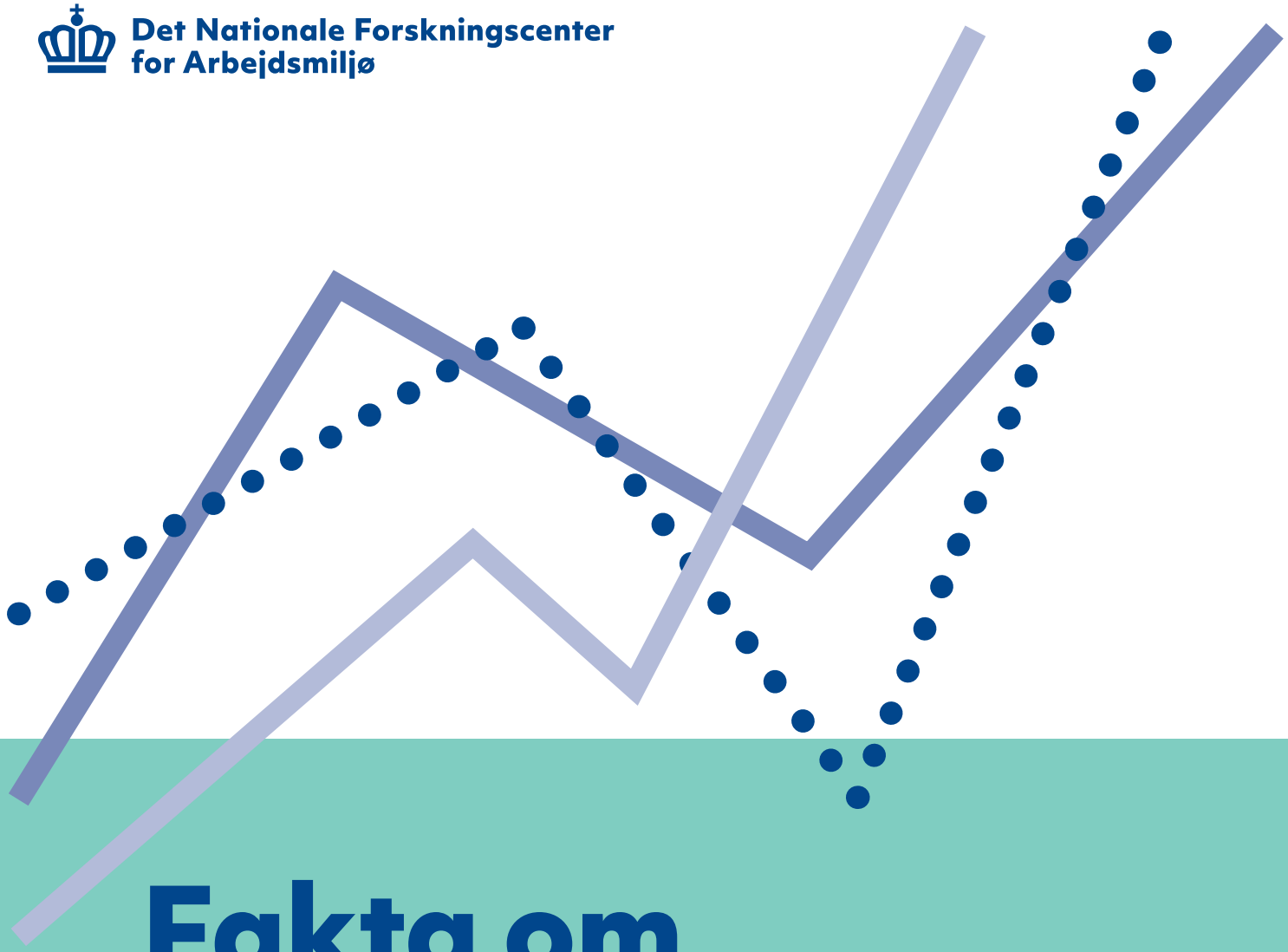
Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø



Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indholdsfortegnelse 1
Resumé 3
Baggrund 5
Læsevejledning 5
Psykosocialt Arbejdsmiljø 7
Engagement og mening i arbejdet 7
Indflydelse 9
Ledelseskvalitet 11
Rolleklarhed 13
Retfærdighed og rummelighed 15
Samarbejde, kollegial støtte og anerkendelse 17
Kvantitative krav og grænseløshed 19
Konflikter mellem arbejde og privatliv 21
Følelsesmæssige krav 22
Jobusikkerhed 24
Arbejdstid 26
Negative oplevelser 28
Fysisk vold og trusler om vold 28
Konflikter, mobning og seksuel chikane 30
Fysisk arbejdsmiljø 33
Fysisk hårdt arbejde 33
Gående og stående arbejde 34
Belastende arbejdsstillinger 35
Løft, skub eller træk af byrder 37
Støj og vibrationer 39
Kemisk arbejdsmiljø 42
Støv, dampe og gasser 42
Hudpåvirkning og -problemer 43
Arbejdsulykker og sikkerhed 45
Arbejdsulykker 45
Sikkerhed på arbejdspladsen 47
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø 48
Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljø 50
Helbred og arbejdsevne 51
Selvvurderet helbred 51
Arbejdsevne 52
Smerter 54
Træthed og søvnproblemer 55
Mentalt helbred 57
Depressive symptomer 58
Symptomer på angst 60
Uoverskuelighed og stress 61
Arbejdsrelateret sygdom 63

Sundhedsfremmetilbud 65
Mere om Arbejdsmiljø og Helbred… 67
Leverancer fra Arbejdsmiljø og Helbred i 2018/19 67

RESUMÉ

Arbejdsmiljø og Helbred er den nationale undersøgelse af arbejdsforholdene på danske arbejdspladser. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har gennemført undersøgelsen hvert andet år siden 2012. I hver runde har stikprøven bestået af mindst 50.000 lønmodtagere, og svarprocenterne har ligget på mindst 50 %. I 2018 var svarprocenten 60 %.

Arbejdsmiljøet påvirkes af en lang række forhold, så som ledelsen, arbejdsopgaverne, organiseringen, kollegaerne, de fysiske forhold, de psykiske forhold samt branche-specifikke forhold. Selv om mange af tallene over en periode kan se ret stabile ud, vil der bag tallene kunne være mange forskydninger fx for de virksomheder, der har arbejdet målrettet med bestemte arbejdsmiljøtemaer. Dette vil opfølgende analyser og notater kunne sige mere om. Undersøgelsens resultater vil også kunne ses mere detaljeret på www.nfa.dk, hvor det også er muligt at trække resultater ud til egne tabeller og figurer. Dette notat er et resumé med fakta fra hele undersøgelsen men især med fokus på undersøgelsen fra 2018.

Overordnet set er der ikke sket meget store ændringer siden 2016, men der er dog generelt nogle positive tendenser inden for arbejdsmiljøet i 2018.

Nedenfor er de enkelte resultater beskrevet i kort form. En mere detaljeret gennemgang kan findes i de enkelte kapitler i notatet 'Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018':

Områder med fremgang fra 2012 til 2018 er blandt andet:

- Andelen, der oplever jobsikkerhed, er klart stigende
- Omfanget af mobning er faldende i perioden men ligger stadig på et højt niveau
- Færre oplever stress i forhold til de tidligere år
- Følelsesmæssige krav i arbejdet er faldende
- Oplevelsen af retfærdighed er svagt stigende
- Ledelseskvaliteten er generelt svagt stigende
- Rummelighed, samarbejde og kollegial støtte og anerkendelse er generelt på samme niveau eller lidt forbedret
- Arbejdet opfattes i mindre grad fysisk hårdt
- Andelen, der oplever tunge løft, er faldet
- Andelen, der oplever hudproblemer, er faldet
- Sikkerheden på arbejdspladsen er generelt steget
- Der er stigende opbakning til, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges

Områder med tilbagegang fra 2012 til 2018 er blandt andet:

- Andelen, der har været udsat for seksuel chikane, er steget meget
- Andelen, der er udsat for hudkontakt med kemikalier mindst ¼ af arbejdstiden, er steget
- Depressive symptomer er steget, og angst er på niveau med de tidligere år
- Konflikter mellem arbejde og privatliv er svagt stigende
- Andelen med belastende arbejdsstillinger, herunder med gentagne armbevægelser og med ryggen vredet, er steget
- Andelen, der oplever forstyrrende støj, er steget, og høj støj er på samme niveau
- Selvrapporterede arbejdsulykker med mere end én dags sygefravær er steget
- Træthed og søvnproblemer er vokset
- Egen vurdering af helbred, fysisk og psykisk arbejdsevne er faldet lidt
- Omfanget af sundhedsfremmende aktiviteter varierer over årene. Andelen af tilbud til medarbejdere er, bortset fra motionsfaciliteter, faldet.

Områder der er på samme niveau i 2012 og 2018 er blandt andet:

- Indflydelse er på samme niveau i 2016 og 2018 og lidt mindre end i 2012
- Engagement og mening i arbejdet er generelt på samme høje niveau
- Andelen, der oplever rolleklarhed, er generelt på samme niveau
- Omfanget af kvantitative krav i arbejdet er generelt på samme niveau
- Generelt er natarbejde og andet end fast dagarbejde på samme niveau som i 2012
- Andelen, der oplever trusler og vold, er på et lavt niveau, der har været stabilt i perioden 2012-2018
- Stående, gående og siddende arbejde har generelt samme niveau fra 2012 til 2018
- Andelen, der oplever belastende arbejdsstillinger, er på samme niveau, på nær gentagne armbevægelser og vred i ryggen, der er steget
- Undersøgelsen indeholder også enkelte spørgsmål om det kemiske arbejdsmiljø vedrørende hudproblemer og hudpåvirkninger. Udviklingen for så vidt angår disse spørgsmål er forholdsvis stabil fra 2012 til 2018.

Nye spørgsmål i 2018

I 2018 er der endvidere kommet tre nye spørgsmål til vedrørende, hvorvidt man som lønmodtager har været udsat for henholdsvis gasser og dampe, mineral- eller metalstøv eller organisk støv mindst ¼ af tiden. Ca. hver 10. lønmodtager svarer ja på disse spørgsmål.

BAGGRUND

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har gennemført undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark' hvert andet år siden 2012.
Arbejdsmiljø og Helbred er en landsdækkende måling af lønmodtagernes arbejdsmiljø, som har til formål at beskrive forekomst, fordeling og udvikling af forskellige indikatorer for arbejdsmiljø, både fysiske og psykiske. Den understøtter systematisk de overordnede arbejdsmiljømålsætninger og forskning på arbejdsmiljøområdet.
Spørgeskemaet er udviklet på baggrund af nationale arbejdsmiljøundersøgelser de seneste tyve år og blev i 2012 redesignet til et spørgeskema med cirka 100 forskellige spørgsmål om alt fra arbejdstid til fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø, helbred, livsstil og arbejdsevne. Datagrundlaget er så stort, at det kan deles op på alle brancher og jobgrupper og kan derfor anvendes generelt og i sammenhænge, hvor eksempelvis registerdata ikke er tilgængelige.

Arbejdsmiljø og Helbred fungerer som det generelle fundament for viden og evidens om arbejdsmiljø og helbred i Danmark:

- Videngrundlag og opfølgning for nationale arbejdsmiljø målsætninger og strategier
- Understøttelse af tilsynsopgaven samt udvikling af vejledning og rådgivning
- Forskning i arbejdsmiljø samt analyser med inddragelse af andre datakilder for at måle effekter af arbejdsmiljøet på fx sygdom og økonomisk udvikling
- Identifikation af risikofaktorer og effekt af arbejdsmiljøindsatser
- Reference for trivselsundersøgelser på de enkelte arbejdspladser, i brancher og sektorer.

Spørgeskemaet har hver gang været sendt til mindst 50.000 personer, og der har alle årene været en svarprocent på mindst 50 %. I 2018 var svarprocenten 60 %. Tallene i denne rapport er opregnet for skævheder i bortfaldet og udvalgssandsynligheden for de enkelte delstikprøver, for at sikre sammenligneligheden over tid og repræsentativiteten. Det er nærmere beskrevet i dokumentationen på https://nfa.dk/arbejdsmiljoedata/nfas-forskningsdata.

Læsevejledning

I det følgende præsenteres en række udvalgte resultater fra Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018. Resultaterne er inddelt i seks overordnede emner relateret til psykosocialt arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø, støj og vibrationer, kemisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker og sikkerhed samt helbred og arbejdsevne.

Generelt vises alle resultater over tid. Resultaterne præsenteres i søjlediagrammer enten som andele af lønmodtagere, der har været udsat for en given eksponering eller et givent symptom, eller som en gennemsnitlig score. Skalaen fremgår af den enkelte figur. Ovenstående suppleres med en liste af de fem jobgrupper, som ligger henholdsvis bedst og dårligst for et udvalgt spørgsmål under emnet. I enkelte tilfælde var det ikke muligt at bestemme en jobgruppes placering på denne liste fordi datagrundlaget var for spinkelt og variationen for lille til det gav mening at rangordne i de yderste jobgrupper.

I 2012 blev undersøgelsen designet med fokus på at dække perioden 2012 til 2020. Der er i denne periode ikke blevet fjernet spørgsmål, men der er sket enkelte tilføjelser.
I 2018 blev aldersspændet for potentielle deltagere udvidet fra 18-64 år til 18-69 år for at tage højde for fremtidige analysebehov, men da folkepensionsalderen i hele perioden 2012 til 2018 har været fra 65 år og for at sikre sammenligningen over tid inkluderer resultaterne i dette notat kun personer på 18-64 år.
I forhold til tidligere år er der i år inkluderet spørgsmål om støj, der er så høj, at man er nødt til at beskytte sig imod den, samt spørgsmål om organisk støv, mineral- og metalstøv og gasser/dampe.

Beskrivelse af den anvendte metode findes på https://nfa.dk/arbejdsmiljoedata/nfas-forskningsdata.

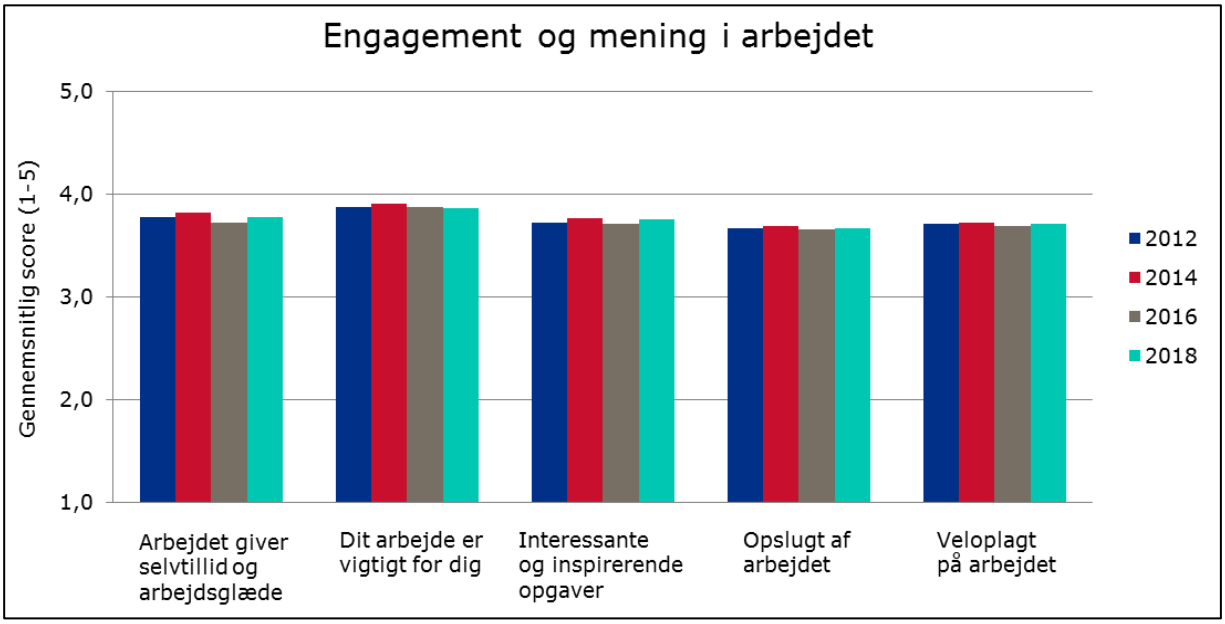
PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ

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

Engagement og mening i arbejdet

Engagement i arbejdet drejer sig om medarbejderens subjektive oplevelse af arbejdets indhold, hvilket kan bidrage til at skabe motivation og arbejdsglæde. Medarbejdere, som føler et engagement i arbejdet, har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. En række undersøgelser viser, at engagement i arbejdet hænger sammen med høj trivsel i arbejdet og effektiv opgaveudførelse. Herudover har engagerede medarbejdere en lavere risiko for langvarigt sygefravær, ligesom personaleomsætningen er lavere blandt engagerede medarbejdere.

Engagement i arbejdet kan således betragtes som en væsentlig ressource i arbejdslivet, der kan bidrage til en bedre håndtering af arbejdsopgaver samt bedre helbred og trivsel. Engagement og mening i arbejdet måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man oplever, at arbejdet giver henholdsvis selvtillid og arbejdsglæde, at arbejdet er vigtigt, at det indeholder inspirerende og interessante opgaver, at man bliver opslugt af det og at man føler sig veloplagt på arbejdet.



Figur 1. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Engagement og mening i arbejdet' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Engagement og mening i arbejdet', kan man i figur 1 se, at lønmodtagere generelt rapporterer en forholdsvis høj grad af engagement og mening.

Alle fem variable har gennemsnitlige scorer i intervallet 3,66-3,91 henover perioden, og der er ikke sket væsentlige ændringer i 2012-2018. Der er dog en ganske lille stigning i scorerne for 'Arbejdet giver selvtillid og arbejdsglæde' og 'Interessante og inspirerende opgaver' mellem 2016 og 2018.

De fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne rapporterer henholdsvis størst og mindst selvtillid og arbejdsglæde, ses herunder. Det er især Ledere, Læger samt Undervisere og forskere ved universiteter, der rapporterer en høj grad af selvtillid og arbejdsglæde, mens Bude og kurérer, Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere samt Præcisionshåndværkere rapporterer den mindste grad af selvtillid og arbejdsglæde.

Jobgrupper med størst selvtillid og arbejdsglæde:

- Ledere
- Læger
- Undervisere og forskere ved universiteter
- Dagplejere og børneomsorgs-beskæftigede
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger

Jobgrupper med mindst selvtillid og arbejdsglæde:

- Bude og kurérer
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Præcisionshåndværkere
- Passagerservicemedarbejdere
- Lager- og transportarbejdere

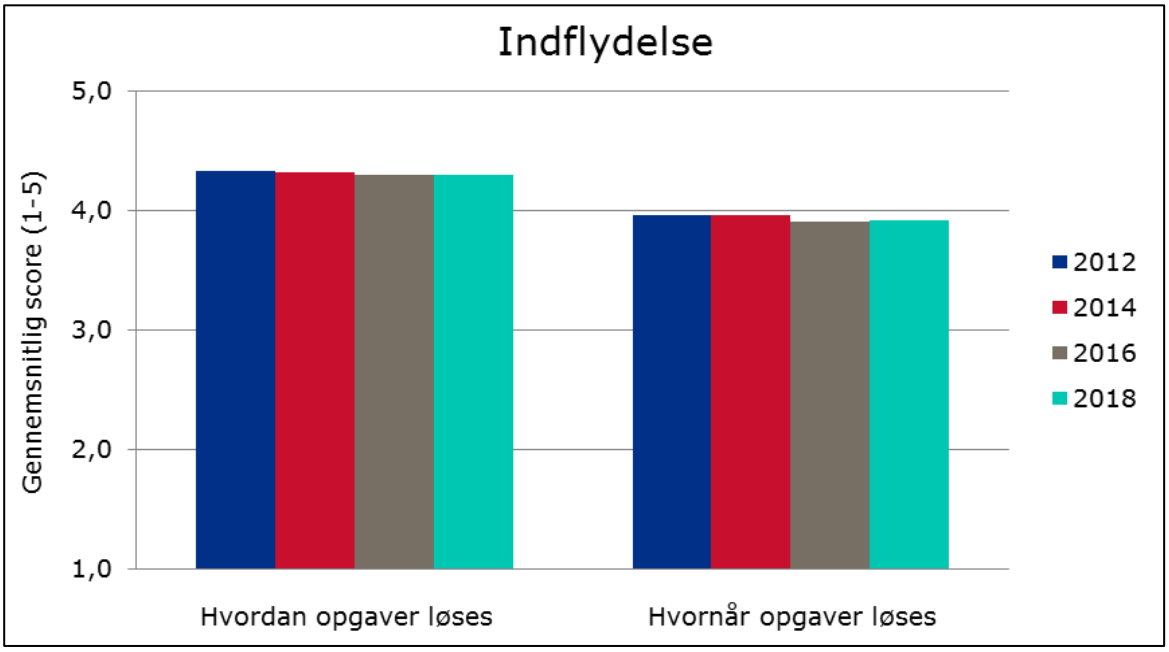
Indflydelse

Indflydelse handler om den ansattes egen arbejdssituation. Forskning har vist, at indflydelse har betydning i forhold til stress og psykisk arbejdsmiljø, blandt andet fordi indflydelse kan give medarbejderne mulighed for at tilpasse arbejdet til egne behov og for at lære på jobbet.

Indflydelse har negativ betydning, hvis den er lav og er kombineret med høje krav i arbejdet. Meget høj grad af indflydelse sammen med meget høje krav kan i nogle arbejdssammenhænge medføre, at den ansatte ikke kan overskue og forudsige arbejdet, hvilket kan være belastende. Social støtte fra overordnede er derfor også vigtigt for betydning af indflydelse.

Spørgsmålene i Arbejdsmiljø og Helbred gør det muligt at måle deltagernes direkte indflydelse på arbejdet. Undersøgelsen siger derimod ikke noget om deltagernes indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende.

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



Figur 2. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Indflydelse' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en samlet skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af indflydelse, ses af figur 2, at lønmodtagerne, med gennemsnitlige scorer på henholdsvis lidt over og omkring 4, generelt rapporterer en høj grad af indflydelse på hvordan og hvornår, de løser deres arbejdsopgaver. Derudover viser figuren, at der ikke har været nævneværdig udvikling i graden af indflydelse fra 2012 til 2018.

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst indflydelse på, hvordan deres arbejdsopgaver løses, ses herunder. Det er især Ledere, Sundhedsarbejdere i øvrigt samt Frisører og kosmetologer, der har stor indflydelse på, hvordan deres arbejdsopgaver løses, mens Bude og kurérer, Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl. samt Passagerservicemedarbejdere har mindst indflydelse.

Jobgrupper med mest indflydelse på hvordan opgaver løses:

- Ledere
- Sundhedsarbejdere i øvrigt
- Frisører og kosmetologer
- Naturvidenskabelige akademikere
- Samfundsvidenskabelige akademikere

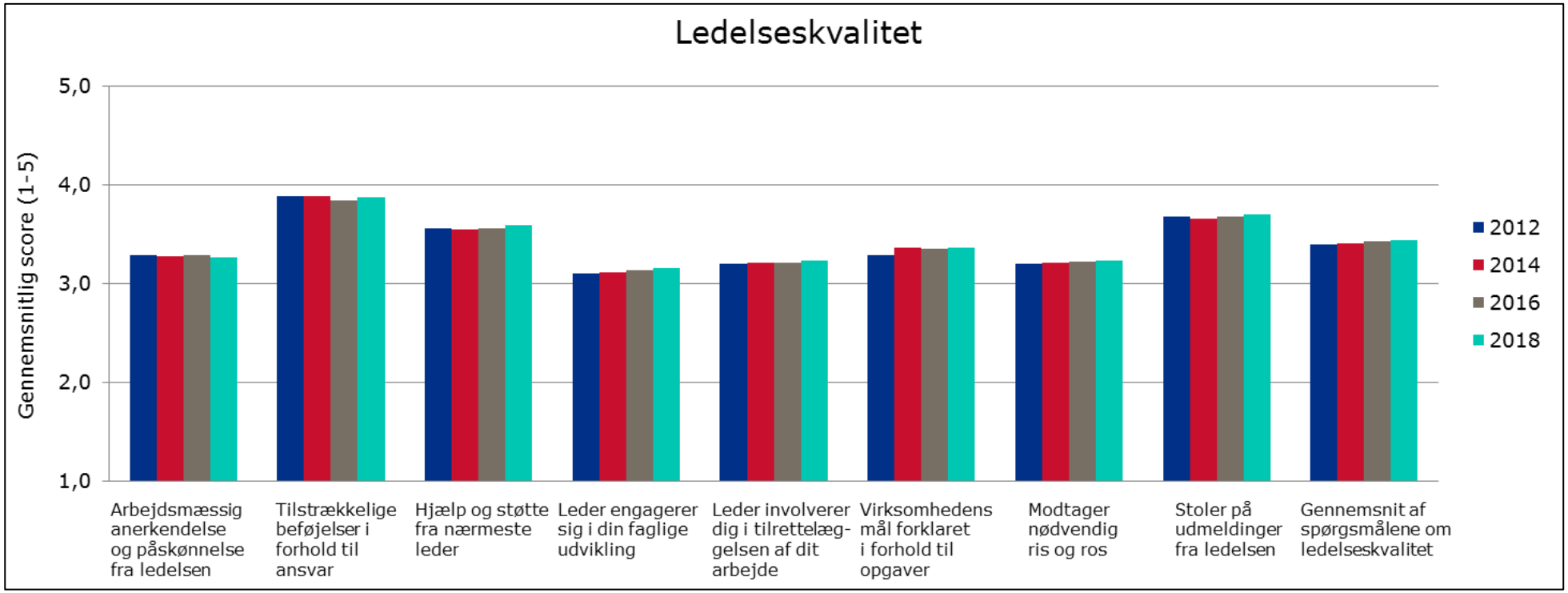
Jobgrupper med mindst indflydelse på hvordan opgaver løses:

- Bude og kurérer
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Passagerservicemedarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Politi- og fængselsbetjente

Ledelseskvalitet

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

Ledelseskvalitet måles bl.a. ved spørgsmål om, hvor ofte man får virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver og om, hvorvidt man har tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar (se alle spørgsmål i figur 3 herunder).



Figur 3. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Ledelseskvalitet' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Ledelseskvalitet', ses, at lønmodtagere med en gennemsnitlig score på 3,4 rapporterer en forholdsvis god ledelseskvalitet. De rapporterer bl.a., at de har tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar (score 3,9), at de modtager en forholdsvis høj grad af hjælp og støtte fra nærmeste leder (score 3,6), og at de stoler på udmeldinger fra ledelsen (score 3,7). Ledelsen engagerer sig dog i mindre grad i medarbejderens faglige udvikling (score 3,2). Den gennemsnitlige ledelseskvalitet har været konstant i perioden 2012-2018 (score 3,4 i alle seks år).

De fem jobgrupper med henholdsvis højest og lavest ledelseskvalitet ses herunder. Det er især Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger, Ledere samt Revisorer, rådgivere og analytikere, som rapporterer høj ledelseskvalitet, mens Passagerservicemedarbejdere, Politi- og fængselsbetjente samt Præcisionshåndværkere er blandt de jobgrupper, som rapporterer lavest ledelseskvalitet.

Jobgrupper med højest gennemsnitlig ledelseskvalitet:

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

Jobgrupper med lavest gennemsnitlig ledelseskvalitet:

- Passagerservicemedarbejdere
- Politi- og fængselsbetjente
- Præcisionshåndværkere
- Gymnasielærere
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.

Rolleklarhed

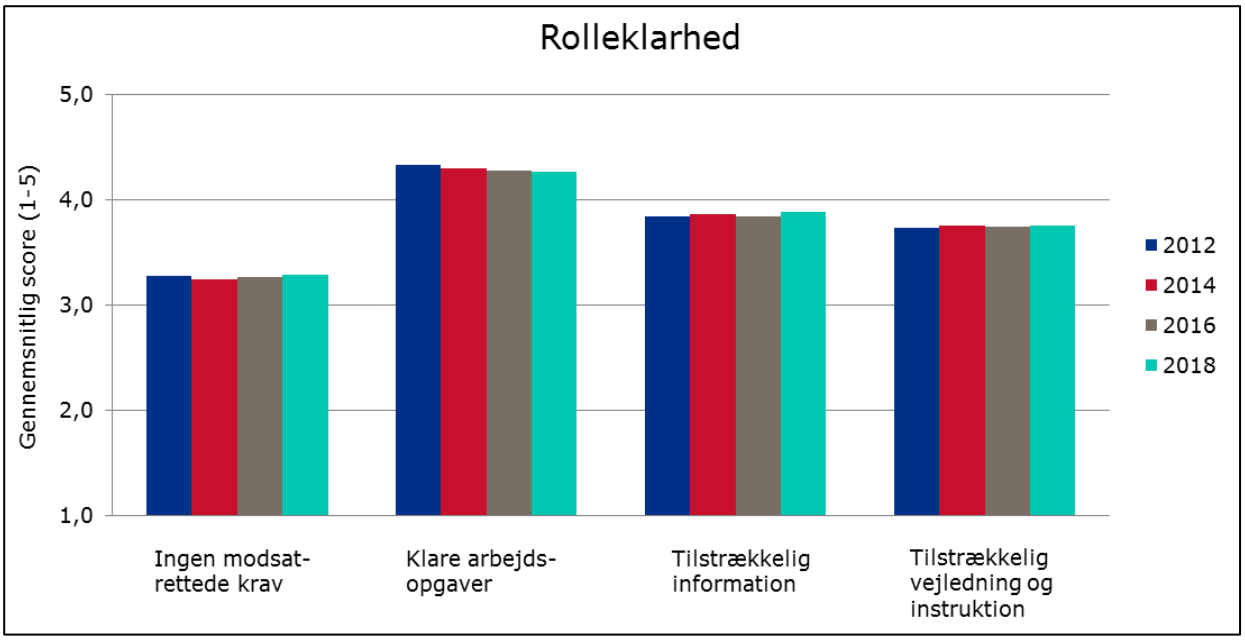
Rolleklarhed drejer sig om medarbejderens forståelse af sin rolle i arbejdet, dvs. af arbejdsopgavernes indhold og de forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse. Et centralt aspekt af rolleklarhed er, at medarbejderen har fået tilstrækkelig information, vejledning og instruktion til at varetage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

Tidligere undersøgelser viser, at medarbejderen har nemmere ved at forholde sig til omgivelsernes forventninger til udførelsen af arbejdet, når han/hun har en høj grad af

rolleklarhed. Ligeledes ved man, at en høj grad af rolleklarhed har stor betydning for, om medarbejderen trives i arbejdet.

Tidligere undersøgelser viser også, at en lav grad af rolleklarhed i form af usikkerhed om jobbets indhold, ansvarsområder og modsatrettede forventninger til udførelsen af arbejdet øger risikoen for stress og for at blive udbrændt. Lav rolleklarhed i form af oplevelsen af modsatrettede forventninger til opgaveløsningen øger desuden risikoen for langvarigt sygefravær.

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



Figur 4. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Rolleklarhed' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Rolleklarhed', ses i figur 4, at lønmodtagerne generelt rapporterer en forholdsvis høj grad af 'Rolleklarhed' i forbindelse med arbejdet. Især rapporterer en stor andel af lønmodtagere, at de har klare arbejdsopgaver.

Figuren viser også, at der ikke er sket væsentlige ændringer i perioden 2012-2018 (scoren for 'Klare arbejdsopgaver' er 4,3 alle fire år).

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst klare arbejdsopgaver ses herunder. Det er især Frisører og kosmetologer, Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede samt Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl., der rapporterer at have klare arbejdsopgaver,

mens Militærpersonale, Samfundsvidenskabelige akademikere samt Journalister er blandt de jobgrupper, som har mindst klare arbejdsopgaver.

Jobgrupper med mest klare arbejdsopgaver:

- Frisører og kosmetologer
- Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Lastbilchauffører

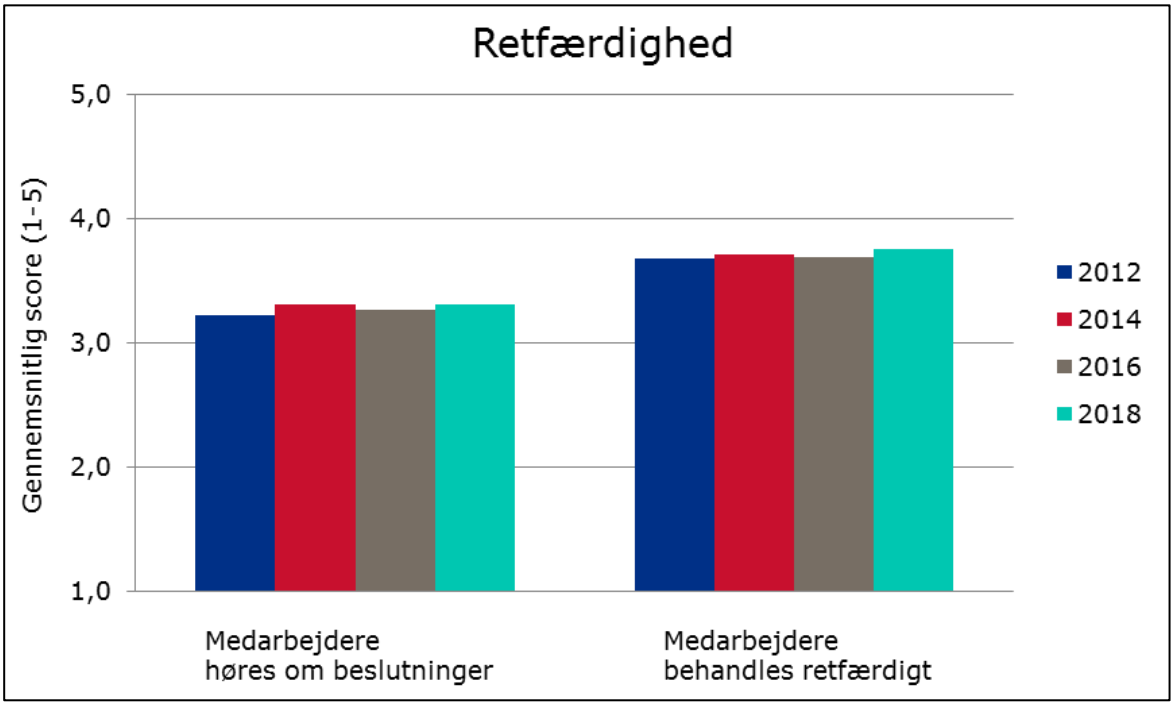
Jobgrupper med mindst klare arbejdsopgaver:

- Militærpersonale
- Samfundsvidenskabelige akademikere
- Journalister
- Jurister
- Psykologer

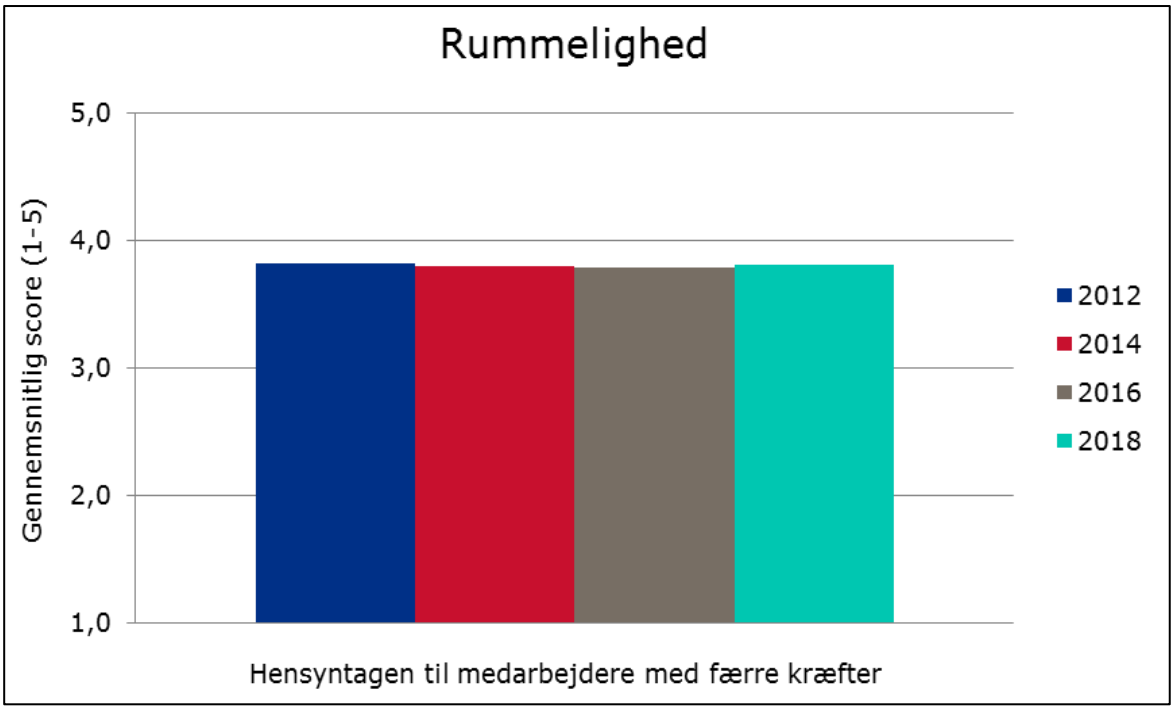
Retfærdighed og rummelighed

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

Arbejdspladsens rummelighed i forhold til medarbejdere med færre kræfter på grund af fx alder eller sygdom afhænger både af ledelsen og af den kollegiale opbakning. Her er rummeligheden vurderet ud fra, hvor ofte der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.
Retfærdighed og rummelighed på arbejdspladsen måles ved spørgsmål om, hvor ofte man oplever, at medarbejdere høres om beslutninger, der påvirker dem, at medarbejdere behandles retfærdigt samt, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.



Figur 5a. Gennemsnitlige scorer for variablene 'Medarbejdere høres om beslutninger' og 'Medarbejdere behandles retfærdigt' under emnet 'Retfærdighed og rummelighed' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)



Figur 5b. Gennemsnitlig score for variablen 'Hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter' under emnet 'Retfærdighed og rummelighed' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Retfærdighed og rummelighed', ses i figur 5a, at lønmodtagerne generelt rapporterer en forholdsvis høj grad af, at medarbejdere behandles retfærdigt (score 3,8). Medarbejderne høres dog i lidt mindre grad om beslutninger, der påvirker dem (score 3,3). Figuren viser også, at der har været

mindre stigninger i scorerne for retfærdighed ('Medarbejdere høres om beslutninger' og 'Medarbejdere behandles retfærdigt').

I figur 5b ses, at lønmodtagere i 2018 generelt rapporterer en forholdsvis høj grad af hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter (score 3,8). Figuren viser også, at der ikke er sket ændringer i perioden 2012-2018.

De fem jobgrupper, hvor medarbejdere henholdsvis oftest og sjældnest høres om beslutninger, der påvirker dem, ses herunder. Det er især blandt Pædagogmedhjælpere, Ledere samt Kokke og tjenere, hvor lønmodtagerne oftest høres om beslutninger, der påvirker dem, mens Politi- og fængselsbetjente, Passagerservicemedarbejdere samt Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl. er blandt de jobgrupper, der sjældnest høres.

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

- Pædagogmedhjælpere
- Ledere
- Kokke og tjenere
- Frisører og kosmetologer
- Pædagoger

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

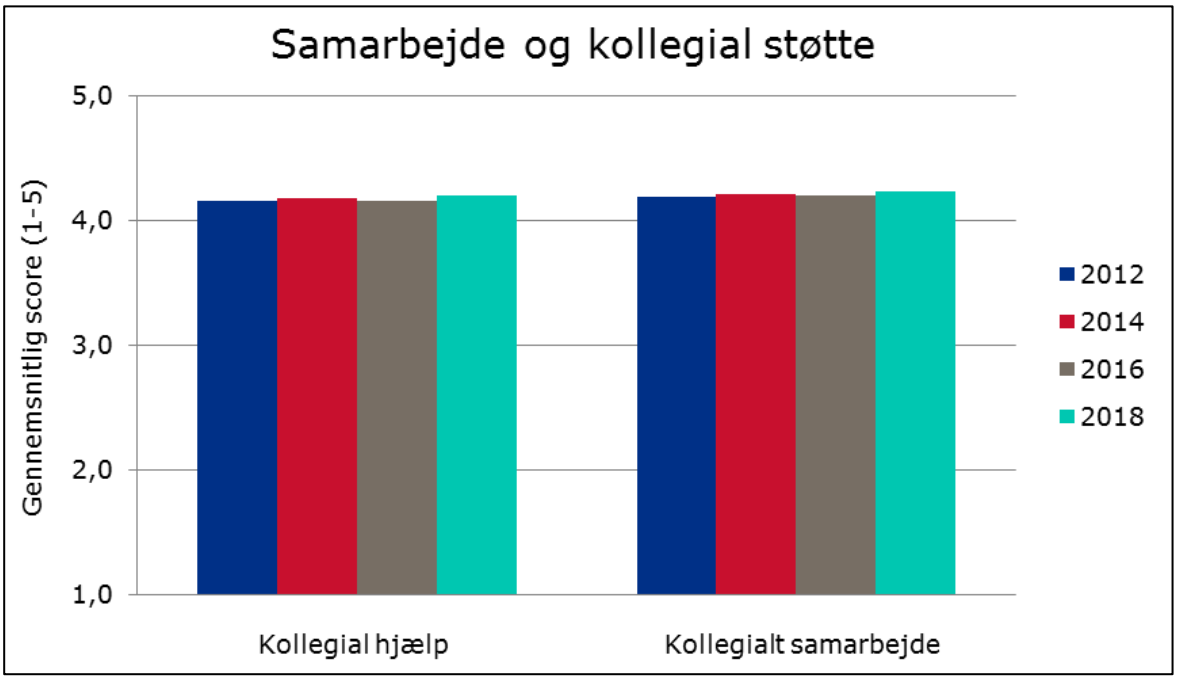
- Politi- og fængselsbetjente
- Passagerservicemedarbejdere
- Bus- og taxachauffører, lokoførere
- Told- og skattemedarbejdere
- Bude og kurérer

Samarbejde, kollegial støtte og anerkendelse

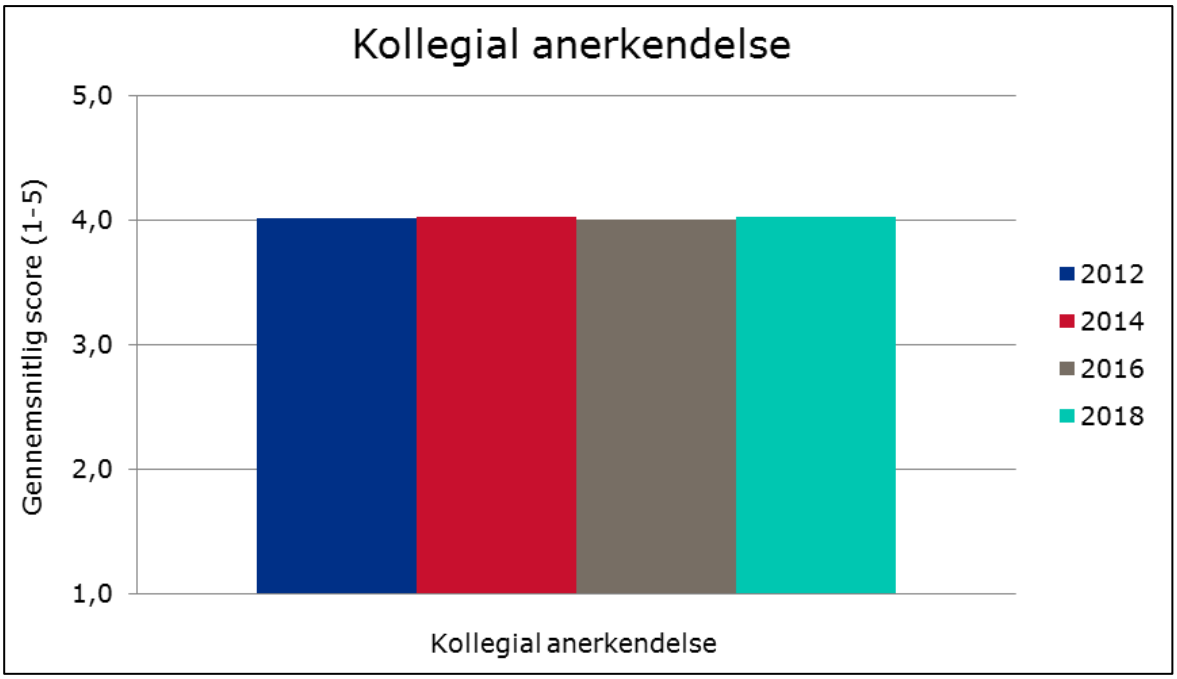
Samarbejde og kollegial støtte omfatter to aspekter af sociale relationer på arbejdspladsen. Det første aspekt handler om, at kollegaer hjælper hinanden indbyrdes for at opnå det bedste resultat. Det andet aspekt handler om, hvorvidt der samarbejdes, når der opstår problemer, der kræver løsninger. De to aspekter kan forstås som ressourcer, der spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel. Tidligere undersøgelser har vist, at samarbejde og kollegial støtte også har betydning for medarbejdernes helbred.

Anerkendelse imellem kolleger indbyrdes er et centralt aspekt af at opleve anerkendelse på arbejdspladsen, men der kan også være andre aspekter, som ikke nødvendigvis falder sammen med at anerkende kolleger indbyrdes, nemlig anerkendelse fra ledelsen og/eller anerkendelse fra brugere og borgere. Anerkendelse har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. Tidligere undersøgelser har vist, at lav anerkendelse kan medføre en lavere tilknytning til arbejdspladsen og ønske om at skifte arbejde.

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



Figur 6a. Gennemsnitlige scorer for variablene 'Kollegial hjælp' og 'Kollegialt samarbejde' under emnet 'Samarbejde, kollegial støtte og anerkendelse' (Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018)



Figur 6b. Gennemsnitlig score for variablen 'Kollegial anerkendelse' under emnet 'Samarbejde, kollegial støtte og anerkendelse' (Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Samarbejde, kollegial støtte og anerkendelse', ses i figur 6a og 6b, at lønmodtagerne generelt rapporterer en høj grad af 'Samarbejde, kollegial støtte og anerkendelse'. De gennemsnitlige scorer for variablene

'Kollegial hjælp' og 'Kollegialt samarbejde' er 4,2 i alle fire år, mens 'Kollegial anerkendelse' er 4,0. Bag scorerne for 'Kollegial hjælp' og 'Kollegialt samarbejde' gemmer sig en lille, men statistisk signifikant, stigning.

De fem jobgrupper med henholdsvis størst og mindst grad af 'Kollegial anerkendelse' ses herunder. Det er især Passagerservicemedarbejdere, Kokke og tjenere samt Frisører og kosmetologer, der rapporterer en høj grad af kollegial anerkendelse, mens Tekniske tegnere, Psykologer samt Bude og kurérer rapporterer den mindste grad af kollegial anerkendelse.

Jobgrupper med størst grad af kollegial anerkendelse:

- Passagerservicemedarbejdere
- Kokke og tjenere
- Frisører og kosmetologer
- Elektrikere
- Butikssælgere

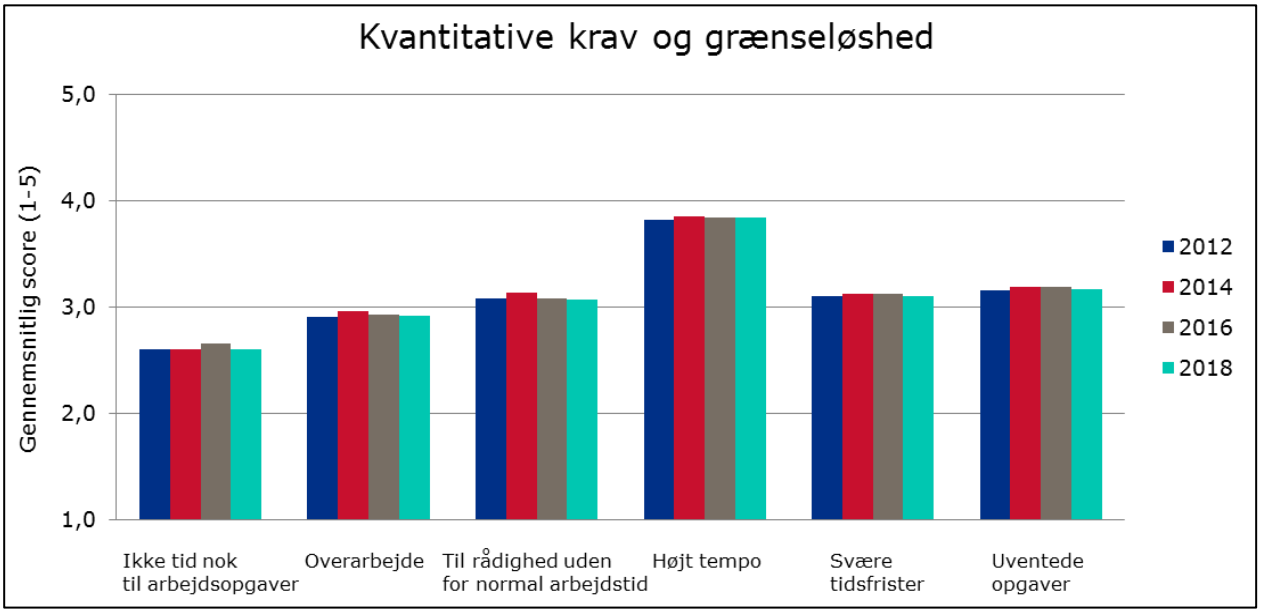
Jobgrupper med mindst grad af kollegial anerkendelse:

- Tekniske tegnere
- Psykologer
- Bude og kurérer
- Nærings- og nydelsesmiddel-medarbejdere
- Montører

Kvantitative krav og grænseløshed

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

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



Figur 7. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Kvantitative krav og grænseløshed' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Kvantitative krav og grænseløshed', ses i figur 7, at lønmodtagere generelt rapporterer at arbejde i højt tempo (scorer for 2012-2018 er 3,8-3,9), men de rapporterer eksempelvis i mindre grad, at de ikke har tid nok til deres arbejdsopgaver eller har mange svære tidsfrister eller uventede opgaver (scorer på henholdsvis 3,1 og 3,2 for alle fire år). De rapporterer generelt heller ikke at have meget overarbejde (scorer på 2,9-3,0) eller at skulle stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Der er således ikke sket væsentlige ændringer henover perioden 2012-2018. Dog har der været et lille fald i 'Ikke tid nok til arbejdsopgaver' mellem 2016 og 2018.

De fem jobgrupper med henholdsvis højest og lavest arbejdstempo ses herunder. Det er især Læger, Slagtere, bagere og fiskehandlere samt Kokke og tjenere, der rapporterer at have højt arbejdstempo. Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede, Ejendoms- og rengøringsinspektører samt Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl. er blandt de fem jobgrupper med det laveste arbejdstempo.

Jobgrupper med højest arbejdstempo:

- Læger
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Kokke og tjenere
- Passagerservicemedarbejdere
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger

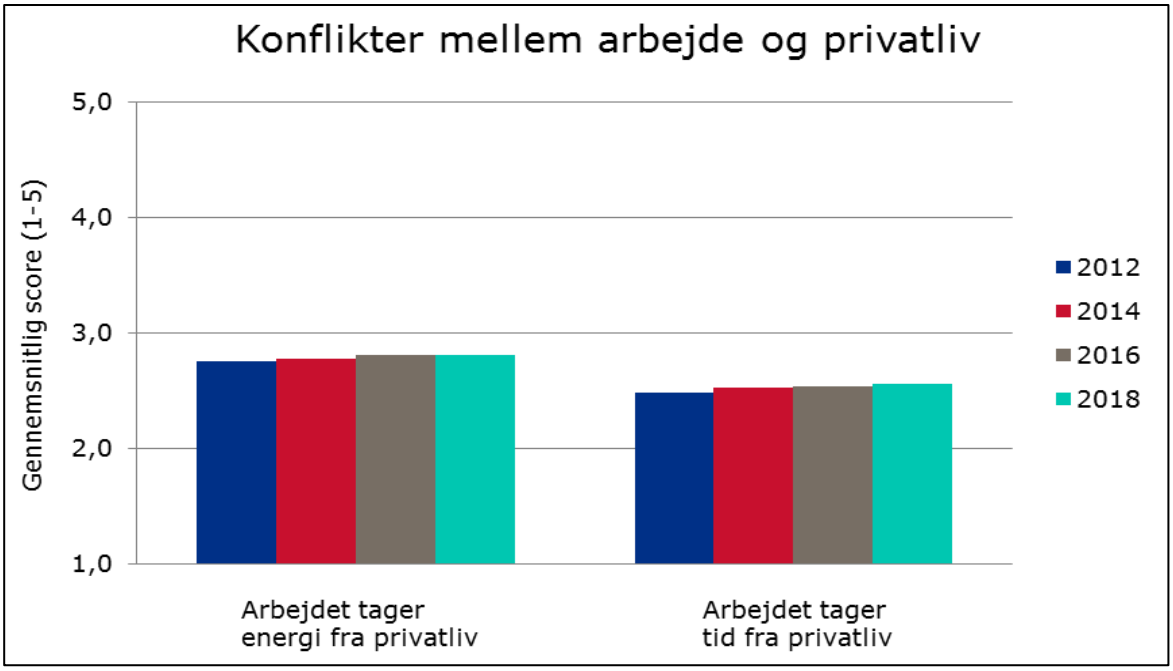
Jobgrupper med lavest arbejdstempo:

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

Konflikter mellem arbejde og privatliv

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

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



Figur 8. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Konflikter mellem arbejde og privatliv' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Konflikter mellem arbejde og privatliv', ses i figur 8, at lønmodtagere gennemsnitligt ikke rapporterer, at arbejdet tager tid eller energi fra privatlivet (scorer henholdsvis 2,8 og 2,5-2,6). For variablen, 'Arbejde tager tid fra privatliv', er scoren for 2012 statistisk signifikant lavere end de tre øvrige år.

De fem jobgrupper, hvor arbejdet tager henholdsvis mest og mindst energi fra privatlivet, ses herunder. Det er især Gymnasielærere, Læger samt Passagerservicemedarbejdere, hvor arbejdet tager energi fra privatlivet, mens Tekniske tegnere, Frisører og kosmetologer samt Kasseassistenter i mindst grad rapporterer, at arbejdet tager energi fra privatlivet.

Jobgrupper, hvor arbejdet tager mest energi fra privatliv:

- Gymnasielærere
- Læger
- Passagerservicemedarbejdere
- Skolelærere
- Socialrådgivere

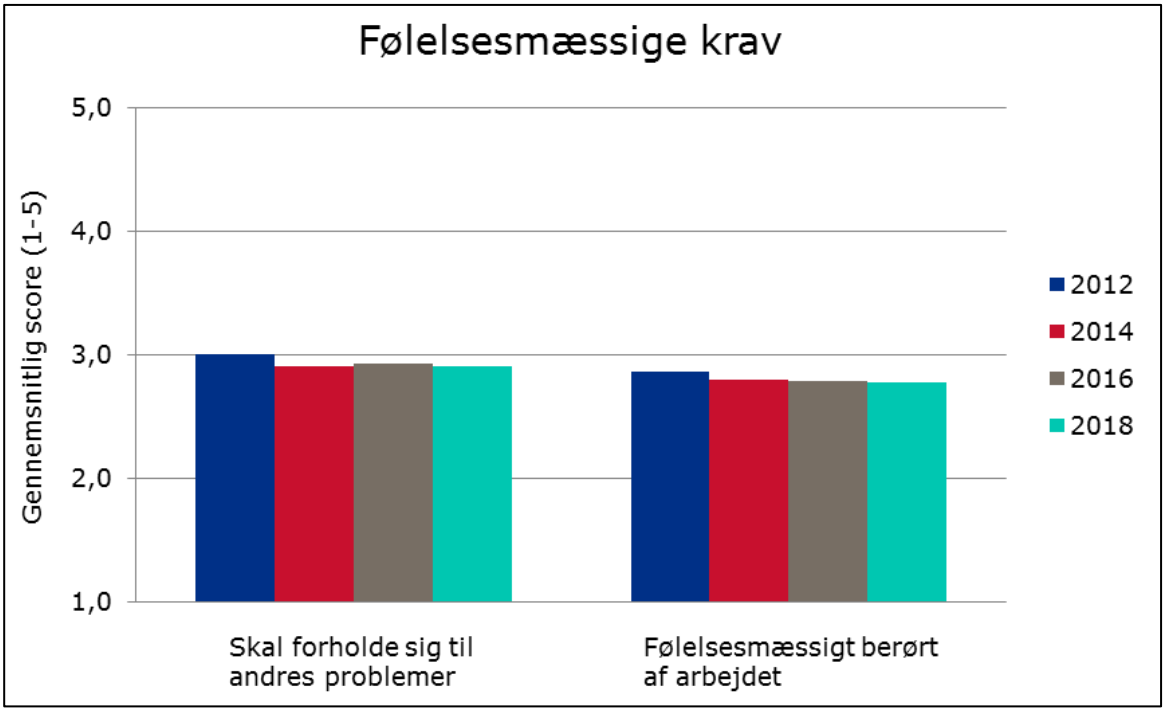
Jobgrupper, hvor arbejdet tager mindst energi fra privatliv:

- Tekniske tegnere
- Frisører og kosmetologer
- Kasseassistenter
- Jord- og betonarbejdere
- Ejendoms- og rengøringsinspektører

Følelsesmæssige krav

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

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



Figur 9. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Følelsesmæssige krav' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Følelsesmæssige krav', ses i figur 9, at lønmodtagere gennemsnitligt ikke rapporterer høje følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet (scorer på 2,9-3,0 for det at skulle forholde sig til andres problemer og 2,8-2,9 for det at blive følelsesmæssigt berørt af arbejdet). Der er en tendens til faldende følelsesmæssige krav henover perioden, men der er ingen statistisk signifikante forskelle mellem 2016 og 2018.

De fem jobgrupper, som er henholdsvis mest og mindst følelsesmæssigt berørt af arbejdet, ses herunder. Det er især Skolelærere, Specialundervisere samt Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede, som rapporterer at blive mest følelsesmæssigt berørt af arbejdet, mens jobgrupper som Tømrere og snedkere, Lastbilchauffører samt Murere, VVS'ere m.fl. er mindst følelsesmæssigt berørt.

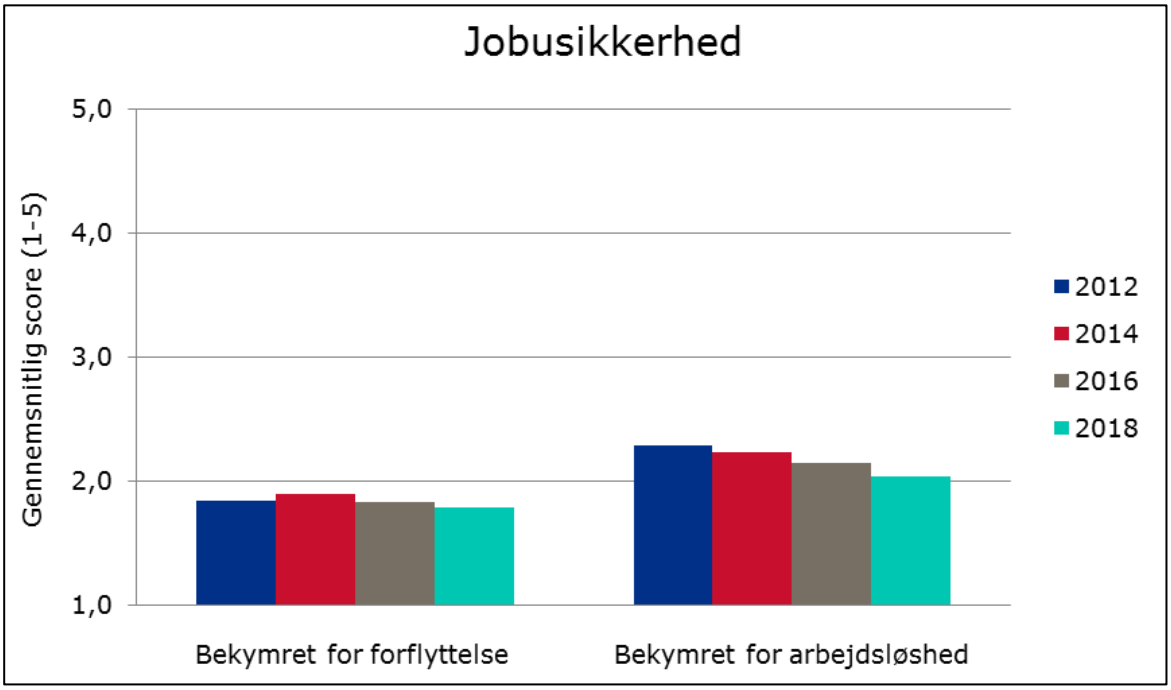
Jobgrupper, som er mest følelsesmæssigt berørt af arbejdet:	**Jobgrupper, som er mindst følelsesmæssigt berørt af arbejdet:**
• Skolelærere • Specialundervisere • Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede • Gymnasielærere • Sygeplejersker	• Tømrere og snedkere • Lastbilchauffører • Murere, VVS'ere m.fl. • Elektrikere • Jord- og betonarbejdere

Jobusikkerhed

Jobusikkerhed beskriver den grad af bekymring ansatte har i forhold til enten at blive arbejdsløs eller at blive flyttet til et andet arbejde imod deres vilje.

Tidligere forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har vist, at høj jobusikkerhed er en risikofaktor for at se en forværring i det selvrapporterede helbred. Derudover har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fundet, at mennesker med høj jobusikkerhed har en øget risiko for at komme i behandling med antidepressiv medicin sammenlignet med mennesker uden jobusikkerhed. Sammenhængen var især stærk for ansatte, som havde oplevet tidligere episoder af langtidsledighed. Endelig viste et nyt stort internationalt studie med deltagelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at jobusikkerhed står i sammenhæng med en øget risiko for hjertekarsygdom.

Jobusikkerhed måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man er bekymret for at blive forflyttet eller for arbejdsløshed.



Figur 10. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Jobusikkerhed' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Jobusikkerhed', ses i figur 10, at bekymringen for arbejdsløshed er faldet fra 2012 til 2018, og forskellen mellem 2016 og 2018 er statistisk signifikant (scorer er 2,2 i 2016 og 2,0 i 2018). Bekymringen for forflyttelse er faldet lidt, men ikke statistisk signifikant (scorer er 1,8-1,9).

De fem jobgrupper med henholdsvis størst og mindst bekymring for arbejdsløshed ses herunder. Det er især Bude og kurérer, Rengøringsassistenter samt Præcisionshåndværkere, der rapporterer størst bekymring for arbejdsløshed, mens Politi- og fængselsbetjente, Læger samt Sygeplejersker rapporterer mindst bekymring.

Jobgrupper med størst bekymring for arbejdsløshed:

- Bude og kurérer
- Rengøringsassistenter
- Præcisionshåndværkere
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Passagerservicemedarbejdere

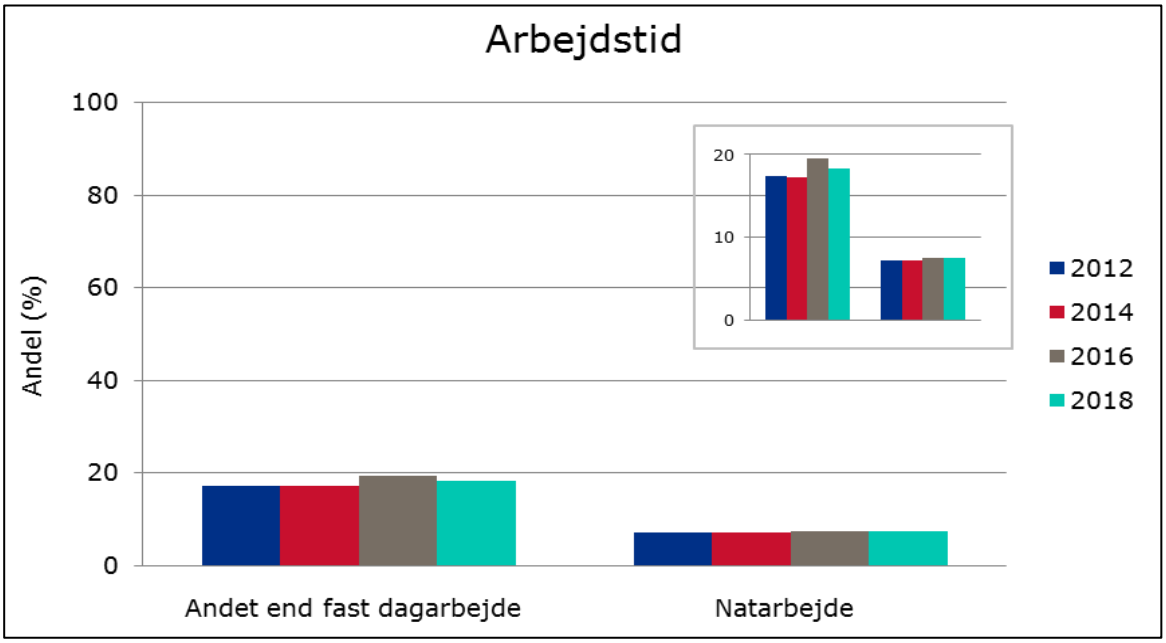
Jobgrupper med mindst bekymring for arbejdsløshed:

- Politi- og fængselsbetjente
- Læger
- Sygeplejersker
- Militærpersonale
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger

Arbejdstid

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

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



Figur 11. Andelen af lønmodtagere, der har haft andet end fast dagarbejde eller natarbejde (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018). Samme andel ses også i den lille figur med tilpasset y-akse

Tal for 2018 viser, at andelen af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde er 17,8 %. Dette tal repræsenterer et statistisk signifikant fald siden 2016 (19,5 %) men en stigning i forhold til 2014 og 2012. Andelen af lønmodtagere med natarbejde har over hele perioden ligget nogenlunde konstant på 7-8 %.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde ses herunder. Det er især blandt Passagerservicemedarbejdere, Politi- og fængselsbetjente samt Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter, at en stor andel har andet end fast dagarbejde, mens den mindste andel findes hos Ingeniører og arkitekter, Jurister samt Bogholdere.

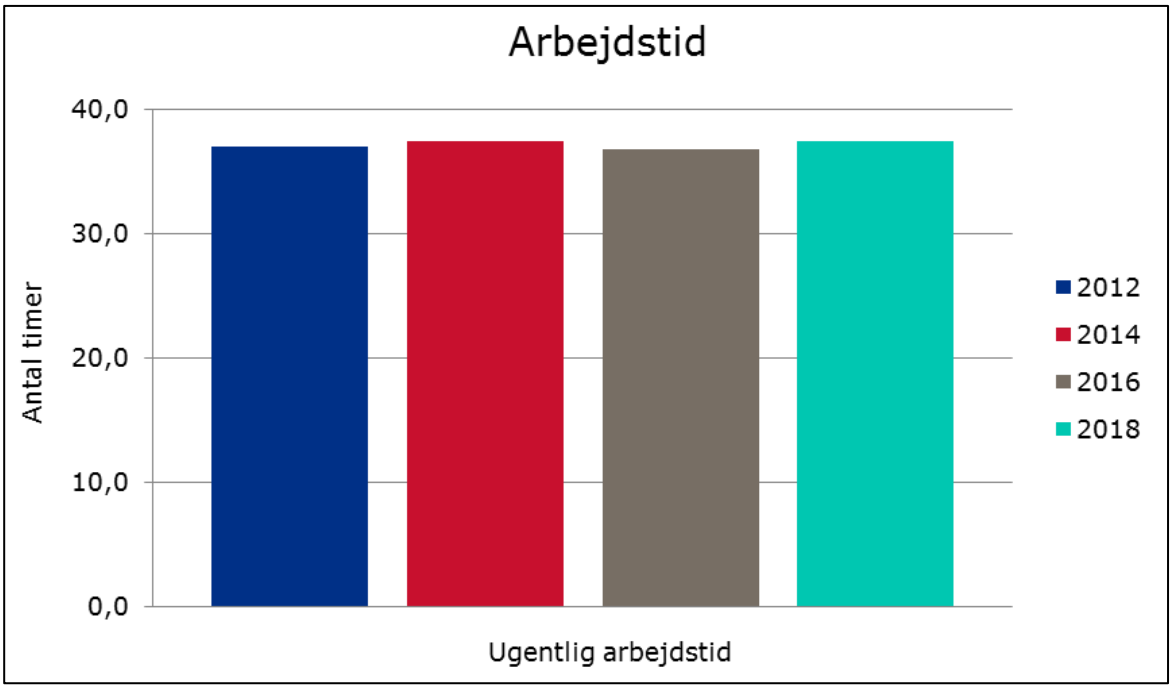
Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde:

- Passagerservicemedarbejdere
- Politi- og fængselsbetjente
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter
- Bus- og taxachauffører, lokoførere
- Specialpædagoger

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

- Ingeniører og arkitekter
- Jurister
- Bogholdere
- Regnskabsmedarbejdere
- Tømrere og snedkere

I figuren herunder ses den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blandt beskæftigede lønmodtagere.



Figur 12. Det gennemsnitlige antal arbejdstimer om ugen (Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018)

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har i 2012-2018 ligget meget tæt på 37 timer (henholdsvis 37,1; 37,5; 36,9 og 37,5 timer), og der er ikke statistisk signifikant forskel mellem årene.

De fem jobgrupper med højeste og laveste gennemsnitlige arbejdstid ses herunder. Lastbilchauffører, Ledere samt Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede har flest arbejdstimer, mens Kasseassistenter, Køkkenmedhjælpere samt Rengøringsassistenter har færrest arbejdstimer.

Jobgrupper med flest arbejdstimer:

- Lastbilchauffører
- Ledere
- Dagplejere og børneomsorgs-beskæftigede
- Læger
- Militærpersonale

Jobgrupper med færrest arbejdstimer:

- Kasseassistenter
- Køkkenmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Pædagogmedhjælpere
- Social- og sundhedsassistenter

Negative oplevelser

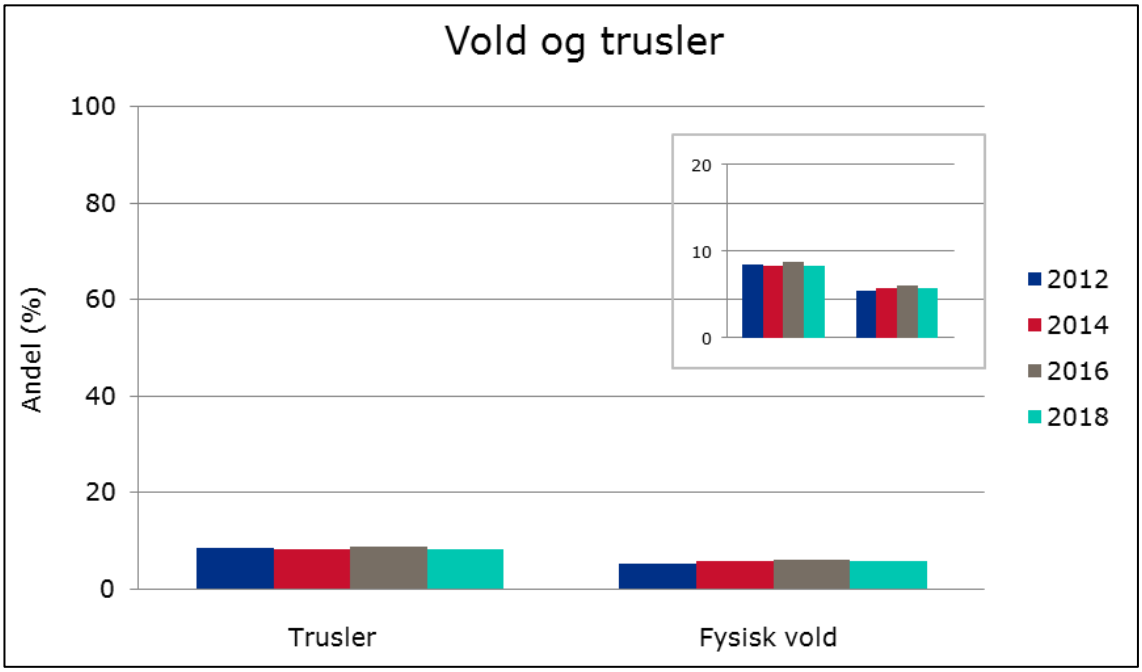
Menneskelige relationer kan være positive, men desværre også negative. De negative relationer er handlinger, der oftest er krænkende for de personer, det går ud over. I dette afsnit præsenteres resultaterne for, hvem der er udsat for de alvorlige negative hændelser som vold, trusler, mobning og seksuel chikane.

Fysisk vold og trusler om vold

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for, at man bliver udsat for fysisk vold eller trusler om vold på sin arbejdsplads. Det er oftest brugerne (patienter, klienter, kunder eller elever/studerende), som udsætter medarbejderne for fysisk vold eller trusler om vold.

Vold eller trusler herom kan skyldes sygdom hos brugerne. Det kan hænge sammen med, at nogle brugere er demente eller har andre psykiske lidelser, og at de let bliver vrede i situationer, hvor de fx ikke føler sig forstået. Om man som medarbejder bliver udsat for fysisk vold eller trusler om vold, kan også hænge sammen med, hvor gode muligheder man har for at forebygge forskellige hverdagskonflikter med brugerne, og hvor meget tid man tilbringer sammen med brugerne. At blive udsat for fysisk vold og trusler om vold er derfor et vilkår i nogle jobs. På arbejdspladser, hvor dette er tilfældet, må ledere og medarbejdere diskutere, hvorledes man forholder sig til det og forebygger det.

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



Figur 13. Andelen af lønmodtagerne, der har været udsat for trusler eller vold (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018). Samme andel ses også i den lille figur med tilpasset y-akse

I 2018 svarer 5,8 % af lønmodtagerne, at de har været udsat for vold i forbindelse med arbejdet, mens 8,4 % af lønmodtagerne har oplevet trusler om vold. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for vold eller trusler om vold er nogenlunde konstant hen over perioden 2012-2018.

De fem jobgrupper med henholdsvis størst og mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er især Specialpædagoger, Politi- og fængselsbetjente samt Social- og sundhedsassistenter, der har været udsat for vold, mens Naturvidenskabelige teknikere, Elektrikere samt Tømrere og snedkere er blandt de jobgrupper, der har været mindst udsat for vold.

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

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

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

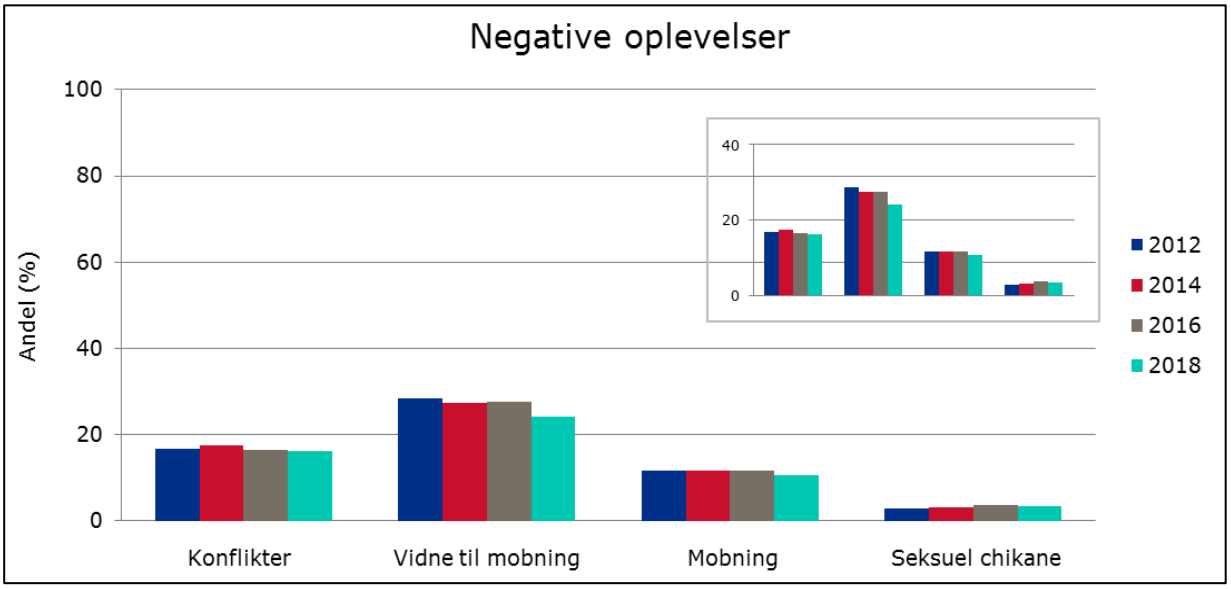
- Naturvidenskabelige teknikere
- Elektrikere
- Tømrere og snedkere
- Naturvidenskabelige akademikere
- IT-konsulenter

Konflikter, mobning og seksuel chikane

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

En generel definition af mobning er, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som han/hun ikke kan forsvare sig imod. Mobning kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer. På længere sigt kan mobning virke psykisk nedbrydende og i sidste ende invalidere ofrene. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bidrage til, at der forekommer mobning på en arbejdsplads. Det kan fx være: et dårligt socialt klima, dårlig kommunikation, høj grad af rolleuklarhed og konflikter, en uklar, svag eller autoritær ledelse. Endvidere er organisationens kultur og værdier sandsynligvis en afgørende faktor for, om mobning og negativ adfærd opstår og accepteres.
Seksuel chikane er handlinger mellem kolleger og mellem ledere og medarbejdere, klienter, borgere etc., der opfattes negativt af modtageren. Seksuel chikane er en form for mobning. Der findes ikke nogen objektive grænser for, hvad der er acceptable omgangsformer, og hvad der er seksuel chikane. Grænsen for seksuel chikane er flydende, fordi opfattelsen kan være forskellig fra person til person og fra arbejdsplads til arbejdsplads. Seksuel chikane er en seksuel handling, som er uønsket og ubehagelig.

Konflikter, mobning og seksuel chikane måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for de seneste 12 måneder dagligt, ugentligt, månedligt, sjældnere eller aldrig har været udsat for konflikter, været vidne til mobning, udsat for mobning eller seksuel chikane.



Figur 14. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for konflikter, mobning, seksuel chikane eller har været vidne til mobning (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018). Samme andel ses også i den lille figur med tilpasset y-akse

I 2018 svarer knap 10,7 % af lønmodtagerne, at de har været udsat for mobning, og 24,2 %, at de har været vidne til mobning. Dette svarer til et statistisk signifikant fald fra 2016, hvor tallene var henholdsvis 11,8 % og 27,6 %. Under 4 % af lønmodtagerne svarer, at de har været udsat for seksuel chikane.

De fem jobgrupper med den henholdsvis største og mindste andel af lønmodtagere, der har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er især Jord- og betonarbejdere, Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere samt Montører, som har oplevet at blive udsat for mobning, mens Beskæftigede i servicefag i øvrigt, Sundhedsarbejdere i øvrigt samt Journalister har været mindst udsat.

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

- Jord- og betonarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Montører
- Bude og kurérer
- Passagerservicemedarbejdere

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

- Beskæftigede i servicefag i øvrigt
- Sundhedsarbejdere i øvrigt
- Journalister
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Naturvidenskabelige akademikere

De fem jobgrupper med den henholdsvis største og mindste andel af lønmodtagere, som har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er især Social- og sundhedsassistenter, Kokke og tjenere samt Specialpædagoger, som har oplevet seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder, mens Naturvidenskabelige teknikere, Ingeniører og arkitekter samt Ledere har den mindste andel af lønmodtagere, som har været udsat for seksuel chikane.

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

- Social- og sundhedsassistenter
- Kokke og tjenere
- Specialpædagoger
- Sygeplejersker
- Præcisionshåndværkere

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

- Naturvidenskabelige teknikere
- Ingeniører og arkitekter
- Ledere
- IT-konsulenter
- Smede

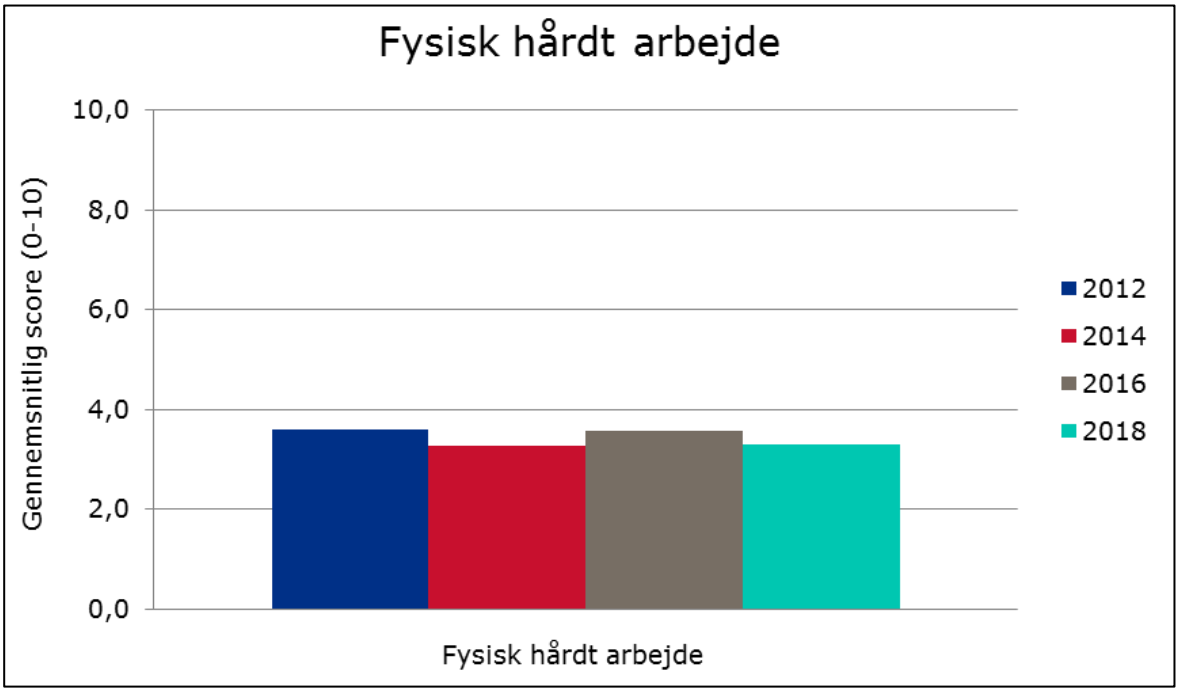
FYSISK ARBEJDSMILJØ

Tunge løft og arbejdsstillinger, hvor ryggen bøjes, vrides og drejes øger risikoen for fx rygsmerter. Det er svært at afgøre om det tunge arbejde er årsag til rygproblemer eller det forværrer rygproblemer som er til stede i forvejen, men der er ikke tvivl om, at tungt arbejde kan udløse eller forøge eksisterende smerter. Det er dokumenteret, at de fysiske krav og belastninger i arbejdet varierer mellem køn, aldersgrupper og brancher. Visse former for fysiske krav og belastninger i arbejdet medvirker til at øge risikoen for blandt andet muskelskeletbesvær, sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Fysisk hårdt arbejde

Fysisk hårdt arbejde drejer sig om alle de bevægelser, aktiviteter og kropspositioner, som medarbejderen udfører i arbejdstiden, og som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde.

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



Figur 15. Gennemsnitlig score for variablen 'Fysisk hårdt arbejde' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 0-10, hvor 10 er maksimalt hårdt arbejde, svarer lønmodtagerne, at deres arbejde gennemsnitligt ikke er udpræget hårdt. I 2018 er den gennemsnitlige score 3,3, mens den var 3,6 i 2016. Dette fald repræsenterer en statistisk signifikant forskel.
De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst fysisk hårdt arbejde ses herunder. Det er især Tømrere og snedkere, Murere og VVS'ere m.fl. samt Slagtere, bagere og

fiskehandlere, som har fysisk hårdt arbejde, mens IT-konsulenter, Jurister samt Revisorer, rådgivere og analytikere har mindst fysisk hårdt arbejde.

Jobgrupper med størst grad af fysisk hårdt arbejde:

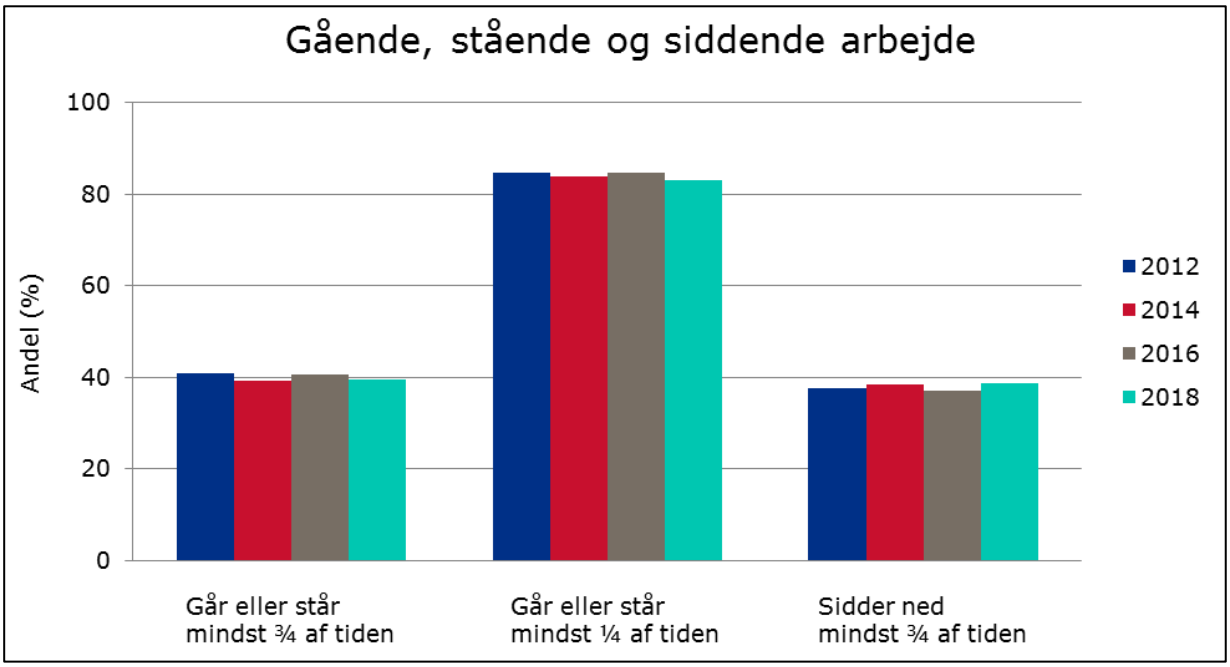
- Tømrere og snedkere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Malere
- Kokke og tjenere

Jobgrupper med mindst grad af fysisk hårdt arbejde:

- IT-konsulenter
- Jurister
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Regnskabsmedarbejdere
- Bogholdere

Gående og stående arbejde

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



Figur 16. Andelen af lønmodtagere, der henholdsvis har gået, stået eller siddet i arbejdstiden (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at en stor del af lønmodtagerne svarer, at de går eller står en stor del af arbejdstiden. Således svarer 83,2 %, at de går eller står mindst ¼ af tiden, 39,6 % svarer, at de går eller står mindst ¾ af tiden, mens 38,7 % svarer, at de sidder mindst ¾ af tiden. I 2018 er der en lidt større andel af lønmodtagerne, der svarer, at de sidder en stor del af

arbejdstiden i forhold til i 2016, og lidt færre svarer, at de går eller står en stor del af arbejdstiden.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der går eller står mindst ¾ af tiden ses herunder. Det er især Slagtere, bagere og fiskehandlere, Kokke og tjenere samt Køkkenmedhjælpere, hvor en stor andel af lønmodtagerne går/står en stor del af tiden, mens det er blandt IT-konsulenter, Revisorer, rådgivere og analytikere samt Journalister at den mindste andel af lønmodtagerne går/står en stor del af tiden.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der går eller står mindst ¾ af arbejdstiden:

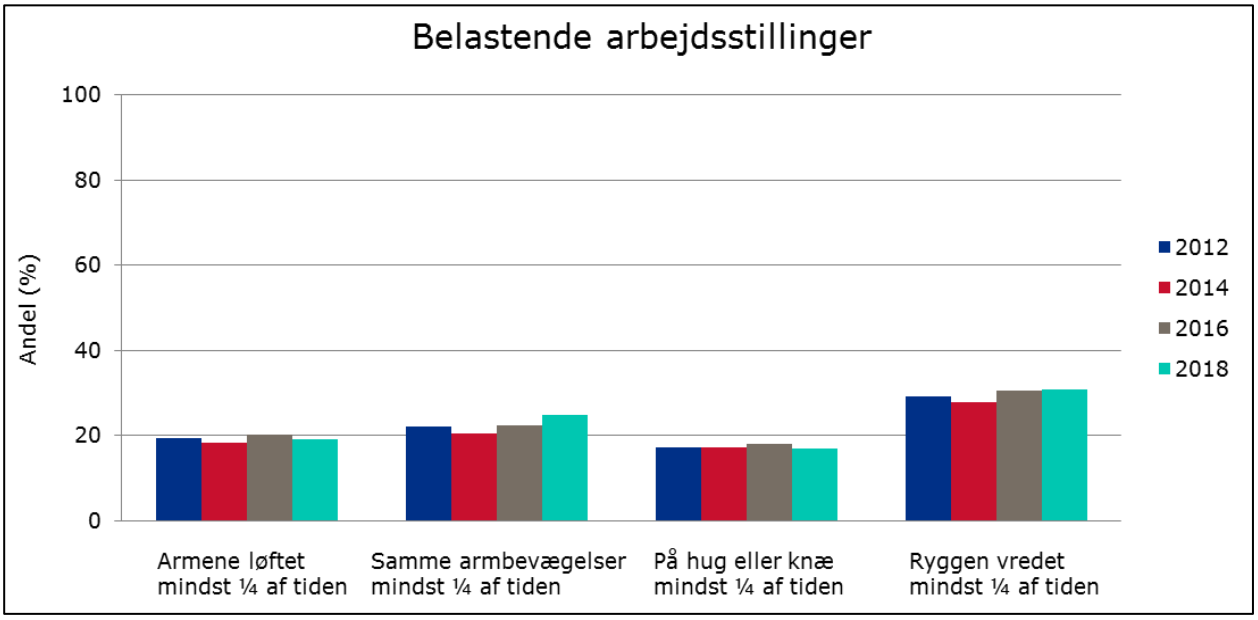
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Kokke og tjenere
- Køkkenmedhjælpere
- Tømrere og snedkere
- Malere

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der går eller står mindst ¾ af arbejdstiden:

- IT-konsulenter
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Journalister
- Ingeniører og arkitekter
- Jurister

Belastende arbejdsstillinger

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



Figur 17. Andelen af lønmodtagere, der har haft belastende arbejdsstillinger (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at en forholdsvis stor del af lønmodtagerne arbejder i belastende arbejdsstillinger. Således svarer over 30 % af lønmodtagerne, at de arbejder med ryggen vredet mindst ¼ af arbejdstiden. Godt 19 % har armene løftet til eller over skulderhøjde mindst ¼ af tiden, og knap 17 % sidder på hug eller på knæ. I alt svarer 25,0 %, at de arbejder med de samme armbevægelser mindst ¼ af tiden, og dette tal er statistisk signifikant højere end i 2016 (22,6 %).

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst ¼ af tiden, ses herunder. Det er især Murere, VVS'ere m.fl., Frisører og kosmetologer samt Malere, der arbejder med ryggen vredet mindst ¼ af arbejdstiden, mens det er Gymnasielærere, Bogholdere samt Ingeniører og arkitekter, der har den mindste andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst ¼ af tiden.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst ¼ af arbejdstiden:

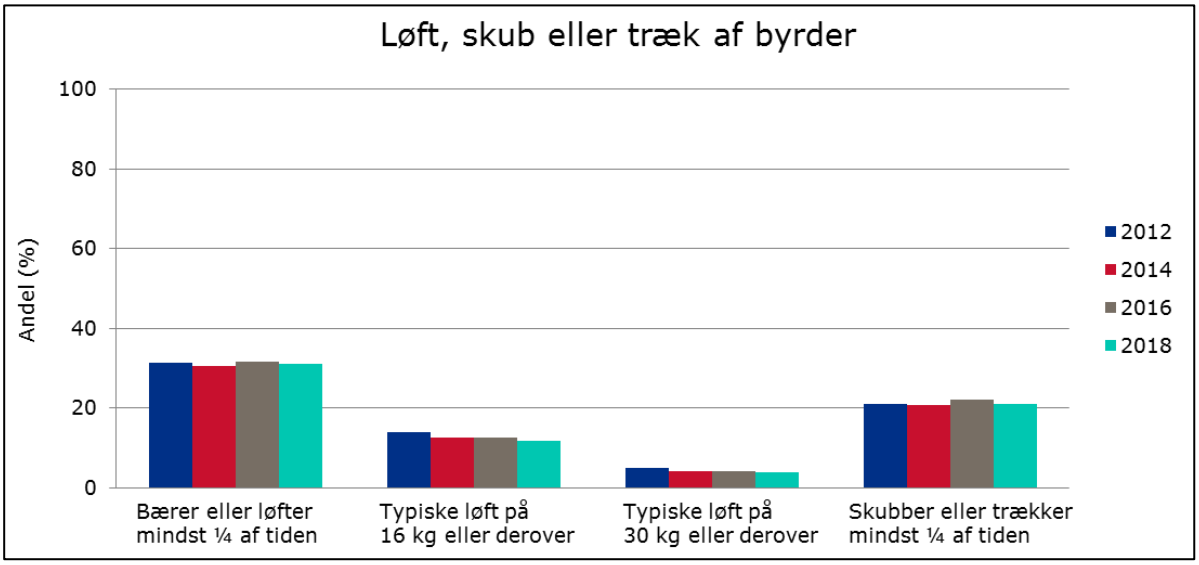
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Frisører og kosmetologer
- Malere
- Tømrere og snedkere
- Gartnere og landmænd

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har ryggen vredet mindst ¼ af arbejdstiden:

- Gymnasielærere
- Bogholdere
- Ingeniører og arkitekter
- Told- og skattemedarbejdere
- IT-konsulenter

Løft, skub eller træk af byrder

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



Figur 18. Andelen af lønmodtagere, der løfter, skubber eller trækker i arbejdstiden (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at en forholdsvis stor andel af lønmodtagerne arbejder med løft, skub eller træk af byrder. Således svarer 21 %, at de skubber eller trækker mindst ¼ af tiden, mens godt 31 % svarer, at de bærer eller løfter mindst ¼ af tiden. Endvidere svarer 11,8 %, at et typisk løft vejer mindst 16 kg, og 4,0 % svarer, at et typisk løft vejer mindst 30 kg. Andelen af lønmodtagere, der skubber/trækker mindst ¼ af tiden, er faldet lidt siden 2016 (22,3 %).

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst ¼ af arbejdstiden, ses herunder. Det er især Slagtere, bagere og fiskehandlere, Tømrere og snedkere samt Murere, VVS'ere m.fl., der bærer eller løfter mindst ¼ af tiden, mens Revisorer, rådgivere og analytikere, IT-konsulenter samt Regnskabsmedarbejdere har den mindste andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst ¼ af arbejdstiden.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst ¼ af arbejdstiden:

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

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst ¼ af arbejdstiden:

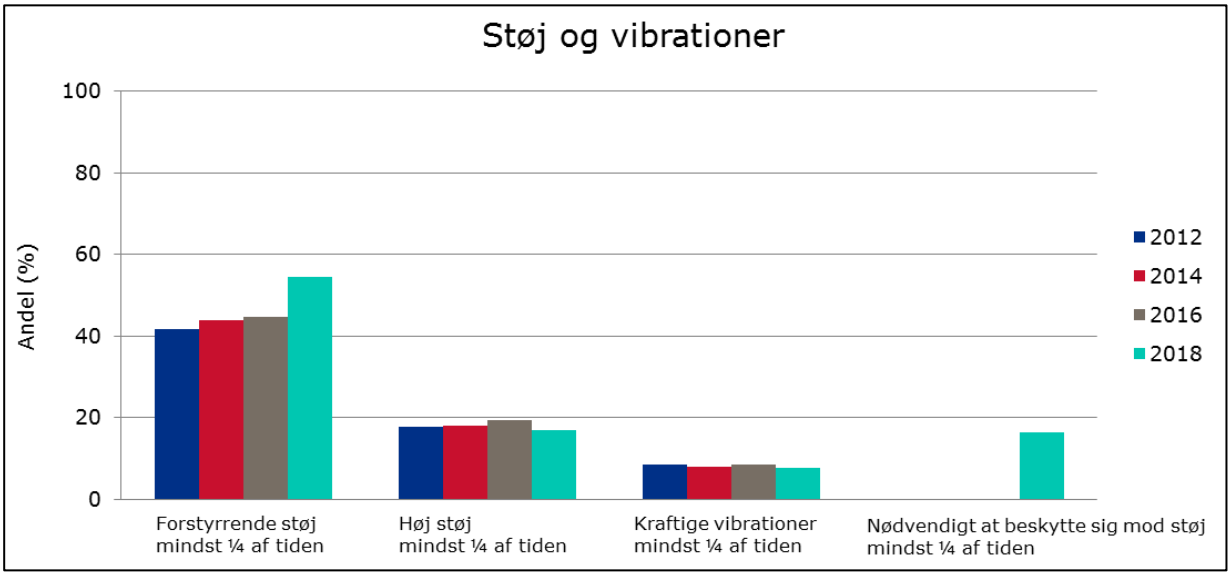
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- IT-konsulenter
- Regnskabsmedarbejdere
- Ingeniører og arkitekter
- Læger

STØJ OG VIBRATIONER

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

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

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



Figur 20. Andelen af lønmodtagere udsat for støj og vibrationer (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Som nævnt i indledningen er der i forhold til tidligere år i 2018 inkluderet spørgsmål om støj, der er så høj, at man er nødt til at beskytte sig mod den. De fire spørgsmål om støj og vibrationer blev stillet så man tog stilling til gradvist mere udfordrende grader af støj og vibrationer. Det kan ikke afvises, at denne ændring i spørgsmålsrækkefølgen kan forklare noget af ændringen i forstyrrende støj mellem 2016 og 2018.

I 2018 er i alt 54,5 % udsat for forstyrrende støj, og denne andel er statistisk signifikant højere end i 2016 (44,6 %). I alt 17,0 % af lønmodtagerne er udsat for høj støj mindst ¼ af arbejdstiden, og denne andel er statistisk signifikant lavere end i 2016 (19,5 %). Tal for 2018 viser også, at 16,5 % af lønmodtagerne er udsat for støj, der er så høj, at de må beskytte sig mod den. Endelig er andelen, der er udsat for vibrationer mindst ¼ af tiden, 7,8 %, og denne andel er signifikant lavere end i 2016 (8,6 %).

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj mindst ¼ af tiden, ses herunder. Det er især Frisører og kosmetologer, Pædagoger samt Passagerservicemedarbejdere, der er udsat for forstyrrende støj, mens Rengøringsassistenter, Ejendoms- og rengøringsinspektører samt Beskæftigede i servicefag i øvrigt er mindst udsat for forstyrrende støj.

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

- Frisører og kosmetologer
- Pædagoger
- Passagerservicemedarbejdere
- Skolelærere
- Præcisionshåndværkere

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

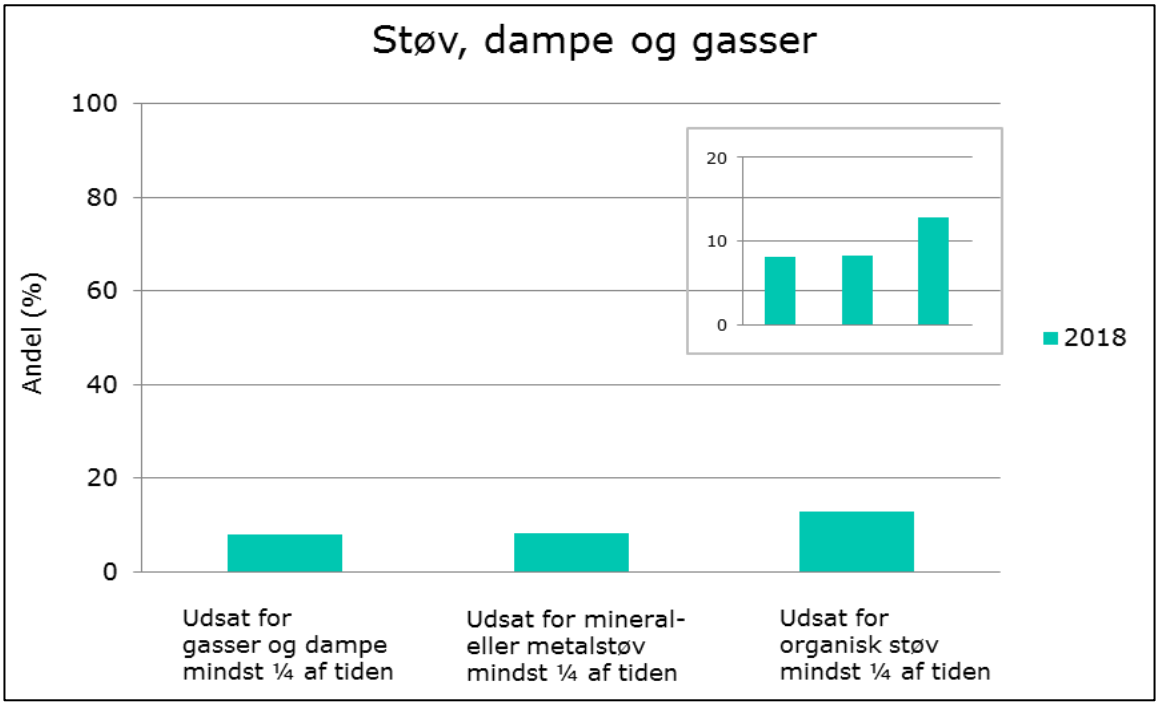
- Rengøringsassistenter
- Ejendoms- og rengørings-inspektører
- Beskæftigede i servicefag i øvrigt
- Bude og kurérer
- Ledere

KEMISK ARBEJDSMILJØ

Et stort antal mennesker i Danmark bliver stadig udsat for skadelige stoffer på arbejdet i form af væsker, partikler, støv, røg, damp og gasser fra arbejdsprocesser som svejsning, mekanisk bearbejdning, forbrænding og fremstilling og nedbrydning af polymerer. Indånding af partikler fx fra afbrænding, slibning, udstødning eller andre støvende arbejdsprocesser kan øge dødeligheden, især død forårsaget af hjertekar- og lungesygdomme. Derudover kan hudkontakt med kemikalier (fx rengøringsmidler og desinfektionsmidler) eller arbejde med våde eller fugtige hænder føre til blandt andet arbejdsbetingede hudlidelser.

Støv, dampe og gasser

Støv, dampe og gasser måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man er udsat for henholdsvis gasser og dampe (fx svejserøg, udstødning, olie, ammoniak, saltsyre, klor, nitrøse oxider, formaldehyd), mineral- og metalstøv (fx sten, kvarts, cement, asbest, mineraluld, slibestøv) eller organisk støv (fx tekstilstøv, træstøv, melstøv, dyre- eller halmstøv). Disse spørgsmål blev indført i spørgeskemaet i 2018.



Figur 21. Andelen af lønmodtagere udsat for støv, dampe og gasser (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018). Samme andel ses også i den lille figur med tilpasset y-akse

Tal for 2018 viser, at 8,1 % af lønmodtagerne er udsat for gasser og dampe mindst ¼ af arbejdstiden. I alt 8,3 % svarer, at de er udsat for mineral- eller metalstøv mindst ¼ af tiden, og 12,8 % svarer, at de er udsat for organisk støv mindst ¼ af arbejdstiden.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for dampe og gasser mindst ¼ af arbejdstiden ses herunder. Det er især Frisører og kosmetologer, Mekanikere samt Smede, der er udsat for dampe og gasser, mens Revisorer, rådgivere og analytikere, Direktions-, læge- og advokatsekretærer samt Specialpædagoger er mindst udsat.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere, der er udsat for dampe og gasser mindst ¼ af arbejdstiden:

- Frisører og kosmetologer
- Mekanikere
- Smede
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.

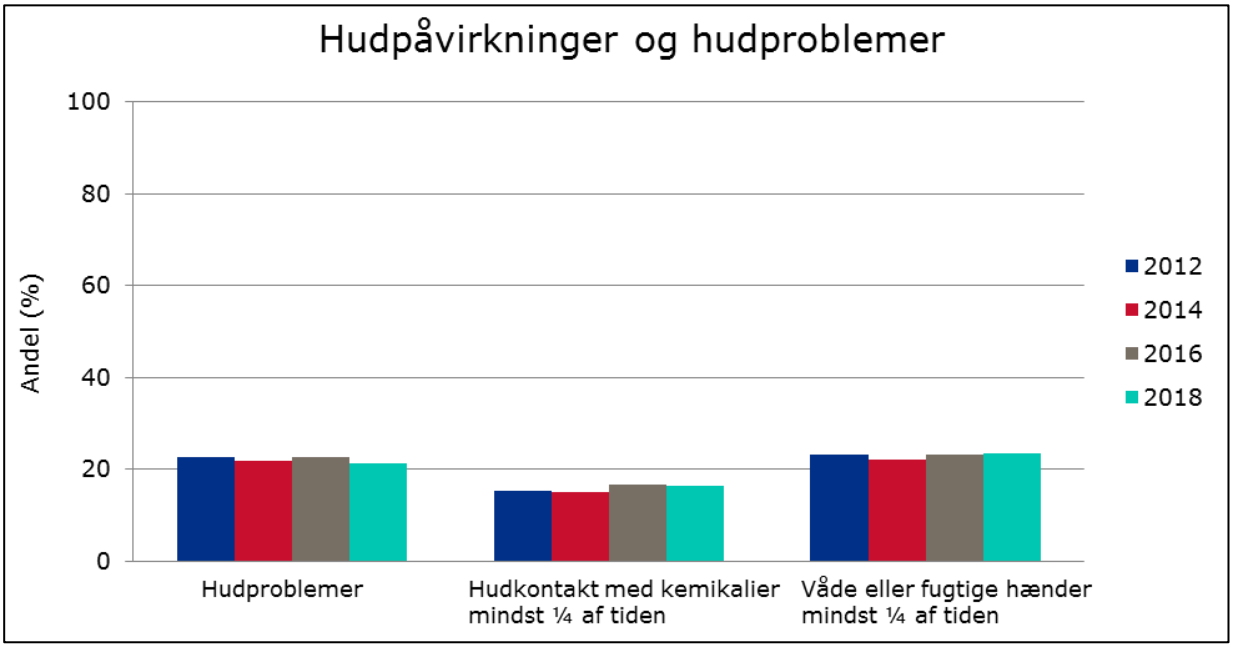
Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der er udsat for dampe og gasser mindst ¼ af arbejdstiden:

- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Direktions-, læge- og advokatsekretærer
- Specialpædagoger
- Ledere
- Ingeniører og arkitekter

Hudpåvirkning og -problemer

Arbejdsbetingede hudlidelser er nogle af de mest almindelige arbejdsbetingede lidelser. Eksem på hænderne er den oftest forekommende arbejdsbetingede hudlidelse, og det rammer især unge mennesker.

Hudpåvirkning måles ved spørgsmål om, hvorvidt man har haft hudproblemer på hænderne inden for de seneste 12 måneder, hudkontakt med kemikalier samt våde eller fugtige hænder.



Figur 19. Andelen af lønmodtagere med hudpåvirkning og hudproblemer (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at 23,6 % af lønmodtagerne har haft våde/fugtige hænder mindst ¼ af arbejdstiden inden for seneste 12 måneder, og 16,5 % har haft hudkontakt med kemikalier mindst ¼ af tiden. Ligeledes har 21,3 % har haft hudproblemer på hænderne mod 22,8 % i 2016. Dette fald er statistisk signifikant.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere, der har haft hudproblemer på hænderne inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Det er især Frisører og kosmetologer, Slagtere, bagere og fiskehandlere samt Mekanikere, der har den største andel af lønmodtagere, der har haft hudproblemer på hænderne, mens Ledere, Tekniske tegnere samt Bogholdere har den mindste andel af lønmodtagere med hudproblemer på hænderne.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere med hudproblemer på hænderne:

- Frisører og kosmetologer
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Mekanikere
- Køkkenmedhjælpere
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde

Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere med hudproblemer på hænderne:

- Ledere
- Tekniske tegnere
- Bogholdere
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Gymnasielærere

ARBEJDSULYKKER OG SIKKERHED

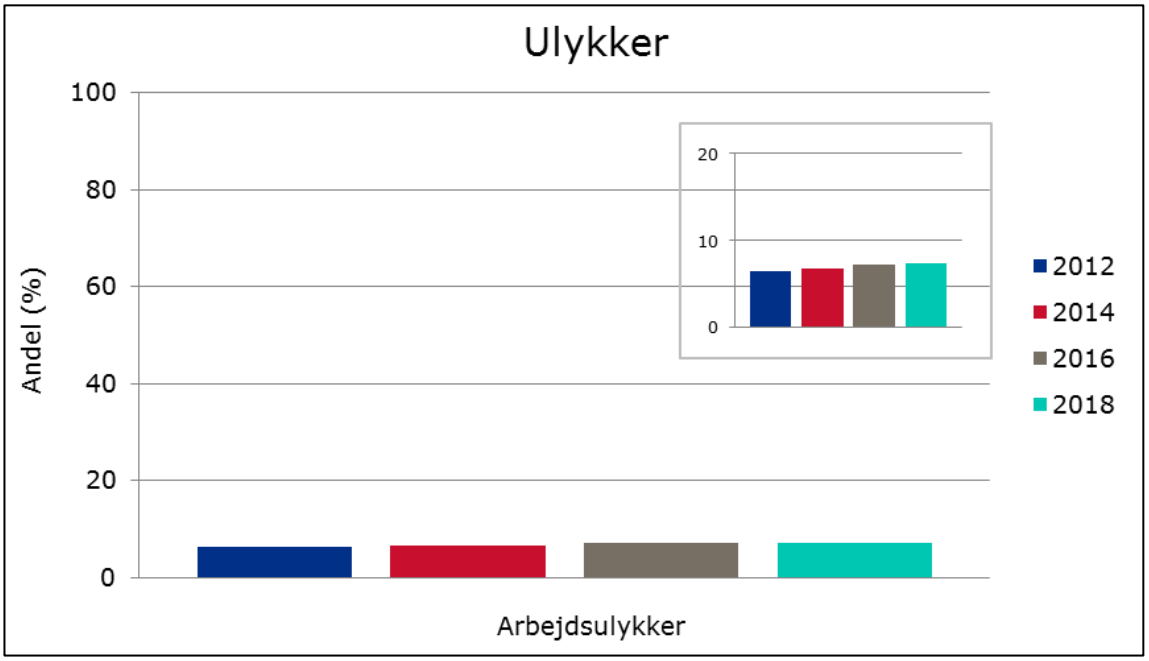
En arbejdsulykke er: 'En diskret, pludselig og uventet hændelse i løbet af arbejdet, som fører til fysisk eller psykisk skade'. Selvom en ulykke er pludselig og uventet, kan årsagen til hændelsen godt skyldes forhold, der enten går forud for, eller som er betinget af beslutninger taget højere oppe i systemet eller uden for virksomheden.

Sikkerhedskulturen på en arbejdsplads er et væsentligt forebyggende element for opretholdelsen af et højt og langsigtet sikkerhedsniveau på arbejdspladser, der lever under fleksible og dynamiske forhold. I kapitlet kan du finde tal for arbejdsulykker og sikkerhedskultur.

Arbejdsulykker

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

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



Figur 22. Andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mindst én arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, som førte til mere end én dags fravær (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018). Samme andel ses også i den lille figur med tilpasset y-akse

Andelen af lønmodtagere, der angiver at have været udsat for en selvrapporteret, men anmeldepligtig, arbejdsulykke er 7,3 % i 2018. Der har været en mindre men generel stigning i andelen af selvrapporterede ulykker siden 2012, og forskellen mellem 2012 og 2018 er statistisk signifikant.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har været udsat for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, ses herunder. Her er det især Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere, Passagerservicemedarbejdere samt Slagtere, bagere og fiskehandlere, der har været udsat for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder. IT-konsulenter, Regnskabsmedarbejdere samt Bogholdere har den mindste andel af lønmodtagere, der har været udsat for en arbejdsulykke.

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

- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Passagerservicemedarbejdere
- Slagtere, bagere og fiskehandlere
- Produktionsmedarbejdere
- Mekanikere

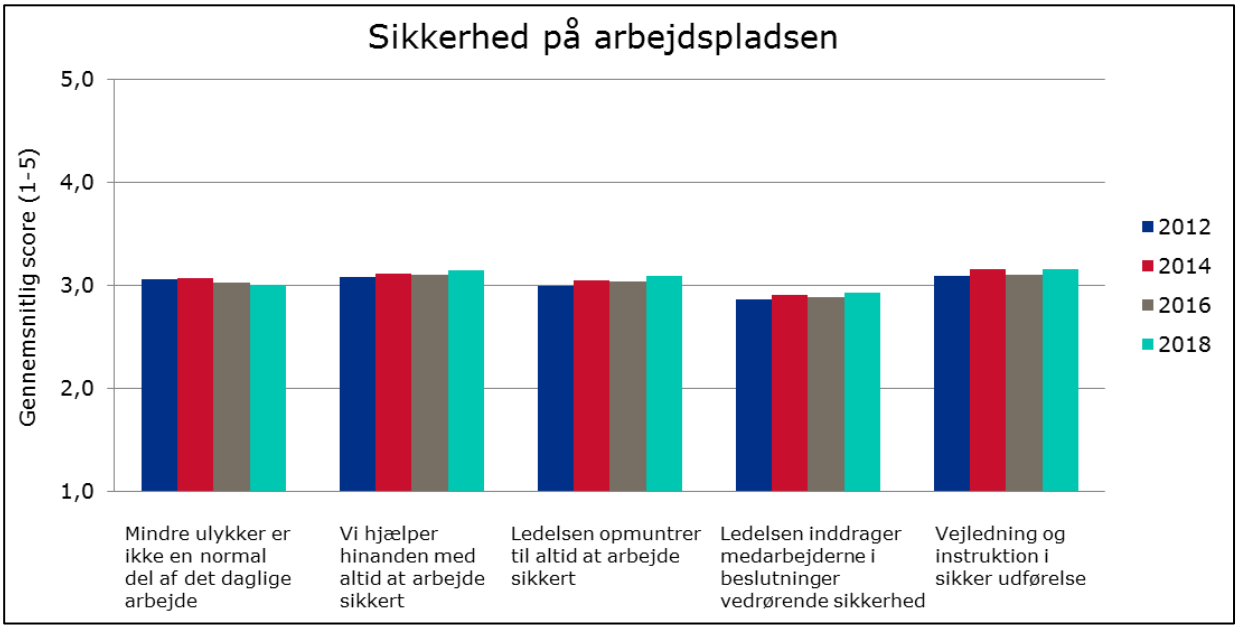
Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der har været udsat for arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder:

- IT-konsulenter
- Regnskabsmedarbejdere
- Bogholdere
- Direktions-, læge- og advokatsekretærer
- Gymnasielærere

Sikkerhed på arbejdspladsen

Forskning viser, at et godt sikkerhedsklima blandt virksomhedens ledere og medarbejdere er en afgørende faktor for at forebygge arbejdsulykker. Begrebet 'sikkerhedsklima' henviser til medarbejdernes opfattelse af ledernes og kollegernes praktiske håndtering og prioritering af sikkerheden i dagligdagen. Det er en opfattelse, der nemt påvirkes af bl.a. økonomi, tidspres, ledelsesstil samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der er derfor tale om et øjebliksbillede af en virksomheds sikkerhedskultur. Forskning viser også, at ledelsen skal gå forrest og skabe et godt sikkerhedsklima ved i tale og handling at vise medarbejderne, hvordan virksomheden prioriterer sikkerhed i dagligdagen og ved at inddrage medarbejdere i beslutninger om sikkerhed. Virksomheden skal sikre, at medarbejdere, især de unge og nyansatte, får en relevant introduktion og løbende vejledning i sikker udførelse af arbejdet. Derudover er hyppig kommunikation om sikkerhed mellem ledelse og medarbejdere afgørende for at opretholde et godt sikkerhedsklima, som forebygger ulykker.

Sikkerhed på arbejdspladsen måles ved spørgsmål om i hvilken grad, man er enig i udsagn om, at man ikke mener, at selv mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde; at man hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når tidsplanen er stram; at ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når tidsplanen er stram; at ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed samt at man får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet.



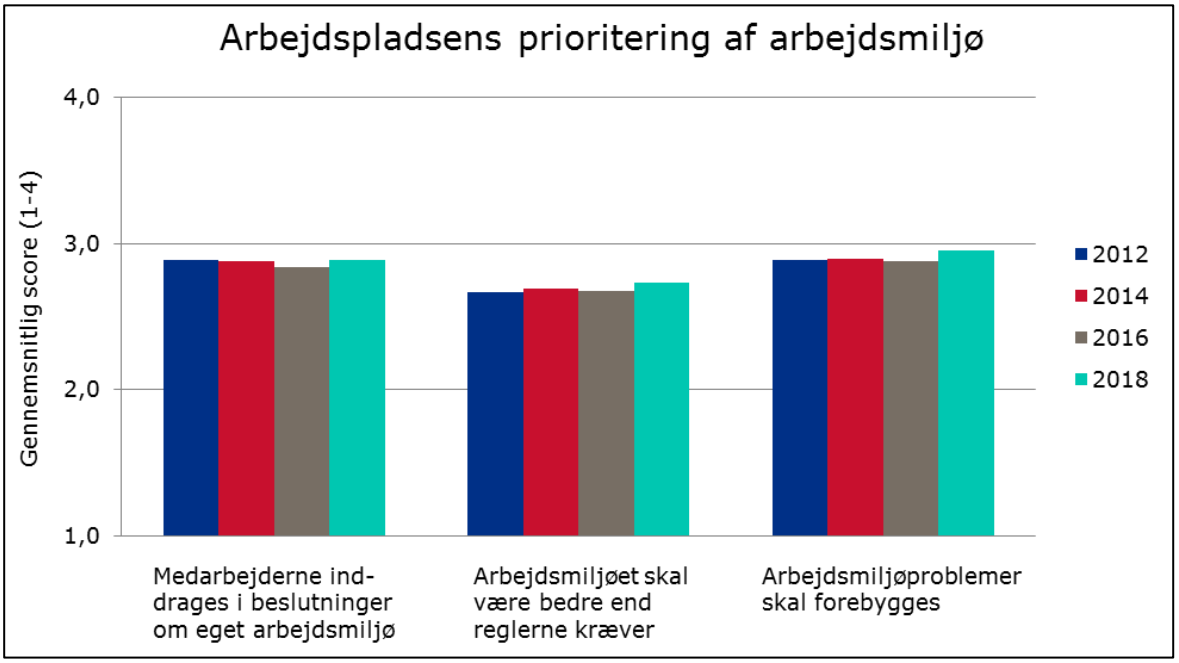
Figur 23. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Sikkerhed på arbejdspladsen' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Sikkerhed på arbejdspladsen', ses i figur 23, at lønmodtagerne gennemsnitligt angiver en score på omkring 3 for alle variable. Med undtagelse af variablen 'Mindre ulykker er ikke en normal del af det daglige arbejde', så har der været en statistisk signifikant stigning/forbedring i disse spørgsmål vedrørende sikkerhedsklima mellem 2016 og 2018.

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

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

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



Figur 24. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-4, hvor 4 er den højeste grad af prioritering af arbejdsmiljø, ses i figur 24, at med en gennemsnitlig score på 2,5-3 rapporterer lønmodtagerne en middelhøj prioritering af arbejdsmiljøet, og der har været en mindre stigning mellem 2016 og 2018.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere, der mener, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges, ses herunder. Det er Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger, Laboranter samt Ledere, der har den største andel af lønmodtagere, som svarer, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges. Politi- og fængselsbetjente, Passagerservicemedarbejdere samt Undervisere ved erhvervsskoler er de jobgrupper, hvor den mindste andel af lønmodtagerne svarer, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges.

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

- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- Laboranter
- Ledere
- Ingeniører og arkitekter
- Jord- og betonarbejdere

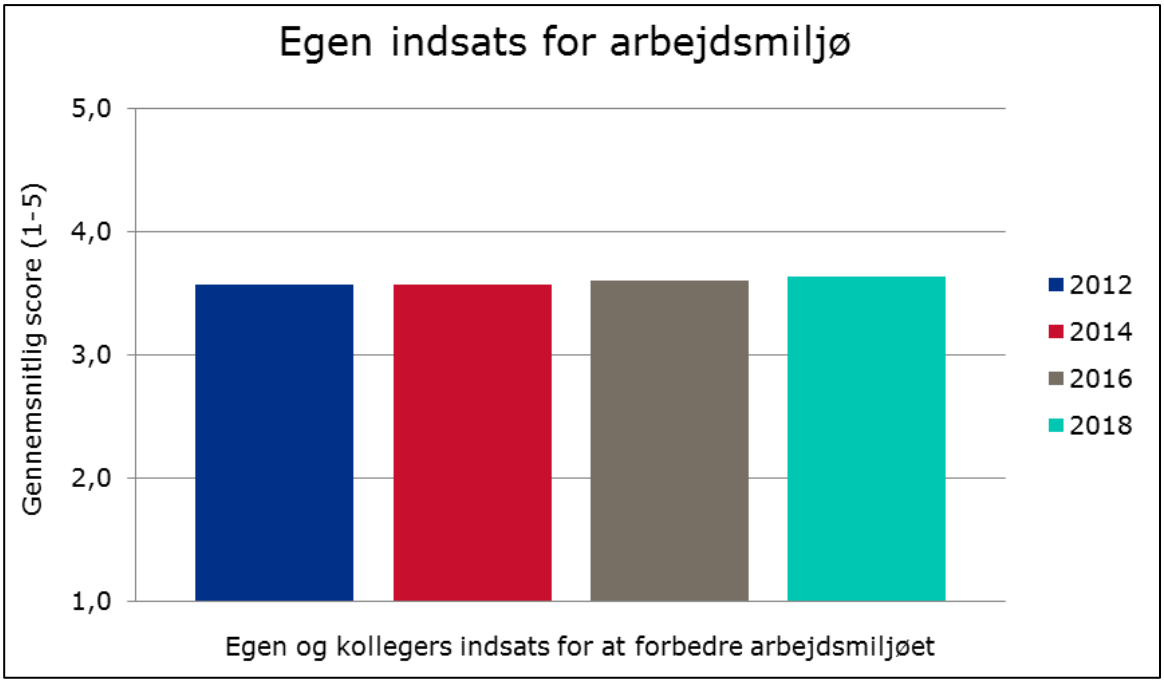
Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere, der mener, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges:

- Politi- og fængselsbetjente
- Passagerservicemedarbejdere
- Undervisere ved erhvervsskoler
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Tømrere og snedkere

Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljø

Her fokuseres på, hvordan deltagerne oplever egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Der er tale om en generel vurdering af, om der bliver gjort en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Det er relevant at drage paralleller til deltagernes svar på spørgsmålet om sikkerhedskultur. Egen og kollegers indsats for arbejdsmiljø afspejler den enkelte deltagers og hans/hendes kollegers forebyggelseskultur – den fælles opfattelse af, hvorvidt der gøres en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

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



Figur 25. Gennemsnitlig score for variablen 'Egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet, ses i figur 25, at lønmodtagerne har en gennemsnitlig score på 3,6. Mellem 2016 og 2018 har der været en minimal, men dog statistisk signifikant, stigning i 'Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet'.

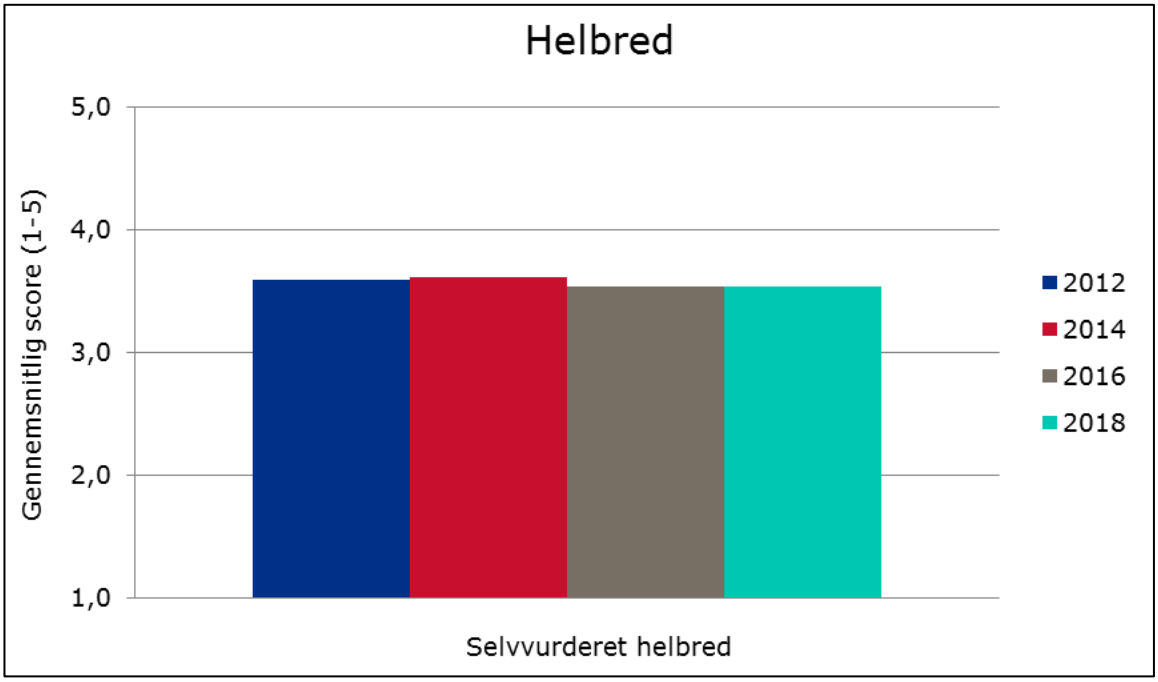
HELBRED OG ARBEJDSEVNE

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

Selvvurderet helbred

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

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



Figur 26. Gennemsnitlig score for variablen 'Selvvurderet helbred' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er det bedste selvvurderede helbred, ses i figur 26, at lønmodtagerne ligger på cirka 3,5 i 2018, og dette har ikke ændret sig fra 2016 til 2018. De fem jobgrupper med henholdsvis bedste og dårligste selvvurderede helbred ses herunder. Det er især Læger, Revisorer, rådgivere og analytikere samt Jurister, der har det bedste selvvurderede helbred, mens Rengøringsassistenter, Jord- og betonarbejdere samt Ejendoms- og rengøringsinspektører har det dårligste selvvurderede helbred.

Jobgrupper med bedst selvvurderet helbred:

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

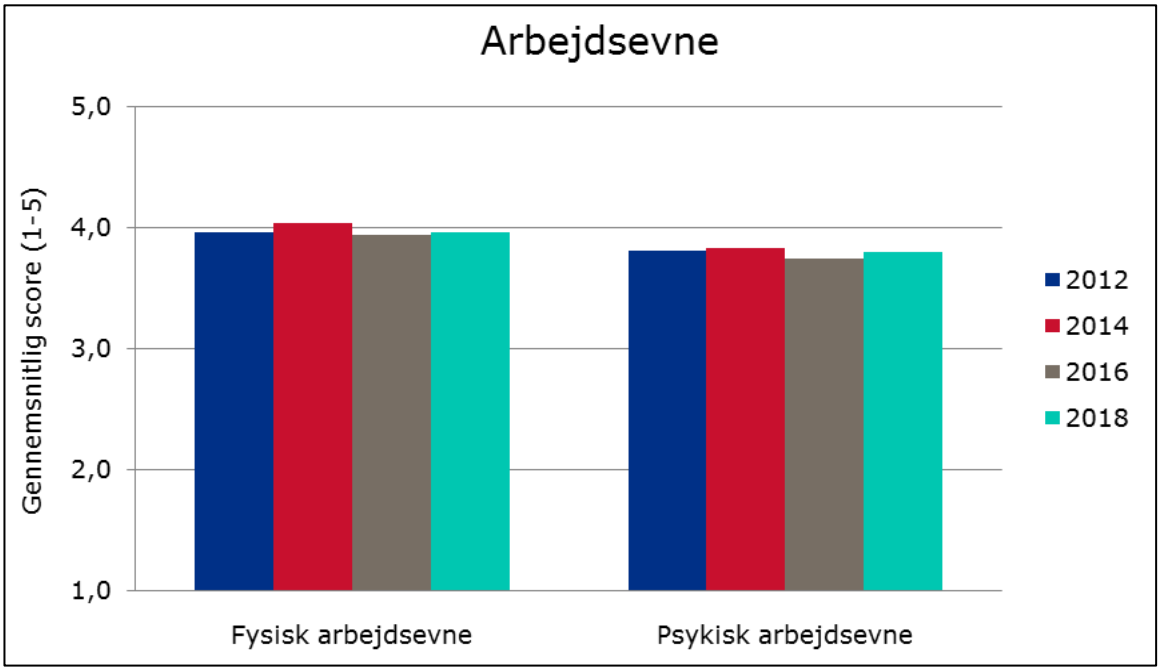
Jobgrupper med dårligst selvvurderet helbred:

- Rengøringsassistenter
- Jord- og betonarbejdere
- Ejendoms- og rengørings-inspektører
- Montører
- Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.

Arbejdsevne

Selvvurderet arbejdsevne er den enkeltes vurdering af egne evner til at leve op til de fysiske og psykiske krav, som arbejdet stiller til dem. Arbejdsevne afspejler den enkeltes vurdering af balancen mellem helbred og andre personlige ressourcer over for de krav, som arbejdet stiller. En ringe selvvurderet arbejdsevne hænger sammen med risikoen for fremtidigt langtidssygefravær og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Spørgsmålene omkring selvvurderet arbejdsevne stammer oprindeligt fra det finske spørgeskema om arbejdsevne, 'The Work Ability Index'. De tre spørgsmål, som indgår i 'Arbejdsmiljø og Helbred', er nogle af de mest brugte spørgsmål om arbejdsevne på verdensplan.

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



Figur 27. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Arbejdsevne' (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

I figur 27 ses, at lønmodtagerne vurderer deres egen arbejdsevne som værende relativt god, både fysisk og psykisk. I 2018 er den gennemsnitlige score for fysisk arbejdsevne 4,0, mens scoren for psykisk arbejdsevne er 3,8. Sidstnævnte svarer til en minimal, men dog statistisk signifikant, stigning fra 2016.

De fem jobgrupper med bedst generel arbejdsevne ses herunder. Det er Ledere, Naturvidenskabelige akademikere samt Revisorer, rådgivere og analytikere, der har den bedste arbejdsevne, mens Passagerservicemedarbejdere, Køkkenmedhjælpere samt Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere har den ringeste selvvurderede arbejdsevne.

Jobgrupper med bedst arbejdsevne:

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

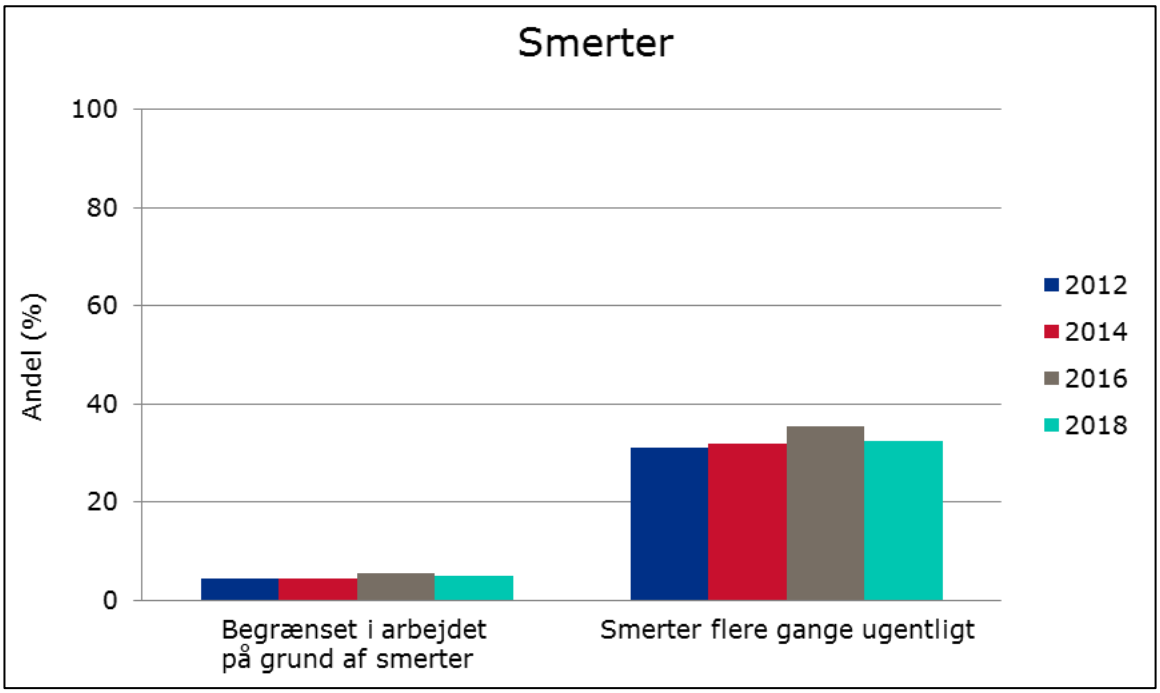
Jobgrupper med dårligst arbejdsevne:

- Passagerservicemedarbejdere
- Køkkenmedhjælpere
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Maskinførere
- Jord- og betonarbejdere

Smerter

Smerter i muskler og led er individuelle oplevelser, men når man indsamler svar fra flere tusinde personer, er det muligt at se på forskelle i forekomsten af smerter mellem brancher. Smerte defineres af International Association for the Study of Pain som "en ubehagelig sensorisk og emotionel oplevelse forbundet med aktuel eller truende vævsbeskadigelse". Smerte er derfor nødvendig, da den signalerer, at vi skal være opmærksomme på, hvad vi udsætter vores krop for. Det er helt naturligt og ufarligt at opleve forbigående smerte i kroppen, men man skal reagere, når disse symptomer ikke forsvinder af sig selv. Ved længerevarende og kroniske smertetilstande spiller mekanismer i det centrale nervesystem også en stor rolle for fastholdelsen af smerten. Der kan også være forskellige konsekvenser af smerte. Fx kan smerter sætte begrænsninger for ens arbejde afhængig af, hvilket job man har. I langt de fleste tilfælde vil det dog være gavnligt at holde kroppen i gang på arbejdet på trods af smerterne.

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



Figur 28. Andelen af lønmodtagere, der har haft smerter de seneste tre måneder (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at andelen af lønmodtagere med smerter flere gange ugentligt er 32,5 %, mens andelen, som er begrænset af smerter i arbejdet, er 5,1 %. En større andel af lønmodtagerne var begrænset af smerter i 2016 sammenlignet med de tre øvrige år.

De fem jobgrupper med den største andel af lønmodtagere, der har været begrænset i arbejdet på grund af smerter flere gange ugentligt inden for de seneste tre måneder (blandt lønmodtagere med smerter), ses herunder. Jord- og betonarbejdere, Tømrere og snedkere samt Bygge- og anlægsarbejdere har den største andel af lønmodtagere med smerter, mens Samfundsvidenskabelige akademikere, Naturvidenskabelige akademikere samt Revisorer, rådgivere og analytikere har den mindste andel.

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

- Jord- og betonarbejdere
- Tømrere og snedkere
- Bygge- og anlægsarbejdere
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere

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

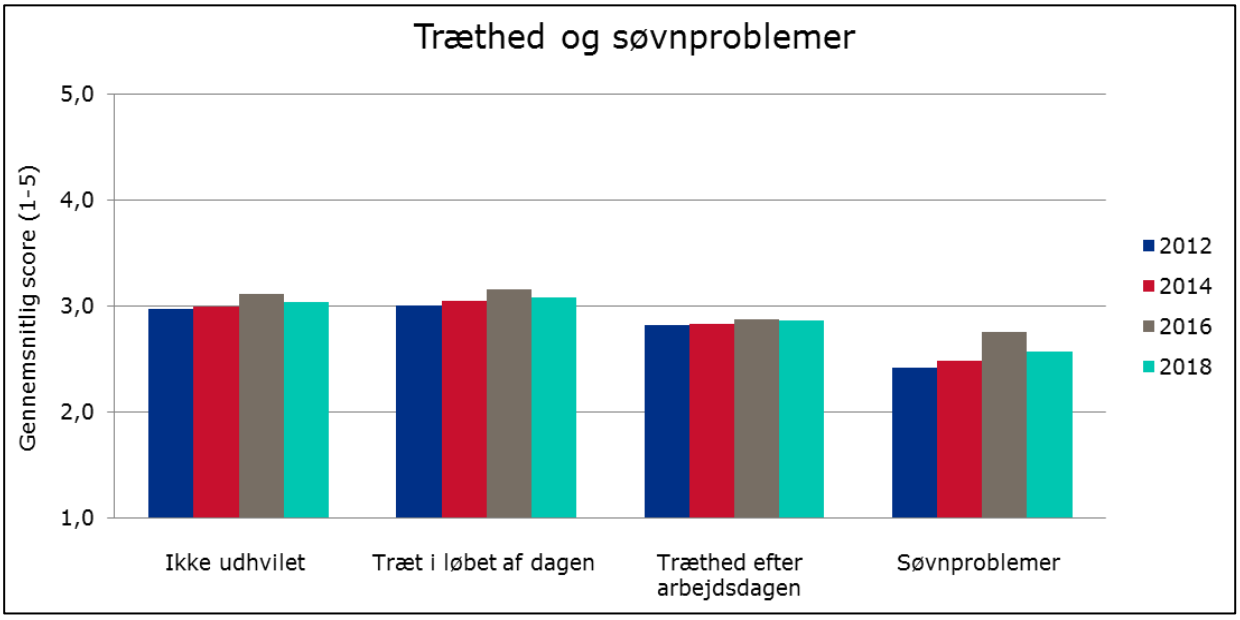
- Samfundsvidenskabelige akademikere
- Naturvidenskabelige akademikere
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Journalister
- Ingeniører og arkitekter

Træthed og søvnproblemer

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

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

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



Figur 29. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Træthed og søvnproblemer' inden for de seneste fire uger (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste grad af 'Træthed og søvnproblemer', ses i figur 29, at lønmodtagerne (med gennemsnitlige scorer på 2,6-3,1 i 2018) har oplevet en vis grad af træthed og søvnproblemer inden for de seneste fire uger. Med undtagelse af variablen, 'Træt efter arbejdsdagen', har der været mindre, men statistisk signifikante, fald i 'Træthed og søvnproblemer' mellem 2016 og 2018.

De fem jobgrupper, der gennemsnitligt har været mest trætte efter en typisk arbejdsdag, ses herunder. Det er især Passagerservicemedarbejdere, Social- og sundhedsassistenter samt Skolelærere, der er trætte efter en typisk arbejdsdag, mens Tekniske tegnere, Regnskabsmedarbejdere samt Revisorer, rådgivere og analytikere er mindst trætte.

Jobgrupper, der er mest trætte efter en typisk arbejdsdag:

- Passagerservicemedarbejdere
- Social- og sundhedsassistenter
- Skolelærere
- Køkkenmedhjælpere
- Socialrådgivere

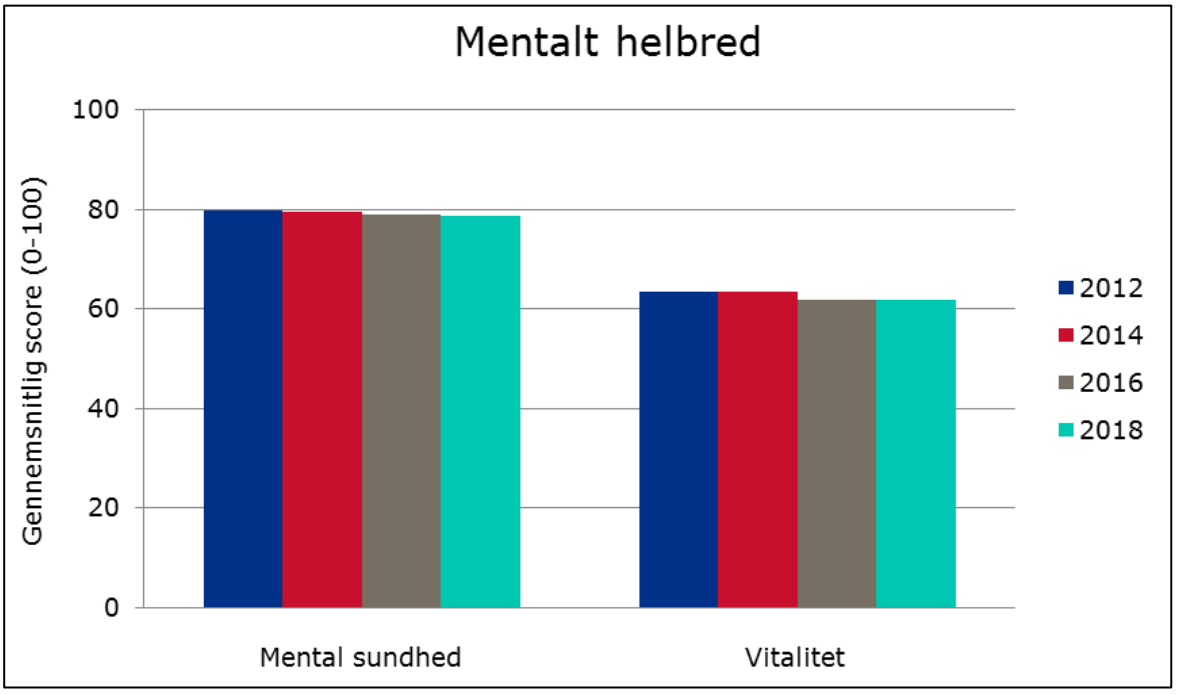
Jobgrupper, der er mindst trætte efter en typisk arbejdsdag:

- Tekniske tegnere
- Regnskabsmedarbejdere
- Revisorer, rådgivere og analytikere
- Ingeniører og arkitekter
- Naturvidenskabelige teknikere

Mentalt helbred

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

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



Figur 30. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Mentalt helbred' inden for de seneste fire uger (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

På en skala fra 0-100, hvor 100 er allerbedste mentale sundhed, viser figur 30, at lønmodtagerne i 2018 har scorer på henholdsvis 79 og 62 for mental sundhed og vitalitet. Der er ikke sket ændringer mellem 2016 og 2018.

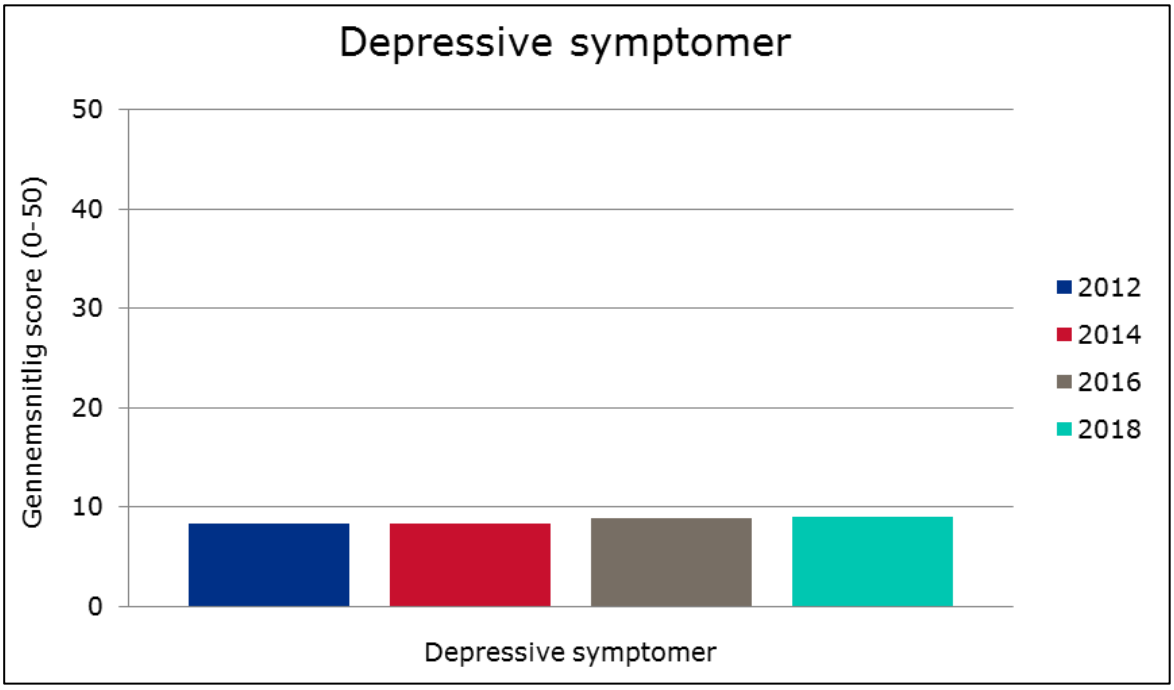
De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste score for mental sundhed ses herunder. Det er medarbejdere i Beskæftigede i servicefag i øvrigt, Ledere samt Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede, der har den højeste score for mental sundhed, mens Køkkenmedhjælpere, Passagerservicemedarbejdere samt Rengøringsassistenter har den laveste score.

Jobgrupper med højest score for mental sundhed:	**Jobgrupper med lavest score for mental sundhed:**
• Beskæftigede i servicefag i øvrigt • Ledere • Dagplejere og børneomsorgs-beskæftigede • Tømrere og snedkere • Revisorer, rådgivere og analytikere	• Køkkenmedhjælpere • Passagerservicemedarbejdere • Rengøringsassistenter • Kasseassistenter • Bude og kurérer

Depressive symptomer

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

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



Figur 31. Gennemsnitlig score for variablen 'Depressive symptomer' inden for de seneste to uger (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at på MDI-skalaen for depressive symptomer har lønmodtagerne en score på 9,0, og der er ikke sket ændringer siden 2016.

De fem jobgrupper, der har den højeste score for depressive symptomer, ses herunder. Det er især Passagerservicemedarbejdere, Kokke og tjenere samt Socialrådgivere, der har en høj score for depressive symptomer, mens Tømrere og snedkere, Lastbilchauffører samt Ledere har den laveste score.

Jobgrupper med højest score for depressive symptomer inden for de seneste to uger:

- Passagerservicemedarbejdere
- Kokke og tjenere
- Socialrådgivere
- Beskæftigede med andet manuelt arbejde
- Køkkenmedhjælpere

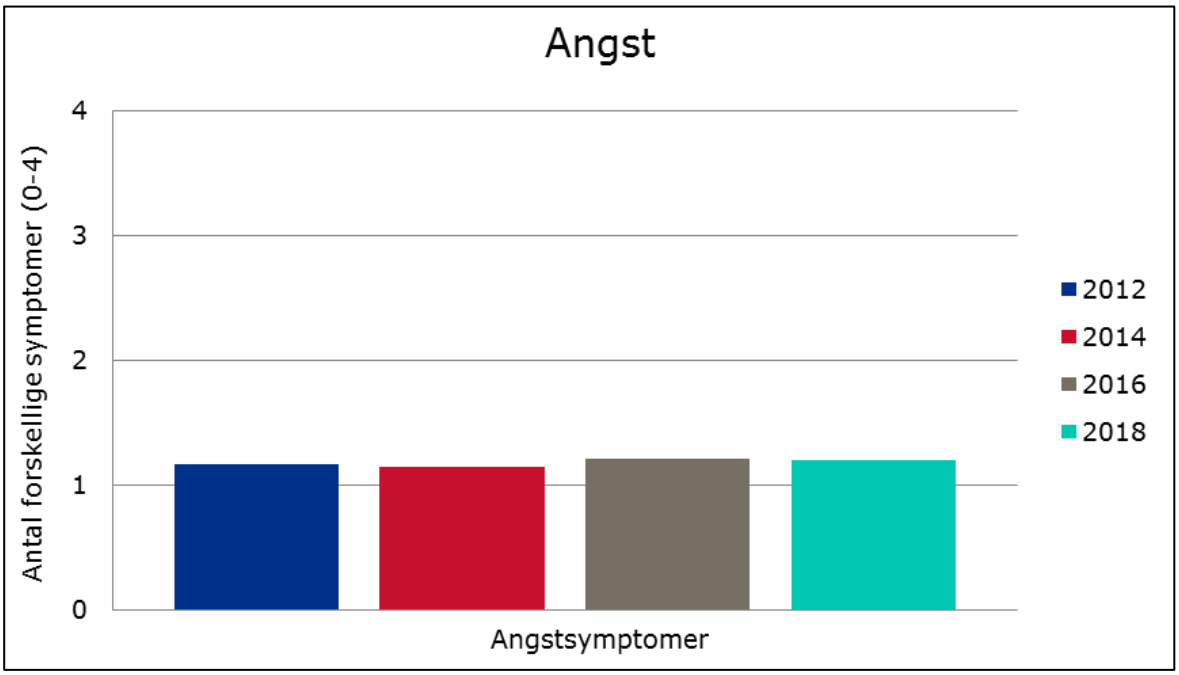
Jobgrupper med lavest score for depressive symptomer inden for de seneste to uger:

- Tømrere og snedkere
- Lastbilchauffører
- Ledere
- Elektrikere
- Beskæftigede i servicefag i øvrigt

Symptomer på angst

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

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



Figur 32. Gennemsnitlig score for variablen 'Angstsymptomer' inden for de seneste fire uger (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at lønmodtagerne gennemsnitligt er lidt generet af forskellige angstsymptomer. På en skala fra 0-4, svarende til antallet af forskellige angstsymptomer, har lønmodtagerne et gennemsnitligt antal angstsymptomer 1,2, og dette har ikke ændret sig siden 2016.

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste score for angstsymptomer inden for de seneste fire uger ses herunder. Det er især Passagerservicemedarbejdere, Pædagogmedhjælpere samt Socialrådgivere, der scorer højt på angstsymptomer, mens de laveste scorer findes hos Tømrere og snedkere, Lastbilchauffører samt Malere.

Jobgrupper med højest score for forskellige angstsymptomer inden for de seneste fire uger:

- Passagerservicemedarbejdere
- Pædagogmedhjælpere
- Socialrådgivere
- Specialundervisere
- Gymnasielærere

Jobgrupper med lavest score for forskellige angstsymptomer inden for de seneste fire uger:

- Tømrere og snedkere
- Lastbilchauffører
- Malere
- Elektrikere
- Ledere

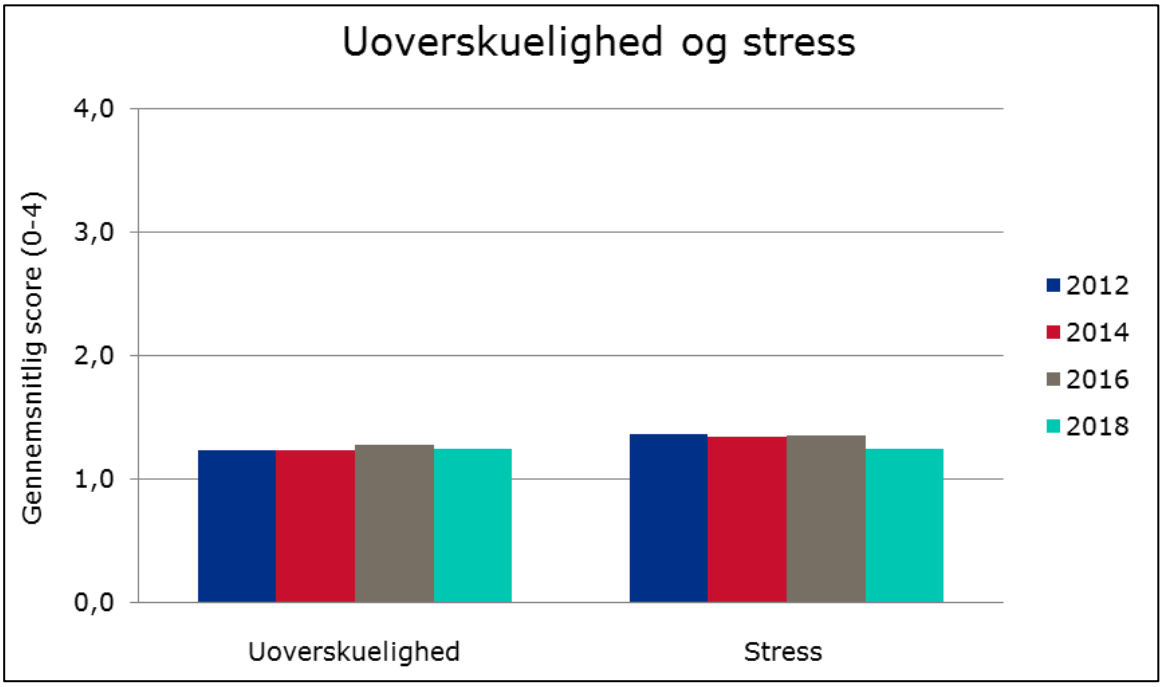
Uoverskuelighed og stress

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

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

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

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



Figur 33. Gennemsnitlige scorer for variable under emnet 'Uoverskuelighed og stress' inden for den seneste måned (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Tal for 2018 viser, at lønmodtagerne gennemsnitligt kun er lidt plaget af uoverskuelighed og stress. På en skala fra 0-4 har de en gennemsnitlig score for uoverskuelighed på 1,2. Dette tal repræsenterer et lille, men statistisk signifikant fald siden 2016 (score 1,3). For stress de seneste to uger er scoren ligeledes 1,2 i 2018, hvilket repræsenterer et fald siden 2016 (scoren her var 1,4).

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste score for uoverskuelighed ses herunder. Det er Socialrådgivere, Bude og kurérer samt Køkkenmedhjælpere, der har de højeste scorer for uoverskuelighed, mens Tømrere og snedkere, Ledere samt Murere, VVS'ere m.fl. har de laveste scorer.

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

- Socialrådgivere
- Bude og kurérer
- Køkkenmedhjælpere
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Passagerservicemedarbejdere

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

- Tømrere og snedkere
- Ledere
- Murere, VVS'ere m.fl.
- Dagplejere og børneomsorgs-beskæftigede
- Bygge- og anlægsarbejdere

De fem jobgrupper med henholdsvis mest og mindst stress inden for de seneste to uger ses herunder. Det er især Socialrådgivere, Læger samt Gymnasielærere, der har været mest stressede, mens Bygge- og Anlægsarbejdere, Militærpersonale samt Tømrere og snedkere har været mindst stressede.

Jobgrupper med mest stress inden for de seneste to uger:

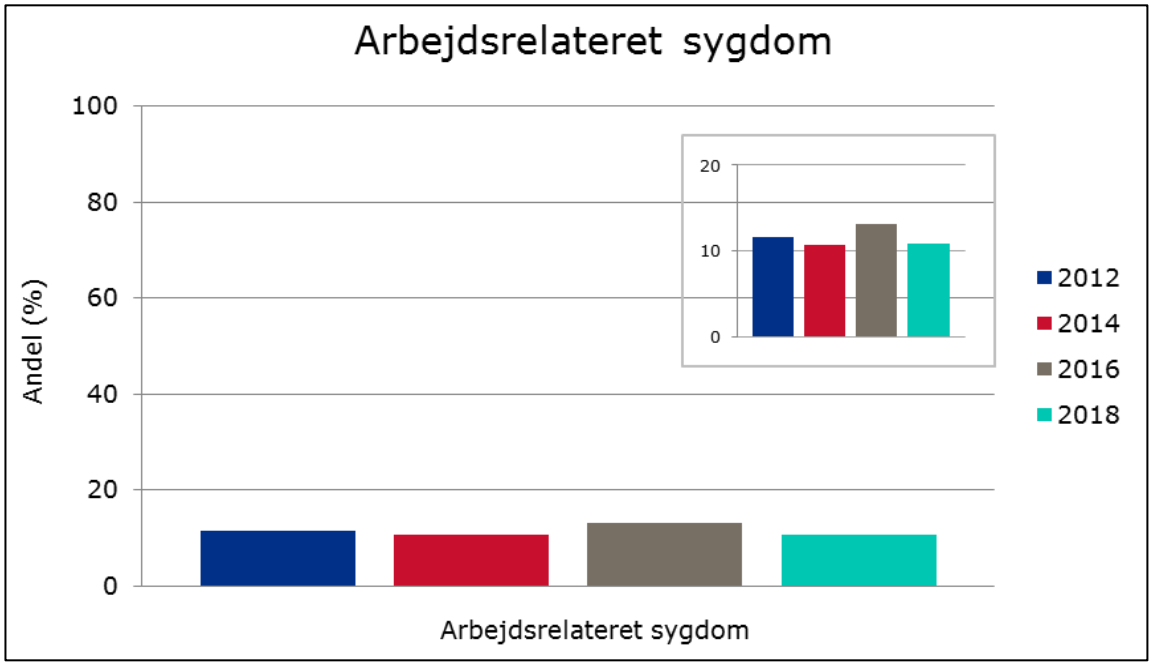
- Socialrådgivere
- Læger
- Gymnasielærere
- Passagerservicemedarbejdere
- Undervisere og forskere ved universiteter

Jobgrupper med mindst stress inden for de seneste to uger:

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

Arbejdsrelateret sygdom

Arbejdsrelateret sygdom er sygdom, som er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte persongrupper i deres arbejde er udsat for i højere grad end andre. Den såkaldte 'Erhvervssygdomsfortegnelse' angiver, hvilke sygdomme, der ved specificerede arbejdsmiljøpåvirkninger, anses for arbejdsrelaterede sygdomme. Det er eksempelvis bevægeapparatsbesvær, hudlidelser, høreskader, hjertekarsygdomme, luftvejslidelser, kræft, reproduktionsskader eller mavesår. Arbejdsrelaterede sygdomme er som arbejdsulykker anmeldepligtige.
Arbejdsrelateret sygdom måles ved spørgsmål om, hvorvidt lønmodtageren inden for de seneste 12 måneder har haft en sygdom, som kan relateres til arbejdet.



Figur 34. Andelen af lønmodtagere, der svarer, at de har haft arbejdsrelateret sygdom inden for de seneste 12 måneder (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018). Samme andel ses også i den lille figur med tilpasset y-akse

Tal for 2018 viser, at 10,9 % af lønmodtagerne angiver at have haft en arbejdsrelateret sygdom inden for de seneste 12 måneder. Dette tal repræsenterer et statistisk signifikant fald fra 2016 (13,2 %).

De fem jobgrupper med henholdsvis den højeste og laveste andel af lønmodtagere, der angiver en arbejdsrelateret sygdom, ses herunder. Passagerservicemedarbejdere, Gartnere og landmænd samt Maskinførere har den højeste andel af lønmodtagere med en selvvurderet arbejdsrelateret sygdom, mens Revisorer, rådgivere og analytikere, Jurister samt Naturvidenskabelige akademikere har den mindste andel.

Jobgrupper med størst andel af lønmodtagere med arbejdsrelateret sygdom inden for det seneste år:

- Passagerservicemedarbejdere
- Gartnere og landmænd
- Maskinførere
- Bygge- og anlægsarbejdere
- Pædagoger

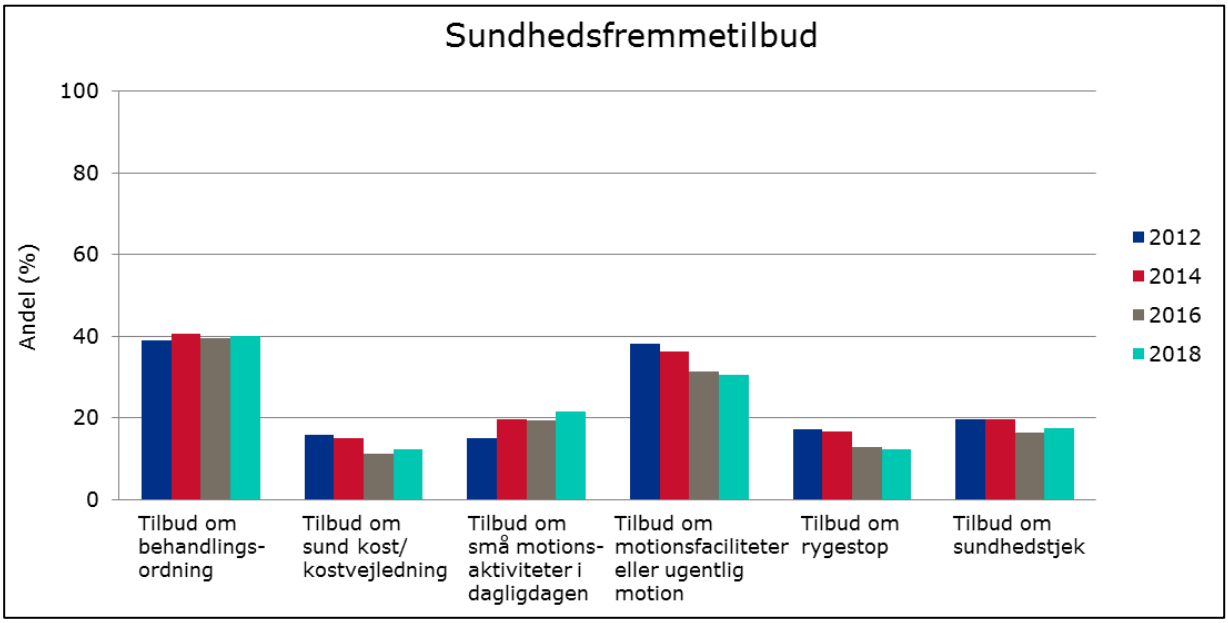
Jobgrupper med mindst andel af lønmodtagere med arbejdsrelateret sygdom inden for det seneste år:

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

Sundhedsfremmetilbud

Begrebet sundhedsfremme er tæt forbundet med Ottawa Charteret, der blev publiceret i 1986 af verdenssundhedsorganisationen (WHO), som *'den proces, som gør mennesker i stand til i højere grad at være herre over og forbedre deres sundhedstilstand.'* Sundhed ses ikke som et mål i sig selv, men snarere som en ressource i dagligdagen, og arbejdspladsen er en oplagt arena til at gøre sundhedsfremme tilgængelig for en stor befolkningsgruppe. Sundhedsfremmetilbud *muliggør* positive ændringer i sundhedsadfærden blandt medarbejderne, og på mange danske arbejdspladser tilbydes medarbejderne derfor sundhedsfremme som fx motionstilbud, sund kost, rygestop og sundhedstjek.

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



Figur 35. Andelen af lønmodtagere, der har fået sundhedsfremmetilbud inden for det seneste år (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)

Andelen af lønmodtagere, der har fået tilbudt forskellige former for sundhedsfremme-tilbud inden for det seneste år, varierer en del. Således viser tal for 2018, at 40,2 % har fået tilbudt behandlingsordning, 12,4 % har fået tilbudt sund kost/kostvejledning, 21,7 % har fået tilbudt små motionsaktiviteter, 30,5 % har fået tilbudt motionsfaciliteter, 12,3 % har fået tilbudt rygestop og 17,5 % sundhedstjek. Især tilbud om små motionsaktiviteter i hverdagen er steget.

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsfaciliteter inden for det seneste år, ses herunder. Den største andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt motionsfaciliteter ses blandt Militærpersonale, Politi- og fængselsbetjente samt Laboranter, mens den mindste andel ses hos Frisører og kosmetologer, Kasseassistenter samt Murere, VVS'ere m.fl.

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

- Militærpersonale
- Politi- og fængselsbetjente
- Laboranter
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger
- IT-teknikere

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

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

De fem jobgrupper med henholdsvis den største og mindste andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt sundhedstjek inden for det seneste år, ses herunder. Militærpersonale, Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere samt Maskinoperatører m.fl. har den største andel af lønmodtagere, der har fået tilbudt sundhedstjek, mens den mindste andel findes hos Læger, Gymnasielærere samt Psykologer.

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

- Militærpersonale
- Nærings- og nydelsesmiddel-industrimedarbejdere
- Maskinoperatører m.fl.
- Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter
- Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger

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

- Læger
- Gymnasielærere
- Psykologer
- Farmakonomer og bioanalytikere
- Kasseassistenter

MERE OM ARBEJDSMILJØ OG HELBRED...

Omsætning af data fra Arbejdsmiljø og Helbred til anvendelig, tilgængelig og synlig viden har høj prioritet i 2018. Dette resumé er blot én af mange leverancer.

Udviklingen i arbejdsmiljøbelastninger er dels beskrevet i et faktaark om de to overordnede belastningsmål for psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbesvær og dels i et notat om alle delelementer af de to overordnede mål. Faktaark og notat beskriver udviklingen i perioden 2012-2018 og relaterer den til 2020-målsætningen om en 20 % reduktion af belastede lønmodtagere i 2020.

Den internetbaserede database, Tal og fakta om arbejdsmiljøet (på https://nfa.dk/arbejdsmiljoedata/nfas-forskningsdata), er blevet opdateret med data fra 2018. Her kan brugerne let og sikkert navigere i data og tekst om danskernes arbejdsmiljø for 2012-2018. Der er tal for over 100 arbejdsmiljøspørgsmål fordelt på 74 jobgrupper og 36 branchegrupper samt køn & alder, sektor og region. Det er også muligt at se tal for én bestemt gruppe i arbejdsmiljøprofilen (én branche, jobgruppe, sektor, region eller køn- og aldersgruppe). Og det er muligt at udtrække data og figurer til eget brug.

I 2019 lanceres rapporten, Danskernes arbejdsmiljø 2018, med resultater for alle 100 arbejdsmiljøspørgsmål fordelt på år, køn & alder, branche, jobgruppe, sektor og region.

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

Derudover indføres 'Månedens tal fra Arbejdsmiljø og Helbred'.

Leverancer fra Arbejdsmiljø og Helbred i 2018/19

Udover nærværende notat fås:

- Hovedresultater i tekstform på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøs hjemmeside
- Faktaark og notat om belastningsmål
- Internetdatabasen, Tal og fakta om arbejdsmiljøet (https://nfa.dk/arbejdsmiljoedata/nfas-forskningsdata)
- Rapporten, Danskernes Arbejdsmiljø 2018
- Specialanalyser, nyhedsbreve etc.
- Månedens tal fra Arbejdsmiljø og Helbred

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø

T 39 16 52 00
F 39 16 52 01

E nfa@nfa.dk
W www.nfa.dk