



Job og branchemæssige stressfaktorer

Del 1 – Dokumentation

September 2008

Jørgen Møller Christiansen og Henning Hansen

Indhold

Introduktion	5
Sådan er rapporten bygget op.....	7
1 Hvad er stress?	9
1.1 Afgrænsning af det anvendte stressbegreb i rapporten	10
2 Hvor udbredt er stress?	13
2.1 Sygefravær og arbejde.....	15
3 Hvem har stress?	17
3.1 Hvem har stress?	18
3.2 Stress – køn og alder	21
3.3 Stress og sektor	21
4 Faktorer i arbejdet, der har sammenhæng med stress	23
4.1 Arbejdsforhold og stress i en kommunale sektor	27
5 Udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø	29
5.1 Undersøgelser af danske lønmodtagere	29
5.2 Brancher og job	30
5.3 Andre undersøgelser af udvikling i det psykiske arbejdsmiljø	31
6 Vold og trusler om vold – en betydelig stressfaktor	33
6.1 Vold i arbejdet – et udbredt problem	33
6.2 Vold og branchegrupper.....	35
6.3 Hvem udøvede volden?.....	36
6.4 Voldens følger	37
6.5 Vold mod tjenestemænd.....	37
7 Psykiske lidelser og førtidspension	39
8 Anmeldte arbejdsbetingede psykiske lidelser	41
9 Psykosociale belastninger i arbejdet	45
9.1 Psykosociale eksponeringer	46
9.2 Sektor/brancher og eksponering.....	48
9.3 Faggrupper	50
9.4 Eksponeringer	52
9.5 Diagnoser og eksponering	57
9.6 Hvilke faggrupper har stress, depression og belastningsreaktioner? ..	59
10 Sammenfatning og konklusion	61
10.1 Konklusion	65

Introduktion

På baggrunden af den konstaterede betydelige stigning i antal anmeldte arbejdsbetingede lidelser er formålet med projektets del 1:

- at undersøge omfang, udvikling og mønstre i forekomsten af arbejdsbetingede psykiske lidelser og om muligt identificere generelle mønstre i forekomsten af arbejdsbetingede lidelser og anmeldte arbejdsskader, der relateres til stress
- at indkredse mønstre og problemfelter (stressfaktorer), der er specifikke for forskellige kommunale og regionale jobtyper og brancher.

Ud fra den indsamlede viden udarbejdes et inspirationskatalog indeholdende strategier til forebyggelse og bekæmpelse af arbejdsbetingede psykiske lidelser. Kataloget præsenteres i et efterfølgende paper.

Sådan er rapporten bygget op

Rapporten er emne- og kildeopdelt i følgende:

Kapitel 1 giver en kort beskrivelse af, hvad stress er. Fakta om, hvor udbredt stress er og stressens konsekvenser, belyses (kapitel 2). Kapitel 3 indeholder nationale data og bidrag fra forskningsområdet om, hvor vi finder stressen, og hvem der har stress.

Kapitel 4 opsummerer forskningsbaseret viden om faktorer i arbejdet, der har sammenhæng med stress. Fokus rettes mod den kommunale og regionale sektor, og udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø belyses ud fra viden fra forskningens verden.

Kapitel 5 har fokus på udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø samlet set samt inden for forskellige typer brancher og job.

Kapitel 6 ser nærmere på vold i arbejdet – en betragtelig stressfaktor som mange offentligt ansatte har inde på livet. Vold og trusler om vold i arbejdet belyses ud fra forskellige kilder og undersøgelser.

Kapitel 7 har fokus på stress, psykiske lidelser og førtidspension. Sammenhængen mellem førtidspension, sektorer og arbejdsforhold belyses kort.

Kapitel 8 og 9 belyser anmeldte psykiske arbejdsskader. I kapitel 8 indledes med en belysning af anmeldte psykiske lidelser til Arbejdsskadestyrelsen. Herefter følger et af rapportens centrale afsnit (kapitel 9). Der foretages for første gang siden 1994 en mere detaljeret analyse af de data, der knytter sig til anmeldelse til Arbejdstilsynet af arbejdsbetingede lidelser relateret til psykosociale risikofaktorer. Udviklingen gennemgås, og forekomst af lidelser og arbejdsbelastninger inden for forskellige jobområder belyses detaljeret.

Kapitel 10 sammenfatter rapportens gennemgang af de forskellige undersøgelser og kilder. Mønstre og problemfelter (stressfaktorer), der er specifikke for forskellige kommunale og regionale jobtyper og brancher, indkredses.

I en opfølgende, særskilt rapport rettes fokus på, hvad der kan gøres for at forebygge og bekæmpe arbejdsrelateret stress.

1 Hvad er stress?

Der er i den internationale stresslitteratur ikke enighed om definitionen af stress. Definitionerne og tilgangene til stress kan opdeles i tre hovedtyper:

1. Stress defineret som en tilstand i individet: fx anspændthed, aggressivitet, tristhed, ulyst, koncentrationsbesvær, søvnforstyrrelser, isolerer sig socialt.
2. Stress defineret som forhold i omgivelserne: fx konstante forandringer, høje krav, tidspres, tab (fx af ægtefælle eller job) eller trusler.
3. Stress defineret som relationen mellem forhold i omgivelserne og individet, og stress fremkommet ved ubalance, manglende pasform mellem krav fra omgivelserne og individets ressourcer.

Stress anvendes altså i forskellige betydninger, hvilket ofte giver anledning til forvirring. Man kan ikke sige, at den ene betydning er mere korrekt end den anden, men det er naturligvis hensigtsmæssigt, at man er klar over, hvad man taler om, og har til hensigt i forebyggende øjemed.

Den stigende fokus i offentligheden såvel som på arbejdspladserne på stress som et problem har medført et kraftigt voksende marked og udbud af stresshåndteringskurser og behandlingstilbud til den stressede. Disse udbud har typisk rod i den først omtalte tilgang – den individorienterede. Langt hovedparten af disse indsatser er baseret på egne erfaringer og teori og kun i begrænset omfang brug af evidensbaseret viden. Måling af effekt forekommer sjældent¹. En individorienteret tilgang er vigtig og nødvendigt, men en risiko ved den individorienterede tilgang er, at stress gøres til den enkeltes problem, der kan gøre det svært at skabe forpligtende arbejdsfællesskaber, som de fleste af os trives bedst i.

Et eksempel, hvor udgangspunktet er den tredje tilgang, er arbejdspladsernes APV-arbejde, hvor der typisk er fokus på relationen mellem arbejdsmiljøet og medarbejderne. Undersøgelsen af danske virksomheders brug af APV fra 2008 viste, at psykisk arbejdsmiljø er det arbejdsmiljøtema, der bliver gjort mest ud af sammen med indeklimaet i offentlige virksomheder². Undersøgelsen viste dog også, at der er behov for at vejlede virksomhederne omkring indarbejdelsen af arbejdsmiljøproblemer, der knytter sig til psykisk arbejdsmiljø, i den skriftlige APV. Hele 6 ud af 10 danske virksomheder vurderer, at psykisk arbejdsmiljø er sværere at indarbejde i APV³.

¹ Kilde: Nielsen L. et al. *Forebyggelse og behandling af stress i Danmark*. SIF, 2007.

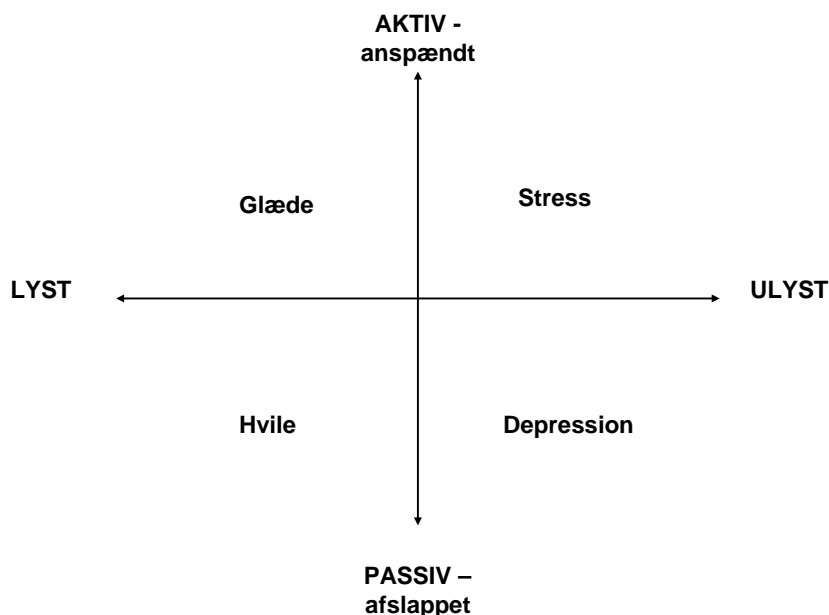
² *Danske virksomheders brug af APV – 2008*. Øje på arbejdsmiljøet, LO, april 2008.

³ Rapporten beskriver ikke, hvordan offentlige og private virksomheder fordeler sig ved dette spørgsmål om vanskeligheden ved at indarbejde psykisk arbejdsmiljø i APV.

1.1 Afgrænsning af det anvendte stressbegreb i rapporten

Stress som en individtilstand karakteriseres typisk ved en kombination af anspændthed og ulyst (se figur 1.1). Anspændthed, eller på engelsk arousal, henviser til, at individet er ”oppe på dupperne”, ”klar til kamp eller flugt”. Stressniveauet afspejler hastigheden i udmattelses- og nedslidningsprocessen i organismen. Jo mere man ”tramper på gaspedalen”, jo højere ”omdrejningstal” motoren køres på, desto hurtigere forbruges brændslet og sliddet på motoren. Stress er organismens svar på indre og ydre påvirkninger og belastninger. Meget afhænger af, hvordan man tolker den stressfremkaldende situation: Om man ser den som en trussel eller som en mulighed. Specielt når ”trykket på gaspedalen” er affødt af ulyst, angst eller ubehag, er sliddet på ”motoren” størst.

Figur 1.1: Stressmodel⁴



Stress er ikke en sygdom. Tværtimod er (akut)stress en sund og nødvendig reaktion på de påvirkninger og krav, de indre eller ydre stressorer, som organismen udsættes for. En vis grad af stress kan stimulere til hurtig handling eller give det ekstra skub, man behøver for at præstere sit ypperste. Men bliver ’skubbet’ for kraftigt eller for langvarigt, kronisk, kan stress blive usundt. Hvornår stress er usundt, kan man ikke sætte en skarp grænse for. Et bud er, at konstant stress i mere end en måned skal betragtes som et faresignal. Kronisk stress øger risikoen for en række sygdomme, men er ikke en sygdom i sig selv. Men stress behøver ikke være skadeligt især ikke,

⁴ Warr, P.: The measurement of well-being and other aspects of mental health. *J. Occup. Psychol.* 1990; 63: 193-210.

hvis vi belønnes for vore anstrengelser eller selv kan påvirke situationen, dvs. har indflydelse på og magt over situationen. Positivt er også den lystbetonede anstrengelse, vi kender, når vi selv har valgt, hvad vi gør, og hvordan vi gør det, og når arbejdet præges af engagement, entusiasme og arbejdsglæde. Man bliver ”tændt” – modsat ”spændt”, der giver stress og nedslidning.

I denne rapport er der fokus på arbejdsbetinget stress. Arbejdsbetinget stress opstår, når kravene fra arbejdsmiljøet overstiger lønmodtagerens evne til at opfylde eller overskue disse. I aftalen indgået mellem KL, Danske Regioner og KTO om forebyggelse af arbejdsbetinget stress på det kommunale og regionale område defineres stress som *”En tilstand som ledsages af fysiske, psykiske eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende”*.

Arbejdsbetinget stress kan være forårsaget af forskellige faktorer såsom arbejdets indhold, arbejdsbyrden, arbejdsorganiseringen, kulturen og relationerne på arbejdspladsen, etc. I rapporten forsøger vi at give et overblik over arbejdsbetinget stress med vægt på danske forhold. I en opfølgende, særskilt rapport del II rettes blikket på, hvad der kan gøres, og veje til forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress.

2 Hvor udbredt er stress?

Lidt forhistorie

Der var engang, da en chef var en chef, og en arbejdsdag var en arbejdsdag. Men så blev det pludselig mere kompliceret. Chefen blev til en leder, der skulle lytte, og skulle det være rigtigt ”fint”, blev chefen til coach, og ledelse værdibaseret. Og arbejdsdagen? Den blev kontroversiel og grænseløs. Før passede man sit arbejde og fik den brune lønningspose udleveret personligt sidst på ugen. Rollerne var klare, og arbejdstøjet afpasset derefter. I dagligdagen handlede man efter bedste evne på hverdagens problemer. Arbejderkollektiver, som nordmanden Sverre Lysgaard analyserede og beskrev i 1960’erne, havde deres egne konkrete og håndfaste måder at løse problemerne på. ”Mobning”, vil nogle i dag nok betegne det som. Blandt de intellektuelle diskuterede man dengang ’fremmedgørelse’ og ’kunsten at dressere mennesker’. Begrebet psykisk arbejdsmiljø var endnu ikke opfundet, men det eksisterede i bedste velgående på arbejdspladserne. Charlie Chaplin illustrerede det i *Moderne Tider* fra 1936, og i den første danske landsdækkende arbejdsmiljøundersøgelse fra 1972 blev stress rapporteret som næst hyppigste arbejdsmiljøproblem kun overgået af bevægeapparatproblemer. Tankevækkende – også set i lyset af, at stress dengang ikke fyldte nyhedsmediernes overskrifter. Dengang blev stress overhørt. Det blev angivet af dem på gulvet. Siden er det også rykket ind i ’white-colour’-gruppen. I middelklassen er der en anderledes evne til at sætte ord på tingene og få det frem i rampelyset, og opmærksomhed omkring problemet er siden taget til i styrke.

Tilbage til afsnittets overskrift: Hvor udbredt er stress? Nyhedsmediernes siger, det er voldsomt. Empirien siger, det er udbredt, men ”voldsomt” er der ikke empirisk belæg for.

Statens Institut for Folkesundhed, SIF’s første undersøgelse i 1987 af fænomenet viste, at knap 6 % af danskerne i aldersgruppen 16 år til 80+ år oplevede sig *ofte* stressede i dagligdagen; seneste undersøgelse fra 2005 viste, at andelen med stress var lidt stigende, og blev nu målt til 8,7 %. Blandt de erhvervsaktive (16 år til 66 år) var andelen lidt højere – omkring 11 %.

Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i 2005, udført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (tidligere AMI) viste, at andelen af danske lønmodtagere med stress lå på omkring 12 % (Kristensen T.S., 2007).

Tværsnitsundersøgelsen af medlemmer af FTF (CASA, 2006), der omfattende 28 faggrupper karakteriseret ved mellemlang uddannelse og typisk beskæftigede med arbejde med mennesker, viste, at 11,5 % oplevede ret

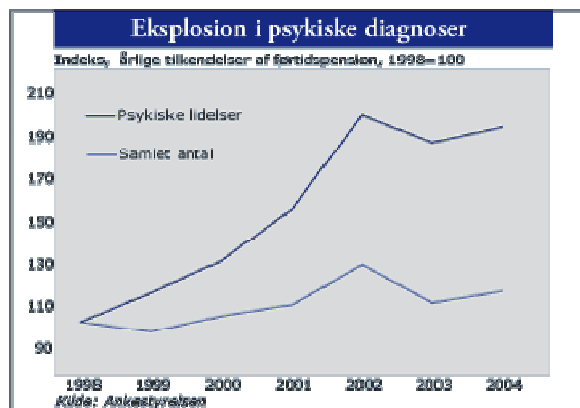
meget eller virkelig meget stress. Niveaueet var 1 %-point højere sammenlignet med niveaueet i 2002.

Undersøgelsen af stress hos ledere i Danmark (Bech P. et al, 2002) viste, at 10 % af de nuværende ledere og 23 % af de ophørte, tidligere ledere var ramt af helbreds påvirkende stress.

Samlet set tyder undersøgelserne på, at cirka 10-12 % af de erhvervsaktive danskere er stressede i et sådant omfang, at det er et problem, og forskellige undersøgelser og indikatorer peger på, at stressproblemet er svagt stigende.

Andre indikatorer på, at det psykiske arbejdsmiljø og psykiske lidelser udvikler sig negativt, kan ses ud fra andre kilder:

- Tilkendelser af førtidspension på grund af psykiske lidelser er markant stigende.



- En stigende del af sygefravær fra arbejdet er psykisk betinget. Herom nærmere nedenfor.
- Anmeldelser af psykiske arbejdsskader til Arbejdstilsynet er klart voksende (uddybes i kapitel 9).
- Anmeldelse af psykiske arbejdsskader til Arbejdsskadestyrelsen har udviklet sig eksplosivt (se kapitel 8).
- Hvert år kan cirka 1.400 dødsfald relateres til psykisk arbejdsbelastning. Det svarer til cirka 2-3 % af alle dødsfald i aldersgruppen 25-64 år. Psykisk arbejdsmiljø er hvert år skyld i cirka 30.000 hospitalsindlæggelser⁵.
- Psykisk arbejdsbelastning er estimeret årsag til tab i danskernes middel levetid på 6-7 måneder, og beregninger tyder på, at det medfører omkring en million sygefraværsdage om året⁶.

⁵ Tidsskriftet Arbejdsmiljø.

⁶ Nielsen L et al: *Forebyggelse og behandling af stress i Danmark*, Statens Institut for Folkesundhed, april 2007.

2.1 Sygefravær og arbejde

Mange undersøgelser har vist en stærk sammenhæng mellem dårligt psykisk arbejdsmiljø og sygefravær. NFAs (tidligere AMI) undersøgelser viser, at ansatte (især kvinder), der oplever en høj grad af ubalance mellem arbejde og privatliv, har to-tre gange så meget sygefravær, som ansatte, der oplever bedre balance. Det samme gør sig gældende for høje/lave følelsesmæssige krav i arbejdet. Analyserne viser endvidere, at gruppen, der oplever lav værdsættelse og anerkendelse, har dobbelt så meget sygefravær, som gruppen med høj værdsættelse og anerkendelse.

FTF-undersøgelsen (2006) viser tilsvarende sammenhænge mellem dårligt arbejdsmiljø og sygefravær, og undersøgelsen viser desuden en markant stærk sammenhæng mellem stress og sygefravær. Blandt de ikke-stressede var det gennemsnitlige antal sygedage sidste år på 4,48 sygedage; blandt de *virkelig meget* stressede var niveauet 6,6 gange højere – i gennemsnit 29,74 sygedage fra arbejdet det sidste år (se tabel 2.1).

Tabel 2.1: Stress og sygedage. FTF-undersøgelsen (CASA, 2006)

Stresset	Gennemsnit antal sygedage fra arbejdet det sidste år
Slet ikke (n=508)	4,48
Kun lidt (n=547)	7,49
Noget (n=299)	8,82
Ret meget (n=135)	15,44
Virkelig meget (n=35)	29,74

T-test: signifikante forskelle på .000 niveauet ("slet ikke stresset" sammenholdt med hvert af de øvrige svar på stress)

Tabel 2.1 viser desuden, at jo mere stresset, desto flere sygedage. Der kan naturligvis være mange årsager til sygefravær, hvor stress kan være en af mange problematikker. Og stress kan have mange forskellige årsager.

Forebyggende arbejdsmiljøindsats kan indebære mange gevinster – for den enkelte, arbejdspladsen og samfundet generelt set. Siden den 1. januar 2005 har det været et krav, at virksomhederne skal tage stilling til arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet i arbejdspladsvurderingen (APV'en). Kravet er begrundet i, at dårligt arbejdsmiljø kan forklare omkring 1/3 af fraværsdage⁷. Derfor kan sygefraværet nedbringes ved at forbedre arbejdsmiljøet. Redskaber til lavere sygefravær og bedre psykisk arbejdsmiljø præsenteres i del II.

⁷ Kilde: Sygefravær – en fælles udfordring. Regeringens handlingsplan for at nedbringe sygefraværet. Regeringen, juni 2008. Kan hentes på www.bm.dk.

3 Hvem har stress?

I udtrykket stress i arbejdet ligger der en risikoforståelse, hvor belastninger i arbejdsmiljøet opfattes som en risiko for negative, helbredsmæssige konsekvenser. Dette begreb forstås på forskellige måder ⁸:

1. Den **juridiske** risikoforståelse, som er fastlagt af arbejdsmiljølovens og detailreglers aktuelle krav. Forståelsen er baseret på forskningsbaseret viden samt aktuelle policy-felter. Risikoforståelsen indebærer en opdeling i arbejdsmiljøproblemer i: Tilladt – Forbudt, hvor sidstnævnte kan give anledning til forskellige typer påbud og sanktioner fra myndighedernes side. Et eksempel på den juridiske forståelse er Arbejdstilsynets vejledning om stress, der præsenteres i idékataloget.
2. Forskernes og eksperternes risikoforståelse. Den bygger på teori, empiri og modeller. Viden om stress og arbejde er typisk baseret på spørgeskemaundersøgelser, hvor der udspørges ud fra forskerens univers om oplevelser af **objektive** belastninger i arbejdsmiljøet og hos individet. Den forskningsbaserede viden om stress præsenteres i kapitlerne 3-5.
3. Virksomheden og de ansattes egen forståelse af arbejdspladsens virkelighed og dagligdag på godt og ondt. Den bygger på en blanding af oplevelser, viden og følelser, hvor den **subjektive** risikoforståelse af stress ofte repræsenterer umiddelbare oplevelser, viden, forståelser og vurderinger af emner og belastninger, der er opmærksomhed på i virksomheden eller i offentligheden. Anmeldelser af arbejdsskader til Arbejdstilsynet er et eksempel på denne forståelse. Viden herudfra præsenteres i kapitel 9.
4. Endeligt kan også nævnes den **folkelige** forståelse, hvor stress ofte italesættes synonymt med ”have travlt”, ”have for meget at lave”. I denne forestilling er det nærmest *normalt* at være stresset. I bogen *Work stress – The making of a modern epidemic* ⁹ er synspunktet, at det er den meget tale om stress, der er den egentlige årsag til den ’moderne syge’, og det holdes aktivt i live af et stort antal mennesker og professioner, der så at sige ’lever af stress’.

Den subjektive synsvinkel er typisk ikke komplet set i forhold til forskerens vurdering. Der er forhold, man ikke bemærker, og andre forhold, der måske er overbetonede i vurderingen. I den subjektive vurdering af stress er aktive og kendte årsager i arbejdsmiljøet og oplevede symptomer ofte sammenvævede og implicite. Den subjektive synsvinkel består af forestillinger om, hvilke sider ved arbejdsmiljøet der opleves som problematisk. Forskerens teoretiske og analytiske synsvinkel kan bidrage med oversigt, systematik og

⁸ Inspireret af Poul Bitch Olsen: EEC Health & Safety Regulations and the Impact on the Domestic Systems. RUC, 1993.

⁹ Wainwright D. & M. Calnan: Work stress – The making of a modern epidemic. Buckingham, Open University Press, 2002.

statistik om sammenhænge mellem eksponeringer i arbejdsmiljøet og helbredsforhold.

De to forståelsesformer – den ”subjektive” og ”objektive” er i centrum i de følgende kapitler. Viden om stress belyses ud fra empiriske undersøgelser, registerdata og anmeldelser af psykiske arbejdsskader..

Det første tema, vi vil tage op, er, hvem der har stress, og ’ordet’ gives her til forskningsområdet.






















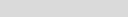
3.1 Hvem har stress?

– bidrag fra forskningsområdet

Danske undersøgelser af stress har langt overvejende været spørgeskemaundersøgelser. Forskellige undersøgelser svar på, hvem der har stress, belyses i det følgende.

Det Nationale center for Forskning i Arbejdsmiljø, NFAs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere fra 2005¹⁰ viste, at stress er udbredt i alle brancher. Som det fremgår af tabellen nedenfor, forekommer stress signifikant over gennemsnittet inden for undervisning og forskning og signifikant under gennemsnittet optræder jordbrug og industri.

Stress, forekomst fordelt på Branchearbejdsmiljørådenes domæner. Gennemsnitlig score på skala fra 1-100

BrancheArbejdsmiljøRåd (BAR)	Gn.	Dimensionens gennemsnit = 27	Antal
BAR Jordbrug 	23*		83
BAR Industri 	25*		363
BAR Bygge og anlæg 	26		164
BAR Handel 	26		112
BAR Transport og engros 	26		300
BAR Finans/Offentlig kontor og adm. 	27		277
BAR Privat kontor og administration 	27		266
BAR Service og tjenesteydelser 	28		285
BAR Social og sundhed 	28		740
BAR Undervisning og forskning 	29*		337
BAR Grafisk 	32		22

Kilde: NFAs kortlægning af psykisk arbejdsmiljø, 2005

*) Værdier der er signifikant forskellige fra gennemsnittet er markeret med *

¹⁰ Se www.arbejdsmiljoforskning.dk – nationale data, psykisk arbejdsmiljø, brancher.

Statens Institut for Folkesundhed, SIFs store befolkningsundersøgelser af danskernes sundhed og sygelighed i 2000 viste, at blandt mænd og kvinder, er det at være mellemfunktionær eller selvstændig med ansatte, at være storryger, sjældent at træffe venner, at være uønsket alene, ikke at kunne nå sine arbejdsopgaver eller blive udsat for følelsesmæssigt belastende situationer på sit arbejde, at have stillesiddende arbejde, at være udsat for støj eller træk på arbejdspladsen er hver især selvstændigt relateret til en signifikant højere rapportering af stress.

SIFs befolkningsundersøgelser viste endvidere, at gruppen af stressede danskere ikke er homogen. Høj stressrapportering var både karakteristisk for højere socioøkonomiske grupper og øvrige grupper med belastende arbejdsvilkår¹¹. Der fandtes desuden geografiske forskelle, hvor stressforekomsten var højest i hovedstadsområdet.

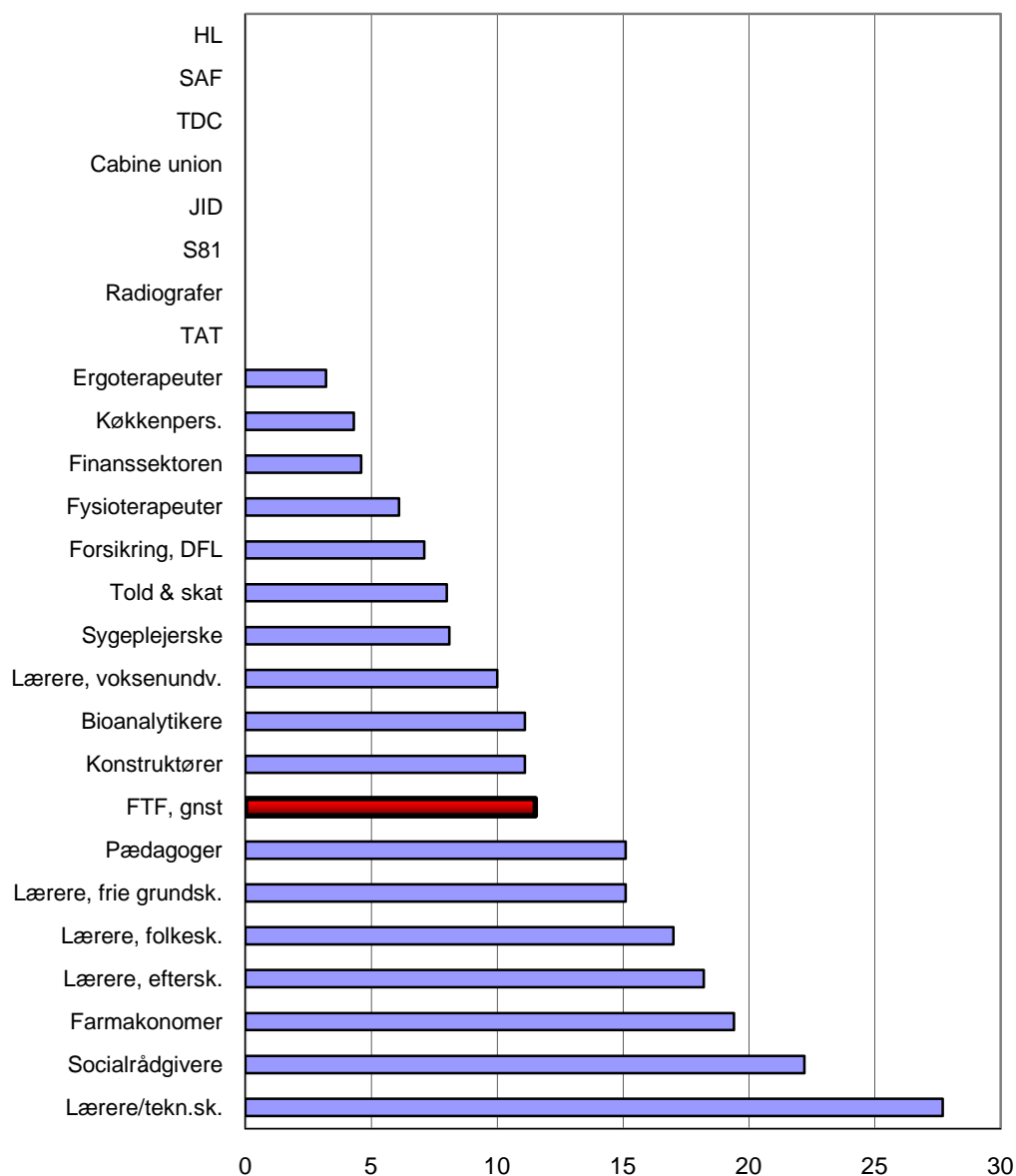
Kortlægning af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 (NFA, tidligere AMI), der bygger på 3.517 danske lønmodtagere, viste, at job med stress signifikant over landsgennemsnittet var: pakke- og tapperiarbejde, fysioterapeuter og ergoterapeuter, plejepersonale, plejehjem og folkeskolelærere. Den laveste forekomst af stress var blandt: chefer, lagerekspedienter, elektrikere, lager- og havnearbejdere og pædagogmedhjælpere. Resultatet er for flere jobgrupper behæftet med usikkerhed, da det er baseret på relativt få respondenter.

Undersøgelserne af medlemsgrupper under hovedorganisationen FTF omfatter kun en delmængde af alle danske lønmodtagere (cirka 350.000 ud af de i alt 2,8 mio. erhvervsaktive danskere)¹². De største faggrupper i FTF er sygeplejersker, lærere, pædagoger og ansatte i finanssektoren. Seneste undersøgelse (CASA, 2006) viste højeste forekomst af stress blandt medlemmer af FTF hos lærere på tekniske skoler, socialrådgivere, farmakonomer, skolelærere og pædagoger (se figur 3.1).

¹¹ Nielsen NR (et al.): Stress blandt erhvervsaktive danskere. Ugeskrift for læger. 2004; 166: 4155-4160.

¹² Alle medlemsorganisationer under FTF med mere end 1.000 medlemmer indgik i undersøgelsen – dvs. 28 i alt ud af de ca. 90 FTF-medlemsorganisationer. Spørgeskemaundersøgelsen var baseret på en tilfældig stikprøve på 2.425 medlemmer af FTF med en svarprocent på den postomdelte spørgeskema på 68.

Figur 3.1: Forekomst af stress fordelt på faggrupper blandt FTFs medlemsorganisationer. Andel, der svarede, at de føler sig *ret meget* eller *virkelig meget* stresset. I procent



Kilde CASA, 2006

Resultater fra faggrupper med under 25 svarpersoner i undersøgelsen er udeladt i figur 3.1.

Under gennemsnittet for stress i FTF-grupperne optrådte fx fysio- og ergoterapeuter (se 3.1). I NFAs undersøgelse (se ovenfor) var disse faggrupper placeret modsat, og optrådte her på stressens "top-5 liste". Forklaring af forskellen er muligvis, at forholdsvis få personer fra de to faggrupper optræder i de to undersøgelsers undersøgte population, og resultatet kan derfor være behæftet med usikkerhed.

3.2 Stress – køn og alder

Flere undersøgelser finder, at stress forekommer lidt mere blandt kvinder end blandt mænd. I 2006-undersøgelsen af medlemmer af FTFs medlemmer findes dog ikke væsentlige kønsmæssige forskelle i forekomsten af stress. SIFs befolkningsundersøgelse viser, at køn ikke er selvstændigt relateret til stress, og FTF-undersøgelsen viser, at det snarere er fagområde end køn, der er forklarende i relation til stress.

SIFs undersøgelse (2005) og NFAs undersøgelser (2005) viser, at danske lønmodtagere i aldersgruppen 25-44 år har mest stress. Blandt medlemmer af FTF (2006), hvor arbejde med mennesker er karakteristisk, var højeste forekom af stress i aldersgruppen 50-59 år.

3.3 Stress og sektor

Forekomsten af stress i den offentlige og private sektor kan ud fra de foreliggende, tilgængelige kilder ikke belyses fyldestgørende. I rapporteringen fra de nationale undersøgelser (SIFs befolkningsundersøgelser og NFAs undersøgelser af danske lønmodtagere) er stressresultaterne fordelt på sektorer os bekendt ikke offentliggjort.

Data foreligger ift. medlemmer af FTF, men de udgør som sagt kun en delmængde af danske lønmodtagere (omfattende ca. 350.000 personer, overvejende ansat i den offentlige sektor og typisk med mellemlang uddannelse). Tabel 3.1 viser, at blandt FTFs medlemmer (hvor større faggrupper er sygeplejersker, pædagoger, lærere og ansatte i finanssektoren) er stress inden for den offentlige sektor mest udbredt i kommuner og i selvejende (dag-)institutioner, men billedet skal altså tages med forbehold, da det ikke er dækkende for alle lønmodtagere og hele det danske arbejdsmarked.

Tabel 3.1: Forekomst af stress fordelt på sektorer. FTF-undersøgelsen, 2006. I procent

Stress	Kommune	Amt	Stat	Privat virksomhed *)	Selvejende institution	Total
Ikke-stresset.....	63,6	72,6	75,8	74,3	65,4	68,5
Noget.....	21,1	19,6	16,7	18,9	20,6	20,0
Ret-/virkelig meget stresset.....	15,3	7,7	7,6	6,8	14,0	11,5
Total	100 n=687	100 N=285	100 n=66	100 n=296	100 n=136	100 N=1.470

chi-2 med p-værdi .000

*) omfatter langt overvejende finanssektoren

Det kan bemærkes, at anmeldelser af arbejdsskader med psykosocial eksponering til Arbejdstilsynet og til Arbejdsskadestyrelsen viser, at anmeldelser

af psykiske arbejdsskader forekommer langt oftest i den offentlige sektor end i den private sektor. Herom i kapitel 9.

4 Faktorer i arbejdet, der har sammenhæng med stress

Stressforskningen har afdækket en meget lang række af faktorer, der øger risikoen for stress¹³. Stressforskningen viser, at nogle faktorer kan give de ansatte energi, mens andre ansatte oplever, at samme påvirkning giver stress. Tilsvarende fx tobaksrygning. Nogle nyder det, andre bliver utilpasse, men på sigt indebærer tobakken en øget risiko for negative helbredseffekter. Stressfaktorerne i arbejdet optræder typisk i kombination, hvilket gør det vanskeligt at udsige noget entydigt om sammenhængen mellem stress og arbejde.

Arbejdsrelaterede stressorer er afdækket i forhold til en lang række arbejdsforhold, hvor der her kan fremhæves forskellige typer eksempler fra dagligdagen på arbejdspladsen:

Forandringer og forudsigelighed

- Strukturomstillinger og høj forandringshastighed i arbejdslivet og på arbejdspladsen – der kan lede til opsigelser, omplaceringer mod sin vilje, ufrivillig uddannelse eller omskoling, eller at man påtvinges at arbejde hårdere eller mere.
- Mangelfuld information, der kan lede til rygtespredning, utryghed og destruktiv skepsis.

Arbejdskrav

- Krav i arbejdet, stor eller kompliceret arbejdsmængde og/eller utilstrækkelig tid til at kunne udføre sine opgaver.
- Dårlig overensstemmelse mellem ansvar, beføjelser og ressourcer i arbejdet.
- Store følelsesmæssige krav i arbejdet. Det er fx krav om indlevelsesevne og om at kunne bruge sine følelser konstruktivt i arbejdet. Men det kan også være at skulle skjule eller undertrykke følelser, hvis man fx i et serviceerhverv forventes at holde negative reaktioner, meninger og tanker for sig selv og optræde høfligt, smile og give kunderne ret. Det er dokumenteret, at netop sådanne følelsesmæssige krav har en særlig kraftig sammenhæng med stress.

¹³ Se fx Netterstrøm, B.: *Stress på arbejdspladsen*. Hans Reitzels forlag, 2002. Agervold, M.: *Det psykosociale arbejdsmiljø*. Århus Universitetsforlag, 1998. Dalsgaard, T. (red): *Stress – et vilkår i det moderne arbejdsliv*. Jurist og Økonomforbundets Forlag, 2006. Levi, L.: *Stress och Hälsa*. Skandias skriftserie, 2001. Arbejdstilsynet: *Håndbog om psykisk arbejdsmiljø*. 3. udgave 2004.

Anerkendelse, værdsættelse

- Manglende værdsættelse, belønning eller 'klap på skulderen', når man har ydet en god arbejdsindsats. Eller når indsatsen er helt anonym, eller hele æren tilfalder nogen andre.

Roller og rollekonflikter

- Rolleklarhed og -konflikter kan opstå når arbejdsopgaven eller dets formål ikke er klart defineret, eller meningen er uklar.

Indflydelse og medbestemmelse

- Manglende indflydelse i eget arbejdet.
- At man ikke tilstrækkeligt kan påvirke – og føle stolthed over – den producerede vare, ydelse eller service. Arbejdet kan dermed opleves meningsløst.
- Uklarhed om, hvem som beslutter hvad og hvorfor.
- Manglende mulighed for at fremføre klager, eller at disse efterlades ubesvaret.

Arbejdets organisering

- **Ressourcer** Uklarhed om arbejdets organisering og indhold fx at flere giver sig i kast med opgaven, man tramper hinanden over tærne og konflikter opstår.
- Mangelfulde kvalifikationer og kompetencer ift. opgaven eller man overser eller underudnytter den ansattes evner, formåen og kvalifikationer.

Arbejdssociale forhold

- Manglende hjælp, støtte eller opbakning fra kolleger eller leder.
- Brister i de sociale relationer på arbejdspladsen – mangler i arbejdspladsens sociale kapital (tillid, retfærdighed, fællesskab og ledelseskvalitet).
- Problematisk interpersonelle relationer i arbejdet, mobning og chikane.

Traumatiske oplevelser

- Udsættelse for vold eller trusler fra dem, man yder service, eller udsættelse for chokoplevelser i arbejdet.

Fysisk arbejdsmiljø

- Det fysiske arbejdsmiljø og ubehagsoplevelser fx grundet forstyrrende støj, dårlig indeklima, o.l.

Arbejde og privatliv

- Ubalance mellem arbejde og familieliv, fx affødt af, at medarbejderen pålægges ansvar og frihed til at være medskaber af egen livs- og arbejds-situation med risiko at blive ædt op af jobbet.

Commitment og den psykologiske kontrakt

- Brister i relationer til arbejdspladsen – samhørighed, opbakning og loyalitet (commitment) til arbejdspladsen og dens målsætning kan være et betydeligt problem, hvis ens egne mål eller værdier strider mod organisationens, eller der er uklarhed om den psykologiske kontrakt.

For de fleste af de psykosociale faktorer (stressorer) gælder det, at både ”for meget” som ”for lidt” ikke er godt¹⁴, eksempelvis kan ensidigt arbejde eller for lidt at lave kan føre til monotoni; og for meget arbejde, så lurder stress og psykisk udmattelse.

Såfremt ovenstående forhold er opfyldt eller er i balance, viser undersøgelser også, at arbejdsglæde og trivsel er i højsædet. Eksempelvis fremhæver NFA (Kristensen, T.S.)¹⁵ de ”seks guldkorn” som særlige dimensioner ved stressorer, illustreret i figuren nedenfor.

Positive konsekvenser for den enkelte af gavnlige niveauer af de seks guldkorn

De seks guldkorn	→	Mulige konsekvenser
Høj indflydelse	→	Handlekompetence, ansvarlighed
Høj grad af mening	→	Følelse af mening og sammenhæng
God forudsigelighed	→	Tryghed og sikkerhed
God social støtte	→	Social forankring og integration
Høj grad af belønning	→	Personlig værdighed og følelse af værdi
Passende krav	→	Personlig udvikling og vækst

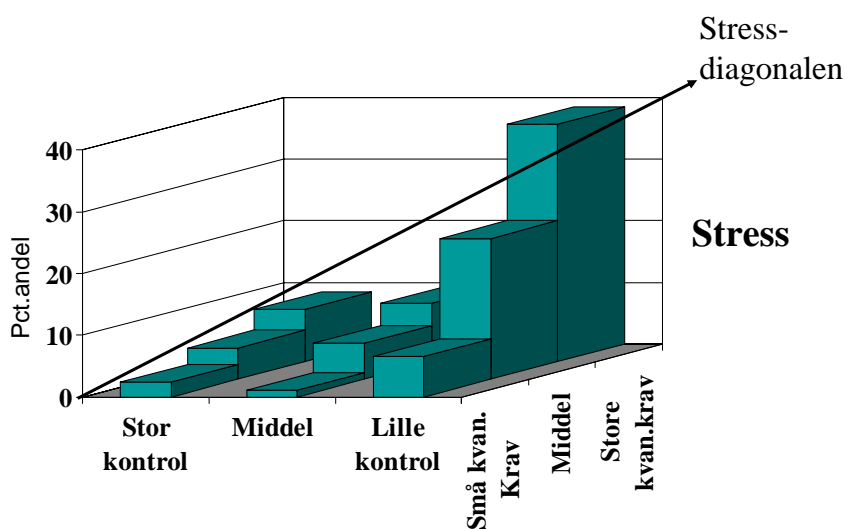
Inden for stressforskningen har den såkaldte krav-kontrol-model (Karasek & Theorell¹⁶) været til stor inspiration og har været efterprøvet i mange danske og internationale studier. Figur 4.1 er baseret på FTF-undersøgelsen (CASA, 2006) og viser, som en lang række andre undersøgelser, at manglende indflydelse i arbejdet i kombination med store arbejdskrav har klar sammenhæng med forekomst af stress.

¹⁴ Warr, P. *A conceptual framework for study of work and mental health. I: Work and Stress*, 8, 1994, s. 84-97.

¹⁵ Kristensen, T.S.: *Fakta og myter om stress*. Videncenter for arbejdsmiljø, 2007.

¹⁶ Karasek, R. & T. Theorell: *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, Basic Books, 1990.

Test af krav – kontrol modellen og forekomst af stress



Kilde: FTF-undersøgelsen, CASA 2006

Karasek & Theorell's model har været indflydelsesrig i forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø, men modellen er også til debat. Det diskuteres, om man i det moderne arbejdsliv kan få *for meget af det gode*¹⁷. Personer med arbejdsopgaver karakteriseret ved høje krav og høj indflydelse skulle ifølge modellen have gode muligheder for at undgå at blive stresset. Empiriske undersøgelser understøtter teorien (fx ovenstående i figuren); men andre aktuelle fagforeningsundersøgelser af veluddannede videnarbejdere med aktivt arbejde (høje krav og høj indflydelse) viser, at mange lider af stress¹⁸. Paradoxet og de strukturelle modsætninger i det moderne arbejdsliv debatteres¹⁹, men nationale tal fra fx NFA og SIF bekræfter ikke fagforeningernes alarmerende fund om særlig høj stress for videnarbejdere. De dominerende forskningsbaserede anbefalinger lægger stadig vægt på, at indflydelse, medbestemmelse, værdsættelse, støtte m.m. er vigtige faktorer i et godt arbejdsmiljø. Det udtrykkes fx i de såkaldte "seks guldkorn" (se ovenfor) fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø²⁰, der kan genfindes i

¹⁷ Se fx Sørensen O.H. et al.: *Indflydelse i videnarbejdet – kan man få for meget af det gode?* I: Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 2, 2007 s. 38-55. Rostila M.: *Vart tog det "goda" arbetet vägen?* I: Arbetsmarknad & Arbetsliv nr. 3, 2004 s. 173-186.

¹⁸ Fx stressundersøgelsen af ingeniører (*Ingeniøren* 2.10.2006) og DJØFs stressundersøgelse fra 2005.

¹⁹ Arbejdsmiljøet, som sprog og institution, har sit ophav i industrien for år tilbage, og det svarer ikke altid til de problemstillinger og belastninger, der findes i fx arbejdet med mennesker, videnarbejde eller i den akademiske verden. Udviklede spørgeskemaer har det samme ophav, og det debatteres om de udviklede standardiserede spørgeskemaer til kortlægning af psykisk arbejdsmiljø opfanger og "måler" præcist forholdene og belastningerne i det moderne projektsamfund.

²⁰ Se fx Kristensen, T.S.: *Fakta og myter om stress*. Udgivet af Videncenter for Arbejdsmiljø 2007.

fx forskellige kommuners skemaer til arbejdsvurdering, APV²¹. Det debatteres dog også, om de foreliggende standardiserede spørgeskemaer til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø (fx ”tre-dækkeren” udviklet på NFA og QPS-Nordic, udviklet af arbejdsmiljøinstitutterne i Norden) er tilstrækkelig præcise og indfanger de nye tendenser i det moderne arbejdsliv fx individualisering, selvledelse og arbejdets grænseløshed.

Forskningen viser også, at forskellige faktorer kan være buffer for stress fx god indflydelse i arbejdet (fx via etablering af team), social støtte fra kolleger/leder, faglig kvalificering og kompetence og rettidig, relevant information kan hver især have positiv betydning. Mestring af arbejdet (coping) kan fremmes – og mindske stress – fx gennem iværksættelse af supervision, god oplæring og uddannelse, gode muligheder for egenkontrol i arbejdet og rolleklarhed, mulighed for at få råd, hjælp og støtte, når der er behov for det. Disse temaer uddybes i del II: *Forebyggelse af stress*.

4.1 Arbejdsforhold og stress i den kommunale sektor

Det fremgik af ovenstående tabel 3.1, at stress var udbredt i den kommunale sektor. I det følgende har vi valgt at se særskilt på ansatte i den kommunale sektor, og fokus rettes på resultaterne vedrørende arbejdsforhold og stress.

Væsentlige dele af spørgsmålene i FTF-undersøgelsen er hentet fra det fællesnordiske validerede spørgeskema QPS-Nordic. Spørgsmål, der belyser psykosociale faktorer i arbejdet, er samlet i skalaer. Sammenhængen mellem stress og en række af disse skalaer er vist i tabel 4.1. I tabellen er kun medtaget de respondenter, der angiver, at de føler sig *noget, ret meget og virkelig meget* stresset (31 % af samtlige). I tabellen er angivet andele, der oplever sig stressede. Fx var der blandt de, der fandtes at have været udsat for meget små kvantitative arbejdskrav, 12,5 % med stress; modsat blandt de med meget store kvantitative arbejdskrav, hvor der fandtes 71,2 % med stress. Som det fremgår af tabel 4.1 findes ved alle skalaer en markant stærk sammenhæng mellem de respektive psykosociale arbejdsfaktorer og stress.

²¹ Se fx *Arbejdsmiljøhåndbogen*, Århus Kommune, Børn og Unge.

Tabel 4.1: Forekomst af stress sammenholdt med psykosociale faktorer i arbejdet blandt FTF-medlemmer i den kommunale sektor. Andele med stress i procent. N=1.547 svarpersoner

	Kvanti- tative krav	Rolle- konflikter	Beslut- nings- kontrol	Kontrol over arbejds- situatio- nen	Støtte fra leder	Støtte fra kol- leger	Socialt klima
Meget små/lille	12,5	2,8	66,7	41,9	77,2	100	88,9
Små	20,4	25,0	50,0	35,7	60,5	76	83,3
Middel	28,1	40,4	34,8	33,0	40,1	62,5	59,7
Stor	52,3	57,3	25,7	38,4	39,7	40	30,4
Meget stor(e) ..	71,2	67,5	6,7	10,3	23,0	21,7	19,3

Kilde: FTF-undersøgelsen, CASA 2006

FTFs medlemmer er som sagt karakteriseret ved at arbejde med mennesker. Resultaterne i tabel 4.1 viser, at:

- Jo større kvantitative arbejdskrav, desto højere forekomst af stress.
- Jo mindre rollekonflikt, desto færre med stress.
- Jo større beslutningskontrol i arbejdet og jo større kontrol over egen arbejdssituation, desto mindre stress.
- Jo bedre støtte fra leder eller fra kolleger, jo mindre forekomst af stress.
- Jo bedre socialt klima på arbejdspladsen, jo mindre stress.

Resultaterne i tabel 4.1 viser sammenhænge mellem de undersøgte faktorer, men siger ikke noget sikkert om årsag/virkningsforholdet. Man kan således ikke umiddelbart slutte, at store arbejdskrav fører til stress, eller modsat, at oplevelsen af at være stresset bevirker, at man oplever arbejdskravene som store. Men resultaterne viser, at der er en sammenhæng mellem stress og arbejdsfaktorer.

5 Udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø

5.1 Undersøgelser af danske lønmodtagere

Undersøgelsen ”den Nationale ArbejdsmiljøKohorte (NAK)” gennemføres hvert femte år og gør det muligt at opgøre udviklingen i arbejdsmiljøet over tid. Undersøgelsen er gennemført i 1990, 1995, 2000 og 2005.

Efter 2000-undersøgelsen²² var konklusionen, at det psykiske arbejdsmiljø var blevet bedre på flere områder: Flere danske lønmodtagere følte sig godt informeret om forhold på arbejdspladsen, flere oplevede indflydelse i eget arbejde, og flere oplevede gode fremtidsudsigter. Omvendt fandtes, at kravene i arbejdet var steget, og flere oplevede, at arbejdet krævede stor opmærksomhed og koncentration.

Opfølgende undersøgelse i 2005 viste, at udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø i perioden 2000 til 2005 havde bevæget sig i forkert retning på en række områder, mens der var sket fremskridt på andre. Tendenser fra 2000 genfandtes i 2005: Flere oplevede mere indflydelse og gode fremtidsmuligheder i deres arbejde. God social støtte fra nærmeste leder blev desuden angivet af flere. Modsat var der flere, der oplevede, at tempoet i arbejdet var steget, og at arbejdsmængden var blevet større. Store følelsesmæssige krav oplevedes af flere. Rolleklarhed i arbejdet var mindre.

De tidsforskudte undersøgelser peger således samstemmende på, at danske lønmodtagere oplever, at arbejdsmængde og arbejdstempo er taget til, samt at indflydelse i arbejdet er øget, og synet på fremtiden er præget af optimisme.

Udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø i perioden 2000 til 2005 fordelt på sektorer fremgår af tabel 5.1. Det ses af tabel 5.1, at ovennævnte beskrevne udvikling genfindes i store træk inden for de forskellige sektorer. Visse variationer optræder dog, fx synes social støtte fra nærmeste leder at have udviklet sig mere positivt i den kommunale og private sektor sammenlignet med amter og stat.

²² Burr H. et al: *Arbejdsmiljø i Danmark*. Arbejdsmiljøinstituttet (nu NFA), 2002.

Tabel 5.1: Sammenligning af gennemsnitsscore for forekomst af psykosociale faktorer i arbejdet, fordelt på sektor. Lønmodtagere 23-59 år. NAK 2000 og 2005²³

	Kommune	Amt	Stat	Privat	Total
Social støtte fra overordnede ¹⁾	77 *	70 *	69	76 *	75 *
Indflydelse i arbejdet ¹⁾	54	48	56 *	50	51 *
Følelsesmæssige krav ²⁾	46	48	35	22	31 **
Krav om tempo ²⁾	54 **	57	57	59 **	57 **
Krav om stor arbejdsmængde ²⁾ ...	41 **	39	44	41	40 *
Gode fremtidsmuligheder ¹⁾	67 **	69 *	63	66 **	66 **
Rolleklarhed ¹⁾	93	91 *	91	95	94 *

Kilde: Særkørsel ud fra NAK, udført af NFA (tidligere AMI)

Sådan læses tabel 5.1:

- 1) Jo *højere* score, jo mere positivt.
- 2) Jo *lavere* score, jo mere positivt.

Grøn: udvikling positiv. **Rød:** udvikling negativ.

** : Klart statistisk sikker p<0.01. * Mindre statistisk sikker: 0.05 <p>0.01. Uden *: Ikke sikker statistisk forskel 2005 sammenlignet med 2000.

5.2 Brancher og job

NAK-undersøgelsen 2005²⁴ viser, at to brancher skiller sig markant sig ud i forhold til følelsesmæssige krav i arbejdet: Social- og sundhedsområdet og branchen undervisning og forskning. Resultaterne viser endvidere, at ansatte inden for social- og sundhedsområdet skiller sig også negativt ud ved, at de er mindre tilfredse med kvaliteten af det arbejde, de udfører. På undervisningsområdet er rolleklarheden mindre, modstridende krav i arbejdet er mere udbredt, og de ansatte er mindre tilfredse med kvaliteten af det arbejde, de udfører.

Job med *høje følelsesmæssige krav* forekommer som forventet i fag, hvor man arbejder med mennesker. De mest udsatte job findes at være (top-5): Socialrådgivere, folkeskolelærere, plejepersonale på hospital, pædagoger i døgninstitutioner og sygeplejersker.

Krav om *stor arbejdsmængde* optræder hyppigst i lederjob (såvel offentligt som privat ansatte) samt i brancherne kontor og administration. Job med krav om stor arbejdsmængde oplevedes især blandt ledere, socialrådgivere,

²³ Datagrundlaget for sammenligning over tid er i 2005 baseret på 981 respondenter. I 2000 var grundlaget cirka 5 gange højere. NFA oplyser, at indsamlingsmetoden er skiftet fra hovedsagelig telefoninterview i 2000 til hovedsagelig spørgeskema i 2005, og dette kan påvirke svarmønstret. NFA gennemførte i 2005 en mindre del telefoninterview, så der kan sammenlignes bagud i tid.

²⁴ Burr, H.: *Arbejds miljø i Danmark 2005. Psykosocialt arbejde*. Arbejds miljøinstituttet (nu NFA) (uden årstal).

læger, selvstændige/byggeri, akademikere/ samfundsvidenskab og humaniora og bankassistenter. Ledere og socialrådgivere var også to jobgrupper, der både oplevede krav om højt tempo i arbejdet og krav om store arbejds-mængder.

Job, hvor de ansatte oplevede gode *udviklingsmuligheder*, fandtes især blandt chefer/privatansat, hos mediefolk, læger og tandlæger, gymnasielærere og folkeskolelærere. Job med små udviklingsmuligheder fandtes at være kendetegnet ved, at de typisk kræver begrænsede kvalifikationer, fx job som slagteriarbejder, pakker, rengøringsassistent, postbud og lagerarbejder.

5.3 Andre undersøgelser af udvikling i det psykiske arbejdsmiljø

Undersøgelser af erhvervsaktive medlemmer af FTF kan også belyse udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø over tid. FTFerne arbejder primært inden for den offentlige sektor, og langt hovedparten arbejder med mennesker. FTF-medlemmernes arbejdsmiljø blev kortlagt i 2001 og i en opfølgende undersøgelse 5 år senere (2006)²⁵.

Undersøgelsen i 2006 viste²⁶, at der siden 2001 var sket en positiv udvikling på en lang række områder; på andre områder var forholdene statistisk set uændrede. Samlet set kunne der konstateres: Flere positive udfordringer i arbejdet, mere udviklende ledelse, bedre personalepleje, større rolleklarhed, mere støtte fra kolleger, bedre socialt klima og større individuelt engagement i arbejdspladsen. På andre områder var forholdene som sagt uændrede. Der var fortsat mange, der fx oplevede: Store arbejdskrav og arbejds-mængde, højt arbejdstempo og tidspres, lille indflydelse på arbejdsforholdene og unfair ledelse (især på daginstitutionsområdet).

Som tidligere omtalt i kapitel 1.2 viste FTF-undersøgelserne desuden, at forekomsten af stress var øget lidt i femårsperioden 2001 til 2006. Tidligere fandtes 10,6 % af FTFerne at have stress, stigende til 11,5 % i 2006.

HK/kommunal har lavet en sammenlignende undersøgelse²⁷ blandt kommunalt ansatte HKere i oktober 2006 og juni 2007 dvs. i tidsrummet omkring den store kommunalreform. Undersøgelsen peger på et uændret stressniveau blandt de HK-ansatte. Forekomsten af stresssymptomer blandt HK-

²⁵ Undersøgelsespopulationen omfatter ca. 300.000 medlemmer af FTF. Herudaf blev udtaget en tilfældig stikprøve på 2.425 personer, hvoraf 68 % besvarede det postomdelte spørgeskema.

²⁶ El-Salanti, N. & J.M. Christiansen: *Status over det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelse af FTFernes psykiske arbejdsmiljø*. Delrapport 2, CASA november 2006.

²⁷ *Stress og trivsel blandt HK-ansatte i 2007*. HK, 2007.

kommunalt ansatte fandtes at være på et højere niveau sammenlignet med andre erhvervsaktive i og uden for kommunalt regi.

FOA gennemførte i 2006 en medlemsundersøgelse, hvor 1.582 medlemmer (svarprocent på 52) blev spurgt om bl.a. stress²⁸. Undersøgelsen viste, at 6 % følte sig stresset i meget høj grad, og 18 % følte det i høj grad. Langt hovedparten (78 %) vurderede, at det var arbejdskrav/arbejds miljøet, der var årsag til deres stress, 7 % angav familiekrav, og de resterende 15 % svarede "andet" som årsag til deres stress. Omkring hver femte af samtlige angav, at de inden for det sidste år havde været sygemeldt på grund af stress. Undersøgelsen viste endvidere, at omkring 1 ud af 4 bekræftede, at deres arbejdsplads gjorde noget for at hjælpe dem og deres kolleger til at undgå stress. Knap halvdelen (47 %) mente ikke, at deres arbejdsplads gjorde noget, og hver fjerde vidste ikke, om det skete. Blandt de tillidsvalgte FOA-medlemmer angav 2 ud af 3, at deres arbejdsplads ikke havde en stresspolitik. Ganske få (3 %) oplyste, at arbejdspladsen var i gang med at udarbejde en stresspolitik.

De forskellige undersøgelser peger altså samstemmende på, at der kan være gode grunde til at sætte stress på arbejdspladsens dagsorden.

²⁸ *Psykisk arbejdsmiljø og stress blandt medlemmer af FOA*. FOA, november 2006. FOA har i forlængelse af undersøgelsen udarbejdet et vejlednings- og inspirationsmateriale: "*Stress kan forebygges - hvad venter vi på?*".

6 Vold og trusler om vold – en betydelig stressfaktor

I dette kapitel inddrages forskellige kilder til belysning af arbejdsrelateret vold. Først gennemgås danske spørgeskemaundersøgelser, hvor forekomst og udvikling i arbejdsrelateret vold er i fokus. Anmeldelser af arbejdsbetingede psykiske lidelser til Arbejdsskadestyrelsen er en anden kilde til belysningen af problematikken. Endelig ses der nærmere på årsager til førtidspension, hvor især en ny undersøgelse belyses.

6.1 Vold i arbejdet – et udbredt problem

Vold og trusler om vold er veldokumenterede stressfaktorer, og omvendt har et stressende arbejdsmiljø sammenhæng med forekomst af vold. Forskellige undersøgelser²⁹ viser også en klar sammenhæng mellem et dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress på den ene side og voldsforekomst på den anden side. Forskningen har desuden fundet³⁰, at der er sammenhæng mellem personalets stressreaktioner og klienter/patienters tilfredshed med ydelsen, der kan vække klienter/patienters utilfredshed og være en medvirkende faktor til at vold forekommer.

Vold på arbejdet er et betydeligt og udbredt arbejdsmiljøproblem på det danske arbejdsmarked. Det viser flere forskellige undersøgelser.

Voldsofferundersøgelsen 2005 (en repræsentativ interviewundersøgelse af 11.671 danskere i alderen 16-74 år³¹) viste, at forekomsten af vold i samfundet ikke har ændret sig væsentligt inden for de seneste år. I 2005 havde 5,4 % af den danske befolkning inden for det seneste år oplevet sig udsat for vold og/eller trusler om vold, som var så alvorlige, at de blev bange. Niveaulet var stort set tilsvarende i 1995. Men voldsbilledet har ændret sig. I 2005 skete mellem hver fjerde og hver tredje af samtlige voldstilfælde i samfundet under udførelse af arbejdet. Blandt personer i 30 til 50 års alderen var omkring halvdelen af samtlige voldstilfælde arbejdsrelaterede. Sammenlignet med en lignende voldsofferundersøgelse i 1995 var forekomsten af arbejdsrelateret vold i 2005 fordoblet. I 1995 var ”kun” hvert sjette

²⁹ se fx Andersen, L.P. ph.d. studie, hvor sammenhængen mellem det psykosociale arbejdsmiljø, personlighed og arbejdsrelateret vold afdækkes (Psykologisk ph.d-skriftserie, Psykologisk Institut, Århus Universitet, 2006:3) samt: Arnetz J. *Violence towards health care personnel: Prevalence, risk factors, prevention and relation to quality of care* (Akademisk Avhandling). Stockholm: Karolinska Institutet; 1998.

³⁰ Se fx Garman, a. N. et al (2002): Staff Burnout and Patient Satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 235-241

³¹ Balvig, F. & B. Kyvsgaard: *Volden i Danmark 1995 og 2005*. Københavns Universitet, Justitsministeriet, Det Kriminalpræventive Råd, Rigspolitichefen. Januar, 2006.

voldstilfælde i samfundet arbejdsrelateret. Voldsofferundersøgelsen 2005 viste endvidere, at vold i arbejdet nærmest har byttet position i voldsbilledet med vold, der har fundet sted på værtshuse, bodegaer m.v. I 1995 drejede sidstnævnte sig om 23 %, og i 2005 var den faldet til omkring 15 %. Derimod var vold i arbejdet i 2005 steget til 28 %.

Den markante negative udvikling i arbejdsrelateret vold diskuteres i rapporten, og der konkluderes (side 30), ”at en del af stigningen er ”reel”, altså at et større antal mennesker nu end tidligere faktisk udsættes for fysisk aggression under udførelsen af deres arbejde”. Tilsvarende konklusion drages i Christiansen, J.M. (2006)³², baseret på tidsforskudte spørgeskemaundersøgelser (1993, 2001 og 2006) af vold og trusler om vold blandt medlemmer af FTF. I 1993 angav 11 % af samtlige medlemmer af FTF, at de det seneste år havde været udsat for vold eller trusler om vold i forbindelse med deres arbejde³³. I 2006 var andelen markant højere. Omkring 20 % havde inden for det sidste år været udsat for fysisk vold og/eller trusler om vold i arbejdet³⁴.

Undersøgelser af andre faggrupper viser ligeledes at forekomst af arbejdsrelateret vold og trusler i kommuner og regioner er udbredt. FOAs medlemsundersøgelse fra 2008³⁵, der er baseret på 2.134 medlemmers svar, viste, at hvert tredje medlem har oplevet vold eller trusler om vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Risiko for udsættelse for vold fandtes at være størst indenfor psykiatri, handicapinstitutioner og plejehjem/ældrecenter. Mere end hvert andet FOA-medlem havde været udsat for vold inden for disse sektorer. Indenfor teknik- og servicesektor havde hvert femte FOA-medlem været voldsudsat det sidste år. Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, NFA, store undersøgelse af ældreplejen er i store træk samstemmende med FOAs resultater. NFAs undersøgelse viste således, at knap hver fjerde (23 %) af plejemedarbejderne i ældreplejen i 2005 havde været udsat for vold inden for det sidste år, og 37 % har været udsat for trusler (Høgh, A. et al, 2007)³⁶. HK/Kommunals medlemsundersøgelse (2006) viste, at især medarbejdere i socialforvaltninger og borger-service var særligt udsatte for vold i arbejdet, hvor henholdsvis 24 og 13 procent af HKerne havde været voldsudsat det sidste år³⁷. Undersøgelsen

³² Christiansen, J.M.: *Vold på jobbet – med særlig vægt på FTF-medlemmers arbejdspladser*. CASA, februar 2006.

³³ Christiansen, J.M.: *Psykisk arbejdsmiljø – nu og i fremtiden. En undersøgelse af FTF-medlemmers psykiske arbejdsmiljø*. CASA, marts 1994.

³⁴ Christiansen, Jørgen Møller et al.: *FTF’ernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen. En undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø*. FTF, AMI & CASA, 2. udgave, oktober 2002.

³⁵ *Vold på arbejdspladsen – en undersøgelse af vold blandt FOAs medlemmer, 2008*. Udgivet af FOA, maj 2008.

³⁶ Høgh, A. et al.: *Vold og trusler i ældreplejen*. NFA, 2007. SOSU-rapport nr. 16.

³⁷ HK/Kommunal personalepolitiske undersøgelse 2006. Undersøgelsen er udført af Rambøll Management, og er baseret på 508 HKeres svar.

viste desuden, at mandlige HKere var i højere grad end kvinder udsat for vold og trusler. Ifølge en omfattende arbejdsvilkårsundersøgelse, som Lægeforeningen gennemførte i 1999³⁸, rammer volden alle lægegrupper. Deltagerprocenten i undersøgelsen var 72 % (svar fra 11.781 læger). Inden for et år var 29 % af Lægeforeningens medlemmer udsat for verbale eller skriftlige trusler. 31 % oplevede truende adfærd. Patienter eller pårørende, der skubbede, slog, sparkede og bed, havde 7 % af medlemmerne oplevet. Og henholdsvis 0,7 og 0,4 % havde oplevet førlighedstruende og livstruende vold som fx kvælertag, større slag mod ansigtet samt trusler med stumpe genstande og våben.

6.2 Vold og branchegrupper

Undersøgelsen af medlemmer af FTF er grundlaget for det følgende i og med undersøgelsen indeholder mere detaljerede oplysninger.

Vold på jobbet blandt medlemmer af FTF forekom, som det ses af tabel 6.1, inden for alle de branchegrupper, der opereres med i undersøgelsen. Vold – fysisk som psykisk – blev angivet hyppigst inden for sundheds- og undervisningssektoren, og det var mindst udbredt inden for sektoren finans og forsikring, hvor 9 % angav, at de havde været berørt af vold og trusler om vold det seneste år.

³⁸ Arbejdsvilkårsundersøgelsen 1999 kan downloades fra læger.dk

Tabel 6.1: Forekomst af vold på jobbet blandt medlemmer af FTF fordelt på branchegrupper, 2001 og 2006. I procent

	Fysisk vold		Psykisk vold/trusler		Fysisk og/el. psykisk vold	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
Dag- og døgninstitutioner ¹⁾	9	12	10	12	16	19
Finans og forsikring.....	0	0,5	8	9	8	9
Sundhedssektoren.....	10	8	21	21	24	23
Undervisning.....	8	9	21	21	23	22
Service og tjenesteydelser ²⁾	-	2	-	17	-	18
Total		8		17	19 ³⁾	20

1) Omfatter langt overvejende BUPLs medlemmer

2) Service og tjenesteydelser omfattede i 2001 også politiet, men ansatte i politiet indgik ikke i 2006-undersøgelsen. Direkte sammenligning er dermed ikke umiddelbart mulig. "Service og tjenesteydelser" omfatter bl.a. socialrådgivere.

3) Fraregnet politiet

Som det fremgår af tabel 6.1 er voldsbilledet fordelt på brancher næsten uændret, når forekomsten af vold i jobbet i 2001 og 2006 sammenlignes. Undtagelsen er det pædagogiske område, hvor der kan konstateres en vis stigning.

6.3 Hvem udøvede volden?

De voldsramte fik stillet spørgsmålet om, hvem der udøvede volden. Svarene fremgår af tabel 6.2. Flere svar var muligt, så summen giver ikke 100 %.

Tabel 6.2: Hvem udøvede volden/truslerne om vold, du var udsat for? (spørgsmål 44) (N=328). I procent., FTF-undersøgelsen 2006

	Ja	Nej	Uoplyst
Person, som jeg servicerede (patient, klient, elev o.l.).....	76	10	15
Pårørende (familie, ven m.v.) til ovennævnte person	15	52	33
Kollega.....	4	61	35
Leder	5	60	35
Underordnet (medarbejder).....	1	62	37
Andre	3	60	37

Som det fremgår af tabel 6.2, var omkring 9 af 10 voldsepisoder knyttet til relationen til personen, som servicerer, og volden var udøvet enten af pågældende person (patient, klient, elev, o.l.) selv og/eller af vedkommendes pårørende, familiemedlemmer, venner og lignende.

FOAs undersøgelse (2008) viste, at blandt FOAs medlemmer var 9 ud af 10 voldsepisoder blevet udført af patient/beboer/klient, 7 % fra pårørende og 2 % fra leder.

6.4 Voldens følger

I undersøgelsen blev voldens alvorsgrad belyst ud fra to spørgsmål. Dels om personen, der var udsat for vold, blev chokeret eller bange, dels om vedkommende fik synlige mærker eller skader på kroppen. Svarene, fordelt på køn, fremgår af tabel 6.3. Lidt over hver anden angav, at de blev chokeret eller bange, kvinder markant hyppigere end mænd. Knap hver fjerde angav, at de fik synlige mærker eller skader på kroppen. Her er der ingen væsentlige kønsforskelle.

Tabel 6.3: Voldens alvorsgrad. FTF-undersøgelsen 2006

<i>"Har den vold/trusler om vold, du har været udsat for de sidste 12 måneder, været så alvorlig, at du ..."</i> (Spørgsmål 43)			
	Kvinder	Mænd	Total
blev chokeret eller bange (andel der svarede ja).....	57 %	31 %	52 %
fik synlige mærker eller skader på kroppen (andel der svarede ja)	23 %	21 %	23 %

Aldersmæssigt findes der ikke væsentlige forskelle i de angivne følger efter vold. Og der findes ikke markante forskelle branchegrupperne imellem.

FOAs undersøgelse (2008) viste, at 8 % af de voldsramte FOA-medlemmer var blevet sygemeldt på grund af voldsudsættelsen, og 7 % havde skiftet job grundet vold på arbejdspladsen.

Pensionskassen PKAs undersøgelse (2008) af årsager til førtidspension viste, at udsættelse for arbejdsrelateret vold var meget udbredt og væsentligste faktor for tilkendelse af førtidspension blandt socialrådgivere og socialpædagoger³⁹.

6.5 Vold mod tjenestemænd

Andre kilder underbygger, at vold i arbejdet har udviklet sig i negativ retning.

Anmeldelser af vold mod "tjenestemand i funktion" til politiet (straffelovens § 119) viser en kraftig stigning. I 1992 var der 839 anmeldelser stigende til 2.259 anmeldelser i 2002. Omregnet udgjorde de 13 % af alle typer anmeldte voldsforbrydelser til politiet. Anmeldelser af vold mod tjenestemand har en stigningstakt, der er betydeligt højere end alle anmeldte voldsforbrydelser i samfundet. Sammenlignes 2002 med 1992 var stigningen for samtlige voldsforbrydelser til politiet på 37 %, hvorimod den var på 169 % for vold mod tjenestemand.⁴⁰

³⁹ Christiansen, J. M., K. Lopdrup & H.Hansen: *Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere* i PKA. CASA, august 2008.

⁴⁰ Christiansen J. M.: *Vold på arbejdet – med særlig vægt på FTF-medlemmernes arbejdspladser*. CASA, februar 2005.

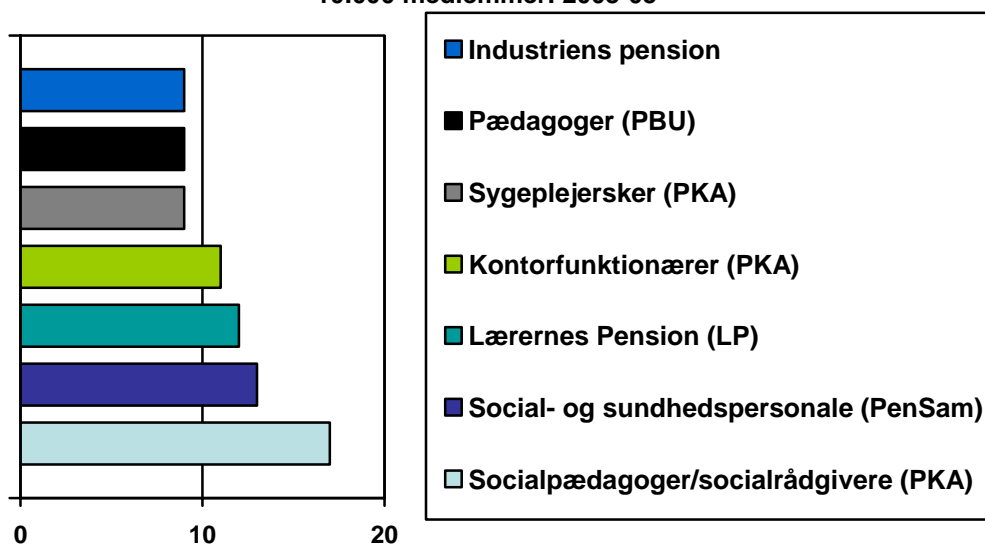
7 Psykiske lidelser og førtidspension

Antallet af personer, der får førtidspension på grund af stress og psykiske lidelser er steget markant (jf. figur i kapitel 1.2). I 2006 skyldtes 44 % af det samlede antal nytilkendelser psykiske lidelser⁴¹.

Socialpædagogerne og socialrådgiverne er de faggrupper, der må sende den største del af medlemmerne for tidligt på pension på grund af stress, depressioner og andre psykiske problemer (se figur nedenfor 7.1).

Nedenstående figur 7.1 viser situationen omkring 2003-2005. Siden har udviklingen fortsat ændret sig i negativ retning. Oplysninger foreligger for PKA-kassen for socialrådgivere og socialpædagoger, hvor bevillingsfrekvensen er steget fra 17 til 20 (se nedenfor). I Lærernes Pensionskasse, LP er tilkendelse af førtidspension med diagnosen psykiske lidelse fordoblet i perioden 2004 til 2007 og udgør i dag cirka halvdelen af samtlige pensions-tilkendelser i LP⁴².

Figur 7.1: Antal førtidspensionerede pga. psykiske lidelser per 10.000 medlemmer. 2003-05



Sammenhængen mellem førtidspension, stress og psykiske lidelser og arbejdet er undersøgt blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA. Undersøgelsen er fra 2008 og afdækker, at der har været en klar stigning i nytilkendte førtidspensioner i de to faggrupper i perioden 1998-2004, hvor bevillingsfrekvensen er steget fra ca. 5 pr. 10.000 medlemmer til ca. 20 –

⁴¹ Redegørelse om udviklingen på førtidspensionsområdet og det rummelige arbejdsmarked. Socialministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet. Maj 2007.

⁴² Oplysning i DR 2 temaudsendelse om lærernes arbejdsforhold den 6.9.2008. Ifølge direktøren for LP rapporteres hyppigt om stigende arbejdspress og alvorlige samarbejdsproblemer (med forældre, ledelsen og med andre kolleger).

altså en firedobling⁴³. De foretagne analyser tyder på, at bevillingsfrekvensen har stabiliseret sig på det høje 2004-niveau, selvom der har været en generel nedgang i 2007. Der har også været en markant stigning blandt andre kommunalt ansatte, men stigningen har været væsentlig større blandt socialrådgivere og socialpædagoger – især i perioden 2002-2004.

Undersøgelsen omfatter endvidere interviewundersøgelse af nytilkendte førtidspensionister. 30 socialpædagoger og socialrådgivere med diagnosen psykisk lidelse og 30 førtidspensionister med ”bevægeapparatlidelse” i samme faggrupper blev interviewet om, hvad der udløste lidelsen, der førte til, at de fik førtidspension⁴⁴. Interviewene afdækkede, at betydelige arbejdsmæssige belastninger i omkring halvdelen af førtidspensionssagerne har en klar sammenhæng med den forringede arbejdsevne og opståede psykiske eller muskelskeletlidelse. Mønstrer i arbejdsbelastninger i de to diagnosegrupper afveg markant fra hinanden. 17 ud af de 30 psykiske lidelser fandtes at være arbejdsbetingede, og i 13 ud af disse sager havde voldelige episoder i arbejdet været udløsende faktor. De særligt belastende voldsepisoder konstateredes især på forskellige typer specialinstitutioner (institutioner for domsbragte, forsorgshjem og døgninstitutioner for vidtgående fysisk/psykisk handicappede) eller i specialopgaver fx hjemmebesøg hos psykisk syge. For bevægeapparatlidelser fandtes især udsættelse for fysisk arbejdsulykke og/eller tunge løft og personforflytning at være årsag i flere af pensionssagerne.

⁴³ Hansen H. & J.M. Christiansen: *Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA. Statistisk analyse*. CASA, maj 2008.

⁴⁴ Christiansen J.M. & H. Hansen: *Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA. Interviewundersøgelsen*. CASA, maj 2008.

8 Anmeldte arbejdsbetingede psykiske lidelser

Anmeldelser af arbejdsbetingede lidelser til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen er andre kilder til viden om belastninger på arbejdspladserne.

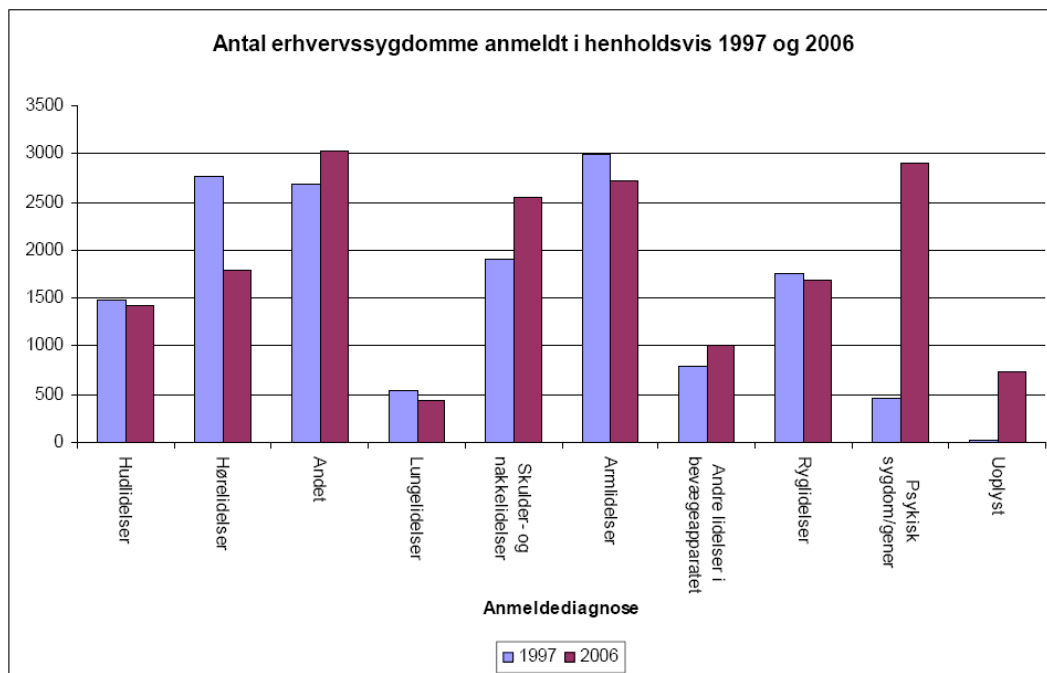
Vi behandler først anmeldte erhvervssygdomme til Arbejdsskadestyrelsen. I det kapitel går der i dybden med anmeldte psykiske arbejdsskader til Arbejdstilsynet⁴⁵.

Arten og udviklingen i erhvervssygdomme (fraregnet arbejdsulykker) anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen er analyseret og beskrevet særskilt i en rapport. Beskrivelsen viser sammenfattende:

Der har været en nærmest eksplosiv stigning i antallet af anmeldte psykiske lidelser til Arbejdsskadestyrelsen. I figur 8.1 er vist anmeldte erhvervssygdomme fordelt på anmeldediagnose i henholdsvis 1997 og 2006. Anmeldte psykiske lidelser er steget fra knap 500 i 1997 til knap 3.000 i 2006. Lignende stigningstakt findes langt fra for øvrige diagnoser (se figur 8.1). Stigningstakten har været mere udtalt blandt kvinder end blandt mænd.

⁴⁵ Arbejdsulykker, herunder udsættelse for vold i arbejdet, skal lovpligtigt anmeldes til Arbejdstilsynet efter gældende regler. Arbejdstilsynet har i 2002 omlagt arbejdsulykkestatistikken, så arbejdsulykker som følge af vold ikke længere opgøres særskilt. Viden om udvikling i voldsulykker vil dermed beklageligvis mangle fremover. Nogle voldssager anmeldes til Arbejdstilsynet som en erhvervssygdom. Disse sager er belyst i kapitel 3.

Figur 8.1



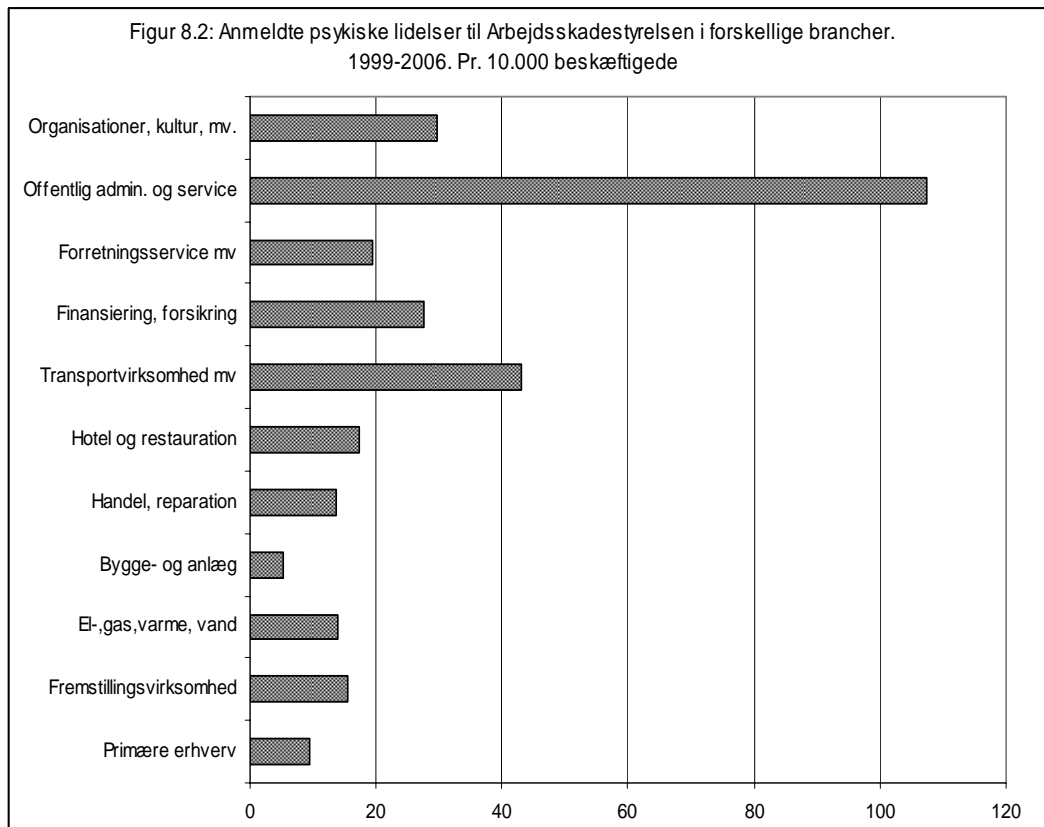
Kilde: Arbejdsskadestyrelsen: *Arbejdsskadestatistik 2006. Årets tema: Skadeårgang 1997*

Arbejdsskadestyrelsen anerkender ikke psykiske lidelser på grund af et dårligt psykisk arbejdsmiljø i almindelighed⁴⁶. Generelt set er det vanskeligt at få anerkendt en psykisk lidelse som arbejdsbetinget i arbejdsskadesystemet. Særlige forhold skal gøre sig gældende. Psykiske lidelser optræder ikke på fortegnelsen over erhvervssygdomme. Som følge heraf er det kun få (4 %) af samtlige anmeldte psykiske lidelser, der anerkendes; undtagelsen er PTSD, der kom på erhvervssygdomslisten i 2005. Mere end 8 ud af 10 anerkendte afgørelser om psykiske lidelser i Arbejdsskadestyrelsen har i dag slutdiagnosen PTSD⁴⁷.

I den følgende figur 8.2 er vist anmeldelser af psykiske lidelser inden for forskellige brancher. Anmeldelserne er sat i forhold til antallet af beskæftigede i de forskellige brancher, således at man kan sammenligne tallene. Desværre kan vi ikke opdele den offentlige sektor i underbrancher, fordi en del offentlig aktivitet er opført under kategorien 'offentlig administration, forsvar og socialvæsen'. I stedet har vi slået al offentlig administration og service sammen, dvs. at undervisning, sundhed og velfærdsinstitutioner er slået sammen med administration.

⁴⁶ "Flere psykiske arbejdsskader anerkendes". Arbejdsskadestyrelsen 13. maj 2003.

⁴⁷ Arbejdsskadestyrelsen (2007): *Psykiske arbejdsskader i tal*.



Analyse baseret på (kilde:) Arbejdsskadestyrelsen: *Anmeldediagnoser fordelt på brancher 1999-2006*

Figur 8.2 viser meget klart, at offentlig administration og service har langt flere anmeldelser af psykiske skader end de øvrige brancher, som i hovedsagen er i den private sektor. 'Offentlig administration og service' har mere end dobbelt så mange anmeldelser end 'transportvirksomhed mv.', som også omfatter kommunikation, og så er der endda en del offentligt ansatte buschauffører og DSB-ansatte i transportbranchen.

Figur 8.2 viser desuden, at brancher som fremstillingsvirksomhed, bygge & anlæg og handel har langt færre anmeldelser af psykiske lidelser, end den offentlige sektor. Det gælder også primære erhverv, som dækker landbrug, skovbrug og fiskeri.

Det skal endelig nævnes, at kvinder er overrepræsenteret i den offentlige sektor, og det bidrager til forklaring af, at anmeldte psykiske lidelser generelt forekommer hyppigere blandt kvinder end blandt mænd.

9 Psykosociale belastninger i arbejdet

- baseret på arbejdsskadeanmeldelsesregistret i Arbejdstilsynet

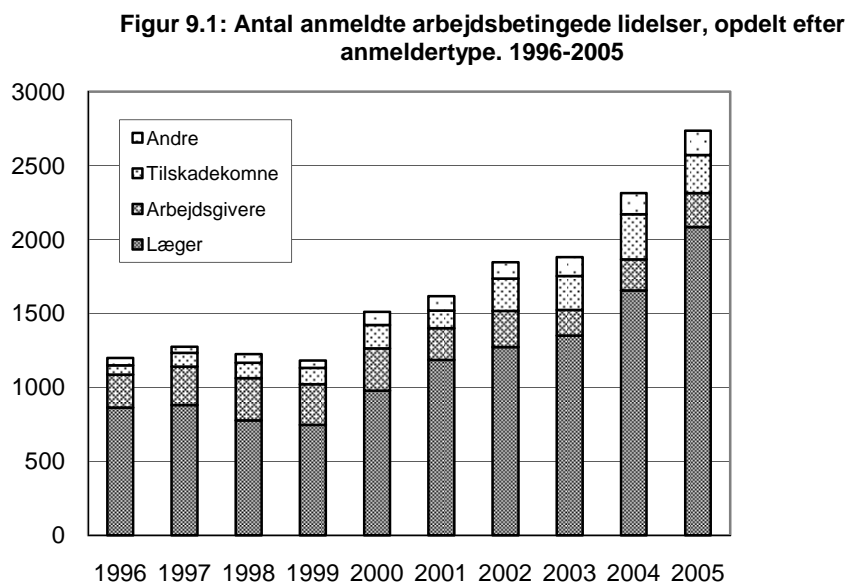
Spørgsmålet om, hvilke grupper på arbejdsmarkedet, som har problemer med stress og psykosociale eksponeringer, kan delvis belyses ved hjælp af data fra Arbejdstilsynets register over anmeldte arbejdsskader. Registret lider desværre af en række svagheder, som betyder, at man må tage en række forbehold over for analyseresultaterne. På den anden side er det et rimeligt stort datagrundlag, som kan bruges til at belyse problemstillingen sammen med andre resultater.

Registreringen i Arbejdstilsynet er baseret på anmeldernes oplysninger og således på anmeldernes vurdering af sammenhæng mellem påvirkninger i arbejdet og sygdom. Anmeldelserne afspejler hvad anmelderen på anmeldelsestidspunktet er opmærksom på. Anmeldernes styrke er, at der konklusivt er taget konkret stilling til årsagsvirkningsforholdet, dvs. at anmelderen vurderer, at lidelsen er forårsaget af de og de påvirkninger i arbejdet. I spørgeskemaundersøgelser er denne sammenhæng i stedet typisk baseret på statistiske analyser eller modeller. Årsagssammenhængene i forhold til arbejdsbetingede lidelser og psykosociale eksponeringer kan imidlertid være meget komplekse, så derfor må der tages forbehold overfor, om anmelderen har fået nævnt alle eksponeringer (der er kun plads til tre på blanketten), og om det er de ”korrekte”, der er nævnt. Der er tale om et kvalificeret skøn fra anmelderens side.

Det bør desuden nævnes, at der altid sker fortolkninger, når ting skal registreres i skemaer. Den første fortolkning foretages af anmelderen, som skal angive diagnoser og eksponeringer i forhold til en sygdom eller lidelse. Den anden fortolkning sker hos Arbejdstilsynet, hvor kodepersonalet skal fortolke, hvad anmelderen har skrevet på anmeldelsesblanketten. Men selvom alle gør deres bedste og forsøger at overholde diverse retningslinjer for registrering, så er der en række usikkerhedsmomenter knyttet til Arbejdstilsynets registreringer af diagnoser og eksponeringer.

En anden type usikkerhed er som bekendt, at der er en ikke ubetydelig underrapportering af arbejdsskader til Arbejdstilsynet. I forhold til arbejdsulykker skønner NFA, at underrapporteringen er på omkring 50 %. I forhold til erhvervs sygdomme, som er grundlaget i denne undersøgelse, er underrapporteringen sandsynligvis betydelig større. Anmeldelserne giver således ikke et fuldt dækkende billede af de virkelige forhold. Det mest interessante spørgsmål er i denne sammenhæng, om underrapporteringen er proportional i alle brancher eller typer af arbejde, eller om der er skævheder, som betyder, at nogle brancher rapporterer mere end andre. Vi har imidlertid ikke klare antydninger af, om der er tale om sådanne skævheder i rapportering af arbejdsskader med psykosociale eksponeringer.

Figur 9.1 viser, at anmeldte psykiske arbejdsskader er fordoblet i perioden 1996 til 2005.



Som det fremgår af figur 9.1, er de arbejdsbetingede psykiske lidelser primært anmeldt af læger. Lægerne tegner sig for ca. 75 % af anmeldelserne, mens arbejdsgivere, tilskadekomne og andre (fx fagforeninger) fordeler de øvrige anmeldelser pænt imellem sig.

I de følgende analyser har vi primært benyttet data fra anmeldelser fra læger i perioden 2004 og 2005⁴⁸. Vi vurderer, at dette datagrundlag er det mest pålidelige, fordi lægerne både har en anmeldelsespligt og det bedste faglige og uddannelsesmæssige grundlag for at foretage anmeldelserne. Vi forventer også, at der er minimale branchemæssige skævheder i rapporteringerne, når vi koncentrerer os om anmeldelser fra lægerne.

9.1 Psykosociale eksponeringer

Der er i alt 3.500 lægeanmeldte arbejdsskadesager til Arbejdstilsynet i perioden 2004-2005, hvor der var angivet en psykosocial eksponering.

Arbejdstilsynets arbejdsskaderegister inddeler eksponeringerne efter en international standard. Inddelingen indeholder følgende hovedgrupper⁴⁹:

⁴⁸ Fravalget af tidligere år skyldes bl.a. omlægning af diagnoseklassifikation i Arbejdstilsynet pr. 1. januar 2001, hvilket vanskeliggør sammenligning over tid. Andre typer usikkerheder beskriver i bilag 1 "Analyser på data fra Arbejdstilsynet om arbejdsbetingede lidelser", hvor der bl.a. redegøres for valgte afgrænsning til tidsrummet 2004-2005.

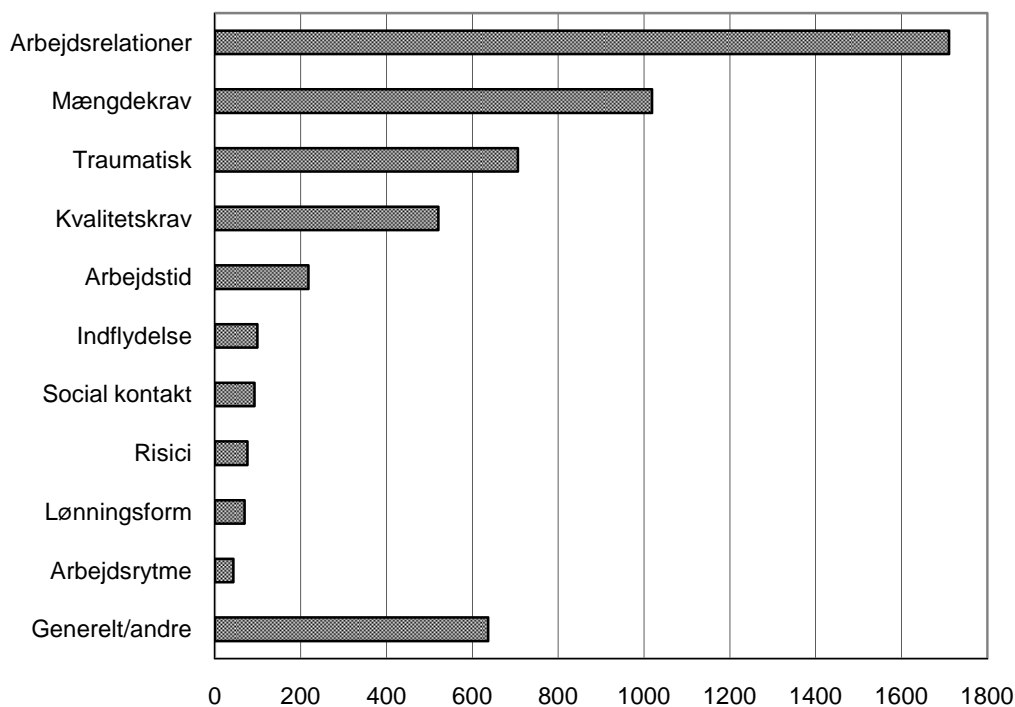
⁴⁹ Faktorer i hver hovedgruppe er nærmere præciseret i bilag 1.

- *Generelt psykosociale faktorer.*
- *Arbejdsrytme.*
- *Tilrettelæggelse af arbejdstiden*, fx overarbejde, ophobet arbejde, besværlig arbejdstid.
- *Lønningsform*, fx akkordarbejde.
- *Mængdekrav*, fx stor arbejds mængde og store krav.
- *Indflydelse på eget arbejde*, fx ingen eller ringe indflydelse på planlægning eller udførelse af arbejdet.
- *Kvalitetskrav*, fx opgavens kompleksitet, præcisionsarbejde, ansvar, følelsesmæssig engagement, modstridende eller tvetydige krav.
- *Social kontakt*, fx isoleret arbejde, alenearbejde, arbejde i støj.
- *Arbejdsrelationer*, fx forhold til overordnede, til andre ansatte, uforståelige ledelsesprincipper, manglende anerkendelse.
- *Risici*, fx risiko for at miste arbejdet.
- *Traumatiske oplevelser*, fx trussel om vold og oplevelser af ulykke og vold.
- *Andre psykosociale faktorer.*

På anmeldelsesblanketterne til Arbejdstilsynet er der mulighed for at angive op til tre eksponeringer i hver anmeldelse. En opgørelse viser, at der i 44 % af anmeldelserne kun var angivet en eksponering, mens der i 39 % af anmeldelserne var angivet to eksponeringer, og i 17 % af anmeldelserne var der angivet 3 eksponeringer.

I de følgende analyser har vi konstrueret særlige variable for de forskellige hovedtyper af eksponeringer. Hvis eksempelvis 'mængdekrav' blot forekommer blandt en af de tre angivne eksponeringer, tæller det som 'mængdekrav'.

Figur 9.2: Anmeldte arbejdsskader med psykosocial eksponering. 2004-2005. Kun lægeanmeldte



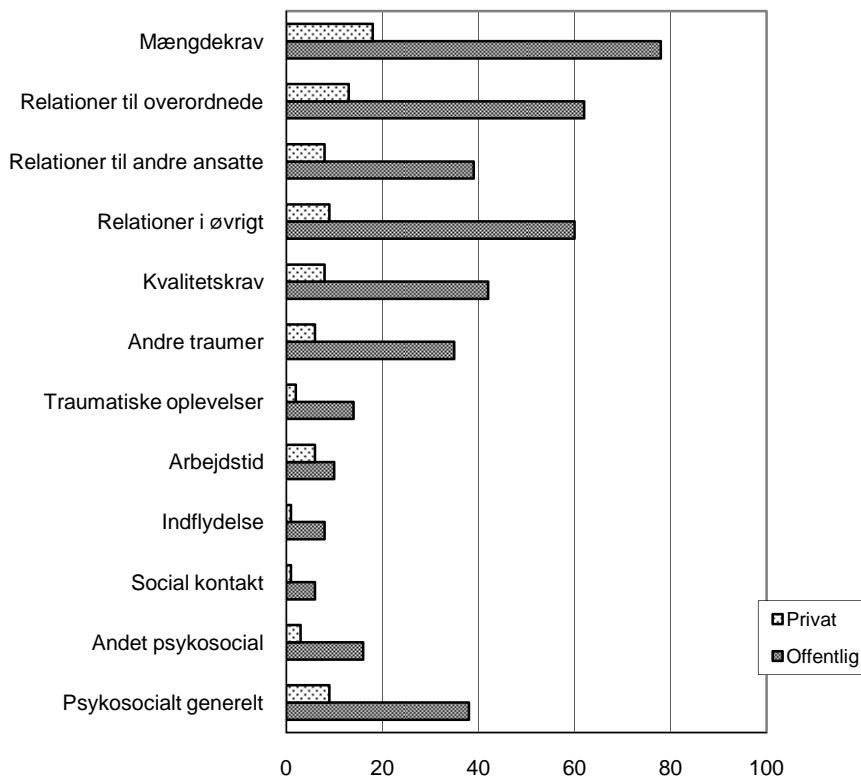
Figur 9.2 viser, at problemer med arbejdsrelationer forekommer i halvdelen af sagerne med psykosocial eksponering svarende til ca. 1.700. Arbejdsrelationer omhandler især 'forholdet til overordnede' og 'forholdet til andre ansatte'. På andenpladsen er mængdekravene, som tegner sig for næsten 30 % (ca. 1.000) af sagerne, traumatiske oplevelser udgør 20 % (ca. 700) på tredjepladsen og kvalitetskrav er på fjerdepladsen med 15 % (ca. 500) af sagerne. De øvrige eksponeringstyper er kun angivet i højst 5 % af arbejdsskadesagerne.

9.2 Sektor/brancher og eksponering

Et vigtigt element i analyserne er sammenhængen mellem eksponering og brancher. Spørgsmålet er således, om eksponeringerne er større i nogle brancher end i andre.

På grundlag af data fra Arbejdstilsynet og Danmarks Statistik har vi beregnet nogle risikofrekvenser for forskellige brancher. Figur 9.3 viser de forskellige eksponeringer opdelt på privat og offentlig sektor, opgjort som frekvens pr. 100.000 beskæftigede, så man direkte kan sammenligne privat og offentlig sektor.

Figur 9.3: Psykosociale eksponeringer i privat og offentlig sektor. 2004-2005. Pr. 100.000 beskæftigede



Figur 9.3 viser meget tydeligt, at ifølge anmeldelsesregistret er det offentligt ansatte, som er mest eksponerede af psykosociale faktorer, og det gælder alle former for hovedgrupper af psykosociale faktorer i arbejdet. Undtagelsen er "arbejdsrytme" (som her er udeladt i figuren grundet beskedent forekomst), der dækker over kompakt arbejdsrytme, maskinafhængig arbejdsrytme o.l., som forekommer oftest i den private sektor.

De helt markante psykosociale påvirkninger er 'mængdekrav' blandt de offentligt ansatte. På de næste pladser kommer 'relationer til overordnede' og 'relationer i øvrigt'⁵⁰. De offentligt ansatte ligger også relativt højt, når det handler om kvalitetskrav og traumatiske påvirkninger.

Disse konklusioner hviler naturligvis på den forudsætning, at der ikke er systematiske forskelle i den måde, der foretages anmeldelser til Arbejdstilsynet på i henholdsvis den offentlige sektor og den private sektor. Men da opgørelserne udelukkende er baseret på lægeanmeldelser, må man forvente, at der ikke er væsentlige forskelle i den måde, de anmelder på i de to sekto-

⁵⁰ Hovedgruppen "Arbejdsrelationer" er tredelt: *Forholdet til overordnede* er en gruppe, *forholdet til andre ansatte* er en anden, og de resterende undergrupper, der fx omfatter "uforståelige ledelsesprincipper", "ingen anerkendelse", arbejdsansvar mv., er samlet under betegnelsen "relationer i øvrigt".

rer. Det forudsættes også, at lønmodtagernes tendens til at gå til læge, er ens i den offentlige og den private sektor.

9.3 Faggrupper

En vigtig faktor i belysningen af arbejdsskader er personernes jobfunktioner eller faggrupper. Det er vigtigt at kunne se, hvilke jobtyper der medfører skader, hvis man vil gøre en indsats for at reducere antallet af arbejdsskader inden for det psykosociale område.

Vi har foretaget en række analyser med udgangspunkt i Danmarks Statistiks DISCO-inddeling⁵¹, hvor alle jobtyper er inddelt efter, hvilke funktioner der udføres (DISCO-grupperne er nærmere omtalt i bilag 2). Vi kalder det i denne sammenhæng for faggrupper. Faggruppeinddelingen er anderledes end brancheinddelingen, som placerer de enkelte personer efter den aktivitet, der udføres på arbejdspladsen. eksempelvis bliver en kontorassistent på en elektronikfabrik branchemæssigt placeret under 'elektronikindustri', men i faggruppeinddelingen bliver vedkommende placeret under 'kontorarbejde'.

Vi har i denne rapport foretaget en særlig opdeling af faggrupperne, som især fokuserer på, om der er tale om arbejde med mennesker. Vi har brugt følgende inddeling i seks grupper:

Arbejde med mennesker:

- Kunderelateret arbejde, fx sælgere, tjenere og ekspedienter.
- Undervisning.
- Pleje og omsorg for mennesker, fx hjemmehjælpere, socialrådgivere, pædagoger, fængselsarbejde og redningsarbejde.

Andre typer arbejde:

- Ledelse.
- Arbejde med viden og symboler, fx regnskab, videnskab, administration.
- Manuelt arbejde, fx fabriksarbejde, transport, håndværk og rengøring.

I vores inddeling er der tre grupper, der omfatter arbejde med mennesker, men på forskellig måde. For det første er der **kunderelateret arbejde**, hvor de andre mennesker netop er kunder, der som hovedregel betaler for deres

⁵¹ DISCO-inddelingen er en beskæftigelsesnomenklatur, som primært er udarbejdet med henblik på statistisk brug. Nomenklaturen tilvejebringer retningslinjer for en opdeling af det danske arbejdsmarked i 372 undergrupper, som alle indeholder en række nært beslægtede arbejdsfunktioner. Således åbner klassifikationen mulighed for at sammenholde personer, der reelt udfører samme type arbejde, men ikke nødvendigvis er kendetegnet ved samme fagbetegnelse eller uddannelsesbaggrund.

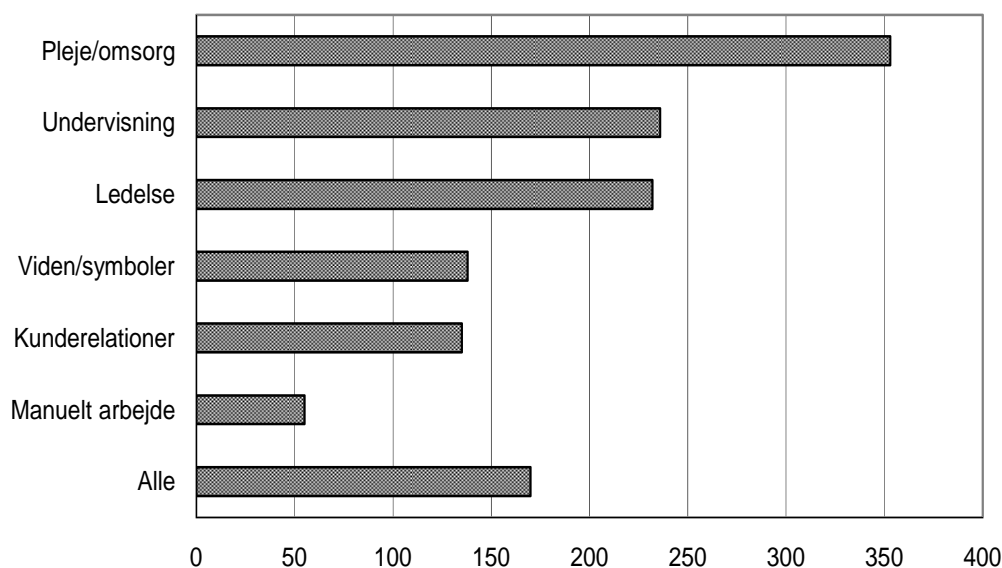
varer og tjenester. Medarbejderne skal servicere kunderne så godt som muligt. Det gælder typisk ansatte i butikker og restauranter eller handelsrejsende.

Vi har også valgt at betragte *undervisning* som en særlig kategori af arbejde med mennesker, fordi undervisning er forbundet med indlæringsituationer. Der er nogle klare roller mellem undervisere og elever, ligesom der ofte fra samfundet stilles krav til, hvad der skal undervises i, og hvordan undervisningen skal foregå. Undervisning foregår som regel på særlige institutioner og skoler.

Den tredje gruppe med menneskeligt arbejde omfatter hovedsageligt *pleje- og omsorgsarbejde*. Dette arbejde retter sig i vidt omfang mod svage medborgere, fx syge, gamle, handicappede og børn. Det er de grupper, som samfundet har besluttet sig for at tage sig af i form af pleje og omsorg. Det foregår både på sygehuse, institutioner og i private hjem. Vi har valgt at placere pædagogarbejde blandt normale børn i daginstitutioner i denne kategori, men det kunne også være placeret i undervisningskategorien. I denne gruppe findes også socialrådgiverarbejde, fængselsarbejde og redningsarbejde.

I den følgende figur 9.4 er angivet forekomsten af psykosociale eksponeringer i de forskellige faggrupper. Vi har beregnet forekomsten ved at dividere antallet af anmeldte arbejdsskader i 2004-2005 med antallet af beskæftigede i 2005.

Figur 9.4: Anmeldte arbejdsskader med psykosocial eksponering pr. 100.000 beskæftigede. 2004-2005. Kun lægeanmeldte



Figur 9.4 viser, at forekomsten af anmeldte arbejdsskader med psykosocial eksponering er klart størst blandt ansatte med pleje- og omsorgsarbejde. Dernæst følger undervisningsarbejde og ledelse, som er nogenlunde lige store. Arbejde med viden og symboler samt arbejde med kunderelationer ligger endnu et stykke under, mens manuelt arbejde ligger lavest, når det handler om arbejdsskader med psykosociale eksponeringer.

Selvom der knytter sig visse usikkerheder til opgørelsen, tegner der sig dog et klart mønster med fire niveauer. Arbejde med pleje og omsorg ligger næsten syv gange højere end manuelt arbejde, når det drejer sig om psykosociale problemer.

9.4 Eksponeringer

I dette afsnit vil vi se nærmere på de forskellige større eksponeringer, som er angivet i anmeldelseskemaerne til arbejdsskaderne. I figur 9.2 konstaterede vi, at problemer med arbejdsrelationer var klart den hyppigste eksponering, efterfulgt af arbejdsmængde, traumatiske oplevelser og kvalitetskrav. Der er et stort spring ned til eksponeringer som arbejdstid, indflydelse på eget arbejde, arbejdsrytme osv.

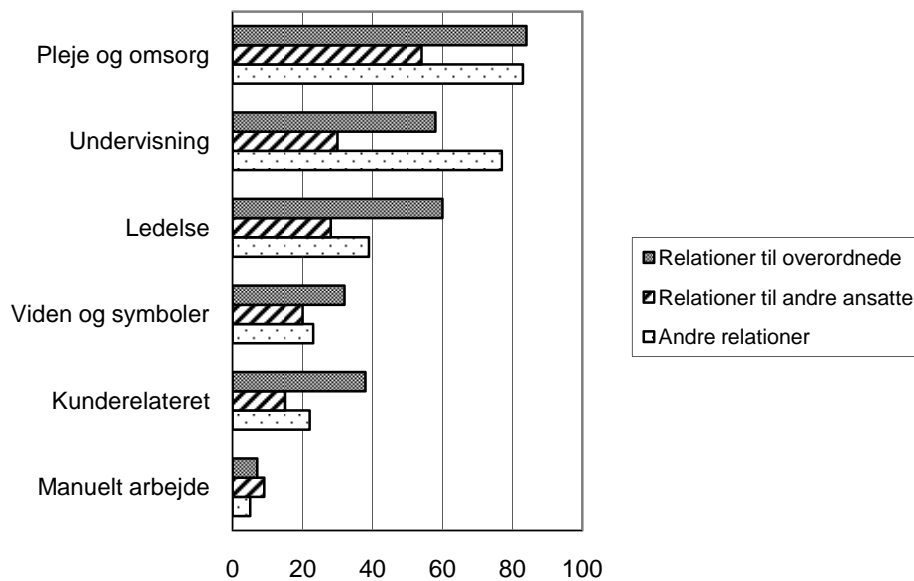
I det følgende analyserer vi, i hvilket omfang de forskellige faggrupper er udsat for eksponeringerne. Analyserne er opgjort som antal anmeldte arbejdsskader anmeldt af læger i 2004-2005 pr. 100.000 beskæftigede i faggrupperne:

- Arbejdsrelationer.
- Mængdekrav.
- Traumer.
- Kvalitetskrav.
- Arbejdstid, social kontakt, risici, lønningsform og arbejdsrytme.

Arbejdsrelationer

Arbejdsrelationer dækker især over forholdet til overordnede og om forholdet til andre ansatte, men der var også eksempler på manglende anerkendelse og begrænsning af personlig udvikling samt om forholdet til elever, klienter o.l.

Figur 9.5: Antal anmeldte arbejdsskader pr. 100.000 beskæftigede i forskellige faggrupper. Opdelt efter eksponering af arbejdsrelationer. 2004-2005. Kun læger

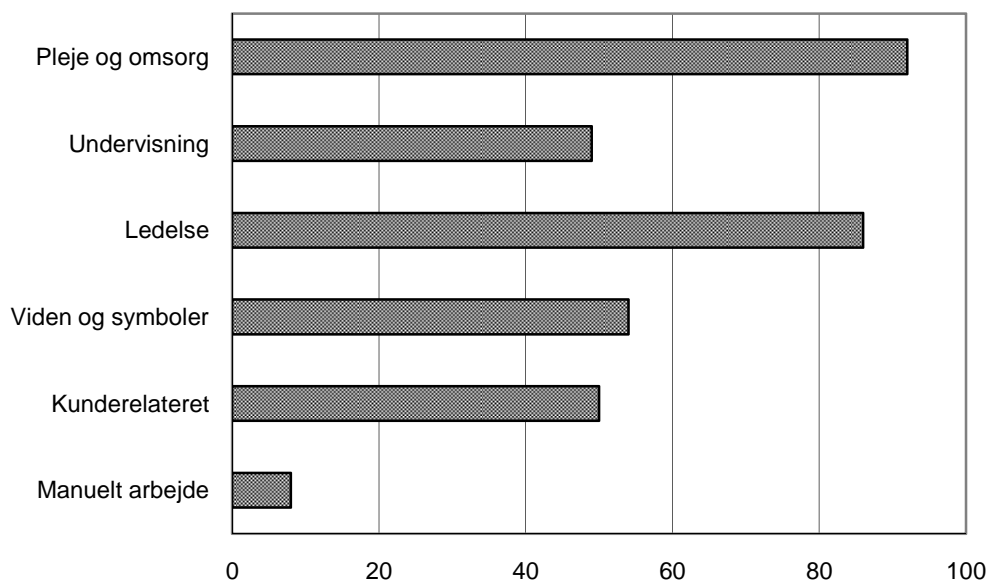


Figur 9.5 viser, at det især er arbejde med mennesker, der giver sig udslag i anmeldelser af arbejdsskader, når der er tale om arbejdsrelationer. Pleje- og omsorgsarbejde ligger højest i alle typer arbejdsrelationer. Dernæst kommer undervisning og ledelse, mens manuelt arbejde ligger lavest. Man bemærker i øvrigt, at 'andre relationer' ligger højt i undervisning, og det dækker over relationer til eleverne.

Mængdekrav

En anden omfattende eksponering er mængdekrav, som dækker over, at de ansatte skal præstere en stor mængde arbejde. Det kan oversættes ved, at de ansatte har travlt på deres arbejde.

Figur 9.6: Antal anmeldte arbejdsskader pr. 100.000 beskæftigede i forskellige faggrupper. Opdelt efter eksponering af mængdekrav. 2004-2005. Kun læger.



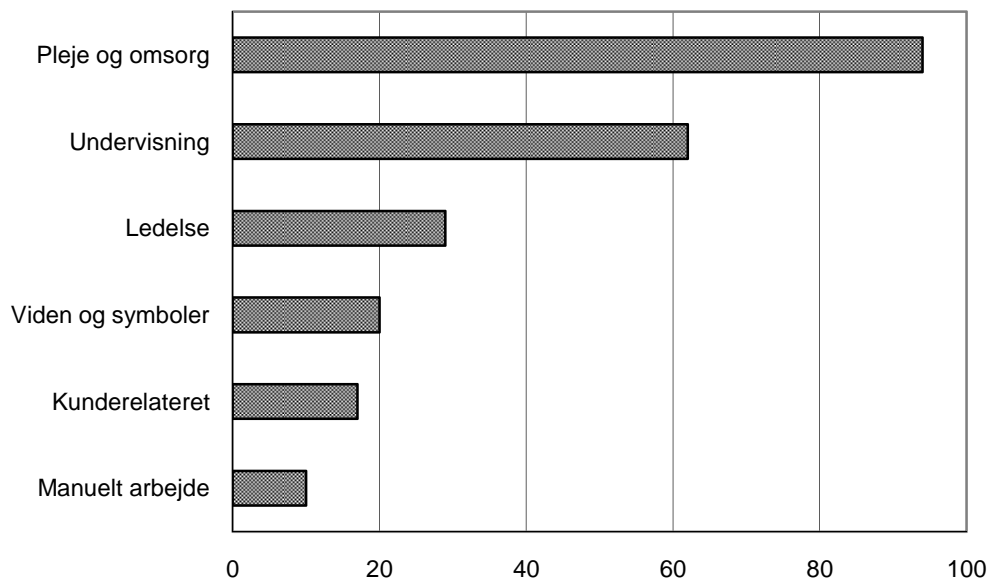
Figur 9.6 viser, at mængdekravene især gør sig gældende blandt ledelse samt pleje- og omsorgsarbejde. Disse to grupper ligger betydeligt højere end de øvrige faggrupper. Manuelt arbejde kommer igen ud som den gruppe, der har mindst eksponering fra mængdekrav.

Traumer

Trusler og traumatiske oplevelser tegner sig også for en væsentlig del af arbejdsskaderne. Det omfatter bl.a. gentagne chok, trusler, oplevelser af vold, chok eller ulykker, sexchikane, mv. Men det er værd at nævne, at arbejdsulykkerne ikke indgår i statistikken over anmeldte arbejdsskader. I arbejdsulykkesstatistikken er en ikke ubetydelig andel af anmeldelserne vold, trusler o.l.⁵²

⁵² Arbejdstilsynets arbejdsulykkesstatistik blev omlagt i 2002. Efterfølgende opgøres vold i arbejdet beklageligvis ikke længere særskilt og kan dermed ikke læses ud af statistikken.

Figur 9.7: Antal anmeldte arbejdsskader pr. 100.000 beskæftigede i forskellige faggrupper. Opdelt efter eksponering af traumatiske oplevelser. 2004-2005. Kun læger

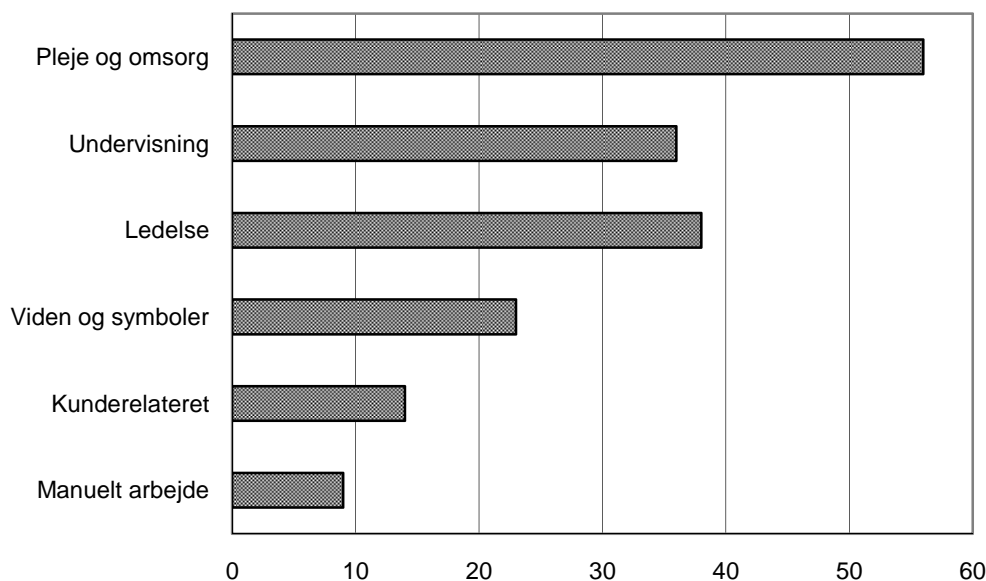


Figur 9.7 viser et helt klart mønster, hvor det er dem, der har pleje- og omsorgsarbejde, der har langt flere traumatiske oplevelser end de andre grupper. På en klar andenplads finder vi undervisning, mens de fire andre grupper sjældent oplever traumatiske ting i deres arbejde, der fører til en arbejdsskade.

Kvalitetskrav

Kvalitetskrav dækker over en række komplekse problemstillinger. Det handler bl.a. om opgavens kompleksitet, krav til opmærksomhed og koncentration, modstridende eller tvetydige krav, ansvar, at være følelsesmæssigt involveret i sit arbejde osv.

Figur 9.8: Antal anmeldte arbejdsskader pr. 100.000 beskæftigede i forskellige faggrupper. Opdelt efter eksponering af kvalitetskrav. 2004-2005. Kun læger



Figur 9.8 viser det efterhånden velkendte mønster, hvor dem, der arbejder med pleje og omsorg, oftere bliver eksponeret for kvalitetskrav. Undervisning og ledelse er mindre eksponeret, og mindst eksponeret er manuelt arbejde.

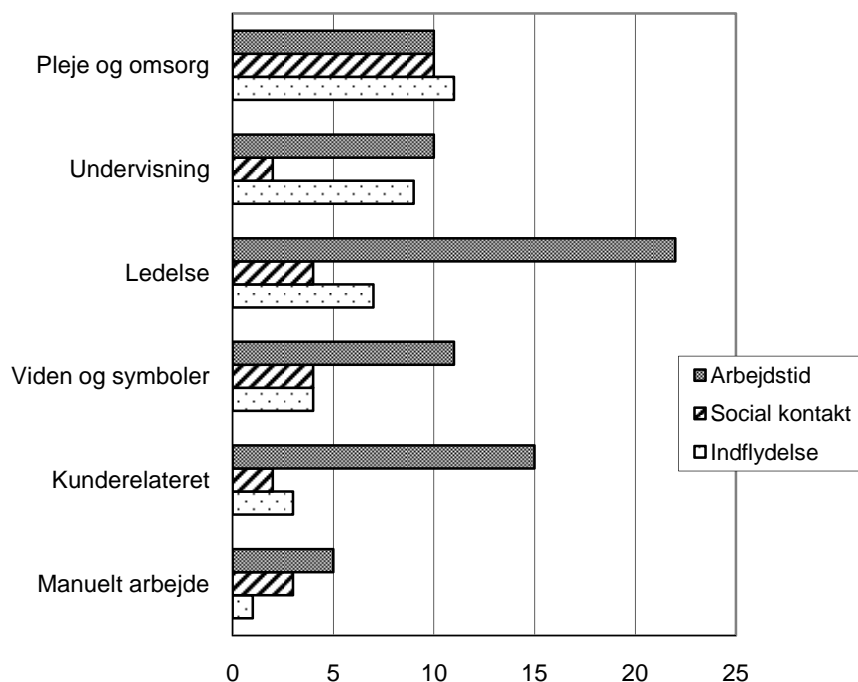
Arbejdstid, social kontakt og risici, lønningsform og arbejdsrytme

Der er nogle psykosociale faktorer, som forekommer relativt sjældent som eksponeringer i forbindelse med anmeldte arbejdsskader til Arbejdstilsynet. Det handler om:

- *Tilrettelæggelse af arbejdstid*, fx overarbejde, ophobet arbejde, skifteholdsarbejde mv.
- *Social kontakt*, fx alenearbejde, arbejde i støj.
- *Ringe eller ingen indflydelse på eget arbejde*.
- *Risici*, fx risiko for ulykker og for at miste sit arbejde.
- *Lønningsform*, fx akkordarbejde og akkordløn.
- *Arbejdsrytme*, fx kontinuerligt, aktivt arbejde og meget kompakt arbejdsrytme.

I den følgende figur 9.9 har vi vist forekomsten af arbejdstid, social kontakt og indflydelse på eget arbejde i de forskellige faggrupper. Derimod optræder der meget få tilfælde af risici, lønningsform og arbejdsrytme, og vi undlader at opstille en figur. Men det kan nævnes, at eksponering i form af lønningsform (akkordarbejde) kun forekommer blandt personer med manuelt arbejde.

Figur 9.9: Antal anmeldte arbejdsskader pr. 100.000 beskæftigede i forskellige faggrupper. Opdelt efter eksponering af arbejdstid, social kontakt og indflydelse på eget arbejde. 2004-2005. Kun læger



Figur 9.9 viser, at specielt når det drejer sig om arbejdstid (især overarbejde), er det ledelse, der ligger højest, efterfulgt af kunderelateret arbejde. Derimod spiller arbejdstid ikke nogen større rolle blandt pleje- og omsorgsarbejde samt undervisning. Manuelt arbejde ligger igen lavest.

Eksponering i form af social kontakt (fx alenearbejde) forekommer hyppigst blandt pleje- og omsorgsarbejde, men sjældent i de øvrige grupper. Indflydelse på eget arbejde forekommer også relativt sjældent i de forskellige faggrupper.

Opsummering

I de foregående afsnit har vi analyseret forskellige psykosociale eksponeringer og faggrupper. Der tegner sig et ret klart og ensartet billede af, at arbejde med mennesker, især pleje- og omsorgsarbejde, langt oftere fører til arbejdsskader end andre former for arbejde. Man kan sige, at andenpladsen stort set deles af undervisning og ledelse, mens tredjepladsen deles af kunderelateret arbejde og arbejde med viden og symboler. Helt systematisk er manuelt arbejde det, der giver færrest psykosociale eksponeringer.

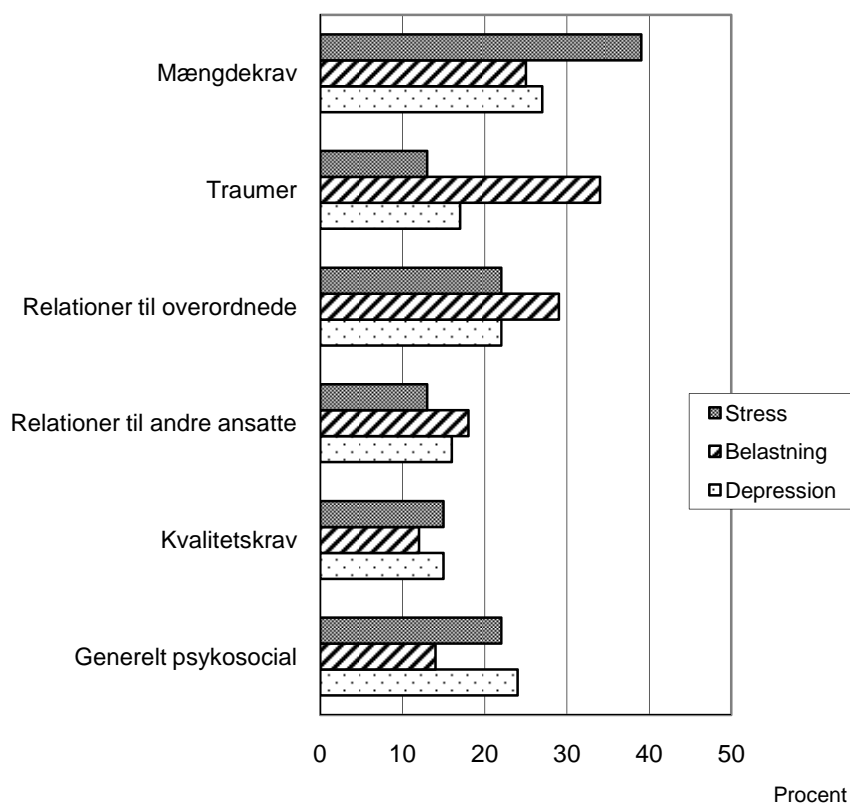
9.5 Diagnoser og eksponering

Et interessant spørgsmål er, hvilken sammenhæng der er mellem diagnoserne og eksponeringerne. Her betragter vi et årsagsvirkningsforhold, hvor

eksponeringerne anses for at være årsager til diagnoserne. Dette er sandsynligvis meget forsimplet, fordi der kan være mange andre direkte og indirekte årsager til en diagnose end lige dem, som lægerne har anført på anmeldelsesblanketten til Arbejdstilsynet. Men muligvis kan analyserne alligevel give et ”fingerpeg” om, at der evt. er en sammenhæng, som man bør undersøge nærmere.

Databasen fra Arbejdstilsynet indeholdt ud over psykosociale eksponeringer også alle de sager, hvor diagnosen var ”psykiske lidelser” (f-diagnoser) og ”stress” (z-diagnoser) i henhold til den internationale diagnoseliste ICD-10. I den følgende figur 9.10 er angivet, hvilke eksponeringer der er knyttet til diagnoserne: Depression, belastningsreaktion og stress, idet vi har slået de to kategorier med stress⁵³ sammen til en kategori, mens angst og udbrændthed er udeladt, fordi de optræder sjældent i arbejdsskadeanmeldelserne. Vi har også udeladt en række af de eksponeringer, som forekommer sjældent, og koncentreret analyserne om de mere udbredte eksponeringer.

Figur 9.10: Hvilke eksponeringer hører til diagnoserne stress, depression og belastningsreaktion. 2004-2005. Kun læger.



⁵³ Diagnoserne (ICD-10) ”Stressende arbejdsforhold” (z563) og ”Stress, ikke klassificeret andetsteds” (z733).

Figur 9.10 viser, at mængdekrav optræder relativt ofte i forbindelse med diagnosen stress. 40 % af dem med stress har mængdekrav som eksponering. Det er "kun" tilfældet for ca. 25 % af dem, der har diagnoserne depression og belastningsreaktion.

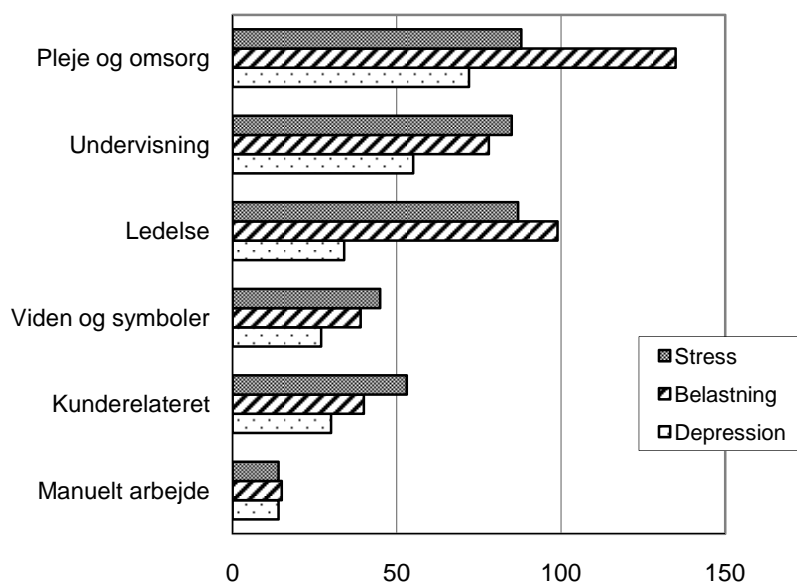
Udsættelse for traumatiske oplevelser optræder derimod ofte i forbindelse med belastningsreaktion. 35 % af dem med belastningsreaktion har traumer som eksponering, mens det er tilfældet for ca. 15 % af dem med stress og depression. Vi kan også se, at der er relativt mange med diagnosen belastningsreaktion, som har relationer til overordnede som eksponering.

Stressdiagnoser skyldes i vidt omfang mængdekrav, og diagnosen belastningsreaktioner skyldes i vidt omfang traumer og relationer til overordnede. Derimod er der ikke nogen særlige eksponeringskendetegn ved dem, der har depression som diagnose. I det hele taget er der en bred vifte af eksponeringer knyttet til de enkelte diagnoser, som viser, at der ikke er helt klare årsagsvirkningsforhold, når der er tale om psykosociale forhold.

9.6 Hvilke faggrupper har stress, depression og belastningsreaktioner?

I dette afsnit vil vi se nærmere på, hvilke faggrupper der har fået de forskellige hoveddiagnoser stress, depression og belastningsreaktion hæftet på deres anmeldte arbejdsskader.

Figur 9.11: Antal anmeldte arbejdsskader pr. 100.000 beskæftigede i forskellige faggrupper. Opdelt efter diagnoserne stress, depression og belastningsreaktion. 2004-2005. Kun læger



Figur 9.11 viser, at når det gælder diagnosen stress, så er det lige udbredt i grupperne ledelse, undervisning og pleje-/omsorgsarbejde, hvor ca. 90 ud af 100.000 beskæftigede i 2004-2005 har fået stress. Derimod er stress mindre udbredt i grupperne med kunderelateret arbejde og arbejde med viden og symboler – mindst udbredt er det blandt dem, der har manuelt arbejde.

Diagnosen belastningsreaktioner er klart mest udbredt i gruppen med pleje- og omsorgsarbejde, hvor næsten 140 ud af 100.000 beskæftigede i 2004-2005 har fået diagnosen belastningsreaktioner. På de næste pladser kommer undervisning og ledelse, mens arbejde med viden og symboler samt kunde-relateret arbejde sjældnere får diagnosen belastningsreaktioner. Lavest ligger igen manuelt arbejde.

Endelig skal det nævnes, at depression også forekommer mest blandt dem, der har pleje- og omsorgsarbejde, mens dem, der har manuelt arbejde, sjældent har depression.

Det samlede billede viser, at det er grupperne, der arbejder med mennesker, der oftest får anmeldt en arbejdsskade med diagnoserne stress, belastningsreaktioner og depression. Dårligst stillet er dem, der arbejder med pleje og omsorg. Dernæst følger undervisning og ledelse, mens arbejde med viden og symboler samt kunderelateret arbejde ligger noget lavere, og arbejde med manuelt arbejde ligger klart lavest.

10 Sammenfatning og konklusion

Forskellige tilgange til og vinkler på stressbegrebet belyses og diskuteres i kapitel 1 og arbejdsbetinget stress defineres.

Samlet set tyder foreliggende dansk empiri på, at cirka 10-12 % af de erhvervsaktive danskere er stressede i et sådant omfang, at det er et problem, og forskellige undersøgelser og indikatorer peger på, at stressproblemet er svagt stigende.

Stress og helbredskonsekvenser

Det er efterhånden veldokumenteret, at stress kan have alvorlige arbejds- og helbredsmæssige konsekvenser. Dokumentationen viser, at psykiske arbejdsbelastninger er relateret til et ikke ubetydeligt antal dødsfald og hospitalsindlæggelser årligt, og er årsag til tab i danskernes middellevetid. Undersøgelse af sygefravær blandt erhvervsaktive viser en markant sammenhæng mellem stress og sygefravær, hvor de stressede har et mangedobelt sygefravær. Undersøgelse af årsager til førtidspension blandt socialpædagoger og socialrådgivere viser, at ved omkring hver anden nytilkendt førtidspension er psykiske arbejdsbelastninger (især vold i jobbet) den sandsynlige årsag til udstødningen fra arbejdsmarkedet.

Forekomst af stress

Sammenhængen mellem stress og arbejdet belyses i rapporten især ud fra registerdata og spørgeskemaundersøgelser.

De nationale spørgeskemaundersøgelser er ikke direkte sammenlignelige, bl.a. fordi der ikke stilles identiske spørgsmål. Statens Institut for Folkesundhed, SIFs store befolkningsundersøgelser af danskernes sundhed og sygelighed i 2000 viste, at blandt mænd og kvinder, er det at være mellemfunktionær eller selvstændig med ansatte, at være storryger, sjældent at træffe venner, at være uønsket alene, ikke at kunne nå sine arbejdsopgaver eller blive udsat for følelsesmæssigt belastende situationer på sit arbejde, at have stillesiddende arbejde, at være udsat for støj eller træk på arbejdspladsen er hver især selvstændigt relateret til en signifikant højere rapportering af stress.

NFAs kortlægning af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 viste, at højstress-job forekommer blandt grupper af ufaglærte (fx pakke- og tapperiarbejde, elektronikarbejde) samt personale i sundhedssektoren med mellemlang uddannelse (fx fysio- og ergoterapeuter, plejepersonale på plejehjem og lægesekretærer).

Undersøgelser af medlemmer af FTF (der er en delmængde af samtlige danske lønmodtagere, og som især er karakteriseret ved at være beskæftiget

med arbejde med mennesker) viste i 2006, at lærere (på tekniske skoler og folkeskolen) socialrådgivere, farmakonomer og pædagoger var faggrupper med højeste forekomst af stress.

Der er visse fællestræk i indkredsning af fag med høj stressrisiko, men det samlede billede er ikke entydigt. Forklaringen kan bl.a. findes i forskel i anvendt metodik (fx undersøgelsesrammen og forskelle i stillede spørgsmål) samt usikkerhed forbundet med analyser på faggruppeniveau, som er baseret på relativt beskedne populationer.

Udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø

Undersøgelsen ”den Nationale ArbejdsmiljøKohorte” NAK er gennemført hvert femte år siden 1990. Undersøgelsen i 2005 viste, at udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø i perioden 2000 til 2005 havde bevæget sig i forkert retning på en række områder, mens der var sket fremskridt på andre. Tendenser fra 2000 genfandtes i 2005: Flere oplevede mere indflydelse og gode fremtidsmuligheder i deres arbejde. God social støtte fra nærmeste leder blev desuden angivet af flere. Modsat var der flere, der oplevede, at tempoet i arbejdet var steget, og at arbejdsmængden var blevet større. Store følelsesmæssige krav oplevedes af flere. Rolleklarhed i arbejdet var mindre.

De tidsforskudte undersøgelser peger således samstemmende på, at danske lønmodtagere oplever, at arbejdsmængde og arbejdstempo er taget til, samt at indflydelse i arbejdet er øget, og synet på fremtiden er præget af optimisme. Resultaterne genfindes i store træk på sektorniveau (kommune, amt, stat og det private arbejdsmarked).

Stress og psykosociale faktorer i arbejdet

Stressforskningen har afdækket en meget lang række af faktorer, der øger risikoen for stress, der beskrives i rapportens kapitel 2. Faktorerne optræder typisk i kombination, hvilket gør det vanskeligt at udsige noget entydigt om sammenhængen mellem stress og arbejde.

Krav i arbejdet, stor arbejdsmængde og udviklingsmuligheder belyses ud fra NAK 2005, og risikoområder indkredsnes. Store følelsesmæssige krav, der har udviklet sig negativt over tid, forekommer mest markant på social- og sundhedsområdet og i branchen undervisning og forskning. Stor arbejdsmængde optræder hyppigst i lederjob samt i branchen kontor og administration. Gode udviklingsmuligheder findes især blandt chefer, mediefolk og blandt akademikergrupper; modsat oplevede grupper med begrænsede uddannelseskvalifikationer (fx rengøringsassistenter, slagteriarbejdere, arbejde ved samlebånd og postbude) små udviklingsmuligheder.

I kapitel 2 belyses desuden forskellige sammenhænge mellem stress og arbejdsforhold bl.a. relateret til den kommunale sektor. Faktorer i arbejdet,

der kan være buffer for stress og positive konsekvenser ved fravær af stressorer (belastende arbejdsforhold), belyses kort.

Vold i arbejdet, der kan være årsag til stress, behandles selvstændigt i kapitel 6. Undersøgelserne viser, at et større antal lønmodtagere nu end tidligere udsættes for fysiske og psykiske aggressioner under udførelse af deres arbejde. Herudover gennemgås vold på jobbet blandt FTFs medlemmer. Omkring hver femte FTF'er oplevede i 2006 at være udsat for vold eller trusler om vold inden for det seneste år. Ansatte inden for sundhedssektoren, undervisningsområdet og det pædagogiske område findes især at være udsat for vold og trusler om vold. Vold rettet mod de ansatte udøves især af den person, der serviceres, men også pågældende persons pårørende er voldsudøvere i ikke ubetydeligt omfang. Voldens følger kan være betragtelige. Som nævnt ovenfor findes vold i arbejdet at være markant bidragende til tilkendelse af førtidspension blandt socialpædagoger og socialrådgivere, og vold i jobbet optræder i de fleste af de anerkendte psykiske arbejdsskader i Arbejdsskadestyrelsen.

Anmeldte arbejdsbetingede psykiske lidelser

I rapporten er en anden central kilde til viden om belastninger på arbejdspladserne registerdata, der behandles i kapitel 8 og 9.

Analyser af anmeldte erhvervssygdomme til Arbejdsskadestyrelsen, ASK, viser en eksplosiv stigning i anmeldte psykiske lidelser de seneste 10 år. Vold, chokerende og traumatiske oplevelser i arbejdet er dominerende årsager til anmeldelse af psykiske lidelser til ASK. Anmeldelser af psykiske lidelser forekommer hyppigst inden for brancherne offentlig administration mv., undervisning samt sundheds- og velfærdsinstitutioner.

I rapporten er der for første gang siden 1994 lavet en analyse af anmeldelser til Arbejdstilsynet af arbejdsbetingede psykiske lidelser. Til analyser af stress og psykosociale eksponeringer har vi fået Arbejdstilsynets arbejdsskaderegister stillet til rådighed, hvor vi har udvalgt alle arbejdsskader, der er anmeldt af læger i perioden 2004 og 2005, og som indeholder psykosociale eksponeringer. Det drejer sig om 3.500 anmeldelser. Desværre er arbejdsskaderegistret ikke helt fyldestgørende, fordi det ikke er alle arbejdsskader, der bliver anmeldt til Arbejdstilsynet.

Læger har pligt til at anmelde arbejdsskader til Arbejdstilsynet alene på mistanke om, at lidelsen er arbejdsbetinget. På anmeldelsesblanketten kan lægerne angive op til tre eksponeringer i arbejdet som mulig årsag til den konstaterede lidelse. Når vi ser på, hvilke eksponeringer der er mest udbredte, kommer 'arbejdsrelationer' ind på en klar førsteplads, idet der i næsten halvdelen af alle anmeldelser er angivet 'arbejdsrelationer' som en af højst tre mulige eksponeringer. Arbejdsrelationer dækker både over relationer til overordnede, til andre ansatte og til de personer, der ydes en service, fx kli-

enter i socialforvaltningen, patienter eller deres pårørende på hospitalet, forældre og børnene i daginstitutionen, de ældre og svage på ældrecentret eller i hjemmeplejen.

På andenpladsen af eksponeringer kommer 'mængdekrav', som tegner sig for 30 % af anmeldelserne, 'traumatiske oplevelser' kommer ind på tredjepladsen med 20 %, og 'kvalitetskrav' kommer på fjerdepladsen med 15 % af anmeldelserne. Derudover er der en række eksponeringer, som forekommer relativt sjældent, fx tilrettelæggelsen af arbejdstid, social kontakt, manglende indflydelse på eget arbejde, lønningsform osv.

Vi har analyseret data fra arbejdsskaderegistret nærmere i forhold til faggrupper og eksponeringer. Her tegner der sig et ret klart og ensartet billede af, at arbejde med mennesker, især pleje- og omsorgsarbejde, langt oftere fører til psykiske arbejdsskader end andre former for arbejde. Man kan sige, at andenpladsen stort set deles af undervisning og ledelse, mens tredjepladsen deles af kunderelateret arbejde og arbejde med viden, tal og symboler. Helt systematisk er manuelt arbejde det område med færrest psykosociale eksponeringer. Samlet set forekommer de anmeldte psykiske arbejdsskader langt oftere i den offentlige sektor end i den private sektor.

I datamaterialet fra Arbejdstilsynet indgår også de anmeldelser, hvor hoveddiagnosen er psykiske lidelser og stress mv. i henhold til ICD-10. Her viser det sig, at den hyppigste diagnose er *belastningsreaktion* (f43), som kategoriseres som en psykisk lidelse. Diagnosen *stress* (z733) er også ret udbredt, efterfulgt af *depression* (f32). Derimod er der meget få, der har fået hoveddiagnosen *angst* (f41), *udbrændthed* (z730), *stressende arbejdsforhold mv.* (z56).

Vi har nærmere analyseret, hvilken sammenhæng der er mellem udvalgte diagnoser (stress, depression og belastningsreaktion) og eksponeringerne. Her viser det sig, at mængdekrav optræder relativt ofte i forbindelse med diagnosen stress. 40 % af dem med stress har mængdekrav som eksponering. Det er "kun" tilfældet for ca. 25 % af dem, der har diagnoserne depression og belastningsreaktion. Udsættelse for traumer optræder derimod ofte i forbindelse med belastningsreaktion. 35 % af dem med belastningsreaktion har traumer som eksponering, mens det er tilfældet for ca. 15 % af dem med stress og depression. Vi kan også se, at der er relativt mange med diagnosen belastningsreaktion, som har relationer til overordnede som eksponering. Analyserne viser, at der er en bred vifte af eksponeringer knyttet til de enkelte diagnoser. Det peger på, at der ikke er helt klare og enkelte årsagsvirkningsforhold, når der er tale om psykosociale forhold.

10.1 Konklusion

Dette projekt har haft til hensigt:

- at undersøge omfang, udvikling og mønstre i forekomsten af arbejdsbetingede psykiske lidelser og om muligt identificere generelle mønstre i forekomsten af arbejdsbetingede lidelser og anmeldte arbejdsskader, der relateres til stress
- at indkredse mønstre og problemfelter (stressfaktorer), der er specifikke for forskellige kommunale og regionale jobtyper og brancher.

Omfang og udvikling i arbejdsbetinget stress

I rapporten afdækkes, at stress kan have alvorlige arbejds- og helbredsmæssige konsekvenser.

Forskellige undersøgelser peger på, at omkring hver tiende erhvervsaktive dansker er stresset i en sådan grad, omfang, at det er opmærksomhedskrævende. Anvendte spørgsmål/mål for stress er dog ikke helt ens i undersøgelserne, men resultaterne er dog stort set sammenfaldende.

Forskellige undersøgelser og indikatorer peger desuden på, at stressproblemet sandsynligvis er svagt stigende, og stress og psykiske lidelser er i stigende omfang årsag til tilkendelse af førtidspension. Der er således flere gode grunde til at intensivere indsatsen for at sætte stress på arbejdspladsernes dagsorden.

I fremtiden vil det være hensigtsmæssigt, at der anvendes et fælles standardiseret mål for stress for at kunne sammenligne resultater og analysere udviklingen over tid. Stressmålet, der er udviklet og valideret på det finske arbejdsmiljøinstitut (og som er anvendt i bl.a. undersøgelsen af medlemmer af FTF), kunne være redskab.

Arbejdsbetinget stress og job

Datakilderne giver en del svar på udbredelsen af stress blandt erhvervsaktive. Viden herom er dels baseret på spørgeskemaundersøgelser, inkluderet selvrapporteret mål for stress blandt lønmodtagerne, dels registerdata fx anmeldte psykiske arbejdsskader.

De foreliggende datakilder viser samstemmende, at stress forekommer inden for alle brancher, men forekommer dog i højere grad i den offentlige end i den private sektor.

Ud fra de anvendte kilder og data identificeres arbejdet med mennesker som et arbejdsområde med særlig høj risiko for stress. Inden for arbejde med mennesker toner sundheds- og omsorgsarbejde inkluderet pædagogisk arbejde særligt frem. Undervisning, service- og kunderelateret arbejde samt ledelse findes at være andre særligt psykisk belastede områder. Fælles for

disse arbejdsområder er, at den ansatte bruger sig selv som redskab i arbejdet, og arbejdet stiller krav til følelsesmæssig involvering, viden og indsigt. Inden for manuelt arbejde findes enkelte faggrupper med høj forekomst af stress, men undersøgelsespopulationerne er beskedne, og resultatet derfor behæftet med usikkerhed. Anmeldte psykiske arbejdsskader i relation til manuelt arbejde findes at være beskedne. Videnarbejde – et andet område, der har haft projektets bevågenhed – er den foreliggende viden om stressforekomst mere diffus. Data baseret på anmeldte psykiske arbejdsskader til Arbejdstilsynet tyder på, at videnarbejde ikke afviger fra gennemsnittet.

I rapporten rejses spørgsmålet om de eksisterende måleredskaber fx spørgeskemaer er tilstrækkelige præcise og indfanger de særlige belastninger i det nye, moderne arbejdsliv.

Udvikling og mønster i arbejdsbelastning og psykiske lidelser

Tidsforskudte undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø viser, at danske lønmodtagere har oplevet, at arbejdsmængde og arbejdstempo er taget til, samt at indflydelse i arbejdet og støtte fra leder er øget. Synet på fremtiden præges af optimisme. Resultaterne genfindes i store træk på sektorniveau (kommune, amt, stat og det private arbejdsmarked). Undersøgelser viser endvidere, at udsættelse for vold og trusler i arbejdet, der kan være en betydelig stressfaktor, er et tiltagende og udbredt problem inden for mange faggrupper i den offentlige sektor.

Stressforskningen internationalt og nationalt har identificeret en lang række faktorer, der øger risikoen for stress, hvilket muliggør intervention. Indsatsene er dog vanskeliggjort af, at det psykiske arbejdsmiljø er komplekst, og belastningsfaktorerne typisk optræder i kombination. Effektiv indsats må derfor tilpasses de særlige forhold og typisk være af anden karakter og indhold end i traditionelt arbejdsmiljøarbejde, hvor enkeltfaktorer og reduktion eller fjernelse af disse er i fokus. Ved psykisk arbejdsmiljø kan der også være tale om at ”fjerne” skadekilden (fx mobning), men der er snarere tale om at ”lægge til” (fx kompetenceudvikling) eller skabe balance (fx mellem krav og ressourcer). Der stilles dermed nye krav til arbejdspladsaktørernes forebyggende indsats over for stress og belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

Stressfaktorer i arbejdet

Spørgeskemaundersøgelser er den typisk anvendte metode ved kortlægning af stress og arbejde. Metoden egner sig dog ikke altid til afdækning af kausalitet, og robust viden om årsagsvirkning i forholdet mellem arbejde og stress er mangelfuld.

Viden findes dog i forskningen og i registerdata. Ved anmeldte psykiske arbejdsskader til Arbejdstilsynet har anmelderen, typisk en læge, taget stilling til årsagen, og hvilke arbejdsforhold der har medvirket til eller vurderes at

have fremkaldt den konstaterede lidelse. De i analysen hyppigst angivne eksponeringer – problematiske samarbejdsrelationer, arbejdsomfang, traumatiske oplevelser og kvalitetskrav i arbejdet – kan der direkte sættes forebyggende ind overfor. Forebyggende indsats skal dog tilpasses de konkrete job og arbejdsfunktioner, da eksponeringsprofilen varierer delvist arbejdsområder imellem.

