



Kombinationseffekter i det psykiske arbejdsmiljø

Meget forskning i psykisk arbejdsmiljø har fokuseret på at afdække de risici, der er forbundet med enkeltstående påvirkninger i arbejdsmiljøet, som fx stor arbejdsmængde og tidspres eller høje følelsesmæssige krav.

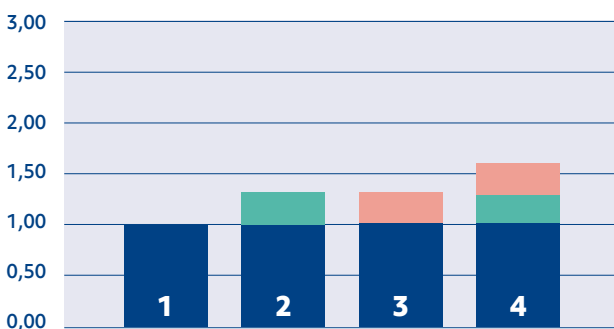
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har derfor undersøgt, hvilken betydning det har for ansattes helbred og trivsel, hvis de oplever flere påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø på samme tid. I undersøgelsen har NFA fokuseret på kombinationer af følgende påvirkninger:

- Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold
- Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold
- Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav

Hvordan kan vi forstå kombinationseffekter i det psykiske arbejdsmiljø?

Vi har fundet to typer af kombinationseffekter i vores analyser: Additive kombinationseffekter og forstærkende kombinationseffekter. De to figurer nedenfor beskriver disse typer af kombinationseffekter.

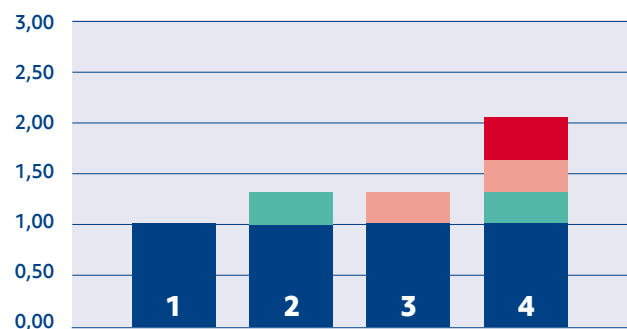
Additiv kombinationseffekt



■ = Eksponering 1 ■ = Eksponering 2 ■ = Kombinationseffekt af eksponering 1 og eksponering 2

I en additiv kombinationseffekt er den samlede effekt af to påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø lig med summen af effekterne af de enkelte påvirkninger. I dette eksempel ser vi i den anden og tredje søjle, at risikoestimatet for helbredsproblemer er på 1,3 for ansatte med den ene påvirkning (eksponering 1) og 1,3 for ansatte med den anden påvirkning (eksponering 2), når man sammenligner med referencegruppen i den første søjle. I den fjerde søjle ser vi en additiv effekt, da ansatte, der oplever begge påvirkninger, har et risikoestimat på 1,6, hvilket svarer til summen af risikoestimerne for hver af de to påvirkninger. Bemærk, at risikoen ved kombinationen beregnes ud fra de enkeltstående risikoestimer således: $1,3+1,3-1=1,6$.

Forstærkende kombinationseffekt



I en forstærkende kombinationseffekt er den samlede effekt af to påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø større end summen af effekterne af de enkelte påvirkninger. I dette eksempel ser vi i den anden og tredje søjle, at risikoestimatet for helbredsproblemer er på 1,3 for ansatte med den ene påvirkning (eksponering 1) og 1,3 for ansatte med den anden påvirkning (eksponering 2), når man sammenligner med referencegruppen i den første søjle. I den fjerde søjle ser vi en forstærkende effekt, da ansatte, der oplever begge påvirkninger har et risikoestimat på 2,0, hvilket er signifikant større end summen af risikoestimerne for hver af de to påvirkninger. Den røde del af den fjerde søjle viser den supplerende risiko for helbredsproblemer, som kombinationen af de to påvirkninger medfører.

Hvad betyder kombinationer af påvirkninger i arbejdsmiljøet for ansattes helbred?

I undersøgelsen har NFA set nærmere på to indikatorer for ansattes helbred og trivsel: langvarigt sygefravær (mere end 6 uger) og depressive symptomer (svarende til let depression eller værre). I dette faktaark har NFA kort sammenfattet de overordnede resultater fra undersøgelsen.

Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres

Ansatte, der både oplever høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres har større risiko for langvarigt sygefravær og depressive symptomer end ansatte, der blot oplever én eller ingen af disse påvirkninger i arbejdsmiljøet. Når man ser på risiko for langvarigt sygefravær, viser resultaterne en additiv kombinationseffekt. I forhold til risikoen for depressive symptomer, viser resultaterne en forstærkende kombinationseffekt (se forsiden for en forklaring).

Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold

Ansatte, der oplever kombinationen af høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold har større risiko for langvarigt sygefravær og depressive symptomer end ansatte, der blot oplever én eller ingen af disse påvirkninger i arbejdsmiljøet. Resultaterne viser en additiv kombinationseffekt for såvel risiko for langvarigt sygefravær som depressive symptomer.

Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold

Ansatte, der både oplever stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold har større risiko for langvarigt sygefravær og depressive symptomer end ansatte, der blot oplever én eller ingen af disse påvirkninger i arbejdsmiljøet. Resultaterne viser en forstærkende kombinationseffekt i forhold til risiko for langvarigt sygefravær. Når man ser på depressive symptomer, viser resultaterne en additiv kombinationseffekt.

Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav

Ansatte, der oplever kombinationen af uklare krav og modstridende krav og stor arbejdsmængde og tidspres har større risiko for langvarigt sygefravær og depressive symptomer end ansatte, der blot oplever én eller ingen af disse påvirkninger i arbejdsmiljøet. Når man ser på risikoen for langvarigt sygefravær, viser resultaterne en forstærkende kombinationseffekt. I forhold til risikoen for depressive symptomer viser resultaterne en additiv kombinationseffekt.

Oversigt over typer af sammenhænge mellem kombinationer af arbejdsmiljøfaktorer og de to helbredsrelaterede udfald

	Langvarigt sygefravær	Depressive symptomer
Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres	Additiv kombinationseffekt	Forstærkende kombinationseffekt
Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold	Additiv kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt

Du kan læse mere i rapporten *Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark* på nfa.dk

Resultaterne baserer sig på spørgeskemaundersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018. Oplysninger om sygefravær er hentet i det nationale register 'DREAM'. Den brancherelaterede forekomst er beregnet på baggrund af data fra Arbejdsmiljø og Helbred 2018.