende en påmindelse.

Undersøgelsen er tilmeldt Datatilsynet. CASA kan love dig, at din besvarelse behandles fortroligt, og CASA garanterer, at hverken din forening eller din arbejdsplads får dit udfyldte spørgeskema at se. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret. Nummeret, som er stemplet på de enkelte skemaer, bliver kun brugt til at registrere, om spørgeskemaet er blevet returneret til CASA. Det gør vi for at undgå at sende erindringsbreve og ulejlige de, der svarer til tiden.

Hvis du har spørgsmål til undersøgelsen, kan du kontakte undertegnede.

På forhånd tak for din medvirken.

Jørgen Møller Christiansen
CASA
Tlf. 3389 0155
Mail: jmc@casa-analyse.dk

Nadia El-Salanti
CASA
Tlf. 3389 0162
Mail: nes@casa-analyse.dk

Om udfyldelse af spørgeskemaet

Du bedes sætte kryds i kassen ved det tal, der passer bedst i forhold til dig.

Nogle steder skal du skrive et tal, fx din alder. Her skrives tallet (fødselsåret) ind.

1	9			
---	---	--	--	--

Vigtigt

Dit udfyldte spørgeskema scannes. **Vi vil derfor bede dig om at sætte dit kryds præcist inde i kassen, så der ikke opstår fejl, når scanneren aflæser dine svar.**

Ordforklaring

I spørgsmålene er anvendt **klienter/kunder** for alle kategorier af personer, som FTFs forskellige faggrupper kan have kontakt med på deres arbejde. Hvis du har med elever, patienter eller andre kategorier af mennesker at gøre, skal du bare tænke på dem, når du besvarer spørgsmålene.

Her kommer nogle spørgsmål om dit nuværende arbejde. Hvis du har flere job, skal du besvare spørgeskemaet ud fra din hovedbeskæftigelse – det arbejde, du bruger flest timer på.

1. Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

Antal år:

2. Hvor længe har du i alt arbejdet inden for dit nuværende arbejde?

Antal år:

3. Hvor i landet er din arbejdsplads beliggende?

Skriv venligst postnummer:

4. Din stillingsbetegnelse, så præcis som muligt?

(Skriv fx lærer, overlærer, børnehaveklasseleder, skoleinspektør, skolekonsulent, skolepsykolog)

Skriv venligst:

5. Hvor længe har du været ansat i din nuværende stillingsbetegnelse på arbejdspladsen?

Antal år:

6. Hvilket undervisningsområde er du beskæftiget indenfor?

Kun et kryds

- | | |
|---|----------------------------|
| Folkeskole, fortrinsvis normalklasser | <input type="checkbox"/> 1 |
| Folkeskole, fortrinsvis specialklasser | <input type="checkbox"/> 2 |
| Privat skole | <input type="checkbox"/> 3 |
| Amtskommunal (special-)skole, -institution | <input type="checkbox"/> 4 |
| Ungdoms Uddannelsesvejledning, UU | <input type="checkbox"/> 5 |
| PPR | <input type="checkbox"/> 6 |
| Forvaltning | <input type="checkbox"/> 7 |
| Andre typer institutioner fx CVU, DPU, Røde Kors skoler m.v. | <input type="checkbox"/> 8 |
| Andet: (skriv venligst) _____ | <input type="checkbox"/> 9 |

7. Hvor mange ansatte er der på den arbejdsplads/institution, hvor du arbejder? (Den lokalt afgrænsede arbejdsplads, fx skole, sygehusafdeling, bankafdeling, daginstitution) *Kun et kryds*

- 1-9 ansatte..... 1
- 10-19 ansatte..... 2
- 20-49 ansatte..... 3
- 50-99 ansatte..... 4
- 100-499 ansatte..... 5
- 500 ansatte eller flere..... 6
-

8. Hvem er din arbejdsgiver? *Kun et kryds*

- Kommune 1
- Amt 2
- Stat 3
- Offentligt ejet/koncessioneret virksomhed 4
- Privat virksomhed..... 5
- Selvejende institution 6
-

9. Hvordan er din nuværende ansættelse? *Kun et kryds*

- Fast ansat..... 1
- Vikariat/vikarbureau..... 2
- Projektansat/kontraktansat (tidsbegrænset) 3
- Ansæt på timeløn 4
- I arbejdstilbud, aktivering eller lignende 5
- Selvstændig..... 6
- Anden form for ansættelse 7
- Arbejdsløs..... 8
-

10. Beskæftigelse. Er du i øjeblikket... *Kun et kryds*

- Heltidsansat..... 1
- Deltidsansat..... 2
- Ingen fast arbejdstid ifølge kontrakt/aftale? 3
-

11. Hvordan er din arbejdstid placeret?

Kun et kryds

- Fast dagarbejde..... 1
- Skiftende mellem dag og aften..... 2
- Skiftende mellem dag, aften, nat..... 3
- Fast aftenarbejde 4
- Fast natarbejde..... 5
- Fast weekendarbejde 6
- Andet (skriv): _____ 7
-

12. Hvor mange timer plejer du at arbejde alt i alt om ugen?

(inklusive over-/merarbejde)

Antal timer i hovedjob:

Antal timer i evt. bijob:

13. Er du leder?

Kun et kryds

- Ja, leder **med** personaleansvar..... 1
- Ja, leder **uden** personaleansvar (Gå til spørgsmål 14) 2
- Nej (Gå til spørgsmål 14) 3
-

13. a Hvis ja til at være leder med personaleansvar:

Hvor stort et personale har du ansvaret for?

Kun et kryds

- 1-10 personer 1
- 11-25 personer 2
- 26-50 personer 3
- Over 50 personer 4
-

Spørgsmål om krav i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Oftede	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
14. Er din arbejdsmængde så ujævnt fordelt, at det hoer sig op?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15. Er du nødt til at arbejde over?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. Er det nødvendigt for dig at arbejde i meget højt tempo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17. Har du for meget at lave på dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18. Kræver dit arbejde fysisk uholdenhed?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19. Kræver dit arbejde, at du skal tage hurtige beslutninger.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20. Er din arbejdsopgaver så svære, at de er vanskelige at løse?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21. Kræver dit arbejde maksimal opmærksomhed?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22. Arbejder du under tidspres? (fx snævre deadlines)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23. Forekommer der forstyrrende afbrydelser i dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24. Kræver dit arbejde, at du skal træffe komplicerede beslutninger?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26. Er dit arbejde ensformigt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27. Gentager du de samme arbejdsrutiner med få minutters mellemrum?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28. Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig burde være bedre uddannet til for at udføre? ..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
29. Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
30. Er der positive udfordringer i dit arbejde?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
31. Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32. Kræver dit arbejde, at du får ny viden og nye færdigheder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34. Er det muligt for dig at have social kontakt med dine kolleger, mens du arbejder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
35. Hvis du laver fejl i dit arbejde, er det så forbundet med risiko for personskade?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
36. Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

37. Indebærer dit arbejde kontakt med kunder/klienter, elever m.m.?	<i>Kun et kryds</i>
Nej (Gå til spørgsmål 41)	<input type="checkbox"/> 1
Ja, mest <i>direkte</i> kontakt (ansigt til ansigt eller telefonkontakt).....	<input type="checkbox"/> 2
Ja, mest <i>indirekte</i> kontakt (via mail, post, telefax osv.).....	<input type="checkbox"/> 3
Ja, stort set lige meget indirekte og direkte kontakt.....	<input type="checkbox"/> 4

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
38. Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
39. Skal du tage imod og behandle klager fra klienter/kunder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
40. Synes du, at du har et godt forhold til dine klienter/kunder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

41. Har du det seneste år i dit arbejde været udsat for...	<i>Sæt kun et kryds i hver linie</i>	
	Ja	Nej
a. fysisk vold?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
b. psykisk vold, trusler om vold?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
c. været vidne til voldelige episoder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
d. røveri?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
e. chokerende, traumatiske oplevelser (fx vidne til dødsfald, personskade?).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
f. udsat for hærværk, fx rudeknusning, din bil-/cykeldæk skåret op, andre af dine ting ødelagt?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

Hvis "ja" ved spørgsmål 41a og 41b om udsat for fysisk vold eller trusler om vold i dit arbejde. (Hvis nej ved de 2 spørgsmål, gå til spørgsmål 46)

42. Hvor mange gange har du i dit arbejde været udsat for vold/trusler i de sidste 12 måneder?	<i>Sæt kun et kryds</i>
1-2 gange	<input type="checkbox"/> 1
3-5 gange	<input type="checkbox"/> 2
6-10 gange	<input type="checkbox"/> 3
Flere end 10 gange	<input type="checkbox"/> 4

43. Har den vold/trusler om vold, du har været udsat for de sidste 12 måneder været så alvorlig, at du...	<i>Sæt kun et kryds i hver linie</i>	
	Ja	Nej
blev chokeret eller bange?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Fik synlige mærker eller skader på kroppen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

44. Hvem udøvede volden/truslerne om vold, du var udsat for?*Sæt kun et kryds i hver linie*

	Ja	Nej
Person, som jeg servicerede (patient, klient, elev o.l.).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Pårørende (familie, ven m.v.) til ovennævnte person	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Kollega.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Leder	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Underordnet (medarbejder).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Andre.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

45. Hvad bestod volden/truslerne i?*Sæt kun et kryds i hver linie*

	Ja	Nej
Fysisk overfald – slag, spark, krads o.l.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Brug af genstande, fx kastede ting, anvendte slag“våben”, kniv eller andre redskaber?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Truende adfærd.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Psykisk eller verbal aggression	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Spyttet på	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Ukvemsord/verbalt tilsvinet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Trusler rettet mod min nærmeste familie, børn m.v.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Skriftlige trusler, fx mail, brev	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Hærværk mod mine ejendele.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

Rolleforventninger

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
46. Er der fastlagt klare mål for dit arbejde?...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
47. Ved du helt klart, hvad der er dit ansvarsområde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
48. Ved du helt nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
49. Skal du gøre nogen ting i dit arbejde, som du føler burde gøres anderledes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
50. Får du arbejdsopgaver, som du ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
51. Stilles der uforenelige krav til dig fra to eller flere personer?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
52. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier? ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Indflydelse på arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
53. Hvis der er flere måder, du kan gøre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
54. Kan du påvirke den arbejds mængde, du får?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
55. Kan du selv bestemme dit arbejdstempo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
56. Kan du selv bestemme, hvornår du vil holde pause?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
57. Kan du selv bestemme, hvor længe du vil holde pause?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
58. Kan du selv bestemme din arbejdstid (flekstid)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
59. Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdstid/vagtskema?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
60. Kan du påvirke beslutninger om, hvilke personer du skal arbejde sammen med? .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
61. Kan du selv bestemme, hvornår du har kontakt til klienter/kunder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
62. Kan du påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
63. Oplever du, at der er en person eller organisation, der varetager dine interesser?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Forudsigelighed og forandringer i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
64. Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
65. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
66. Går der rygter om ændringer på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
67. Tror du på, at du om to år har et arbejde, som du finder lige så attraktivt som dit nuværende arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

68. Har der på din arbejdsplads inden for det seneste år været gennemført væsentlige forandringer, fx sammenlægning, oprettelse eller lukning af afdeling/afsnit, ændrede arbejdsopgaver eller organisering af arbejdet, omrokering af personale eller lignende betydelige ændringer?

Sæt kun et kryds

- | | |
|--|----------------------------|
| Ja..... | <input type="checkbox"/> 1 |
| Nej, men der er aktuelle planer/diskussioner
Herom..... (Gå til spørgsmål 70) | <input type="checkbox"/> 2 |
| Nej (Gå til spørgsmål 70) | <input type="checkbox"/> 3 |
| Ved ikke/er ny på arbejdspladsen (Gå til spørgsmål 70) | <input type="checkbox"/> 4 |

69. Hvis ja i spørgsmål 68: Synes du, at de(n) gennemførte forandringer har haft betydning (positivt eller negativt) for din arbejdssituation?

Sæt kryds i ved det tal på linien, som er mest dækkende i forhold til dig

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Meget negativ
betydning

Ingen væsentlig
betydning

Meget positiv
betydning

Mestring af arbejdet

Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
--------------------------------------	----------	----------------	------	------------------------------

Kun et kryds i hver linie

- | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 70. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 71. Er du tilfreds med den mængde arbejde, du får lavet? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 72. Er du god til at håndtere arbejdsmæssige problemer?..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 73. Synes du, at du er god til at bevare et godt forhold til dine kolleger?..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 74. Får du tilbagemelding om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 75. Kan du umiddelbart selv vurdere, om du har gjort dit arbejde godt?..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

Socialt samspil

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
76. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine kolleger?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
77. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra din nærmeste leder?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
78. Hvis du har brug for det, er dine kolleger så villige til at lytte, hvis du har arbejdsmæssige problemer?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
79. Hvis du har brug for det, er din nærmeste leder så villig til at lytte, hvis du har arbejdsmæssige problemer?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
80. Hvis du har brug for det, kan du så snakke med dine venner om problemer på dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
81. Bliver dit arbejde værdsat af din nærmeste leder?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Mobning og seksuel chikane

Mobning (Chikane, ubehagelige drillerier og fornærmelser, forfølgelse, udelukkelse fra fællesskabet) er et problem på nogle arbejdspladser og for nogle ansatte. For at kunne kalde noget mobning, må det gentage sig over en længere periode og personen, der mobbes, må have vanskeligheder med at forsvare sig selv. Det er **ikke** mobning, hvis to personer, der er lige "stærke", har en konflikt, **eller** hvis hændelsen kun sker én gang.

82. Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder? *Kun et kryds*

Ja..... 1

Nej..... 2

83. Har du selv været udsat for mobning på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder? *Kun et kryds*

Ja..... 1

Nej..... 2

84. Hvis ja, fra hvem?*Sæt gerne flere krydser*

Kolleger	<input type="checkbox"/> 1
Leder	<input type="checkbox"/> 1
Underordnede.....	<input type="checkbox"/> 1
Klienter/kunder	<input type="checkbox"/> 1
Andre	<input type="checkbox"/> 1

Seksuel chikane kan både være af psykisk og fysisk karakter. Seksuel chikane kan udøves af bestemte personer imod andre, eller der kan være tale om, at selve miljøet opleves som krænkende. For at kunne kalde noget seksuel chikane, må det finde sted systematisk over en periode (afhængig af grovheden), og den, det går ud over, oplever det som uvelkomment og ubehageligt og har svært ved at sige fra. Eksempler på seksuelt chikane kan være: Berøringer, bemærkninger om krop, påklædning m.v., hentydninger i ord og billeder med seksuelt indhold, forringelser af arbejdsvilkår som gengæld for afvist kontakt.

Sæt kun et kryds i hver linie

	Ja	Nej
85. Har du været udsat for seksuel chikane fra andre personer på din arbejdsplads inden for det sidste år?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
86. Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har følt sig seksuelt chikaneret inden for det sidste år?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

Ledelse

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
87. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at tage del i vigtige beslutninger?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
88. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at sige fra, når du har en anden mening?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
89. Gør din nærmeste leder noget for, at du kan udvikle dine færdigheder?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
90. Tager din nærmeste leder sig af problemer, så snart de dukker op?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
91. Fordeler din nærmeste leder arbejdet retfærdigt og upartisk?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
92. Behandler din nærmeste leder de ansatte retfærdigt og lige?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
93. Er forholdet mellem dig og din nærmeste leder årsag til, at du bliver stresset?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

94. Stoler du på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen/institutionen?*Kun et kryds*

Meget lidt eller slet ikke	<input type="checkbox"/> 1
Lidt	<input type="checkbox"/> 2
Noget	<input type="checkbox"/> 3
Meget	<input type="checkbox"/> 4
Virkelig meget	<input type="checkbox"/> 5

Arbejdspladskultur

	Meget lidt eller slet ikke	Lidt	Noget	Meget	Virkelig meget
--	----------------------------------	------	-------	-------	-------------------

Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?*Kun et kryds i hver linie*

95. Konkurrencepræget?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
96. Opmuntrende og støttende?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
97. Mistroisk og mistænksomt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
98. Afslappet og behageligt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
99. Stift og regelstyret?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
--	-----------------------------------	----------	----------------	------	------------------------------

Kun et kryds i hver linie

101. Tager de ansatte på din arbejdsplads selvstændige initiativer?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
102. Opmuntres de ansatte på din arbejdsplads til at komme med ideer til forbedringer?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
103. Er der tilstrækkelig kommunikation i din afdeling?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
104. Har du bemærket, om mænd og kvinder behandles ulige på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
105. Har du bemærket, om ældre og yngre medarbejdere behandles ulige på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
106. Belønnes man (ros, penge, opmunt-ring), når man har gjort et godt stykke arbejde på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
107. Tager man sig godt af de ansatte på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
108. I hvilket omfang interesserer ledelsen sig for de ansattes helbred og trivsel? ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Oftede	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
109. Påvirker de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
110. Påvirker krav fra din partner/familie dit arbejde på en negativ måde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Er der noget af nedenstående, der passer på dig og dine arbejdskolleger/personalet på din arbejdsplads?

	Ja, passer i høj grad	Ja, passer i nogen grad	Nej, passer ikke rigtigt	Nej, passer slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
111. Arbejdspladsen/afdelingen er præget af konflikter personalet imellem	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
112. Der er ofte skænderier/grænsestridigheder faggrupperne imellem	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
113. Vi er for dårlige til at give hinanden en hjælpende hånd, når der er behov for det.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
114. Der er et rigtigt godt samarbejde blandt personalet på min arbejdsplads	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
115. Der er et rigtigt godt samarbejde med de andre faggrupper, som jeg arbejder med i det daglige .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
116. Vi har et rigtigt godt forhold til andre afdelinger/-parter, som vi samarbejder med	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

117. Indgår du i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen?

Sæt kun et kryds

Ja, og den fungerer godt	<input type="checkbox"/> 1
Ja, men den fungerer mindre godt	<input type="checkbox"/> 2
Nej	<input type="checkbox"/> 3

Kvalifikationer og faglig udvikling

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt	Nej, slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
118. Synes du, at du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
119. Synes du, at dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok på dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
120. Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
121. Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse i dit nuværende arbejde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
122. Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision faglige møder o.l.).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
123. Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Fysisk arbejdsmiljø

Oplever du nogle af følgende forhold i dit arbejde i en sådan grad, at du synes, det er **MEGET** generende?:

	Ja meget generende	Nej	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>			
124. Ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr (lejer, senge, borde, stole, o.l.)?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
125. Trange lokaleforhold (fx for lidt plads, for meget inventar eller udstyr i samme lokale) så arbejdet vanskeliggøres?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
126. Mangelfuld teknologi, edb-programmer o.l.? .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
127. For mange personer i samme arbejdslokale?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
128. Støj/forstyrrende lyde?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
129. Dårligt indeklima?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
130. Andres tobaksrygning	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

Engagement i virksomheden/institutionen

Følgende påstande handler om dit engagement i den virksomhed/institution, du arbejder i. Marker i hvilken grad du er enig eller enig i disse påstande

	Helt uenig	Delvis uenig	Neutral	Delvis enig	Helt enig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
131. Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed/institution er et godt sted at arbejde	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
132. Mine normer og værdier passer godt med de normer og værdier, der er i denne virksomhed/institution	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
133. Denne virksomhed/institution inspirerer mig virkelig til at yde mit bedste.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Tilfredshed med arbejdet

	Ja	Ja, delvis	Nej
134. Synes du, at din løn er retfærdig i forhold til din indsats?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med følgende?:

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
135. Din arbejdstid	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
136. De mennesker, du arbejder sammen med	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
137. Det fysiske arbejdsmiljø	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
138. Det psykiske arbejdsmiljø	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
139. Måden din afdeling ledes på	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
140. Måden dine evner bruges på	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
141. De udfordringer, som dit arbejde indebærer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
142. De betingelser, dit arbejde foregår under	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
143. Dit job som helhed, alt taget i betragtning	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

144. Jeg tænker ofte på at sige op!
Hvor enig er du i dette udsagn?

Kun et kryds

Helt uenig	<input type="checkbox"/>	1
Delvist uenig	<input type="checkbox"/>	2
Hverken enig eller uenig.....	<input type="checkbox"/>	3
Delvist enig	<input type="checkbox"/>	4
Helt enig	<input type="checkbox"/>	5

Belastninger i arbejdet

I hvor høj grad oplever du nedenstående?

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
145. Udmatter dit arbejde dig følelsesmæssigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
146. Føler du dig frustreret af dit arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
147. Føler du dig udbrændt på grund af dit arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
148. Føler du dig udkørt, når din arbejdsdag er slut?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
149. Er du udmattet om morgenen ved tanken om endnu en dag på arbejdet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
150. Føler du, at hver time er en belastning for dig, når du er på arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
151. Har du overskud til at være sammen med din familie og venner i fritiden?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbejde og fritid

I hverdagen oplever man mange små og store glæder. Hvor ofte er nedenstående sket for dig inden for det seneste halve år?:

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig			
<i>Kun et kryds i hver linie</i>								
152. Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
153. Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
154. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv? (Sæt kryds ved det tal nedenfor, hvor det passer bedst til din opfattelse)								
En af de mindst vigtige ting i mit liv	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	En af de vigtigste ting i mit liv

Forholdet mellem arbejde og fritid

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent eller aldrig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
155. Der er en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
156. Når jeg kommer hjem efter arbejdet, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
157. Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
158. Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Spørgsmål om din trivsel og dit helbred

159. Hvordan er dit helbred alt i alt nu sammenlignet med for et år siden?	<i>Kun et kryds</i>
Meget bedre nu end for et år siden	<input type="checkbox"/> 1
Noget bedre nu end for et år siden	<input type="checkbox"/> 2
Nogenlunde det samme nu som for et år siden	<input type="checkbox"/> 3
Noget dårligere nu end for et år siden	<input type="checkbox"/> 4
Meget dårligere nu end for et år siden	<input type="checkbox"/> 5

160. Disse spørgsmål drejer sig om, hvordan du har det, og hvordan du har haft det inden for de sidste 4 uger.

(Svar sådan som det passer bedst for dig)

Hvor stor en del af tiden inden for de <i>sidste 4 uger</i> ...	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	Slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linie</i>						
Har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været meget nervøs?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været så langt nede, at intet har kunnet opmuntre dig?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du følt dig rolig og afslappet?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været fuld af energi?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været trist til mode?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du følt dig udslidt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været glad og tilfreds?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du følt dig træt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

161. Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.

Føler du denne form for stress for tiden?

Kun et kryds

Slet ikke	<input type="checkbox"/> 1
Kun lidt	<input type="checkbox"/> 2
Noget	<input type="checkbox"/> 3
Ret meget	<input type="checkbox"/> 4
Virkelig meget	<input type="checkbox"/> 5

Symptomer

162. Tag stilling til hvert punkt og marker, hvor ofte du inden for de sidste 4 uger har oplevet følgende problemer:

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig
	<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
Ondt i maven eller problemer med maven.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Trykken for brystet eller bryst smerter.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hjertebanken	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Kortåndethed	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svimmelhed.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Spændinger i forskellige muskler ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hovedpine	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svedtendens.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Magtesløshed/hjælpeløshed	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Nedstemthed/deprimeret.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Rastløshed	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Nervøsitet eller uro i kroppen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Træthed eller kraftsløshed	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Søvnproblemer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Let til gråd.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svært ved at slappe af	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Koncentrationsbesvær	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svært ved at tage beslutninger	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Let ved at glemme.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svært ved at tænke klart	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

163. Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder?

Ca. antal dage:

164. Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de sidste 12 måneder?

Ca. antal dage:

Personlige data

165. Hvornår er du født?.....

Årstal:

1	9			
---	---	--	--	--

166. Er du...?

Kun et kryds

Kvinde.....

1

Mand.....

2

167. Oprindelig nationalitet. Hvilket land er du født i?

Kun et kryds

Danmark.....

1

Andet land

(end Danmark) Skriv venligst:.....

2

168. Er du...

Kun et kryds

Gift eller samboende?

1

Enlig (ugift)?

2

Enlig (fraskilt eller enke/enkemand)?

3

169. Har du hjemmeboende børn?

Kun et kryds

Ja.....

1

Nej.....

2

Hvis ja, hvor mange?

Antal:

--	--

Hvor mange af disse er under 7 år?

Antal:

--	--

