

Arbejdsmiljøet blandt FOAs medlemmer i 2022





Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Sammenfatning	4
3. Baggrund	5
4. Arbejdsmiljø og forebyggelse	10
5. Arbejdsvilkår	22
6. Fastholdelse	31
7. Helbred, smerter og sygefravær	41
8. Covid-19	55
9. Fysisk arbejdsmiljø	58
10. Arbejdsfællesskaber og -samarbejder	79
11. Stress	100
12. Følelsesmæssige krav i arbejdet	109
13. Vold og krænkende handlinger	120
14. Arbejdstid	135
15. Metode	151

KONTAKT Rapport udarbejdet af
FOA Fag og Politik
Analyseteamet

Arbejdsmiljøteamet

Politisk ansvarlig

Maria Juul-Madsen
Tlf. 46 97 23 16Karina Find
Tlf. 46 97 22 78Maria Klingsholm
Tlf. 46 97 24 17Maja Bro Poulsen
Lærke Sejerø Madsen
Anne Sønderup SæesCharlotte Bredal
Tlf. 46 97 23 99

1. Indledning

Denne rapport giver en status på arbejdsmiljøet blandt FOAs medlemmer i efteråret 2022. Da undersøgelsens spørgeramme næsten er identisk med tidligere arbejdsmiljøundersøgelser, er det muligt at sammenligne resultaterne på tværs af år og kortlægge eventuelle udviklinger over tid.

Udover sammenligninger over tid er der enkelte steder ligeledes mulighed for at sammenholde resultaterne for FOAs medlemmer med danske lønmodtagere generelt gennem Arbejdstilsynets Nationale Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) fra 2021¹.

Rapporten består af 12 kapitler med temaer, der fokuserer på forskellige aspekter af medlemmernes arbejdsmiljø. Alle kapitler indledes med en opsummering af dets hovedkonklusioner og kan desuden læses uafhængigt af de øvrige kapitler.

I opsummeringerne er der indsat link til de konkrete emner. Disse kan nemt tilgås ved at klikke på de ord, der er understreget og fremgår med blå skrift.

Arbejdsmiljøundersøgelsen er gennemført i perioden d. 29. august til 9. september 2022 blandt forbundets medlemmer, der har tilmeldt sig Medlemspanelet. Resultaterne af undersøgelsen giver dermed et øjebliksbillede af medlemmernes arbejdsmiljø for den givne periode.

Læsevejledning

Alle sammenhænge, forskelle og udviklinger, der fremhæves i rapporten, er statistisk sikre. Ved undtagelser gøres der opmærksom på dette i teksten.

Antal svar i de enkelte figurer fremgår i noten under hver figur. I figurnoterne kan man derudover også finde eventuelle anmærkninger til figuren.

¹ Tidligere 'Arbejdsmiljø og Helbred' gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) hvert andet år fra 2012 til 2018.

2. Sammenfatning

- **Arbejds miljø og forebyggelse:** Selvom syv ud af 10 generelt synes, at deres arbejdsmiljø er godt, er det blot hvert tredje medlem, der oplever, at deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Det er færre end tidligere.
- **Arbejdsvilkår:** Færre end tidligere oplever utilstrækkelig bemanning på deres arbejdsplads. Det er dog stadig over halvdelen af medlemmerne, der svarer, at det sker mindst ugentligt. Blandt medlemmer i Social- og Sundhedssektoren oplever færre end tidligere, at de arbejder alene hos en borger, hvor de burde være to.
- **Fastholdelse:** Flere end i 2019 forventer at kunne arbejde til folkepensionsalderen, men en stor andel anser det dog stadig som urealistisk. Samtidig er der færre end tidligere, der overvejer at søge væk fra deres fag eller branche særligt i ældreplejen. Dog erklærer 45 procent af de unge medlemmer, at de overvejer et fag- eller brancheskift.
- **Helbred, smerter og sygefravær:** Forekomsten af arbejdsrelaterede smerter er fortsat høj blandt FOAs medlemmer (40 %), og jo hyppigere medlemmerne oplever smerter, desto mere tilbøjelige er de til at overveje at forlade deres fag eller branche. I forlængelse af det er der sket en stigning i andelen af medlemmer, der dagligt eller flere gange om ugen (30 %) må tage smertestillende for at kunne passe deres arbejde.
- **Fysisk arbejdsmiljø:** FOAs medlemmer varetager jobs med mange tunge løft og forflytninger, bøjede eller forvredne arbejdsstillinger, gentagne bevægelser og meget tid gående og stående. Det til trods angiver hvert fjerde medlem, at de ikke får den nødvendige vejledning og oplæring i sikker udførelse af deres arbejde.
- **Arbejdsfællesskaber og -samarbejde:** Omtrent syv ud af 10 mener, at deres nærmeste leder er god til at lede sin medarbejdere samt at deres arbejde anerkendes af den nærmeste leder. Begge dele har stor betydning for fastholdelsen på arbejdspladsen. Knap syv ud af 10 oplever at have meget høj eller høj grad af indflydelse på opgaveløsningen.
- **Stress:** Over halvdelen af FOAs medlemmer føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede, med arbejdet som den primære årsag hertil. Medlemmer der føler sig stressede, har en højere sandsynlighed for at overveje et fag- eller brancheskift sammenlignet med dem, der ikke føler sig stressede. Stress forekommer desuden blandt en større andel af de yngre end de ældre.
- **Følelsesmæssige krav i arbejdet:** Det er udbredt oplevelse af utilstrækkelighed blandt FOAs medlemmer samt af at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Særligt de yngre medlemmer under 40 år oplever dette.
- **Krænkende handlinger:** Hverken flere eller færre af medlemmerne oplever krænkende handlinger sammenlignet med tidligere. Trusler om vold, fysisk vold og seksuel chikane opleves af flere medlemmer under 40 år sammenlignet med medlemmer over 60 år.
- **Arbejdstid:** Færre må springe frokostpausen over pga. forhold i arbejdet som fx travlhed. Selvom andelen er faldet med 11 procentpoint, rapporterer hver femte dog stadig, at de ugentligt skipper deres frokostpause.

3. Baggrund

Indledningsvis præsenteres en række fakta om FOAs medlemmer herunder bl.a. [hvor](#), [hvor meget](#) og [hvornår på døgnet](#) de arbejder. Opsummeret viser baggrundsinformationen at:

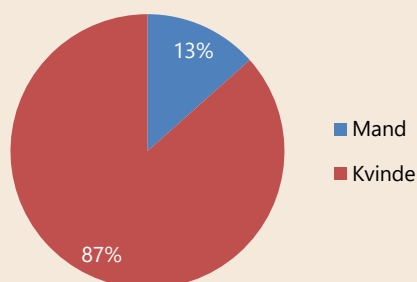
- Kvindelige medlemmer udgjorde 87 procent af respondenterne i undersøgelsen. De resterende 13 procent er besvarelser for mænd.
- Da alderssammensætningen i undersøgelsen ikke er repræsentativ ift. fordelingen af alder i den daværende medlemssammensætning i FOA er alle analyser i rapporten vægtet for alder.
- I sektorerne sås en overrepræsentation af medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren (67 %), og en underrepræsentation af de tre resterende sektorer. Derfor er alle analyser i rapporten vægtet for sektor.
- Knap tre ud af 10 (28 %) FOA-medlemmer arbejder på et plejehjem eller plejecenter.
- Andelen af fuldtidsansatte og deltidsansatte medlemmer er lige stor (fire ud af 10). Der er sket et markant fald siden 2019, hvor mere end halvdelen (54 %) arbejdede fuld tid.
- Et flertal arbejder fast om dagen mellem kl. 6-18.

Alder og køn

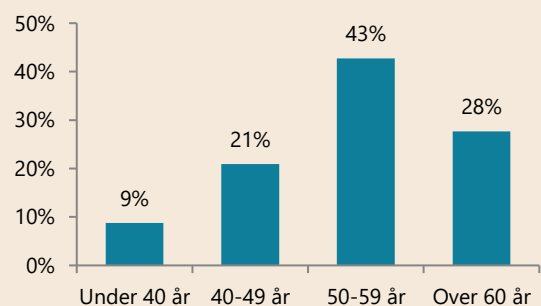
Blandt de respondenter i arbejdsmiljøundersøgelsen, der har besvaret hele spørgeskemaet, er 87 procent kvinder og 13 procent mænd (se figur 1A). Hvad angår alder var 9 procent af de deltagende medlemmer under 40 år, mens de 40-49-årige udgjorde 21 procent af respondenterne og de 50-59-årige udgjorde 43 procent. Knap tre ud af 10 (28 %) af respondenterne var over 60 år. Alderssammensætningen blandt respondenterne viste sig ikke at være repræsentativ ift. alderssammensætningen blandt alle FOAs medlemmer i den pågældende periode. Derfor er samtlige analyser i rapporten vægtet for alder. Der er desuden ikke fundet betydelig forskel på gennemsnitsalderen på tværs af de tre undersøgelser.

Figur 1. Respondenternes køn og alder

A) Køn



B) Alder



Antal svar i alt for begge figurer: 4.455.

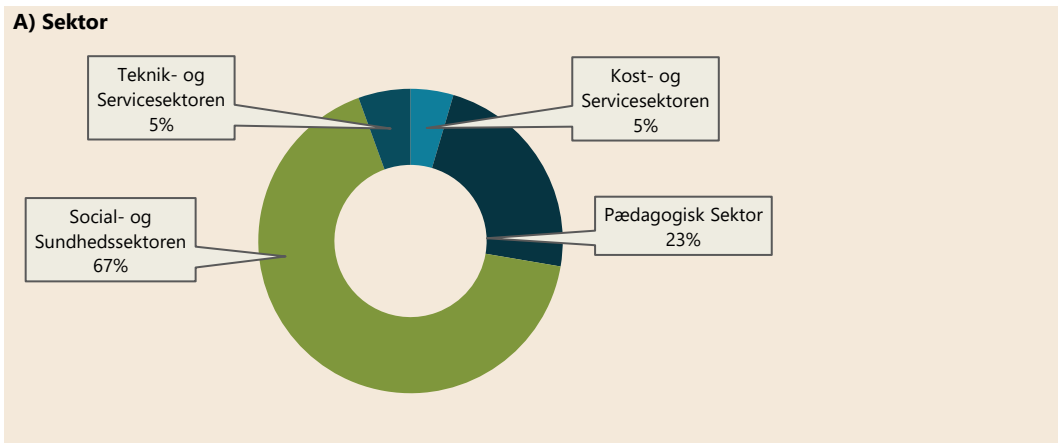
Sektor og arbejdssted

Deltagelse på tværs af sektor fordelte sig således at 67 procent af respondenterne tilhørte Social- og Sundhedssektoren, 23 procent Pædagogisk Sektor, mens 5 procent fra både Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren deltog (se figur 2A). En repræsentativitetsanalyse viste, at Pædagogisk Sektor, Kost- og Servicesektoren og Teknik- og Servicesektoren var underrepræsenterede, mens Social- og Sundhedssektoren var overrepræsenteret.

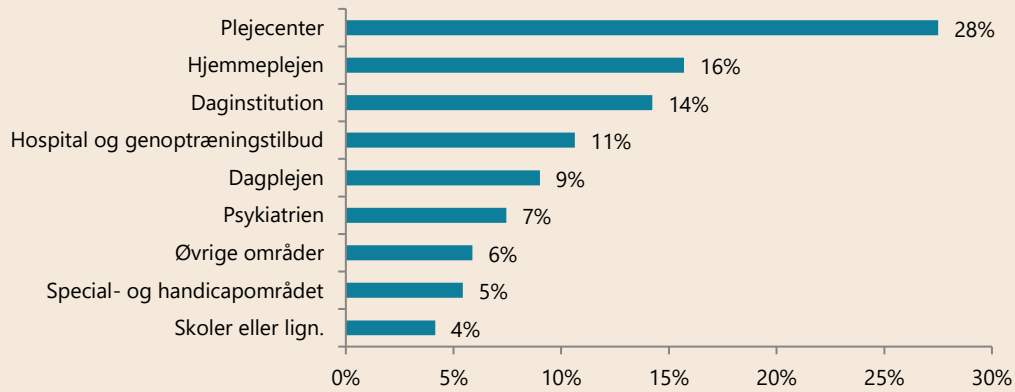
Otte ud af 10 (83 %) FOA-medlemmer arbejder i en kommune eller i en selvejende institution. Lidt mere end hver tiende (12 %), har en regional arbejdsgiver, mens 3 procent af FOAs medlemmer er ansat i en privat virksomhed eller af en privat borger (fremgår ikke af figur).

Respondenterne er ligeledes blevet bedt angive deres på daværende tidspunkt nuværende arbejdsplads. Den procentvise fordeling af svar fremgår i figur 2B på næste side. Den pågældende kategorisering anvendes desuden gennem hele notatet². Knap tre ud af 10 (28 %) medlemmer arbejder på et plejecenter, færrest medlemmer arbejder på skoler eller lignende (4 %). Bemærk at nedenstående arbejdspladsopdeling ikke afhænger af sektor. Der kan således indgå medlemmer fra hver af de fire sektorer i FOA i samtlige arbejdssteder.

Figur 2. Respondenternes sektor og arbejdssted



² Arbejdsstederne er konstrueret baseret på spørgsmålet "Hvor arbejder du?". Følgende arbejdssteder indeholder flere oprindelige svarkategorier: "Daginstitution" (ansatte i daginstitutioner for 0-2-årige, 3-5-årige samt SFO), "Hjemmeplejen" (ansatte i hjemmeplejen og vikarbureau), "Hospital eller genoptræningscenter" (ansatte på hospitaler eller på et genoptrænings- eller rehabiliteringscenter), "Psykiatrien" (ansatte i behandlings-/distriktspsykiatrien eller i socialpsykiatrien, bostøtte, bosted el.lign.), "Special- og handicapområdet" (ansatte på specialområdet som handicapinstitutioner, døgninstitutioner, specialskoler el.lign. samt handicaphjælpere), "Øvrige områder" (ansatte i svømmehaller el.lign., parkeringsservice, brand/redning/ambulance, buschauffører, ansatte på færger eller andet). "Skole eller lign." (på en skole, rådhus, forvaltning el.lign.).

B) Arbejdssted


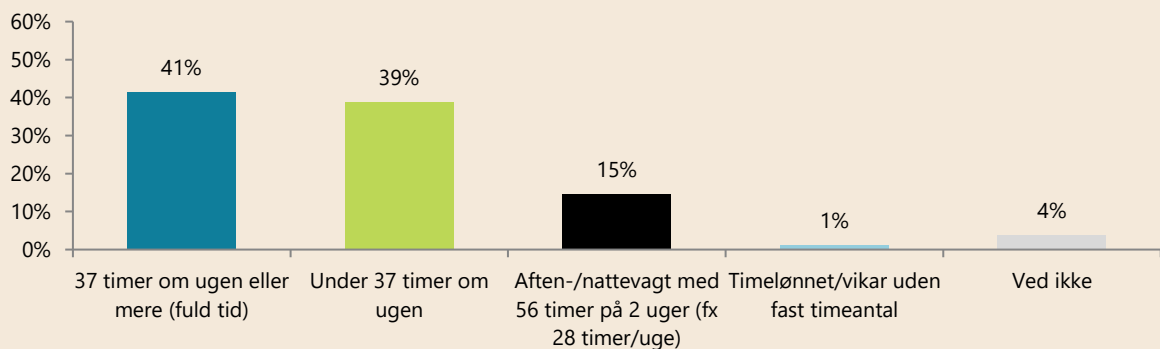
Antal svar figur 2A: 4.455.

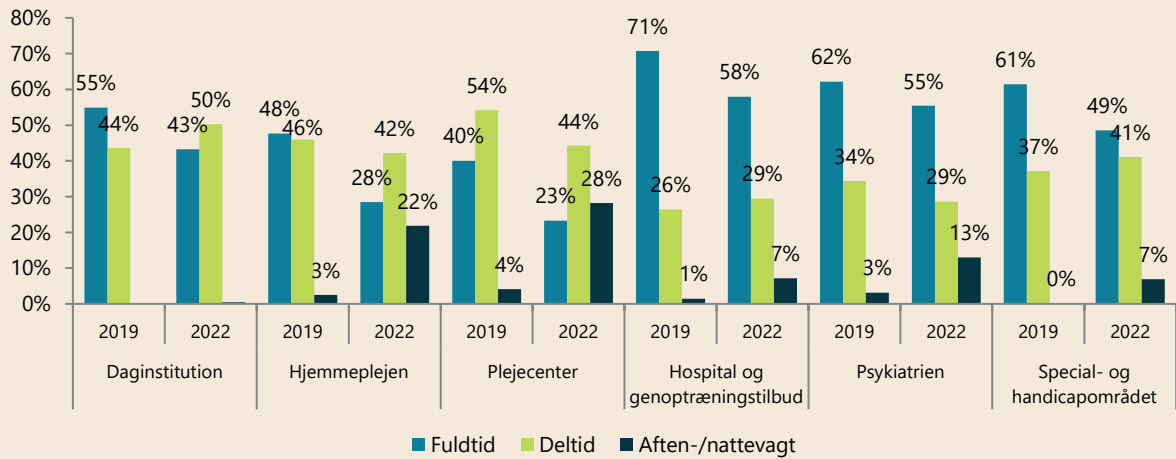
Antal svar figur 2B: 4.356. Respondenterne havde også mulighed for at svare, at de var på efterløn (4), pension (15) eller var ledige (80). Disse indgår ikke i arbejdssteds kategoriseringen, da de ikke har fået arbejdsmiljøspørgsmålene.

Anm.: Spørgsmålsformuleringen var som følger: "Hvor arbejder du?".

Ugentligt timetal

Fire ud af 10 af FOAs medlemmer arbejder ugentligt hhv. fuldtid (41 %) eller deltid (39 %). De resterende respondenter har angivet, at de arbejder i aften-/nattevagt (15 %). Blot 1 procent arbejder som timelønnet eller vikar uden et fast ugentligt timeantal (se figur 3A herunder). I 2019 svarede mere end halvdelen (54 %), at de arbejdede fuldtid svarende til 37 timer om ugen eller mere. Der er altså sket et markant fald i andelen af fuldtidsansatte. Sammenlignet med tidligere arbejder flere i aften-/nattevagt (2019: 2 %, 2022: 15 %) (fremgår ikke af figur).

Figur 3. Respondenternes ugentlige timeantal
A) FOA i alt i 2022


B) Fordelt på arbejdssted for 2019 og 2022


Antal svar figur 3A: 4.012.

Anm.: Respondentantallet afviger da dagplejere ikke har fået stillet spørgsmålet om ugentligt timeantal.

Spørgsmaalsformuleringen var som følger: "Hvor mange timer er du ansat på om ugen?".

Antal svar figur 3B: Daginstitutioner (2019: 416, 2022: 459), Hjemmeplejen (2019: 697, 2022: 797), Plejecenter (2019: 1.094, 2022: 1.328), Hospital og genoptræningstilbud (2019: 340, 2022: 459), Psykiatrien (2019: 286, 2022: 353), Special- og handicapområdet (2019: 158, 2022: 204). Grundet få besvarelser fremgår svarene for følgende arbejdssteder ikke af figuren: Skoler eller lign. samt øvrige områder.

Anm.: Dagplejere har ikke fået stillet spørgsmålet om timeantal, hvorfor det samlede antal besvarelser for FOA afviger fra antallet af respondenter i undersøgelsen. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmaalsformuleringen var som følger: "Hvor mange timer er du ansat på om ugen?".

I figur 3B herover er andelen af medlemmer på fuldtid, deltid og i aften-/nattevagt fordelt på arbejdssted for 2019 og 2022.

Blandt daginstitutionsansatte er der mellem 2019 og 2022 sket et fald i andelen af fuldtidsansatte på 12 procentpoint. Der ses en tilsvarende stigning i andelen af deltidsansatte.

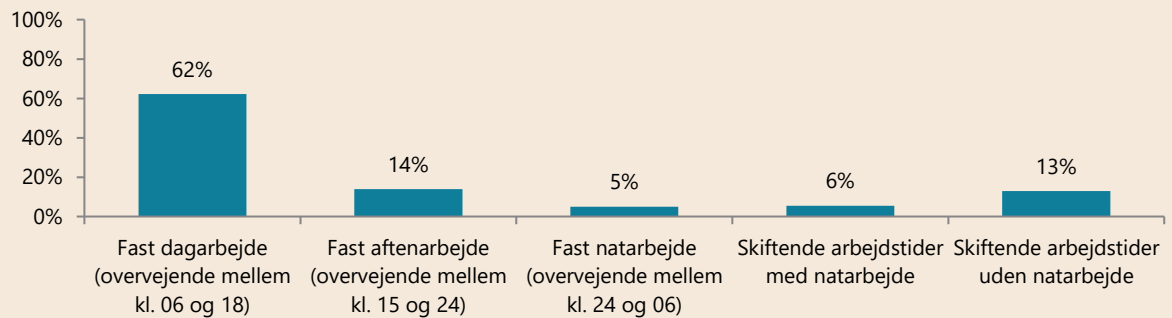
For ansatte i hjemmeplejen er der sket et markant fald i andelen, som arbejder fuldtid (fra 48 % til 28 %). Forklaringen skal umiddelbart ikke findes i en stigning i andelen af deltidsansatte, men derimod i andelen af ansatte som arbejder i aften eller nattevagt, hvor der har været en stigning fra 3 procent i 2019 til 22 procent i 2022. Nogenlunde samme mønster ses blandt ansatte på plejecentrene. Her er der sammenlignet med i 2022 markant færre fuldtidsansatte (fald på 10 procentpoint), fald i andelen af deltidsansatte og en markant stigning på 24 procentpoint i andelen af medlemmer, der arbejder i aften-/nattevagt.

Tidspunkt på døgnet

Seks ud af 10 (62 %) FOA-medlemmer har fast dagarbejde, som overvejende ligger mellem kl. 06-18. Sammenlagt to ud af 10 (19 %) har enten fast aftenarbejde mellem ca. kl. 15-24 (14 %) eller fast

natarbejde mellem ca. kl. 24-06 (5 %). Herudover angiver 6 procent, at de har skiftende arbejdstider inklusiv natarbejde, mens 13 procent har skiftende arbejdstider uden natarbejde.

Figur 4. På hvilket tidspunkt af døgnet arbejder du sædvanligvis?



Antal svar: 4.012.

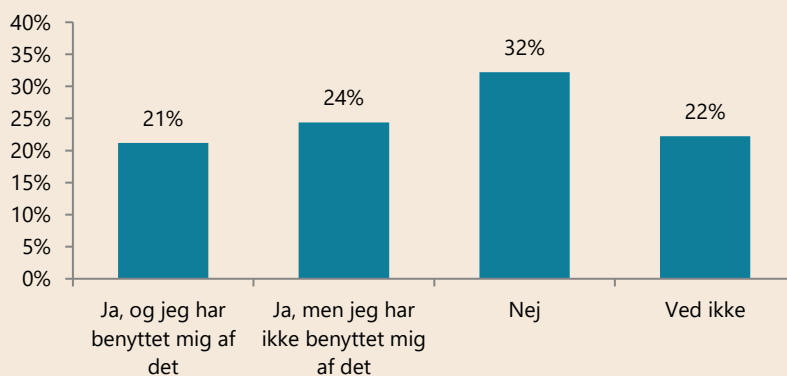
Anm.: Dagplejere har ikke fået stillet spørgsmålet om tidspunkt for deres arbejde, hvorfor det samlede antal besvarelser for FOA afviger fra antallet af respondenter i undersøgelsen.

Helbreds kontrol i forbindelse med natarbejde

Medlemmer som har natarbejde er ydermere blevet spurgt, om de tilbydes helbreds kontrol som følge heraf. Til det svarer sammenlagt 45 procent "Ja". Heraf har 21 procent benyttet sig af arbejdspladsens tilbud om helbreds kontrol, mens de resterende 24 procent angiver, at de endnu ikke har benyttet sig af det.

En tredjedel angiver, at der ikke er tilbud om helbreds kontrol på deres arbejde, mens hele 22 procent har svaret "Ved ikke".

Figur 5. Er der tilbud om helbreds kontrol på din arbejdsplads i forbindelse med natarbejde?



Antal svar: 442.

Anm.: Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret, at de har enten fast natarbejde eller skiftende arbejdstider med natarbejde.

4. Arbejds miljø og forebyggelse

Prioritering af arbejds miljøforebyggelse er afgørende for arbejds glæde og arbejdstilfredshed. Det nedsætter risikoen for, at medarbejdere sygemeldes eller ligefrem får nedsat arbejds evnen med baggrund i lidelser, der er arbejdsrelaterede.

I dette afsnit behandles spørgsmål om medlemmernes overordnede [vurdering af det generelle arbejds miljø](#), [arbejds glæde](#), [forebyggelse af arbejds miljøproblemer](#) samt dækning og anvendelse af både [tillidsrepræsentant](#) og [arbejds miljørepræsentant](#). Overordnet viser resultaterne at:

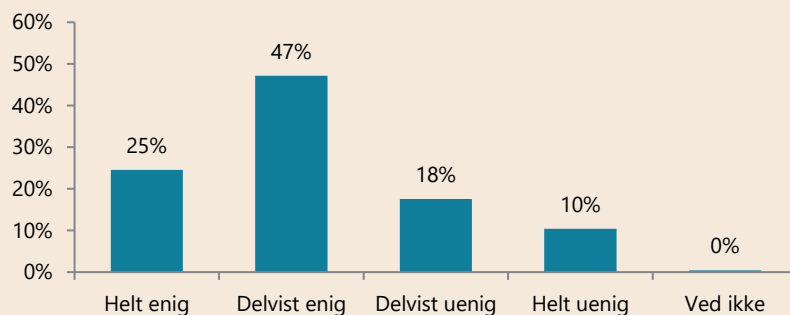
- Hverken færre eller flere end tidligere vurderer, at arbejds miljøet på deres arbejdsplads er godt. Således kan syv ud af 10 også i 2022 nikke genkendende til dette. I Pædagogisk Sektor er der siden 2019 sket et mindre fald i andelen, der generelt synes, at arbejds miljøet er godt, mens der modsat er en tendens til en stigning i Kost- og Servicesektoren.
- Graden af medlemmernes indflydelse på opgaveløsningen har betydning for deres vurdering af det generelle arbejds miljø. Jo ringere indflydelse desto ringere vurderes arbejds miljøet.
- Mere end otte ud af 10 er dagligt glade for at gå på arbejde. Dog ses en forskel på tværs af alder, hvor færre unge end ældre medlemmer oplever daglig arbejds glæde. Arbejds glæden påvirkes af den oplevede grad af indflydelse på opgaveløsningen.
- Lidt færre medlemmer end tidligere er alt i alt tilfredse med deres nuværende arbejdsplads. Der er sket et fald i Pædagogisk Sektor de seneste tre år, mens faldet i Social- og Sundhedssektoren er sket mellem 2017 og 2022. Således er der i disse sektorer færre medlemmer end tidligere, der er tilfredse med deres arbejdsplads.
- Færre af FOAs medlemmer oplever, at deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse af arbejds miljøproblemer. I 2022 svarer blot hver tredje, at det prioriteres i meget høj eller høj grad.
- Blandt respondenterne i undersøgelsen angiver otte ud af 10, at de er dækket af en TR. Blandt dem har 43 procent brugt sin TR. Hvad angår AMR er dækningen 86 procent, hvoraf 44 procent har brugt personen.
- Medlemmer som oplever ringe ledelsesevner fra nærmeste leder, manglende tid, dårlige muligheder for faglig diskussion, manglende tilbud om uddannelse og kurser, skænderier eller konflikter på arbejdspladsen, stress, manglende information, utilstrækkelig bemanding, dårligt helbred, mobning og manglende indflydelse på opgaveløsningen forøget sandsynlighed for at vurdere deres arbejds miljø som dårligt.

Medlemmernes vurdering af deres generelle arbejdsmiljø

Respondenterne er indledningsvist blevet præsenteret for følgende spørgsmål: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads". Til det har samlet set godt syv ud af 10 (72 %) svaret enten "Helt enig" (25 %) eller "Delvist enig" (47 %). Det fremgår af figur 6 herunder. Den andel har været stabil siden 2017 (74 %).

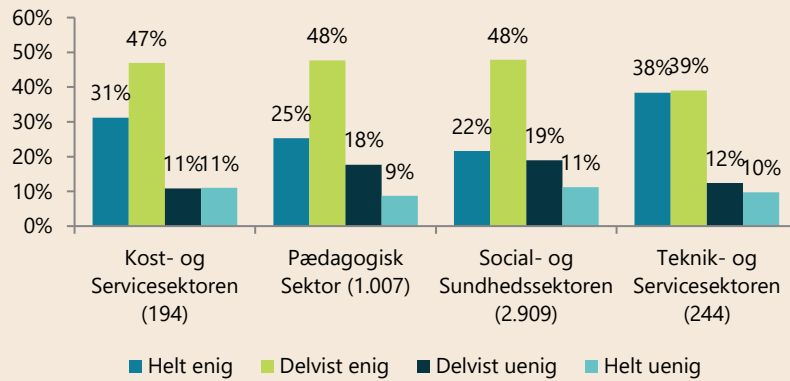
En supplerende analyse viste desuden, at færre medlemmer under 40 år (65 %) synes, at de har et godt arbejdsmiljø, sammenlignet med medlemmerne over 60 år (75 %).

Figur 6. Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads.



Antal svar: 4.354.

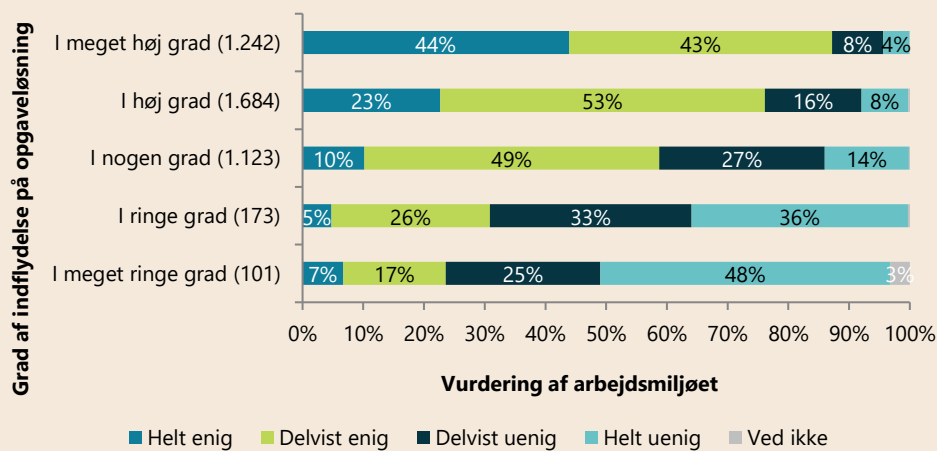
I figur 7 på næste side er medlemmernes vurdering af deres arbejdsmiljø opdelt på sektor. I Teknik- og Servicesektoren og Social- og Sundhedssektoren angiver hhv. 77 procent og 70 procent, at deres arbejdsmiljø er godt. Den tilsvarende andel er 78 procent i Kost- og Servicesektoren og 73 procent i Pædagogisk Sektor. Ses der på udviklingen over år, vurderer hverken flere eller færre i de to førstnævnte sektorer, at de er enige eller uenige i udsagnet. Derimod ses der i Kost- og Servicesektoren en tendens til, at flere medlemmer vurderer arbejdsmiljøet som godt efter et fald mellem 2017 (79 %) og 2019 (68 %). Blandt medlemmerne i Pædagogisk Sektor er der siden 2019 sket et fald på 6 procentpoint i andelen, som generelt synes, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er godt. Der er ikke fundet nogle betydelige variationer på tværs af arbejdsplads for disse medlemmer.

Figur 7. Vurdering af arbejdsmiljø fordelt på sektor.


Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Få respondenter svarede "Ved ikke", hvorfor denne er udeladt af figuren, men stadig indgår i beregningerne.

I figuren herunder illustreres det, at graden af de ansattes indflydelse på opgaveløsningen har betydning for, hvorvidt de er enige eller uenige i, at deres arbejdsmiljø generelt er godt. Jo højere grad af indflydelse desto større er andelen af medlemmer, som vurderer, at deres arbejdsmiljø er godt. Knap ni ud af 10 (87 %) af de medlemmer, der er enige i, at de har et godt arbejdsmiljø, angiver, at de har en høj grad af indflydelse på, hvordan opgaverne løses. Blandt dem, der kun i ringe grad oplever indflydelse på opgaveløsningen, angiver blot tre ud af 10 (31 %), at deres arbejdsmiljø er godt.

Figur 8. Betydning af indflydelse på vurderingen af arbejdsmiljøet.


Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Graden af indflydelse på opgaveløsning er baseret på følgende spørgsmål: "I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?"

Regressionsanalyse

For at få et bedre indblik i, hvilke faktorer der påvirker arbejdsmiljøet, er der gennemført en logistisk regression på spørgsmålet om medlemmernes vurdering af deres generelle arbejdsmiljø.

I analysen undersøges det, hvorvidt tilstedeværelsen af en faktor (fx stress), øger medlemmernes sandsynlighed for at vurdere arbejdsmiljøet til at være dårligt, når der sammenlignes med medlemmer, hvor den pågældende faktor ikke er til stede.

Opsummeret viser resultaterne i figur 9 overordnet, at der er en signifikant højere sandsynlighed for at vurdere sit arbejdsmiljø som dårligt for de medlemmer, der oplever:

- At deres nærmeste leder er dårlig til at lede sine medarbejdere.
- Manglende tid til at udføre deres arbejde tilfredsstillende.
- Dårlige muligheder for at diskutere faglige udfordringer med kolleger/leder.
- At de ikke får tilbudt den nødvendige uddannelse/kurser.
- At have været udsat for skænderier eller konflikter på deres arbejdsplads.
- At de føler sig stressede.
- At de ikke modtager den nødvendige information til at udføre deres arbejde.
- Utilstrækkelig bemanningen på deres arbejdsplads.
- At deres helbred er dårligt.
- At have været udsat for mobning på deres arbejdsplads.
- Manglende indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

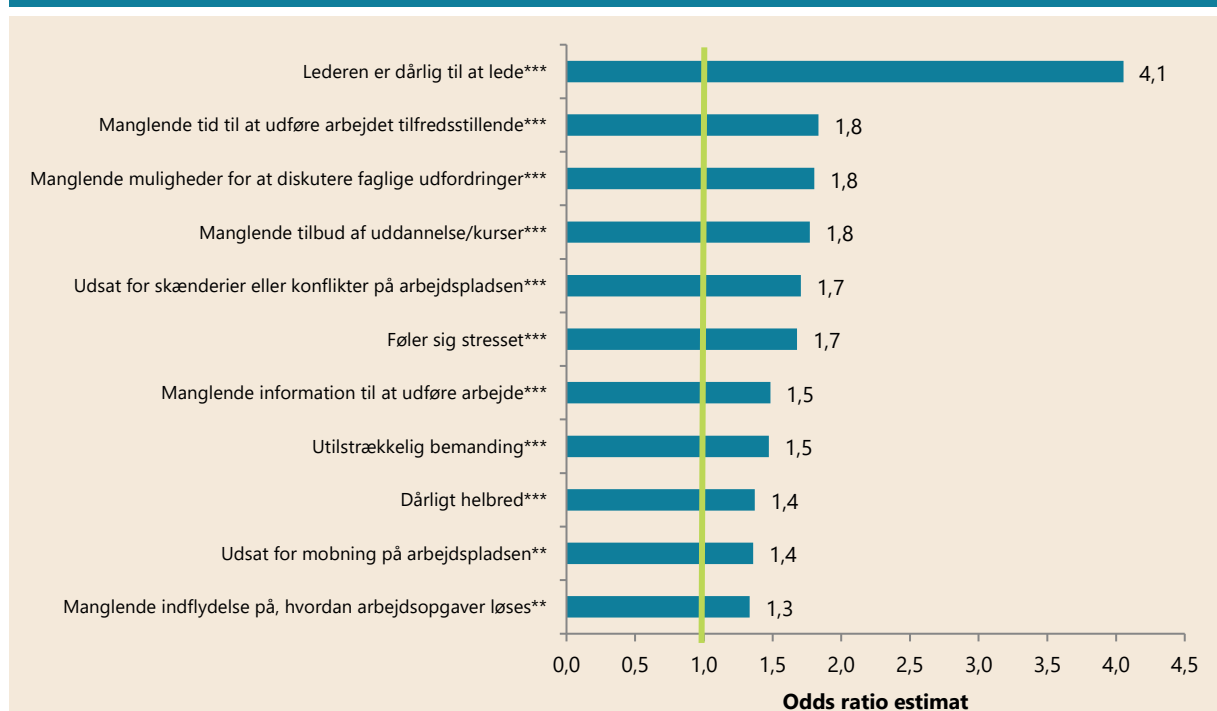
Sammenlignet med medlemmer, der ikke oplever den pågældende faktor (referencegruppen).

Regressionsestimerne i figur 9 er udtryk for odds ratio (OR). Hvis OR-estimatet er 1, er der ikke forskel på om medlemmerne vurderer deres arbejdsmiljø som dårligt ligegyldigt, om de oplever en faktor (fx stress) eller ej. Er OR-estimatet større end 1, betyder det, at oddsene for at vurdere arbejdsmiljøet som dårligt, er x gange større for dem, der er eksponeret for en pågældende faktor (fx stress), sammenlignet med dem, der ikke er eksponeret for den.

Resultaterne fra regressionsanalysen skal tages med forbehold og tolkes med forsigtighed, da de kun giver et indblik i tendenserne for, hvad der har betydning for at vurdere sit arbejdsmiljø som dårligt (se metodeafsnit for uddybning). Analysen giver desuden ikke svar på, om én faktor har større betydning end andre.

Konkret viser estimerne i figuren nedenfor, oddsene for at vurdere sit arbejdsmiljø som dårligt, når man sammenligner medlemmer hvor en pågældende faktor er hhv. til stede og ikke til stede. Eksempelvis er oddsene for at vurdere arbejdsmiljøet som dårligt 4,1 gange større for medlemmer, der oplever at deres nærmeste leder er dårlig til at lede sin medarbejdere sammenlignet med medlemmer, der ikke har den samme oplevelse af deres leder.

Figur 9. Faktorer, der har betydning for vurderingen af et dårligt arbejdsmiljø



De blå søjler angiver odds ratioen, mens den grønne linje symboliserer referencegruppen, hvor odds ratioen er 1. Den logistiske regression har den binære afhængige variabel "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads", der tager værdien 1, hvis respondenter er helt eller delvist uenig i udsagnet. Alle de forklarende variable er også kodet som binære variable. Alle "Ved ikke" svar er frasorteret.

Der er anvendt robuste standardfejl.

Signifikansniveauer: *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$. Modellen er kontrolleret for alder og køn.

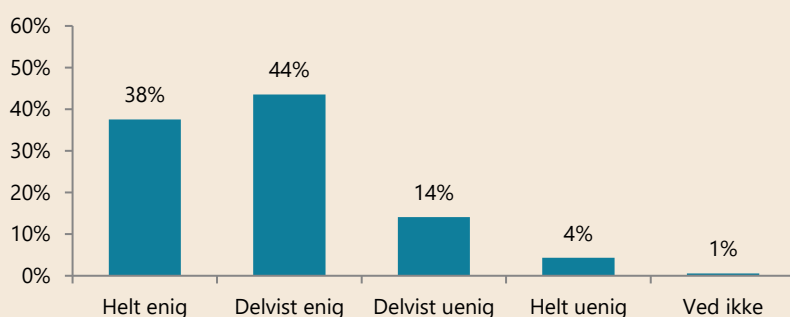
Følgende faktorer indgår også i modellen, men er insignifikante ved et signifikansniveau på 5 procent og er derfor ikke af rapporteret: Fysisk vold, højt arbejdstempo, trusler om vold, seksuel chikane, gentagende og ensidige bevægelser, bøjede og forvredne arbejdsstillinger.

Daglig arbejdsglæde

Mere end otte ud af 10 (82 %) af FOAs medlemmer er glade for at gå på arbejde hver dag. Heraf er 38 procent helt enige, mens 44 procent er delvist enige. Det fremgår af figur 10 herunder.

Ligesom med den overordnede vurdering af arbejdsmiljøet, ses der også med arbejdsglæde en forskel på tværs af alder, hvor færre af de yngste medlemmer under 40 år (73 %) oplever daglig arbejdsglæde sammenlignet med de ældste over 60 år (85 %) (figur ikke medtaget).

Figur 10. Jeg er glad for at gå på arbejde hver dag.

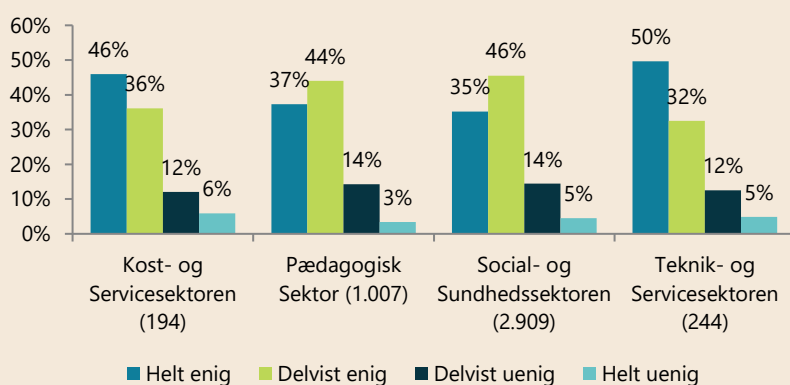


Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

I FOAs fire sektorer adskiller den samlede andel af medlemmer, der er enige i, at de hver dag er glade for at gå på arbejde, sig ikke fra hinanden (se figur 11). I Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor er den procentvise andel 81, mens den i Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren er 82. Dog ses der i de to sidstnævnte sektorer end tendens til, at flere har svaret "Helt enig" end "Delvist enig", hvor det modsatte gør sig gældende for de førstnævnte.

Figur 11. Arbejdsglæde fordelt på sektor.



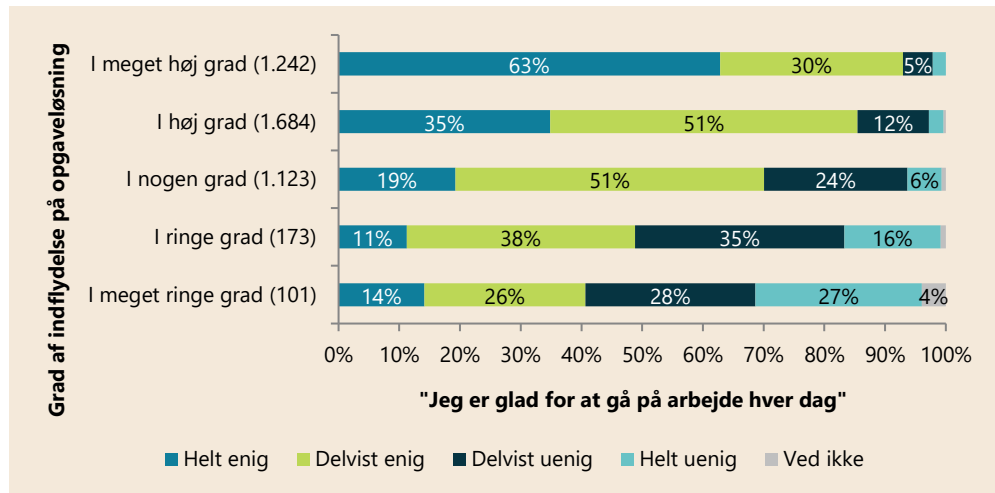
Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Få respondenter svarede "Ved ikke", hvorfor denne er udeladt af figuren, men stadig indgår i beregningerne.

Set over en årrække har der ikke været de store variationer inden for de fire sektorer (ikke vist i figur). Dog er der sket et fald på 6 procentpoint i Pædagogisk Sektor fra 2019 (87 %) til 2022 (81 %). Der er altså i 2022 færre medlemmer i sektoren, der oplever daglig arbejdsglæde sammenlignet med i 2019. En supplerende analyse viste, at der er en tendens til at færre oplever daglig arbejdsglæde på tværs af arbejdsstederne i sektoren. Grundet et lavt respondentantal var det dog kun muligt at fastslå et statistisk signifikant fald blandt ansatte i daginstitutioner. Mens der i 2019 var 83 procent, der dagligt var glade for at gå på arbejde, gjaldt det i 2022 (fremgår ikke af figur).

I figur 12 er arbejdsglæde krydset med spørgsmålet om indflydelse. Her illustreres det at jo højere grad af indflydelse på opgaveløsningen, desto flere oplever daglig arbejdsglæde. Mere end ni ud af 10 (93 %) af dem, der oplever at have en meget høj grad af indflydelse på opgaveløsningen angiver, at de er glade for at gå på arbejde hver dag. Den tilsvarende andel er 49 procent for dem, der kun i ringe grad har indflydelse på hvordan, de løser deres arbejdsopgaver.

Figur 12. Betydning af indflydelse ift. arbejdsglæde.



Antal svar fremgår af parenteserne.

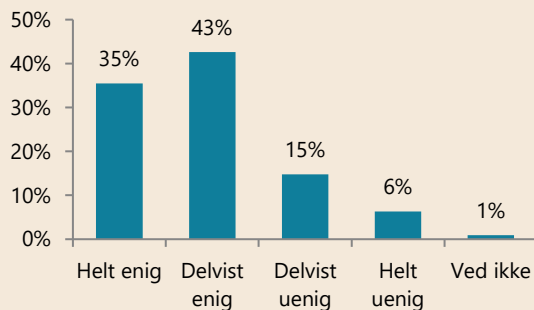
Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Graden af indflydelse på opgaveløsning er baseret på følgende spørgsmål: "I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?"

Tilfredshed med arbejdspladsen

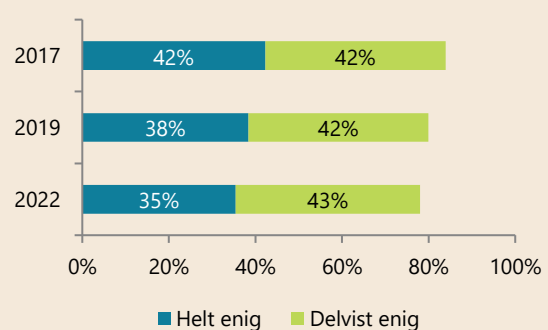
Knap otte ud af 10 (78 %) af FOAs medlemmer svarer, at de er tilfredse med deres nuværende arbejdsplads. Modsat angiver i alt 21 procent, at de er uenige i udsagnet i figur 13A. Set over flere år, er andelen af tilfredse medlemmer blevet mindre. Således var der i 2017 84 procent, der svarede enten "Helt enig" eller "Delvist enig", mens andelen altså er faldet til 78 procent i 2022.

Figur 13. Jeg er alt i alt tilfreds med min nuværende arbejdsplads.

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar: 2022 (4.354), 2019 (3.613), 2017 (4.710).

I Teknik- og Servicesektoren er 81 procent tilfredse med deres nuværende arbejdsplads (fremgår ikke af figur). Den andel har været stabil siden 2017. Hvor der mellem 2017 og 2019 (86 %) også var stabilitet at finde blandt medlemmerne i Pædagogisk Sektor, er der sidenhen sket et fald på 7 procentpoint (79 %). Også i Social- og Sundhedssektoren er der sket et fald, her mellem 2017 (83 %) og 2022 (77 %). I Kost- og Servicesektoren angiver 79 procent af medlemmerne, at der alt i alt er tilfredse med deres nuværende arbejdsplads.

Det er undersøgt hvorvidt, der har været nogle nævneværdige udviklinger på tværs af arbejdssted (fremgår ikke af figur). Dog er der kun fundet statistisk signifikante forskelle i hjemmeplejen mellem 2017 (83 %) og 2019 (76 %), samt på plejehjem/plejecentre mellem 2017 (81 %) og 2022 (73 %). På begge arbejdssteder er der altså færre end tidligere, der er tilfredse med deres arbejdsplads.

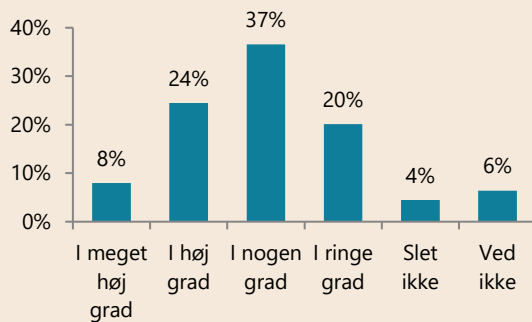
Prioritering af forebyggende tiltag på arbejdspladsen

Respondenterne er også blevet spurgt, i hvilken grad deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Fordeling af svar for hele FOA fremgår i figur 14A herunder. Blot hver tredje (32 %) svarer, at deres arbejdsplads enten i meget høj grad (8 %) eller høj grad (24 %) prioriterer forebyggelse. Dertil kommer 37 procent, der har svaret "I nogen grad", samt 20 procent der har svaret "I ringe grad". Fire procent har svaret, at deres arbejdsplads slet ikke prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.

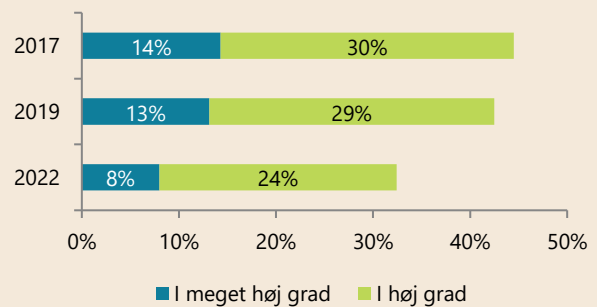
Af figur 14B ses det, at andelen af medlemmer, der har svaret enten "I meget høj grad" eller "I høj grad" til spørgsmålet er faldet markant. På bare tre år mellem 2019 (42 %) og 2022 (32 %), er andelen faldet med 10 procentpoint, og der er således færre end tidligere der mener, at deres arbejdsplads prioriterer forebyggelse.

Figur 14. I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



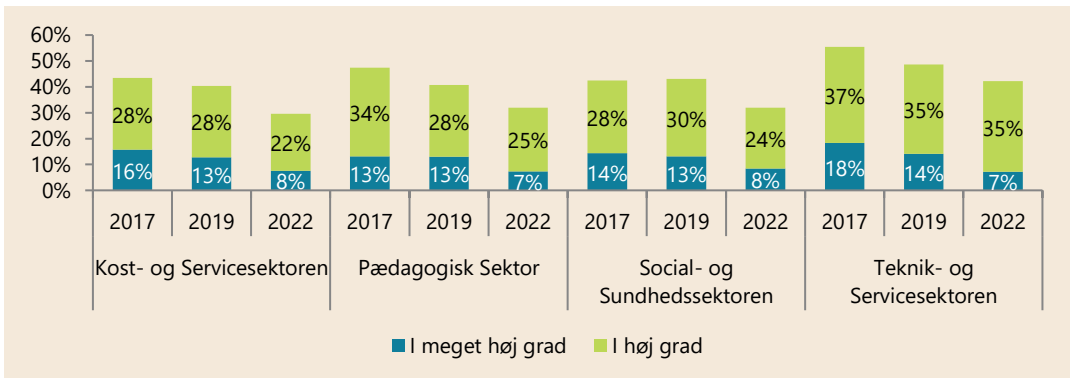
Antal svar: 2022 (4.543), 2019 (3.627), 2017 (4.741).

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Udviklingen i sektorerne følger det overordnede mønster (se figur 15 på næste side). I Kost- og Servicesektoren angiver 30 procent i 2022, at deres arbejdsplads i enten meget høj eller høj grad prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Det er et fald på 13 procentpoint sammenlignet med 2017. Også i Teknik- og Servicesektoren ses et fald på 13 procentpoint mellem 2017 (55 %) og 2022 (42 %).

Blandt medlemmer i Social- og Sundhedssektoren samt i Pædagogisk Sektor er faldet sket de sidste tre år mellem 2019 og 2022. Mens der i Pædagogisk Sektor er 9 procentpoint færre i 2022 (32 %) end i 2019 (41 %), er faldet på 11 procentpoint i Social- og Sundhedssektoren mellem 2017 (32 %) og 2022 (43 %).

Figur 15. Prioritering af forebyggende tiltag på arbejdspladsen fordelt på sektor i 2017, 2019 og 2022.



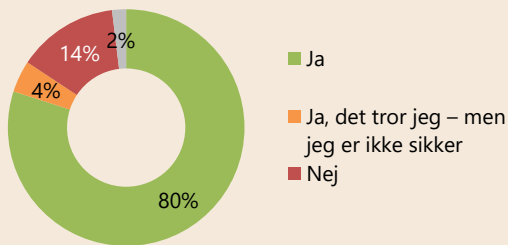
Antal svar: Kost- og Servicesektoren (2017: 230, 2019: 181, 2022: 194), Pædagogisk Sektor (2017: 1.088, 2019: 815, 2022: 1.007), Social- og Sundhedssektoren (2017: 3.165, 2019: 2.454, 2022: 2.909), Teknik- og Servicesektoren (2017: 258, 2019: 177, 2022: 244).

Dækning og anvendelse af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

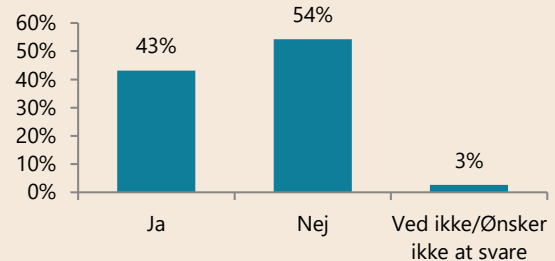
Otte ud af 10 (80 %) FOA-medlemmer har en TR. Herudover svarer fire procent, at de tror, de har en TR, men ikke er sikker (se figur 16A). Mens 2 procent har svaret "Ved ikke", angiver 14 procent, at de ikke har en TR. Blandt de medlemmer, der er dækket af en TR, har 43 procent brugt deres TR inden for det seneste år (figur 16B).

Figur 16. Tillidsrepræsentant: Dækning og anvendelse

A) Har du en tillidsrepræsentant?



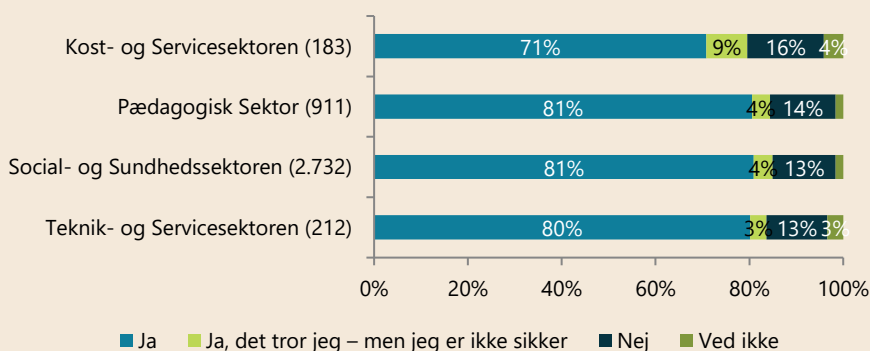
B) Har du brugt din tillidsrepræsentant inden for det sidste år?



Antal svar figur 16A: 4.038. Anm.: Spørgsmålsformuleringerne var som følger: "Har du en tillidsrepræsentant?" og "Har du brugt din tillidsrepræsentant inden for det sidste år?". Respondenterne havde også mulighed for at svare "Nej, jeg er selv TR". Det benyttede 316 personer sig af. Disse fremgår ikke af figuren og indgår ikke i beregningen.
 Antal svar figur 16B: 3.402. Anm.: Spørgsmålsformuleringerne var som følger: "Har du brugt din tillidsrepræsentant inden for det sidste år?" Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret ja i figur 16A. Medlemmer som har svaret "Nej" (n=567) eller "Ved ikke" (n=69) har således ikke fået spørgsmålet.

Den procentuelle dækning af TR i sektorerne fremgår af figuren herunder. Både i Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor har 81 procent angivet, at de har en TR, mens 4 procent svarer, at de tror, at de har en TR. Tilsvarende andele for Teknik- og Servicesektoren er 80 procent og 3 procent. I Kost- og Servicesektoren rapporterer 71 procent, at de har en TR, mens 9 procent ikke er sikre.

Figur 17. Tillidsrepræsentantdækning i sektorerne



Antal svar fremgår af parenteserne.
 Anm.: Respondenterne havde også mulighed for at svare "Nej, jeg er selv TR". Det benyttede 316 personer sig af. Disse fremgår ikke af figuren og indgår ikke i beregningen.

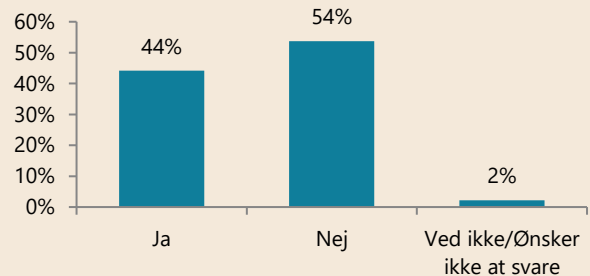
Hvad angår dækning af en AMR, angiver 86 procent af FOAs medlemmer, at de har en AMR, mens 5 procent derudover svarer, at de tror det, men ikke er sikre (se figur 18A). Som det ses i figur 18B har 44 procent af dem, der er dækket, også haft brug for deres AMR inden for det seneste år.

Figur 18. Arbejdsmiljørepræsentant: Dækning og anvendelse

A) Har du en arbejdsmiljørepræsentant?



B) Har du brugt din arbejdsmiljørepræsentant inden for det sidste år?

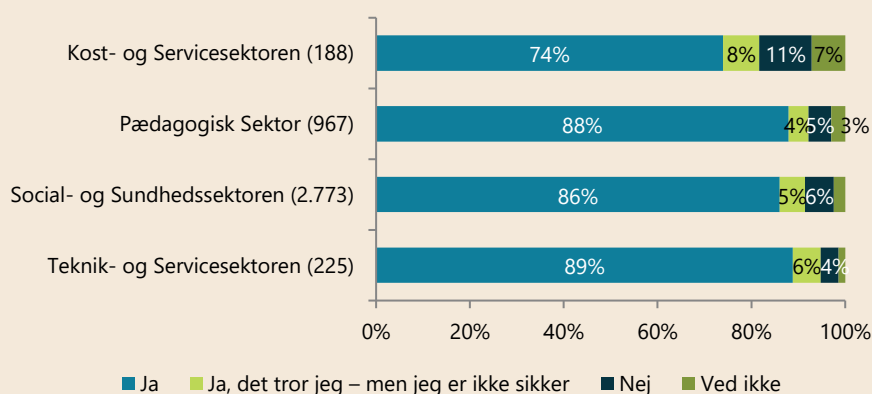


Antal svar figur 18A: 4.153. Anm.: Spørgsmålsformuleringerne var som følger: "Har du en arbejdsmiljørepræsentant?". Respondenterne havde også mulighed for at svare "Nej, jeg er selv AMR". Det benyttede 201 personer sig af. Disse fremgår ikke af figuren og indgår ikke i beregningen.

Antal svar figur 18B: 3.784. Anm.: Spørgsmålsformuleringerne var som følger: "Har du brugt din arbejdsmiljørepræsentant inden for det sidste år?". Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret ja i figur 18A. Medlemmer som har svaret "Nej" (n=259) eller "Ved ikke" (n=110) har således ikke fået spørgsmålet.

Hvad angår dækning af AMR i FOAs fire sektorer, ses fordelingen af svar i figuren herunder. I Kost- og Servicesektoren svarer 74 procent "Ja", mens 8 procent svarer, at de tror det, men ikke er sikre. I Pædagogisk Sektor angiver 88 procent, at der har en AMR, mens 4 procent er i tvivl. Den tilsvarende fordeling i Social- og Sundhedssektoren er hhv. 86 procent og 5 procent, og 89 procent og 6 procent i Teknik- og Servicesektoren.

Figur 19. Arbejdsmiljørepræsentant i sektorerne



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Respondenterne havde også mulighed for at svare "Nej, jeg er selv AMR". Det benyttede 201 personer sig af. Disse fremgår ikke af figuren og indgår ikke i beregningen.

5. Arbejdsvilkår

I følgende afsnit præsenteres resultaterne af spørgsmålene vedr. medlemmernes oplevelse af deres arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår er et bredt begreb, der omfatter arbejdsforhold og løn. Dvs. de generelle vilkår man er underlagt både økonomisk, fysisk og psykosocialt. Netop arbejdsvilkårene på FOAs område er ofte til debat med visioner om forbedringer og forandringer.

En række udvalgte vilkårsspørgsmål indgik i arbejdsmiljøundersøgelsen. Disse omhandlede [arbejdstempo](#), [tid til at udføre arbejdet](#), [bemanding på arbejdspladsen](#), [arbejdsomfang](#) samt [alenearbejde](#).

Overordnet viser resultaterne at:

- To ud af tre peger på, at det er nødvendigt med et højt arbejdstempo. Det gør sig særligt gældende for ansatte i hjemmeplejen, på hospitaler og genoptræningstilbud, på plejecentre samt i daginstitutioner.
- Hver anden har altid eller ofte tid nok til at udføre deres arbejde tilfredsstillende.
- Færre end tidligere oplever utilstrækkelig bemanding på deres arbejdsplads. Det er dog stadig over halvdelen, som svarer, at det sker mindst ugentligt.
- Syv ud af 10 oplever, at arbejdsomfanget er vokset inden for de seneste 2 år.
- For medlemmer i Social- og Sundhedssektoren er der sket et fald i andelen, der ugentligt arbejder alene hos borgere, hvor man burde være to.

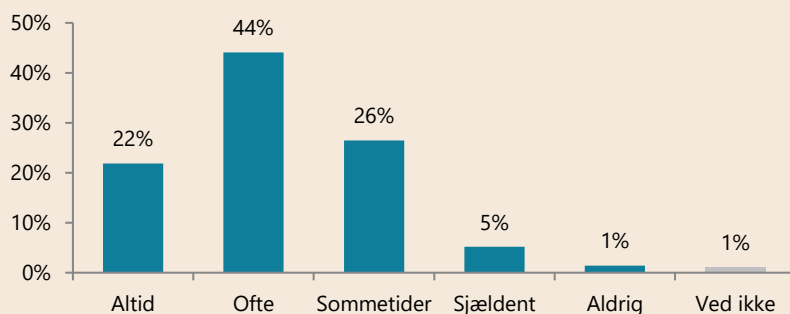
Højt arbejdstempo

To ud af 3 (66 %) af FOAs medlemmer oplever, at det altid eller ofte er nødvendigt at holde et højt arbejdstempo. Heraf svarer 22 procent, at det altid er nødvendigt, mens 44 procent svarer, at de ofte finder det nødvendigt at holde et højt tempo på deres arbejde. Derudover svarer 26 procent, at det sommetider er nødvendigt, mens 4 procent svarer 'Sjældent', og 1 procent svarer 'Aldrig'. Det fremgår af figur 20A.

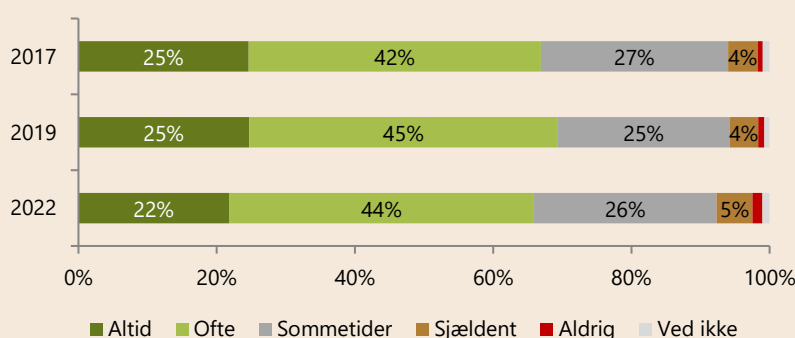
Samme spørgsmål blev stillet i arbejdsmiljøundersøgelserne fra 2017 og 2019. Figur 20B viser, at svarfordelingerne ikke har ændret sig synderligt. I 2017 oplevede 67 procent altid eller ofte at måtte holde højt arbejdstempo, mens det gjaldt 68 procent i 2019.

Figur 20. Hvor ofte er det nødvendigt at holde et højt arbejdstempo?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar: 2022 (4.354), 2019 (3.604), 2017 (4.698).

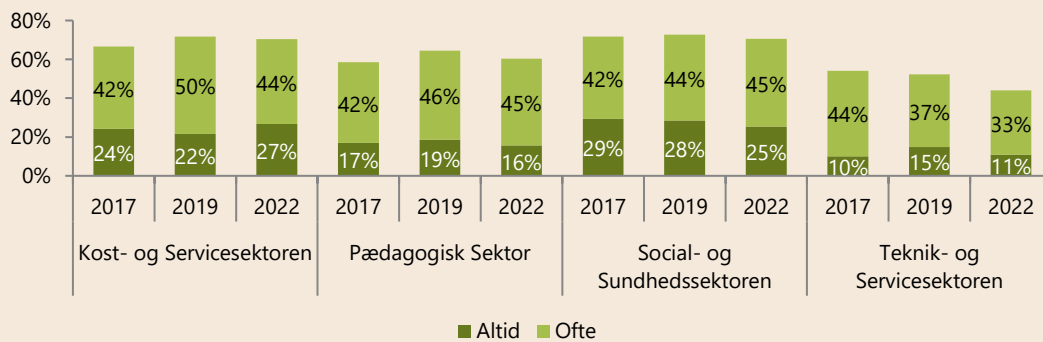
Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

I figur 21A på næste side ses svarfordelingen for de enkelte sektorer. Her fremgår det, at flest medlemmer i Social- og Sundhedssektoren (71 %) samt Kost- og Servicesektoren (70 %) angiver, at de altid eller ofte finder det nødvendigt at holde et højt arbejdstempo. Til sammenligning gælder det hos Pædagogisk Sektor 60 procent samt 52 procent i Teknik- og Servicesektoren. Sammenlignet med svarene i 2019 og 2017 er der ikke sket nogle statistiske signifikante udviklinger.

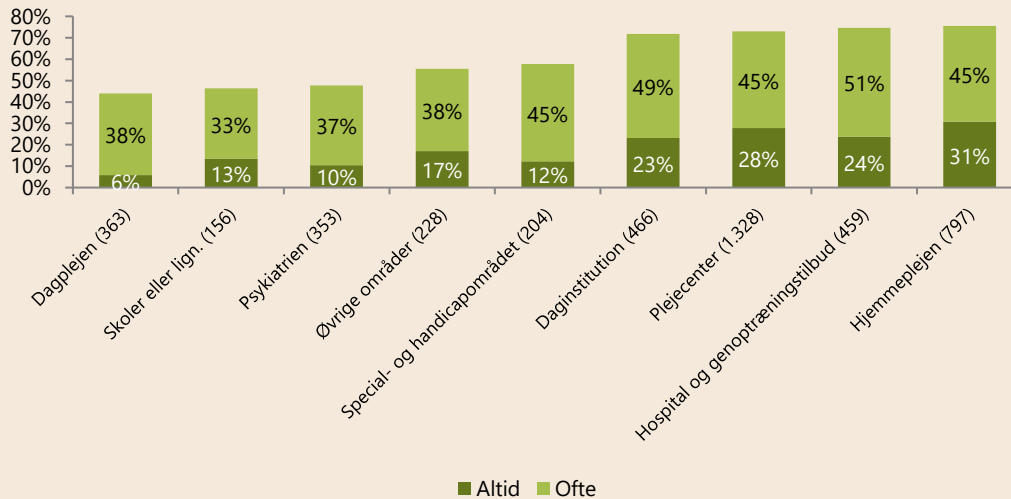
Der til viser figuren derunder, at særligt medarbejdere i hjemmeplejen (76 %), hospital og genoptræningstilbud (75 %), plejecentre (73 %) samt daginstitution (72 %) rapporterer om højt arbejdstempo. Det er flere end blandt fx dagplejerne (44 %).

Figur 21. Medlemmer, som altid eller ofte oplever, at det er nødvendigt at holde et højt arbejdstempo.

A) Fordelt på sektor for 2017, 2019 og 2022



B) Fordelt på arbejdssted for 2022



Antal svar: Kost- og Servicesektoren (2017: 229, 2019: 180, 2022: 194), Pædagogisk Sektor (2017: 1.078, 2019: 808, 2022: 1.007), Social- og Sundhedssektoren (2017: 3.132, 2019: 2.441, 2022: 2.909), Teknik- og Servicesektoren (2017: 257, 2019: 175, 2022: 244).

Antal svar fordelt på arbejdssted fremgår af parenteserne.

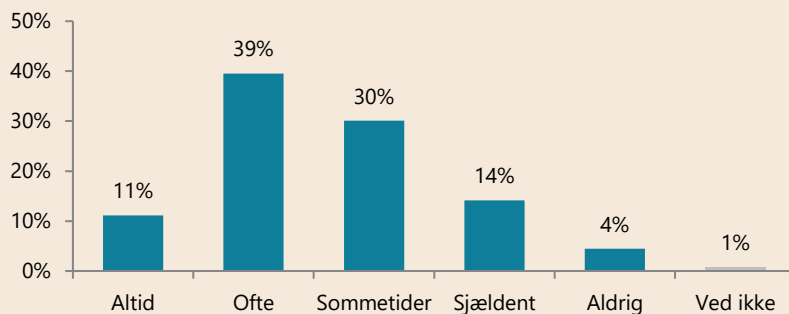
Tid til at udføre arbejdet tilfredsstillende

På spørgsmålet om hvorvidt medlemmerne har tid nok til at udføre deres arbejde tilfredsstillende, svarer blot hvert tiende (11 %) "Altid". Dertil kommer 39 procent, der svarer "Ofte". Modsat har 4 procent svaret, at de aldrig har tid nok, mens 14 procent svarer, at det kun sjældent er tilfældet. En stor andel, nemlig tre ud af 10 (30 %), har svaret "Sommetider" til spørgsmålet (se figur 22A).

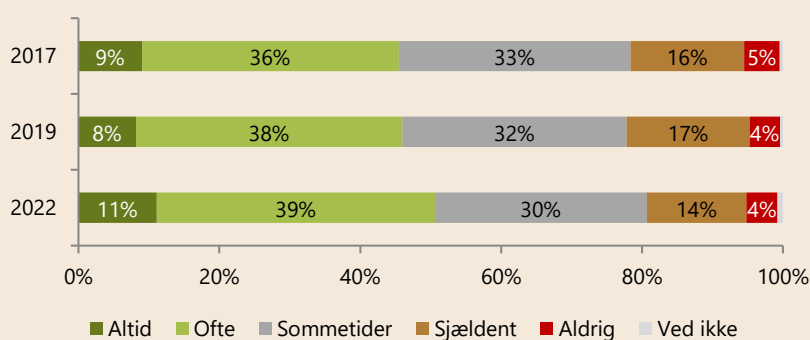
Mens andelen af medlemmer, som svarede "Altid" eller "Ofte" til spørgsmålet, var ens i 2017 (45 %) og 2019 (46 %), er der de seneste tre år sket en mindre stigning på 5 procentpoint. Således er der sket en positiv udvikling ift. andelen af medlemmer som enten altid eller ofte har tid nok til at kunne udføre deres arbejde tilfredsstillende (se figur 22B).

Figur 22. Hvor ofte har du tid nok til at udføre dit arbejde tilfredsstillende?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar: 2022 (4.354), 2019 (3.604), 2017 (4.698).

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figur 3B.

I figur 23A og 23B på næste side vises andelen af medlemmer, der sjældent eller aldrig har tid nok til at udføre deres arbejde tilfredsstillende fordelt på hhv. sektor og arbejdssted.

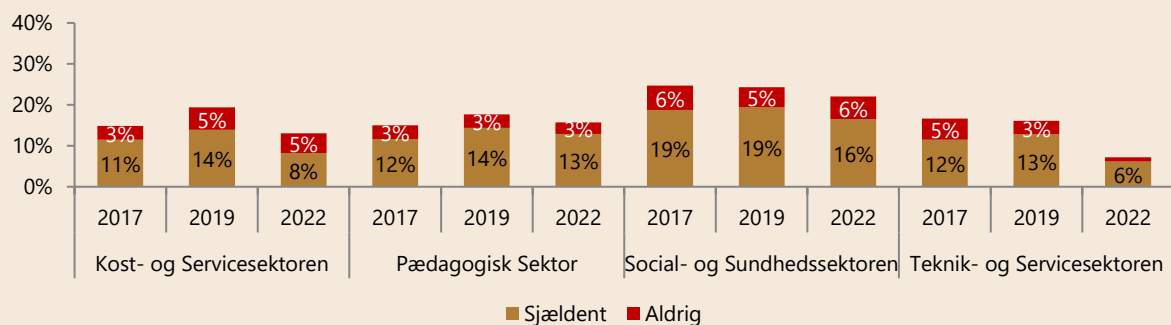
På tværs af sektorerne er der stadig en del medlemmer, som angiver at de sjældent eller aldrig har tid nok til at udføre deres arbejde. Flere medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren rapporterer om

manglende tid (22 %) sammenlignet med Pædagogisk Sektor (16 %), Kost- og Servicesektoren (13 %) og Teknik- og Servicesektoren (7 %). Sammenholdt med tidligere år er der dog en tendens til, at der er sket et mindre fald i alle fire sektorer.

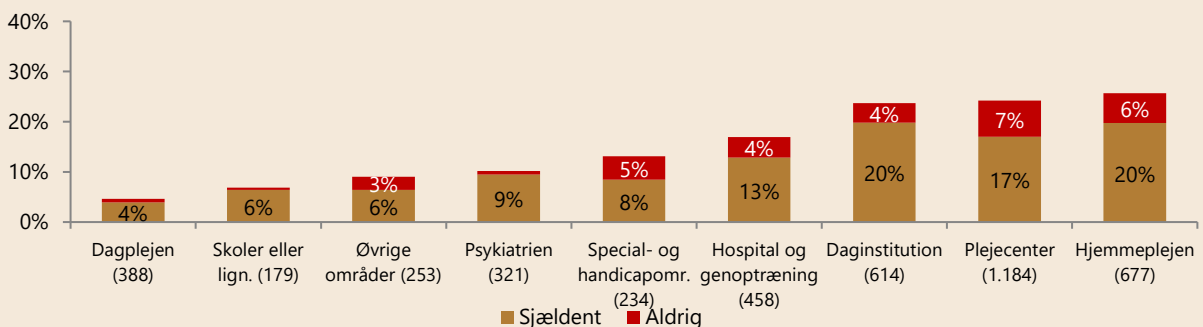
Samme mønster gør sig gældende, når svarerne opdeles ift. medlemmerne arbejdssted. Flere ansatte i hjemmeplejen (26 %) og på plejecentrene (24 %) rapporterer mangel på tid sammenlignet med ansatte på de resterende arbejdssteder dog med undtagelse af daginstitutioner (24 %), hvor der ikke kan påvises en forskel.

Figur 23. Medlemmer som sjældent eller aldrig oplever at have tid nok til at udføre deres arbejde tilfredsstillende.

A) Fordelt på sektor for 2017, 2019 og 2022



B) Fordelt på arbejdssted for 2022



Antal svar i alt: Kost- og Servicesektoren (2017: 267, 2019: 180, 2022: 194), Pædagogisk Sektor (2017: 1.152, 2019: 808, 2022: 1.007), Social- og Sundhedssektoren (2017: 3.597, 2019: 2.441, 2022: 2.909), Teknik- og Servicesektoren (2017: 275, 2019: 175, 2022: 244). Antal svar fordelt på arbejdssted fremgår af parenteserne.

Anm.: Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figurene.

Det er desuden undersøgt, om alder har en betydning ift. medlemmernes oplevelse af at have tid nok til at udføre deres arbejde. Analysen viser en tendens til, at jo yngre medlemmerne er, des større er andelen, der angiver, at de sjældent eller aldrig har tid nok. En reel forskel kan dog kun fastslås i sammenligningen af medlemmer under 40 år og medlemmer over 60 år. Her angiver 24 procent af den yngre aldersgruppe at de sjældent eller aldrig har tid nok, mens det gør sig gældende for 15 procent blandt den ældre aldersgruppe (ikke vist i figur).

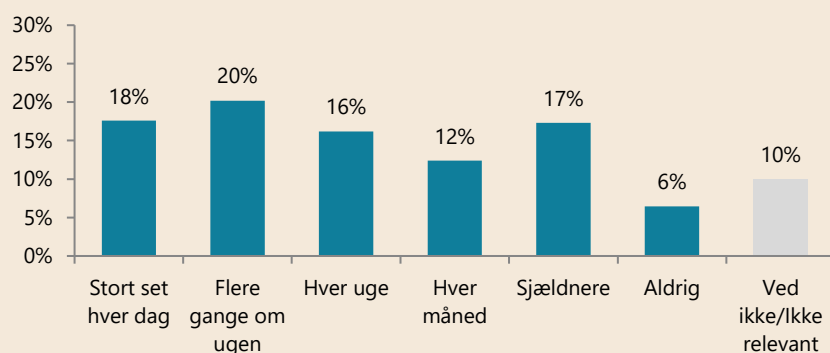
Utilstrækkelig bemanning

FOAs medlemmer er ligeledes blevet spurgt hvorvidt bemanning på deres arbejdsplads matcher opgaverne. Af figur 24A fremgår det, at mere end halvdelen af medlemmerne (54 %) mindst én gang om ugen oplever, at der ikke er tilstrækkelig bemanning på deres arbejdsplads i forhold til deres opgaver.

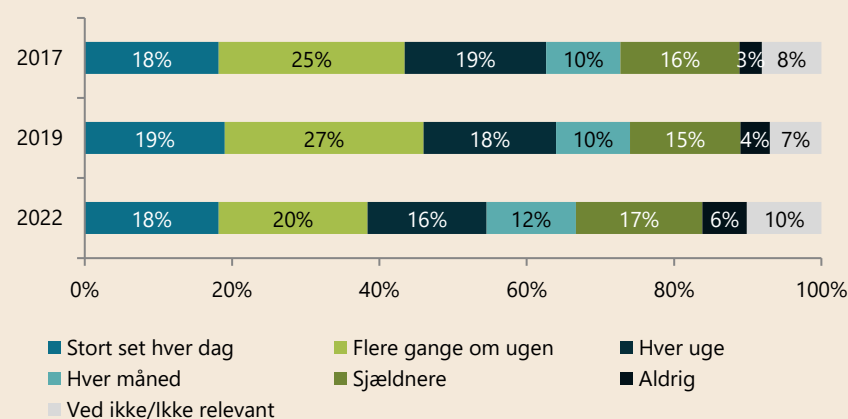
Resultatet er i figur 24B sammenholdt med arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2017 og 2019. Her ses det, at den samlede andel, der har svaret enten "Stort set hver dag", "Flere gange om ugen" eller "Hver uge" i 2022 (54 %) er faldet ift. de foregående år (2017: 62 %, 2019: 64 %). Selvom det stadig er en betydelig andel af medlemmerne, der mener at bemanningen minimum en gang om ugen er utilstrækkelig, er det altså færre end tidligere.

Figur 24. Hvor ofte er bemanningen på din arbejdsplads IKKE tilstrækkelig i forhold til de opgaver, I har?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar: 2022 (4.354), 2019 (3.600), 2017 (4.696).

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

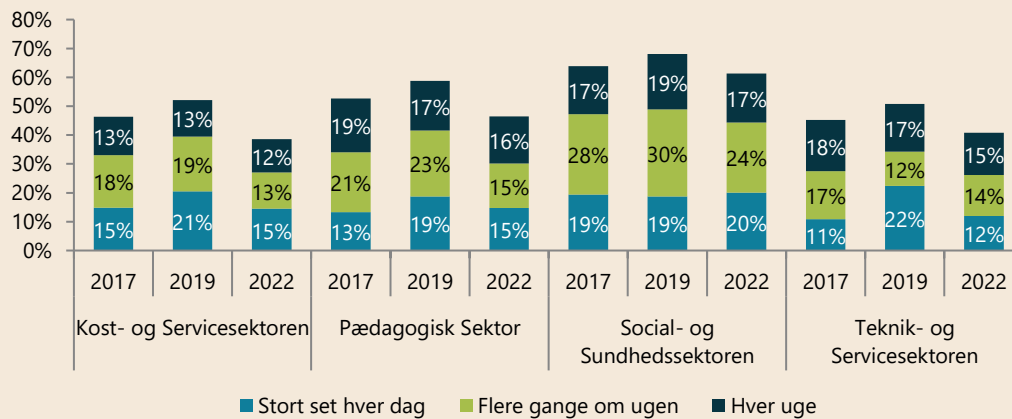
Fordelt på sektor er der seks ud af 10 (61 %) og dermed flest medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren, som oplever utilstrækkelig bemanning minimum ugentligt (fremgår af figur 25A).

Tilsvarende gælder det for 46 procent i Pædagogisk Sektor, 40 procent i Kost- og Servicesektoren samt 41 procent i Teknik- og Servicesektoren. Blandt medlemmerne i Pædagogisk Sektor har knap hver femte (18 %) i 2022 svaret "Ved ikke/Ikke relevant". Det er flere sammenlignet med de resterende sektorer (ikke vist i figur).

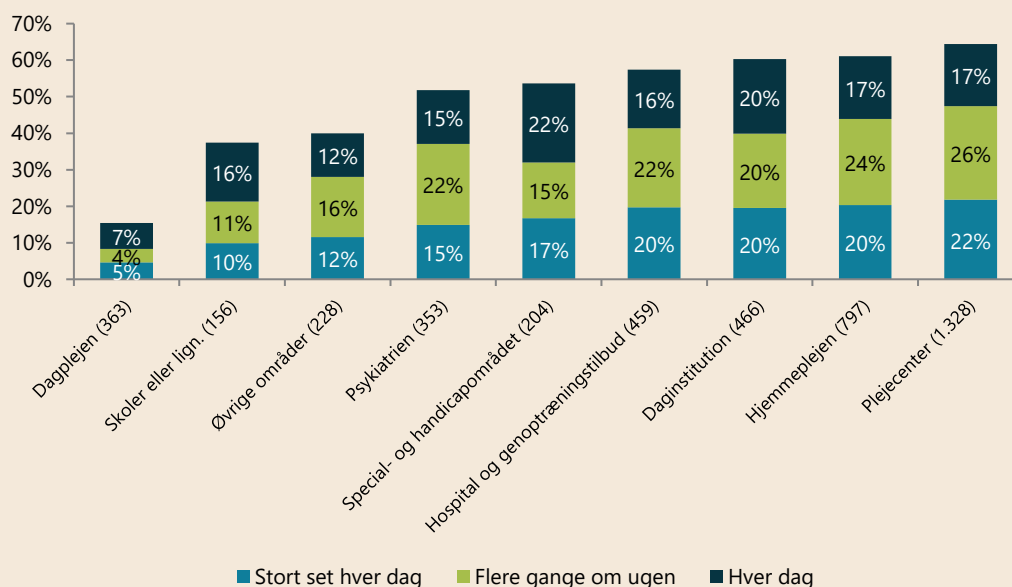
I figur 25B, er spørgsmålet opdelt på arbejdssted. Særligt ansatte på ældreområdet oplever utilstrækkelig bemanning ugentligt. Hos hjemmeplejen gælder det 61 procent af de ansatte, mens den procentvise andel er 65 blandt plejehjemsansatte.

Figur 25. Medlemmer, der 'Stort set hver dag' eller 'Flere gang om ugen' oplever, at bemanningen på arbejdspladsen IKKE er tilstrækkelig i forhold til opgaverne.

A) Fordelt på sektor for 2017, 2019 og 2022



B) Fordelt på arbejdssted for 2022



Antal svar i alt: Kost- og Servicesektoren (2017: 229, 2019: 179, 2022: 194), Pædagogisk Sektor (2017: 1.077, 2019: 807, 2022: 1.007), Social- og Sundhedssektoren (2017: 3.131, 2019: 2.439, 2022: 2.909), Teknik- og Servicesektoren (2017: 257, 2019: 175, 2022: 244). Antal svar fordelt på arbejdssted fremgår af parenteserne.

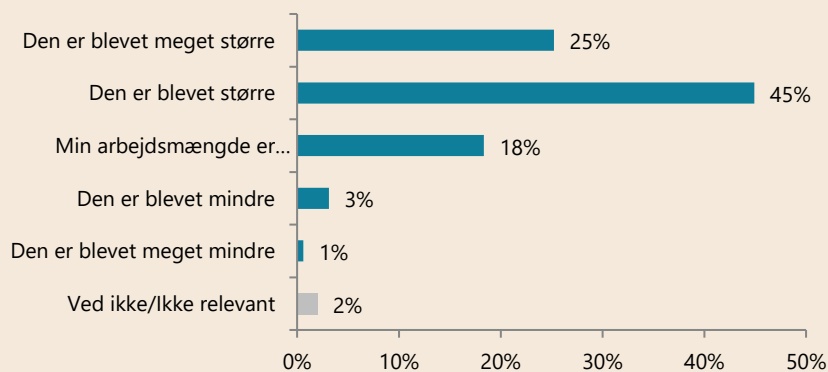
Arbejds mængde

Et flertal af FOAs medlemmer har oplevet, at deres arbejds mængde er vokset inden for de sidste 2 år. Det fremgår af figur 26A. Her ses det at syv ud af 10 (70 %) i 2022 har svaret, at mængden af arbejde er blevet enten større (45 %) eller meget større (25 %) sammenlignet med for 2 år siden. En tilsvarende fordeling gjorde sig gældende, da spørgsmålet blev stillet i den foregående arbejdsmiljøundersøgelse i 2019.

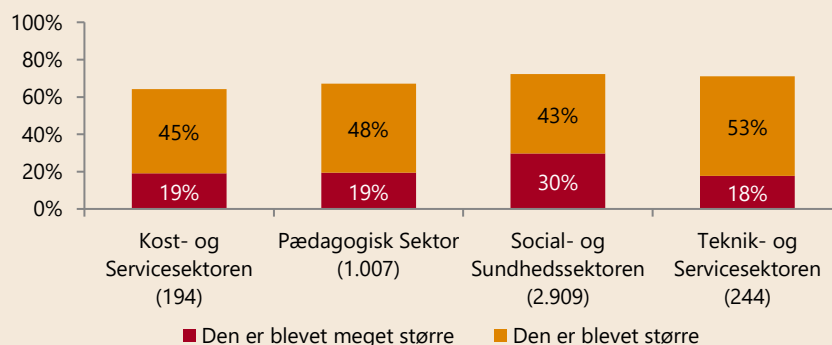
I FOAs fire sektorer er der ligeledes en udpræget opfattelse af, at arbejds mængden i løbet af de seneste to år er vokset (se figur 26B). I Social- og Sundhedssektoren peger 73 procent på en større eller meget større mængde af arbejde. Andelen er omtrent lige så stor i både Teknik- og Servicesektoren (71 %), Pædagogisk Sektor (67 %) og Kost- og Servicesektoren (64 %).

Figur 26. Er din arbejds mængde blevet større eller mindre inden for de sidste 2 år?

A) FOA i alt i 2022



B) Medlemmer hvis arbejds mængde er blevet større eller meget større de seneste to år, fordelt på sektor



Antal svar i alt: 4.354.

Anm.: Respondenterne havde også mulighed for at svare "Jeg var ikke ansat på min nuværende arbejdsplads for 2 år siden" (6 %). Disse respondenter fremgår ikke af figuren, men indgår i beregningen.

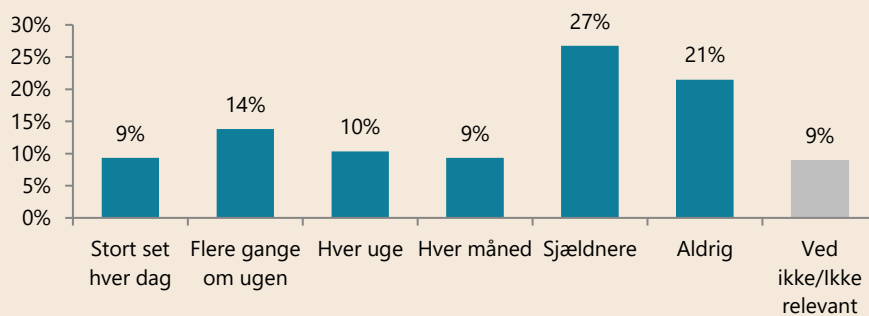
Alenearbejde

Medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren er blevet spurgt, hvor ofte de arbejder alene hos en borger, hvor man burde være to til stede. Svarfordelingen fremgår af figur 27A herunder. Her ses det, at hver tredje (33 %) svarer, at de mindst én gang om ugen oplever alenearbejde. Heraf svarer næsten en ud af 10 (9%), at de stort set hver dag oplever, at de arbejder alene hos en borger, selvom der burde være to til stede.

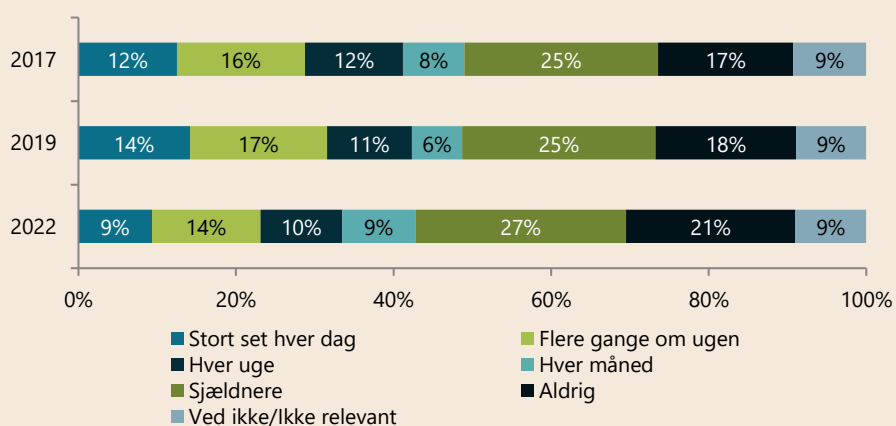
Set over flere år er der sket et mindre fald i andelen af medlemmer, som oplever alenearbejde minimum ugentligt. Mens andelen var konstant mellem 2017 (40 %) og 2019 (42 %), har der altså de seneste tre år været et fald på 9 procentpoint (ses i figur 27B).

Figur 27. Hvor ofte arbejder du alene hos en borger, hvor man burde være to til stede?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar: 2022 (2.909), 2019 (2.438), 2017 (3.122).

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

6. Fastholdelse

Fastholdelse og rekrutteringsudfordringer har længe været en kendt udfordring på FOAs områder, og både kommuner og regioner rapporterer om mangel på arbejdskraft inden for mange brancher særligt på de store velfærdsområder. Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne påvirker muligheden for at levere velfærd af høj kvalitet.

FOAs medlemmer er blevet bedt om at forholde sig til en række udsagn om fastholdelse. Dette både ift. deres [forventninger om at kunne arbejde frem mod folkepensionsalderen](#), [overvejelser om at søge væk fra sin nuværende arbejdsplads](#) eller om helt at [forlade faget eller branchen](#).

Overordnet viser resultaterne at:

- Flere end i 2019 forventer at kunne arbejde til folkepensionsalderen, men en stor andel (40 %) anser det dog stadig som urealistisk. Særligt flere medlemmer i Social- og Sundhedssektoren samt i Teknik- og Servicesektoren er positive ift. deres forventninger om at kunne fortsætte arbejdet indtil alderen for folkepension.
- I 2022 (32 %) overvejer færre end i 2019 (39 %) overvejer at søge væk fra deres fag eller branche. Ses der ydermere på udviklingen for de enkelte arbejdssteder, er der sket et signifikant fald for ansatte i ældreplejen.
- Knap fire ud af 10 har tanker om at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads. Det er færre end i 2019, og er nu samme niveau som i 2017.
- Både arbejdsmiljøet og graden af indflydelse på opgaveløsningen har betydning for fastholdelsen i både faget og branchen samt på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet generelt.
- Medlemmer som oplever stress, ringe ledelsesevner fra nærmeste leder, bøjede og forvredne arbejdsstillinger, dårligt helbred, manglende information, manglende tilbud om uddannelse og kurser samt skænderier eller konflikter på arbejdspladsen har forøget sandsynlighed for at overveje et fag- eller brancheskift, sammenlignet med kolleger som ikke oplever dette.
- Knap halvdelen af de unge medlemmer under 40 år erklærer, at de overvejer at søge væk fra deres nuværende fag eller branche.

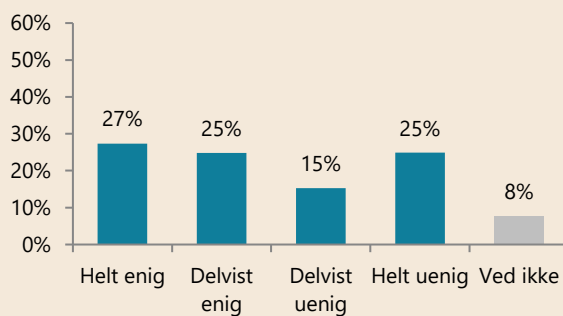
Forventninger om at kunne arbejde til folkepensionsalderen

Lidt mere end halvdelen af FOAs medlemmer, svarende til 52 procent, forventer at kunne arbejde, til de når folkepensionsalderen. Det fremgår af figur 28A herunder. Der er dog stadig fire ud af 10 (40 %), som erklærer sig uenige i spørgsmålet. Otte procent har svaret "Ved ikke".

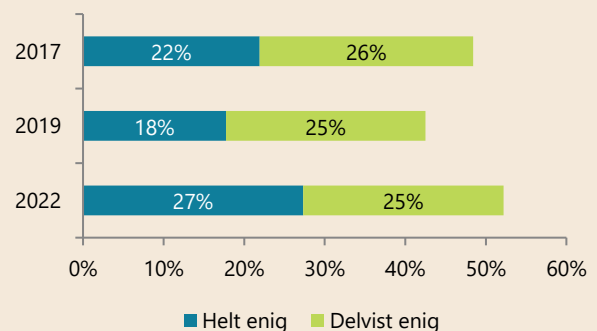
Sammenlignet med tidligere år, er der i 2022 flere FOA-medlemmer, som forventer at kunne arbejde til folkepensionsalderen. Det ses i figur 28B, hvor andelen, der har svaret enten "Helt enig" eller "Delvist enig" til spørgsmålet er steget med 9 procentpoint mellem 2019 og 2022. Det sker, efter der mellem 2017 og 2019 var et fald fra 48 procent til 43 procent.

Figur 28. Jeg forventer at kunne arbejde, til jeg når folkepensionsalderen

A) FOA i alt i 2022



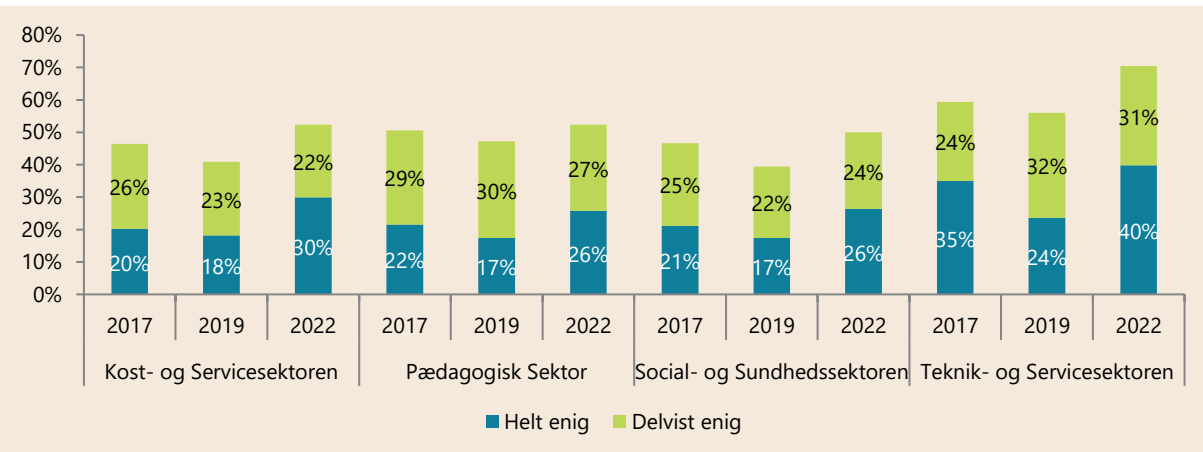
B) Medlemmer der har svaret "Helt enig" eller "Delvist enig". For FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar i alt: 2022 (4.354), 2019 (3.556), 2017 (4.595).

Udviklingen i de fire sektorer vises i figur 29 på næste side. Mens der ikke kan fastslås en statistisk signifikant udvikling i de tre pågældende år i hverken Kost- og Servicesektoren eller Pædagogisk Sektor, ses en positiv udvikling i de to resterende sektorer. Syv ud af 10 (70 %) medlemmer i Teknik- og Servicesektoren har en forventning om, at de kan arbejde, til de når alderen for folkepension. Det svarer til en stigning på 11 procentpoint siden 2019. I Social- og Sundhedssektoren angiver hver anden (50 %) i 2022, at de forventer at kunne fortsætte på arbejdsmarkedet. Det er 11 procentpoint flere end i 2019, hvor andelen var 39 procent. Stigningen i særligt Social- og Sundhedssektoren kommer efter en periode mellem 2017 og 2019, hvor der havde været et fald i andelen.

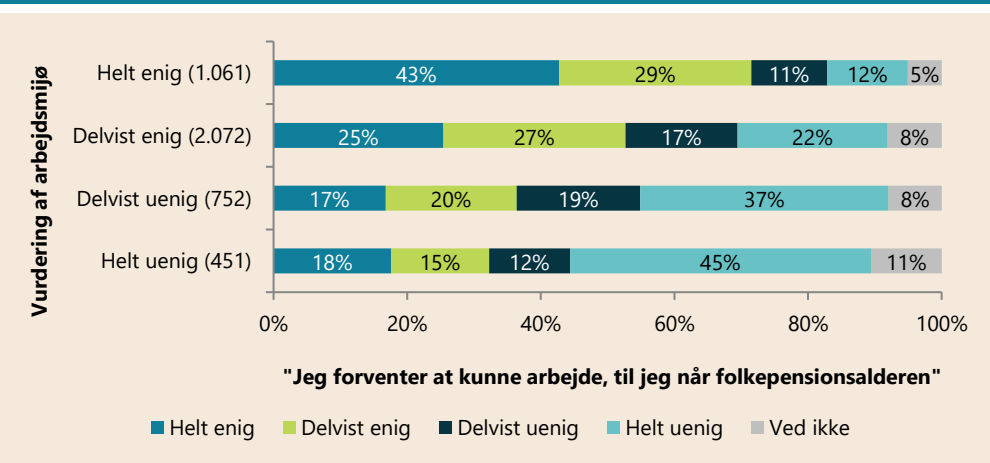
Figur 29. Jeg forventer at kunne arbejde, til jeg når folkepensionsalderen. Fordelt på sektor for år 2017, 2019 og 2022.



Antal svar i alt: Kost- og Servicesektoren (2017: 227, 2019: 178, 2022: 194), Pædagogisk Sektor (2017: 1.062, 2019: 798, 2022: 1.007), Social- og Sundhedssektoren (2017: 3.052, 2019: 2.405, 2022: 2.909), Teknik- og Servicesektoren (2017: 253, 2019: 175, 2022: 244).

I figur 30 ses en klar sammenhæng mellem vurdering af arbejdsmiljø og forventninger om at kunne arbejde til folkepensionsalderen. Omkring syv ud af 10 (72 %) af de medlemmer, der er helt enige i, at deres arbejdsmiljø generelt er godt, forventer at kunne arbejde til de når alderen for folkepension. I kontrast hertil gælder det for blot hver tredje (33 %) blandt dem, der ikke mener, at deres arbejdsmiljø generelt er godt.

Figur 30. Betydning af arbejdsmiljøet ift. forventninger om at kunne arbejde til folkepensionsalderen



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Vurdering af arbejdsmiljøet er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads".

Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

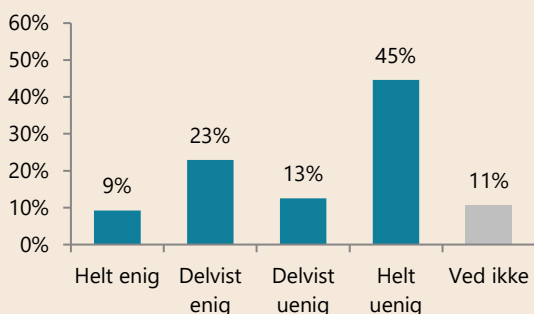
Overvejelser om at forlade faget eller branchen

Til spørgsmålet om hvorvidt FOAs medlemmer overvejer at søge væk fra deres fag eller branche, svarer et flertal (58 %), at de er enten helt (45 %) eller delvist (13 %) uenige. Det ses i figur 31A herunder. Modsat svarer 23 procent "Delvist enig", mens 9 procent svarer, at de er helt enige i, at de overvejer at søge væk. Mere end hver tiende (11 %) har svaret "Ved ikke". En supplerende analyse viste desuden, at 45 procent af de yngre medlemmer under 40 år overvejer at søge væk fra deres fag eller branche. En tilsvarende andel sås for 40-49-årige (43 %), mens det gjaldt 33 procent og 16 procent for medlemmerne over 60 år.

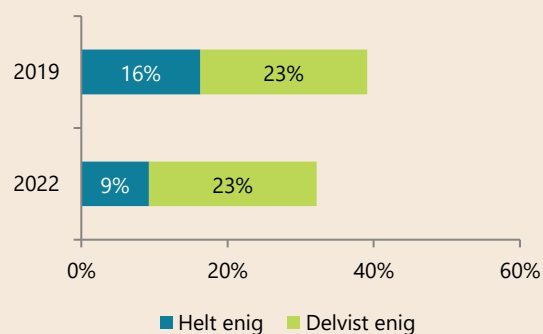
Sammenlignet med 2019, hvor samme spørgsmål blev stillet, er der i 2022 færre, der overvejer et fag eller brancheskift. Samlet set er andelen af medlemmer, der angiver, at de er enten helt eller delvist faldet fra 39 procent til 32 procent i løbet af de sidste tre år (fremgår af figur 31B).

Figur 31. Jeg overvejer at søge væk fra mit fag/branche.

A) FOA i alt i 2022



B) "Helt enig" eller "Delvist enig", FOA i alt i 2019 og 2022



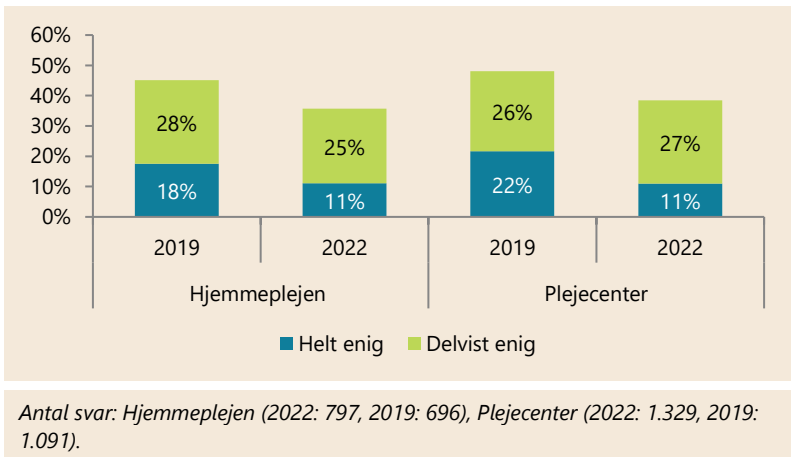
Antal svar i alt: 2022 (4.354), 2019 (3.555).

Anm.: Procenterne i figur 31A summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

De sidste tre års udvikling i sektorerne er ligeledes undersøgt (fremgår ikke af figur). Mens der blandt FOAs medlemmer i Social- og Sundhedssektoren er statistisk sikkerhed for at færre overvejer et fag- eller brancheskift (2019: 45 %, 2022: 35 %), kan der ikke fastslås en udvikling i de resterende sektorer. Andelen af respondenter, der i 2022 har svaret "Helt enig" eller "Delvist enig" til spørgsmålet er 21 procent i Teknik- og Servicesektoren, 28 procent i Pædagogisk Sektor, 28 procent i Kost- og Servicesektoren og altså 35 procent i Social- og Sundhedssektoren.

Opdeles spørgsmålet på arbejdssted er der en tendens til, at færre overvejer at søge væk fra deres fag eller branche (ikke vist i figur). Dog kan der pga. respondentantal kun fastslås en statistisk signifikant udviklingen blandt ansatte i hjemmeplejen og på plejecentre (se figur 32). For førstnævnte er andelen faldet fra 46 procent i 2019 til 36 procent i 2022, mens den blandt plejehjemansatte er faldet fra 48 procent til 38 procent inden for de sidste tre år.

Figur 32. Jeg overvejer at søge væk fra mit fag/branche. For ansatte på plejecentre og i hjemmeplejen.



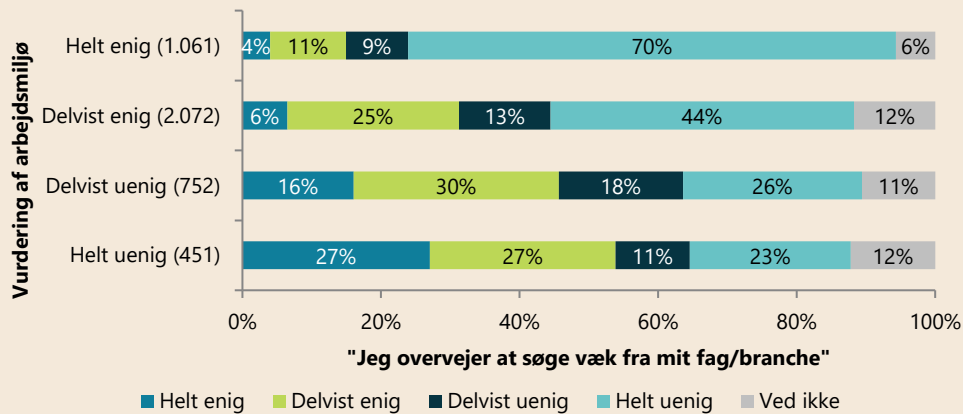
Endelig er det undersøgt, om det generelle arbejdsmiljø samt indflydelsen på opgaveløsningen har betydning for medlemmernes overvejelser om at foretage et fag- eller brancheskift. Som det ses i figur 33A og figur 33B på næste side, er der her en tydelig sammenhæng.

Færre medlemmer, der er helt enige i, at arbejdsmiljøet er godt (15 %), overvejer at skifte fag eller branche sammenlignet med de medlemmer, der er uenige heri (54 %) (se figur 33A).

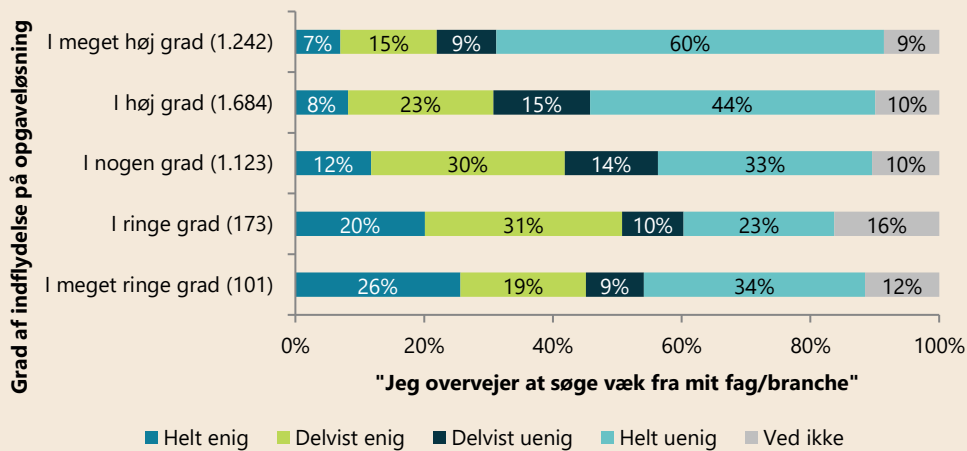
Derudover viser figur 33B at, i jo højere grad medlemmerne oplever indflydelse på hvordan arbejdsopgaverne løses, jo mere enige er de i, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads generelt er godt. Som eksempel er det blot ca. hver femte (21 %) medlem, der svarer, at der er meget høj grad af indflydelse på opgaveløsningen, der overvejer fag-/brancheskift, sammenlignet med hver anden (51 %) blandt dem, der i ringe grad oplever indflydelse.

Figur 33. Betydningen af arbejdsmiljø og indflydelse på opgaveløsning ift. overvejelser om fag-/brancheskift

A) Vurdering af arbejdsmiljøet



B) Grad af indflydelse på opgaveløsningen



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Vurderingen af arbejdsmiljøet er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads". Graden af indflydelse på opgaveløsning er baseret på følgende spørgsmål: "I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?".

Regressionsanalyse

For at få et bedre indblik i, hvilke faktorer der påvirker medlemmernes overvejelser om at forlade deres fag eller branche, er der gennemført en logistisk regression på spørgsmålet.

I analysen undersøges det, hvorvidt tilstedeværelsen af en faktor (fx stress), øger medlemmernes sandsynlighed for at overveje et fag- eller brancheskift, når der sammenlignes med medlemmer, hvor den pågældende faktor ikke er til stede.

Opsummeret viser resultaterne i figur 34 overordnet, at der er en signifikant højere sandsynlighed for at overveje et fag- eller brancheskift for de medlemmer, der oplever:

- At føle sig stresset.
- At deres nærmeste leder er dårlig til at lede sine medarbejdere.
- At de arbejder meget i bøjede og forvredne arbejdsstillinger.
- At de har et dårligt helbred.
- At de ikke får den nødvendige information til at udføre deres arbejde.
- At de ikke får tilbudt den uddannelse/de kurser, som de brug for i deres arbejde.
- At de har været udsat for skænderier eller konflikter på deres arbejdsplads.

Sammenlignet med medlemmer der ikke oplever den pågældende faktor (referencegruppen).

Regressionsestimaterne i figur 34 på næste side er udtryk for odds ratio (OR). Hvis OR-estimatet er 1, er der ikke forskel på om medlemmerne overvejer at skifte fag eller branche hvad end en faktor (fx stress) er til stede eller ej. Er OR-estimatet større end 1, betyder det, at oddsene for at overveje et fag- eller brancheskift, er x gange større for dem, der er eksponeret for en pågældende faktor (fx stress), sammenlignet med dem, der ikke er eksponeret for den.

Resultaterne fra regressionsanalysen skal tages med forbehold og tolkes med forsigtighed, da de kun giver et indblik i tendenserne for, hvad der har betydning for at vurdere sit arbejdsmiljø som dårligt (se metodeafsnit for uddybning). Analysen giver desuden ikke svar på, om én faktor har større betydning end andre. Prædiktor

Konkret viser estimaterne i figuren på næste side, oddsene for at medlemmerne går med overvejelser om at søge væk fra sit nuværende fag eller branche, når man sammenligner medlemmer, hvor en pågældende faktor er hhv. til stede og ikke til stede. Eksempelvis er oddsene for at overveje et fag/-brancheskift 2,1 gange større for medlemmer, der føler sig stressede sammenlignet med medlemmer, der ikke føler sig stressede.

Figur 34. Faktorer, der har betydning for overvejelserne om at søge væk fra sit fag/branche


De blå søjler angiver odds ratioen, mens den grønne linje symboliserer referencegruppen.

Den logistiske regression har den binære afhængige variabel "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg overvejer at søge væk fra mit fag/branche", der tager værdien 1, hvis respondenteren er helt eller delvist enig i udsagnet. Alle de forklarende variable er også kodet som binære variable. Alle "Ved ikke" svar er frasorteret.

Der er anvendt robuste standardfejl.

Signifikansniveau: *** $p < 0,01$. Modellen er kontrolleret for alder og køn.

Følgende faktorer indgår også i modellen, men er insignifikante ved et signifikansniveau på 5 procent og er derfor ikke afrapporteret: seksuel chikane, manglende muligheder for at diskutere faglige udfordringer, højt arbejdstempo, manglende indflydelse på opgaveløsning, utilstrækkelig bemanning, gentagende og ensidige bevægelser, trusler om vold, fysisk vold, manglende tid til at udføre arbejdet tilfredsstillende, mobning.

Overvejelser om at søge væk fra nuværende arbejdsplads

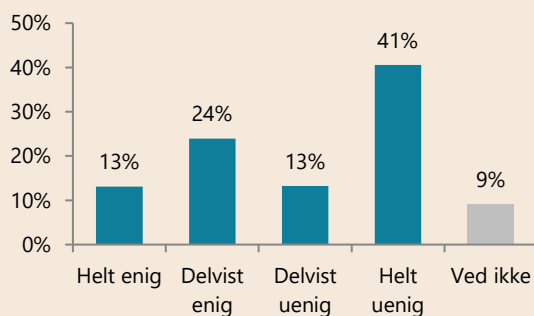
Størstedelen af FOAs medlemmer er uenige i, at de går med overvejelser om at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads. Det fremgår af figur 35A herunder, hvor 41 procent har svaret "Helt uenig" mens 13 procent har svaret "Delvist uenig".

Derimod er der 13 procent, der angiver at de er helt enige i udsagnet og således overvejer at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads. Dertil har 24 procent svaret, at de er delvist enige. Godt hver tiende (9 %) har svaret "Ved ikke" til udsagnet.

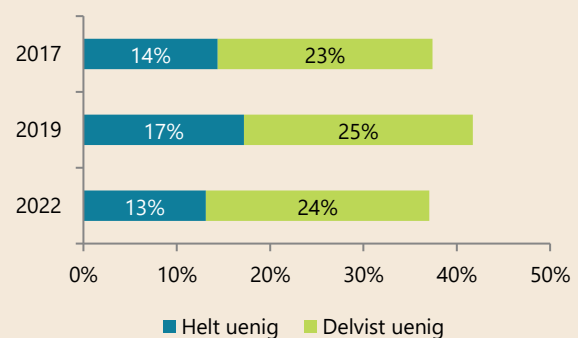
I Figur 35B vises andelen af medlemmer, der er enige i udsagnet i hhv. 2017, 2019 og 2022. Som det ses i figuren, skete der mellem 2017 og 2019 en stigning på 5 procentpoint fra 37 procent til 42 procent. Siden da er andelen af medlemmer, der overvejer at finde en ny arbejdsplads igen faldet til 37 procent.

Figur 35. Jeg overvejer at søge væk fra min nuværende arbejdsplads

A) FOA i alt i 2022



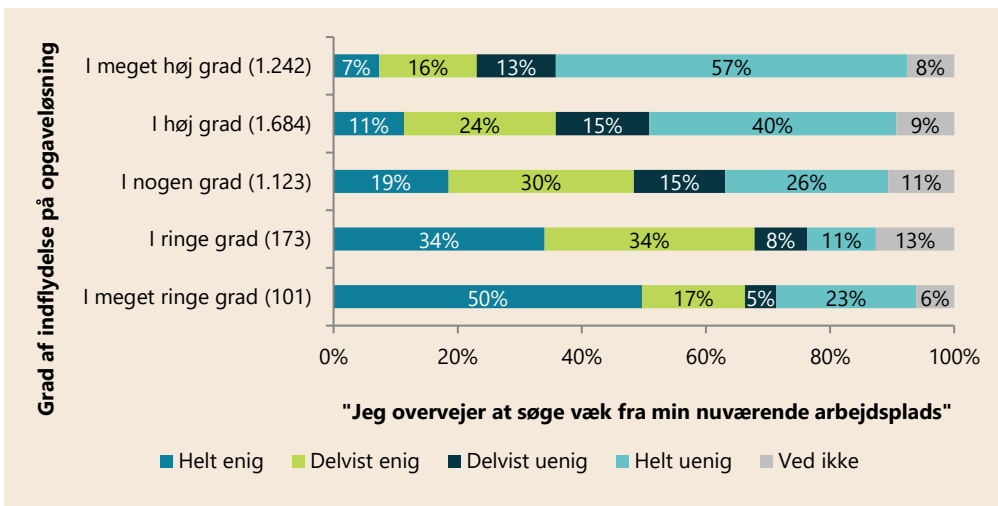
B) "Helt enig" eller "Delvist enig", FOA i alt i 2017, 2019 og 2022



Antal svar i alt: 2022 (4.354), 2019 (3.556), 2017 (4.595).

I en supplerende analyse er sammenhængen mellem indflydelse og overvejelser om nyt job undersøgt nærmere. Som det illustreres i figur 36 på næste side, afhænger andelen af respondenter, som overvejer at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads, af deres vurdering af i hvor høj grad de har indflydelse på opgaveløsningen. Helt konkret overvejer næsten tre gange så mange af dem der kun i ringe grad (68 %) har indflydelse på opgaveløsningen at søge nyt arbejde, sammenlignet med dem, der i høj grad (23 %) har indflydelse.

Figur 36. Betydning af indflydelse på opgaveløsning ift. overvejelser om at søge væk fra nuværende arbejdsplads



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Graden af indflydelse på opgaveløsning er baseret på følgende spørgsmål: "I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?"

7. Helbred, smerter og sygefravær

Dårligt arbejdsmiljø kan føre til arbejdsulykker, nedslidning og andre former for forringet fysisk og/eller psykisk helbred. Dette kan medføre fravær fra arbejdet og i værste fald arbejdsophør. Tidligere har FOAs arbejdsmiljøundersøgelser desuden vist, at jo mere arbejdspladser sørger for at imødegå arbejdsmiljøproblemer des færre medarbejdere oplever at have smerter på grund af jobbet.

I nærværende afsnit behandles resultaterne på en række spørgsmål om [sygemeldinger](#), [fysiske belastninger](#), [arbejdsbetingede smerter](#) og [konsekvensen heraf](#), [brugen af smertestillende medicin](#) samt [træthed](#).

Overordnet viser resultaterne at:

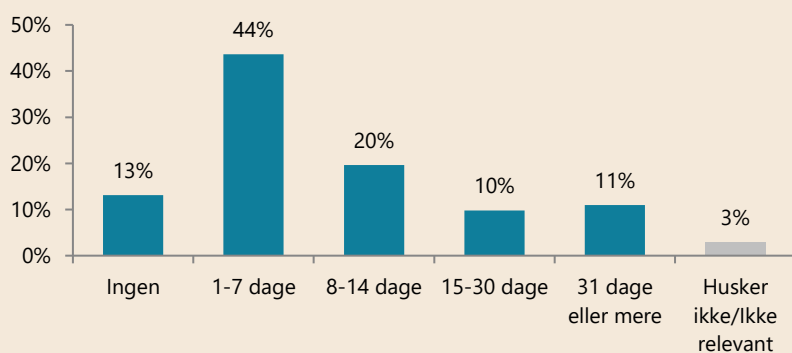
- Flere end tidligere har været sygemeldt fra deres arbejde. Det er særligt drevet af en mindre stigning i andelen af medlemmer, som har haft mellem 8-14 sygedage. En betydelig andel af sygefraværet blandt FOAs medlemmer skyldes stress eller stort arbejdspress samt fysiske belastninger.
- Forekomsten af arbejdsrelaterede smerter minimum ugentligt er forsat høj blandt FOAs medlemmer (40 %). Medlemmer, der oplever disse smerter, er mere tilbøjelige til at overveje et fag- eller brancheskift og forventer tilmed ikke at kunne arbejde til folkepensionsalderen.
- Tre ud af 10 FOA-medlemmer tager smertestillende medicin dagligt eller flere gange om ugen for at kunne passe deres arbejde. Det er flere end i 2019. Der er særligt sket en stigning i Social- og Sundhedssektoren samt i Pædagogisk Sektor.
- Stadig fire ud af 10 angiver, at de er enten helt udmattede eller meget trætte efter en typisk arbejdsdag. Det har ikke ændret sig siden 2017. Særligt FOAs yngre medlemmer under 40 år rapporterer om udtalt træthed som følge af deres arbejde.

Sygefravær

Et flertal af FOAs medlemmer (44 %) har inden for det seneste år haft 1-7 sygedage (se figur 37). Derudover angiver to ud af 10 (20 %), at de har haft 8-14 arbejdsdage, hvor de har været sygemeldt, mens én ud af 10 har haft enten mellem 15-30 sygedage (10 %) eller minimum 31 sygedage (11 %). Modsat svarer 13 procent af medlemmerne, at de ingen sygedage haft det seneste år. Til sammenligning var der i 2019 19 procent, der angav, at de ingen sygedage havde året forinden. Det viste sig desuden, at der sammenholdt med 2022 var lidt færre medlemmer i 2019, som havde haft 8-14 sygedage i den pågældende periode (16 %) (fremgår ikke af figur).

En supplerende analyse viste dertil, at flere medlemmer under 40 år havde haft mere end 14 sygedage (26 %), sammenlignet med deres kolleger på hhv. 40-49 år (19 %) samt 50-59-år (18 %) (ikke vist i figur).

Figur 37. Antal sygedage inden for det seneste år



Antal svar for FOA i alt: 4.349.

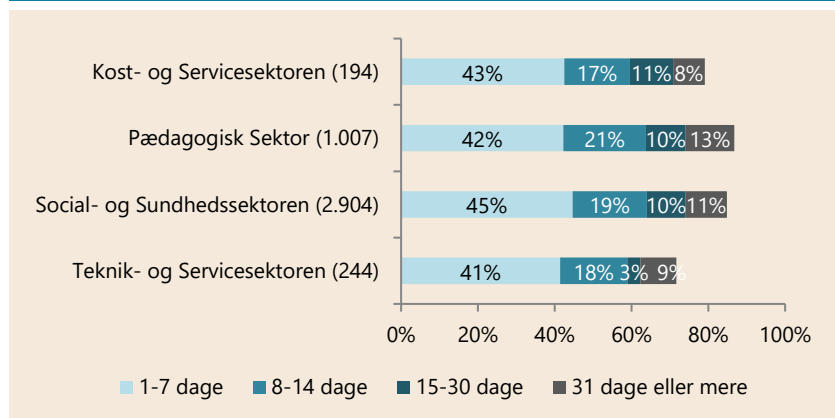
Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Spørgsmålsformuleringen var som følger: "Tænk tilbage på det seneste år. Hvor mange arbejdsdage var du da sygemeldt?"

I figur 38 på næste side er spørgsmålet om sygefravær opdelt på sektor. Her ses det, at i alt 86 procent fra Pædagogisk Sektor, 85 procent fra Social- og Sundhedssektoren, 79 procent fra Kost- og Servicesektoren og 71 procent fra Teknik- og Servicesektoren har haft en eller flere sygedage inden for det seneste år. Der er ikke statistisk signifikant forskel på antallet af sygedage på tværs af sektorerne, og det kan således ikke fastslås, at eksempelvis andelen af medlemmer fra Pædagogisk Sektor, der har minimum 31 sygedage er højere sammenlignet med de andre sektorer. Dertil er der heller ikke fundet nogle nævneværdige forskelle på tværs af arbejdssted.

En tidligere undersøgelse af sundhedstilstanden blandt FOAs medlemmer har desuden vist, at medlemmer i Social- og Sundhedssektoren havde 76 procent større risiko for at have været sygemeldt inden for de seneste 14 dage sammenlignet med andre danske lønmodtagere. Forekomsten af

sygefravær inden for den givne periode var 25 procent for medlemmer i sektoren, og 16 procent for andre danskere i job³.

Figur 38. Antal sygedage inden for det seneste år fordelt på sektor



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm: Respondenter, der ikke har haft nogle sygedage inden for det seneste år, samt respondenter, der har svaret "Husker ikke/Ikke relevant" fremgår ikke af figuren, men indgår i beregningerne.

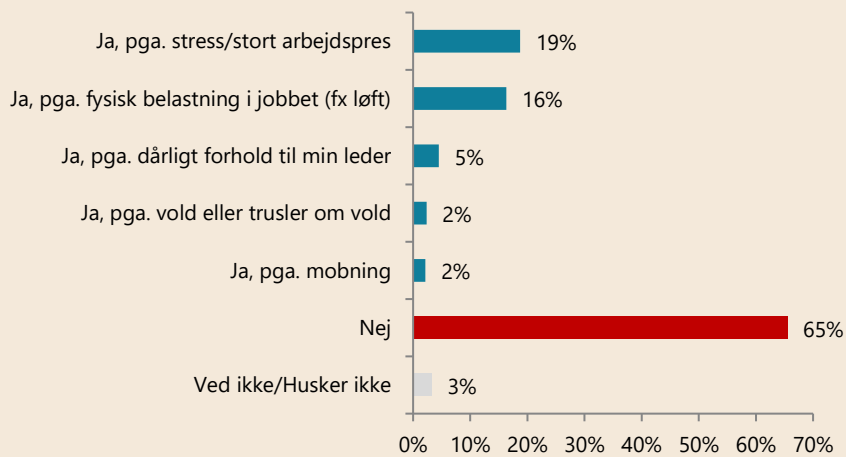
Det er ligeledes undersøgt, hvorvidt medlemmernes vurdering af deres arbejdsmiljø er udslagsgivende ift. antallet af sygedage det seneste år. Analysen viste, at flere medlemmer som ingen sygedage har haft (32 %) mener, at arbejdsmiljøet generelt er godt, sammenlignet med medlemmer der fx har haft minimum 31 dage (17 %) (ikke vist i figur). Et godt arbejdsmiljø har altså betydning for mængden af sygefravær.

Respondenter, der har angivet at de har haft en eller flere sygedage inden for det seneste år, er blevet spurgt, om årsagerne hertil. Svarfordelingen ses i figur 39 på næste side. Knap hver femte (19 %) peger på, at de har været sygemeldt pga. stress eller for stort arbejdspress. En anden hyppigt rapporteret årsag er fysiske belastninger i jobbet (16 %). Sjældnere sker det, at FOAs medlemmer er sygemeldt grundt dårligt forhold til deres leder (5 %), pga. hændelser som mobning (2 %) samt fysisk vold og trusler herom (2 %).

Årsagerne til sygefravær adskiller sig desuden ikke fra FOAs arbejdsmiljøundersøgelse fra 2019, men der er fundet variationer på tværs af arbejdssted. Disse analyser findes i hhv. afsnittet om [fysiske belastninger](#) samt [stress](#).

³ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

Figur 39. Har du inden for det seneste år været sygemeldt af nogle af følgende årsager? (Eller hvor de var en væsentlig årsag til, at du var sygemeldt)



Antal svar: 3.779.

Anm.: Respondenterne havde mulighed for at vælge flere svar, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

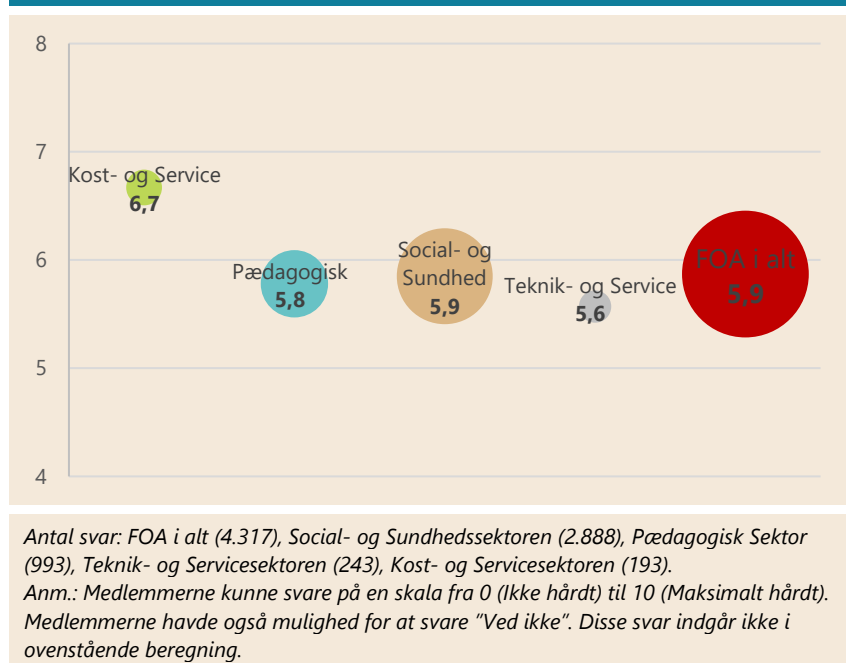
Fysiske belastninger

FOAs medlemmer er på en skala fra 0-10 blevet bedt om at vurdere, hvor fysisk hårdt de normalvis opfatter deres arbejde. I figur 40 herunder ses det samlede FOA-gennemsnit samt gennemsnittet for hver af de fire sektorer. Cirklens størrelse indikerer antallet af respondenter og dermed populationernes størrelse.

På en skala fra 0-10, er den gennemsnitlige vurdering for samtlige FOA-medlemmer på 5,9. Medlemmerne fra forbundets største sektor, nemlig Social- og Sundhedssektoren, vurderer den fysiske belastning ved deres arbejde til at være tilsvarende 5,9, mens Pædagogisk Sektor ligger på et gennemsnit på 5,8. Med et gennemsnit på 5,6 scorer Teknik- og Servicesektoren lavest, mens Kost- og Servicesektoren adskiller sig fra de andre sektorer med et gennemsnit på 6,7. Sektoren er dog lille ift. antallet af respondenter, hvorfor det ikke kan konkluderes, at der er en signifikant forskel sammenlignet med de andre sektorer.

Sammenholdt med arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2019, ser det ud som om, at der er en tendens til, at medlemmerne på tværs af alle sektorer vurderer deres job til at være mere fysisk belastende nu end tidligere (ikke vist i figur eller tabel).

Figur 40. Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde? Gennemsnit opdelt på sektor.



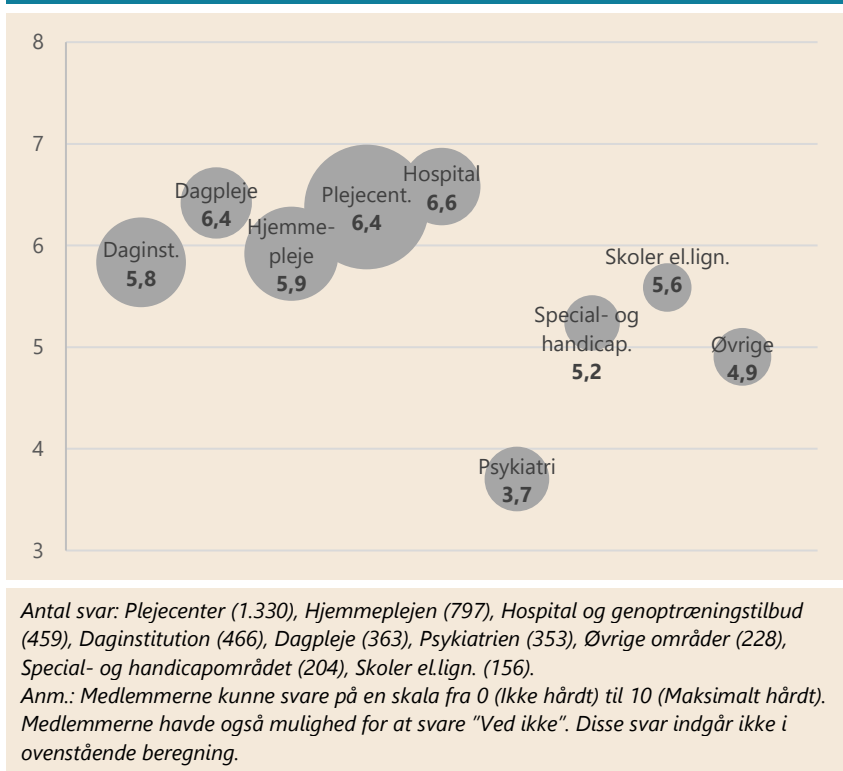
Tidligere har undersøgelsen af sundhedstilstanden blandt FOAs medlemmer⁴ desuden vist, at fem ud af 10 (52 %) medlemmer i Pædagogisk Sektor samt seks ud af 10 (62 %) i Social- og Sundhedssektoren

⁴ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

har et fysisk anstrengende arbejde defineret som stående eller gående arbejde med en del løfte- eller bærearbejde. Til sammenligning gjaldt det hver fjerde (25 %) øvrige erhvervsaktive dansker.

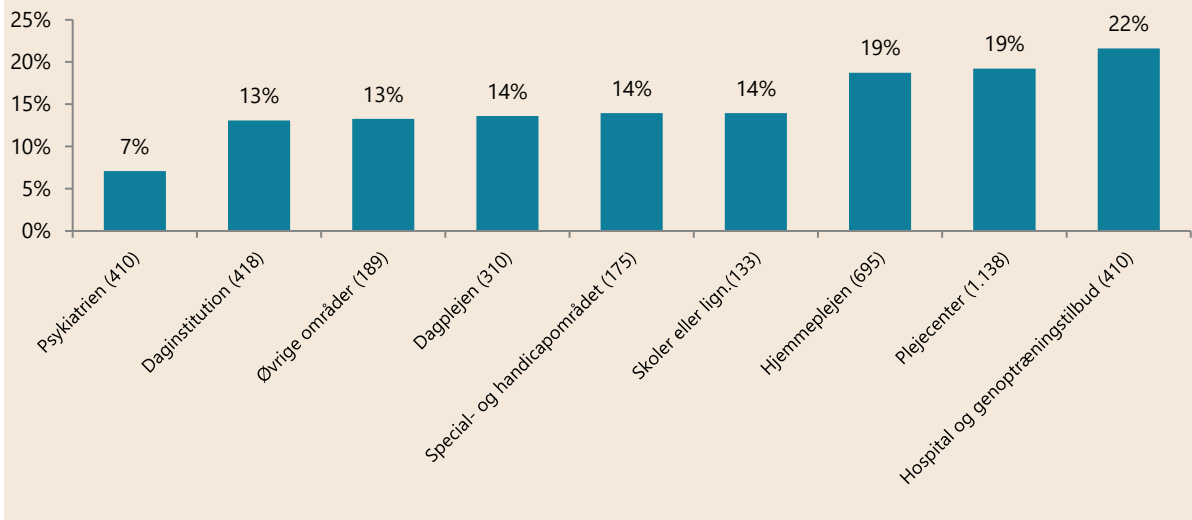
I figur 41 herunder er spørgsmålet om fysiske belastninger i arbejdet opdelt på medlemmernes arbejdssted. Af figuren fremgår en række mere iøjefaldende forskelle arbejdsstederne imellem. Fx er den gennemsnitlige score for ansatte i psykiatrien 3,7, mens den er 5,8 for ansatte i daginstitutioner og 6,4 for medlemmer, der arbejder på plejecentre.

Figur 41. Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde? Gennemsnit opdelt på arbejdssted.



På næste side ses andelen af medlemmer, der har været sygemeldt pga. fysiske belastninger i jobbet fordelt på arbejdssted. Som figuren illustrerer, har knap hver fjerde (22 %) ansatte på hospitaler og genoptræningstilbud haft en eller flere sygedage af denne årsag. Det er flere sammenlignet med fx ansatte i psykiatrien (7 %), og stemmer dermed også overens med, hvor fysisk hårdt medlemmerne vurderer deres arbejde til at være jf. figur 41.

Figur 42. Andel medlemmer, der har været sygemeldt pga. fysiske belastninger i jobbet, fordelt på arbejdssted



Antal svar fremgår af parenteserne.

I forlængelse af ovenstående er det tidligere påvist at FOAs medlemmer har større risiko for både slidgigt, diskusprolaps eller andre rygsygdomme. I 2017 angav 24 procent af FOAs medlemmer, at de havde slidgigt, mens andelen for andre danske lønmodtagere var 13 procent. Diskusprolapser eller andre rygsygdomme blev rapporteret af 16 procent af FOAs medlemmer og 12 procent af øvrige danskere i job⁵.

⁵ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

Arbejdsrelaterede smerter

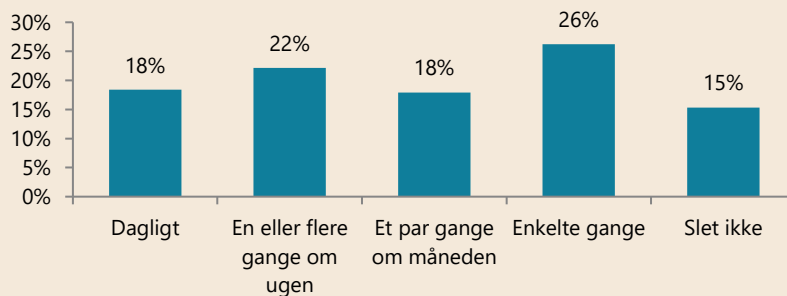
Lidt mindre end hvert femte FOA-medlem (18 %) har inden for de sidste 3 måneder haft daglige smerter pga. deres arbejde. Dertil kommer lidt mere end hver femte (22 %), der i samme periode har været plaget af arbejdsrelaterede smerter en eller flere gange om ugen. Det fremgår af figur 43A nedenfor. En tilsvarende andel (18 %) har svaret "Et par gange om måneden", mens 26 procent har svaret "Enkelte gange". Således er det kun 15 procent af respondenterne, der har angivet, at de slet ikke har haft smerter pga. deres arbejde i de forgange tre måneder.

Når spørgsmålet opdeles på sektor som i figur 43B, ses det, at halvdelen (50 %) af medlemmerne i Kost- og Servicesektoren rapporterer om arbejdsrelaterede smerter dagligt eller en eller flere gange om ugen. Det er flere sammenlignet med både Pædagogisk Sektor (36 %) og Teknik- og Servicesektoren (31 %). I Social- og Sundhedssektoren har mere end fire ud af 10 (42 %) angivet daglige eller ugentligt smerter inden for de seneste tre måneder.

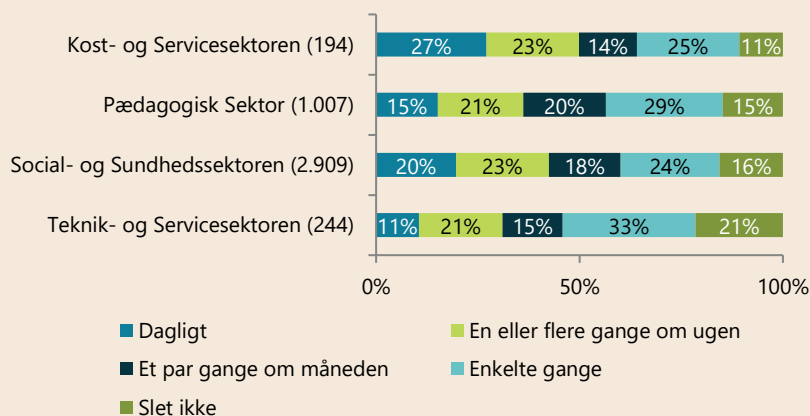
Sammenholdes resultaterne med arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2019 er andelen af medlemmer med arbejdsrelaterede smerter hverken blevet større eller mindre. Det gælder både samlet set og for sektorerne hver især (fremgår ikke af figur).

Figur 43. Hvor ofte har du haft smerter pga. dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



Antal svar figur 43A: 4.354. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.
Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Konsekvenser af arbejdsbetingede smerter

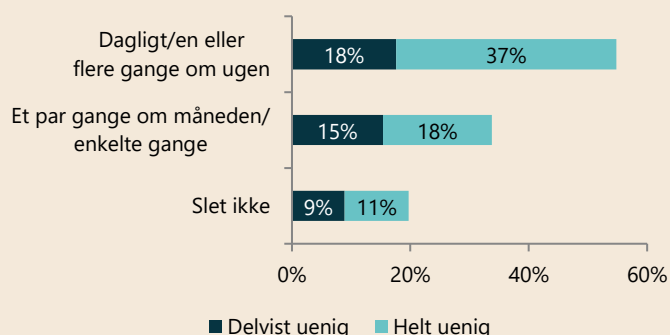
I figuren herunder er spørgsmålet om forekomsten af arbejdsbetingede smerter krydset med to spørgsmål om hhv. forventninger om at kunne arbejde til folkepensionsalderen (figur 44A) samt medlemmernes overvejelser om at søge væk fra deres fag eller branche (figur 44B). Begge viser sig at være meget afhængig af, hvorvidt medlemmerne oplever smerter minimum ugentligt.

Først og fremmest viser figur 44A, at andelen af FOA-medlemmer, der ikke forventer at kunne arbejde til folkepensionsalderen, stiger jo oftere medlemmerne rapporterer om smerter som følge af deres arbejde. Således svarer over halvdelen (55 %) af medlemmerne, der enten dagligt eller en eller flere gange om ugen har arbejdsbetingede smerter, at de ikke har forventninger om at kunne arbejde til de når alderen for folkepension. Det er flere sammenlignet med dem, der inden for de seneste 3 måneder har oplevet smerter et par gange om måneden eller enkelte gange (33 %), samt dem som slet ikke har smerter pga. deres arbejde (20 %). Jo oftere medlemmerne oplever arbejdsbetingede smerter, des flere forventer altså ikke at kunne arbejde indtil folkepensionsalderen.

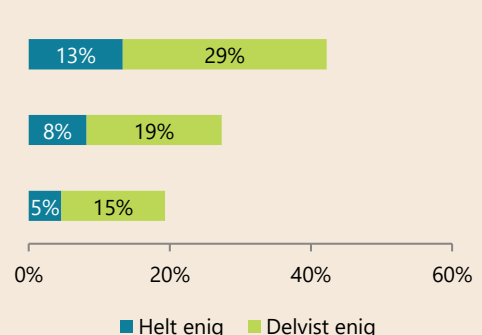
Dernæst fremgår det af figur 44B, at overvejelser om at søge væk fra ens nuværende fag eller branche ligeledes afhænger af, hvor ofte man inden for de sidste 3 måneder har oplevet smerter som følge af ens arbejde. Mere end fire ud af 10 (42 %) FOA-medlemmer, der mindst flere gange ugentligt har ondt, overvejer at søge job inden for et andet fag eller en anden branche. Andelen er mindre, hvis medlemmerne rapporterer om smerter et par gange om måneden eller enkelte gange (27 %), eller hvis de slet ikke har været plaget af arbejdsbetingede smerter i løbet af de foregående 3 måneder (20 %). Dermed kan det konkluderes, at jo oftere medlemmerne har ondt, jo flere går med overvejelser om at forlade faget eller branchen.

Figur 44. Konsekvenser af arbejdsbetingede smerter

A) Hyppighed af smerter krydset med "Jeg forventer at kunne arbejde, til jeg når folkepensionsalderen"



B) Hyppighed af smerter krydset med "Jeg overvejer at søge væk fra mit fag/branche"



Antal svar: Dagligt/en eller flere gange om ugen (1.826), Et par gange om måneden/Enkelte gange (1.875), Slet ikke (653).

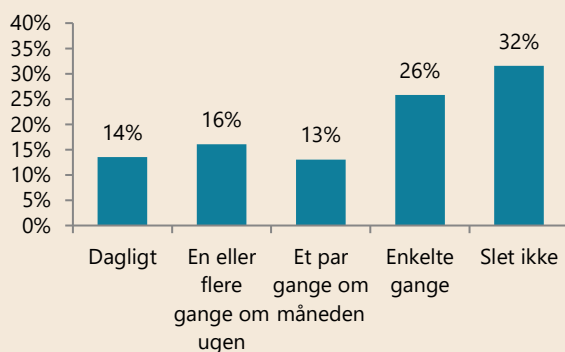
Smertestillende medicin

I FOAs arbejdsmiljøundersøgelse er det også undersøgt hvor ofte medlemmerne tager smertestillende medicin for at kunne passe deres arbejde. Til det spørgsmål svarer 14 procent "Dagligt", 16 procent "En eller flere gange om ugen" og 13 procent "Et par gange om måneden" (se figur 45A). Herudover angiver 26 procent, at de har været nødt til at tage smertestillende medicin enkelte gange. En tredjedel af FOAs medlemmer (32 %) har ikke haft nødt til at tage smertestillende for at kunne passe deres arbejde.

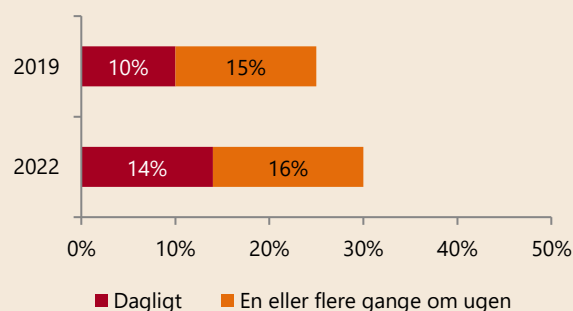
I figur 45B ses udviklingen i andelen af medlemmer, der har svaret enten "Dagligt" eller "En eller flere gange om ugen" mellem 2019 og 2022. Figuren viser, at i alt 30 procent af FOAs medlemmer i 2022 må tage smertestillende minimum en gang om ugen for at kunne varetage deres arbejde. Der er således sket en mindre stigning siden 2019, hvor andelen var 25 procent.

Figur 45. Hvor ofte tager du smertestillende medicin for at kunne passe dit arbejde?

A) FOA i alt i 2022



B) Dagligt eller en eller flere gange om ugen, FOA i alt i 2019 og 2022



Antal svar i alt: 2022 (4.354), 2019 (3.665).

I forlængelse af resultaterne i figur 45, er der i en tidligere kortlægning af FOA-medlemmernes sundhedstilstand⁶ påvist en markant stigning i forekomsten af FOA-medlemmer, der har indløst stærk og mindre stærk receptpligtig smertestillende medicin i større mængder end håndkøb. Fx har der blandt alle FOAs medlemmer været en stigning fra 29 procent i 2010 til 42 procent i 2017.

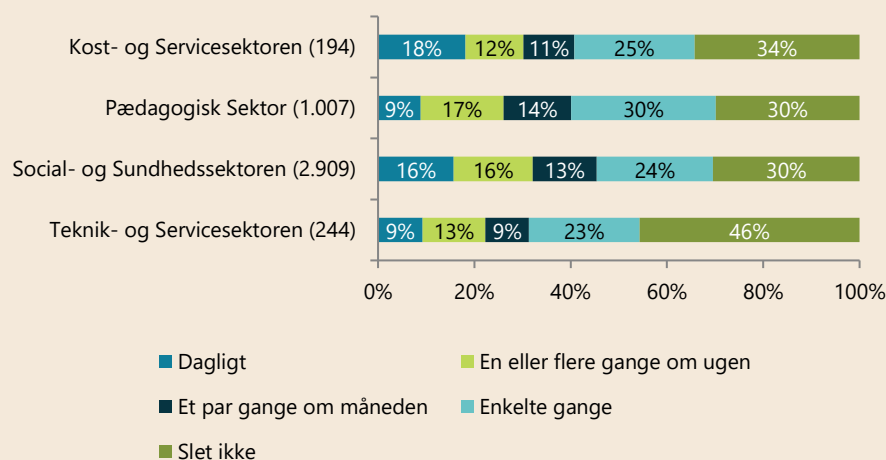
Af figur 46A på næste side fremgår svarfordelingen i FOAs fire sektorer. I Social- og Sundhedssektoren angiver hver tredje (32 %) i 2022, at de må tage smertestillende medicin dagligt eller en eller flere gange om ugen for at kunne passe deres arbejde. Det er flere sammenlignet med medlemmerne i Pædagogisk Sektor (26 %) og Teknik- og Servicesektoren (22 %). I Kost- og Servicesektoren har tre ud af 10 (30 %) svaret "Dagligt" eller "En eller flere gange om ugen" til spørgsmålet. Udviklingen fra 2019 til 2022 fordelt på sektor viser, at der både i Social- og Sundhedssektoren samt i Pædagogisk Sektor er sket en stigning i andelen af medlemmer, der er nødt til at tage smertestillende minimum en gang om ugen for at kunne gå på arbejde (se figur 46B). I førstnævnte sektor er andelen steget med 5

⁶ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

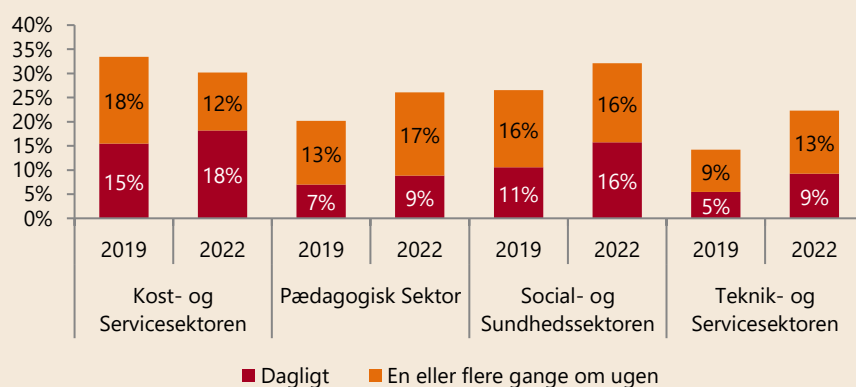
procentpoint (2010: 27 %, 2022: 32 %), og i sidstnævnte med 6 procentpoint (2019: 20 %, 2022: 26 %). I de to resterende sektorer kan der ikke påvises en signifikant udvikling grundet et lavt respondentantal. Det ser dog ud som om, at samme tendens som beskrevet ovenfor gør sig gældende for Teknik- og Servicesektoren. Dette kan dog ikke konkluderes endeligt.

Figur 46. Hvor ofte tager du smertestillende medicin for at kunne passe dit arbejde?

A) Fordelt på sektor



B) Dagligt eller en eller flere gange om ugen, fordelt på sektor for 2019 og 2022



Antal svar for 2022 fremgår af figur 46A. Antal svar for 2019: Kost- og Servicesektoren (186), Pædagogisk Sektor (826), Social- og Sundhedssektoren (2.479), Teknik- og Servicesektoren (180). Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

I en supplerende analyse er brugen af smertestillende medicin ligeledes undersøgt på tværs af fire aldersgrupper (under 40, 40-49 år, 50-59 år og over 60 år). Analysen viste en overordnet tendens til, at flere i 2022 end i 2019 har behov for smertestillende enten dagligt eller en eller flere gange om ugen. Grundet få besvarelser kunne der dog kun fastslås en signifikant stigning blandt de 50-59-årige (2019: 30 %, 2022: 35 %). Andelen for medlemmer over 60 år var konstant (32 %).

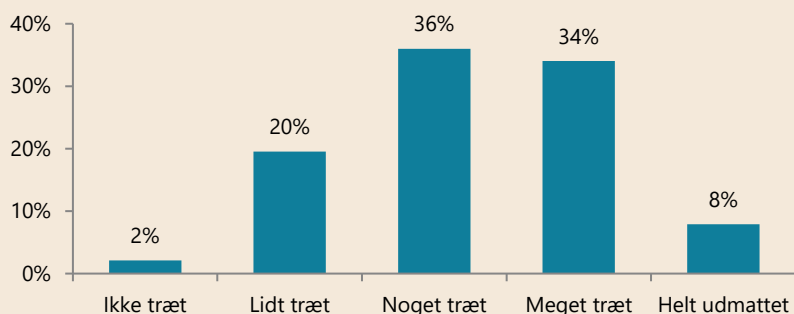
Træthed

Slutteligt er respondenterne blevet spurgt, hvor trætte de er efter en typisk arbejdsdag. Til det har mere end fire ud af 10 (42 %) angivet, at de er enten helt udmattede eller meget trætte. Et tilsvarende niveau sås i både 2019 (43 %) og 2017 (40 %). I figur 47A herunder vises den procentvise svarfordeling for hver af svarkategorierne.

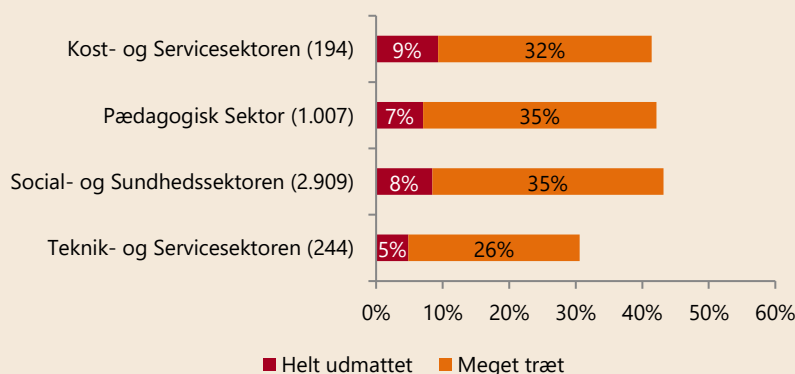
Der er ikke de store forskelle i medlemmernes rapporterede træthed, når man opdeler på sektor (se figur 47B). I Kost- og Servicesektoren (41 %), Pædagogisk Sektor (42 %) og Social- og Sundhedssektoren (43 %) angiver lidt mere end fire ud af 10, at de er helt udmattede eller meget trætte, når de har været på arbejde. Eneste iøjefaldende forskel ses ift. Teknik- og Servicesektoren, hvor blot tre ud af 10 (31 %) rapporterer samme træthed. Denne forskel afspejler dog i høj grad kønsfordelingen i sektorerne, hvor størstedelen af FOAs medlemmer i Teknik- og Servicesektoren er mænd. Generelt svarer færre mænd end kvinder enten "Helt udmattet" eller "Meget træt".

Figur 47. Hvor træt er du efter en typisk arbejdsdag?

A) FOA i alt 2022



B) Fordelt på sektor

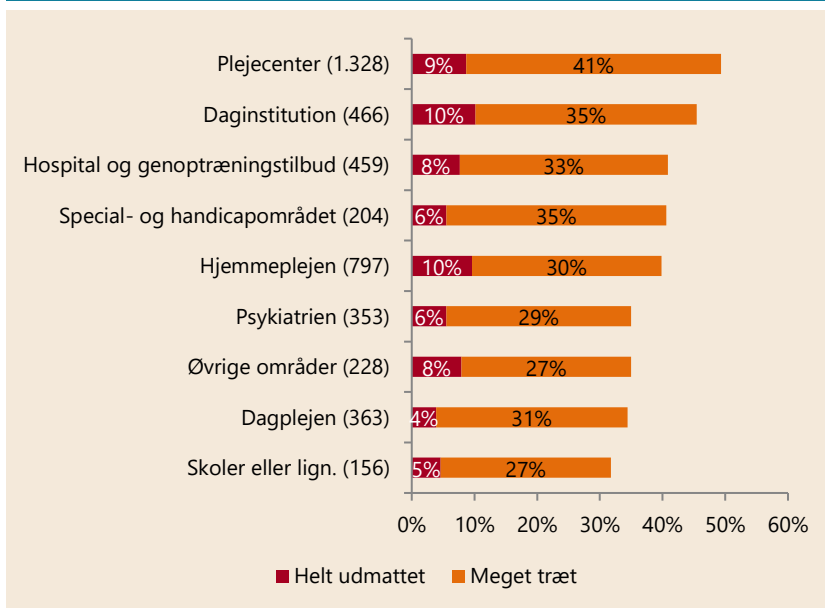


Antal svar figur 47A: 4.354. Antal svar fordelt på sektor fremgår af figur 47B.

Anm.: Respondenterne havde også mulighed for at svare "Ved ikke". Det benyttede 0 procent sig af, hvorfor svarmuligheden ikke fremgår af figuren. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

I figur 48 er spørgsmålet om træthed yderligere opdelt på arbejdssted. Mens knap halvdelen (49 %) af de ansatte på plejecentrene rapporterer om behov for smertestillende minimum ugentligt, gør det sig gældende for 45 procent af daginstitutionsansatte og 41 procent af de ansatte på både hospitaler og genoptræningstilbud samt på special- og handicapområdet. Andelen for de resterende arbejdssteder fremgår af figuren.

Figur 48. Hvor træt er du efter en typisk arbejdsdag? Fordelt på arbejdssted for medlemmer, der har svaret enten "Helt udmattet" eller "Meget træt"

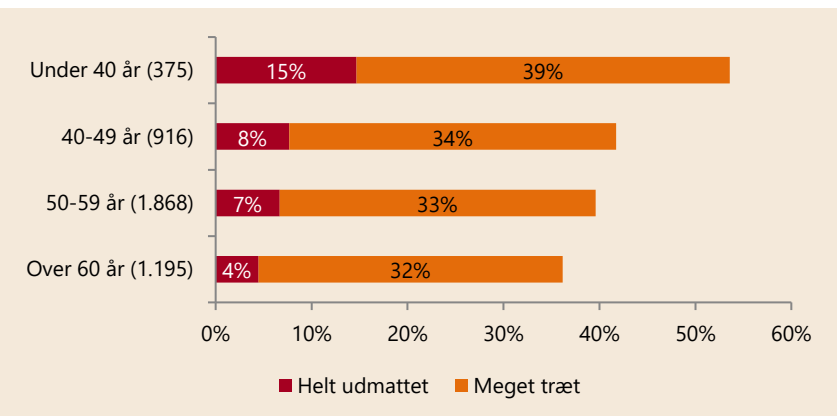


Antal svar fremgår af parenteserne.

I en supplerende analyse blev det undersøgt, hvorvidt der var forskel på medlemmernes træthed afhængig af deres alder. Analysen viste, at flere medlemmer under 40 år angiver (54 %), at de er enten helt udmattede eller meget trætte efter en typisk arbejdsdag, når man sammenligner med de tre ældre aldersgrupper (se figur 49 på næste side). Der er ligeledes en større andel 40-49-årige (42 %) end 60-årige eller derover (36 %), som har svaret "Helt udmattet" eller "Meget træt". Som det fremgår af figuren, ses altså en tendens til at andelen af medlemmer, der efter en arbejdsdag er helt udmattede eller meget trætte, falder med stigende alder. Der er dog ikke statistisk sikkerhed for forskellen mellem samtlige aldersgrupper.



Figur 49. Hvor træt er du efter en typisk arbejdsdag? Fordelt på alder.



Antal svar fremgår af parenteserne.



8. Covid-19

Covid-19 har påvirket FOA-medlemmernes arbejdsliv de seneste år. Mange er i daglig kontakt med borgere, børn eller patienter og har således været udsat for stor smitterisiko. Derfor er emnet om Covid-19 et nyt tema i FOAs arbejdsmiljøundersøgelse.

Kapitlet berører behandling af Covid-19-senfølger, anmeldelse af arbejdsskader relateret hertil samt årsager.

Overordnet viser resultaterne, at:

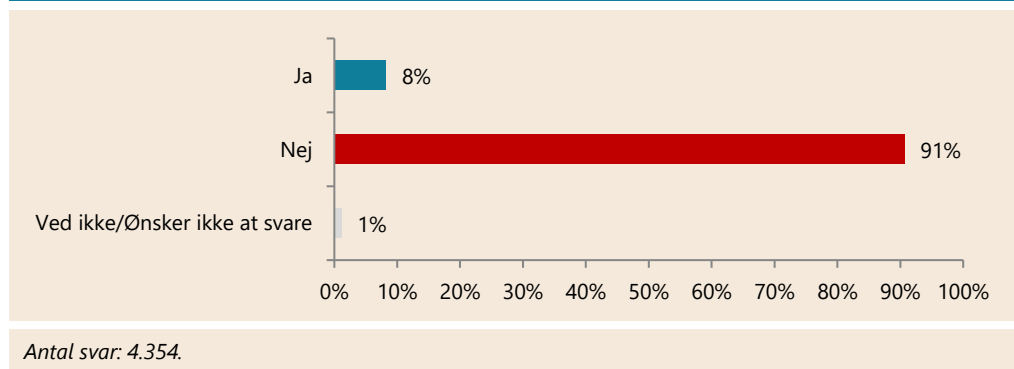
- Lidt mindre end hvert tiende FOA-medlem, har været i behandling for Covid-19-senfølger.
- Hver femte har anmeldt en arbejdsskade som følge af Covid-19. Heraf drejede størstedelen af anmeldelserne sig om sygdom eller senfølger af smitte med Covid-19.

Covid-19: Behandling for senfølger og arbejdsskadeanmeldelse 19

I figur 50 ses svarfordelingen på det første spørgsmål om Covid-19 i FOAs arbejdsmiljøundersøgelse. Her fremgår det at mindre end en ud af 10 (8 %) har været i behandling for senfølger af Covid-19 inden for det seneste år. Der er blandt andet som følge af den lave hyppighed ingen variationer på tværs af sektor.

En supplerende analyse viser desuden, at flere unge under 40 år har været i behandling for senfølger sammenlignet med medlemmer på 50 år eller derover (ikke vist i figur).

Figur 50. Er du, eller har du inden for de sidste 12 måneder været i behandling for senfølger af Covid-19?

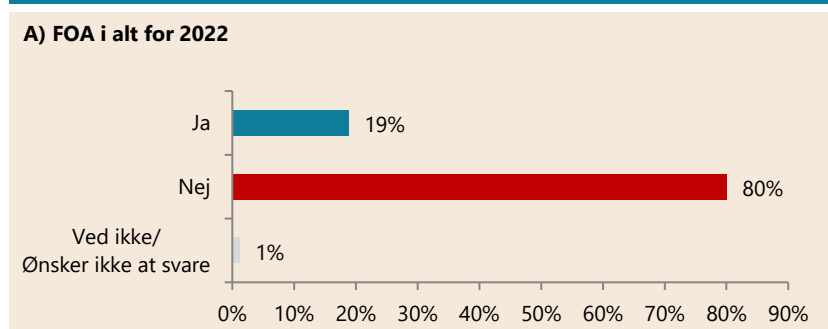


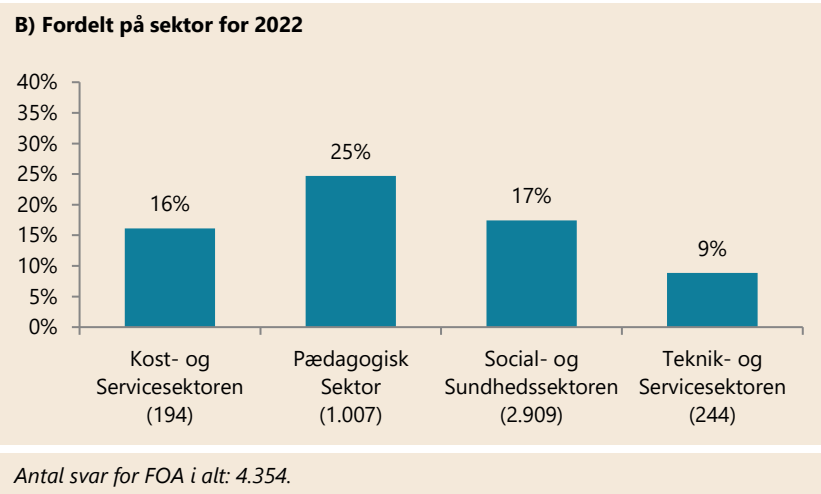
Alle respondenter er også blevet spurgt, om de har anmeldt en arbejdsskade som følge af Covid-19. Til det svarer otte ud af 10 (80 %) "Nej", mens to ud af 10 (19 %) svarer "Ja" (se figur 51A).

Opdeles spørgsmålet på sektor som i figur 51B, fremgår det, at flest medlemmer i Pædagogisk Sektor, nemlig hver fjerde (25 %), har rapporteret, at de har anmeldt en Covid-19-relateret arbejdsskade. I Social- og Sundhedssektoren er andelen 17 procent, i Kost- og Servicesektoren 16 procent og i Teknik- og Servicesektoren 9 procent.

Der er ikke fundet nogle aldersforskelle på nærværende spørgsmål.

Figur 51. Har du anmeldt en arbejdsskade som følge af Covid-19?

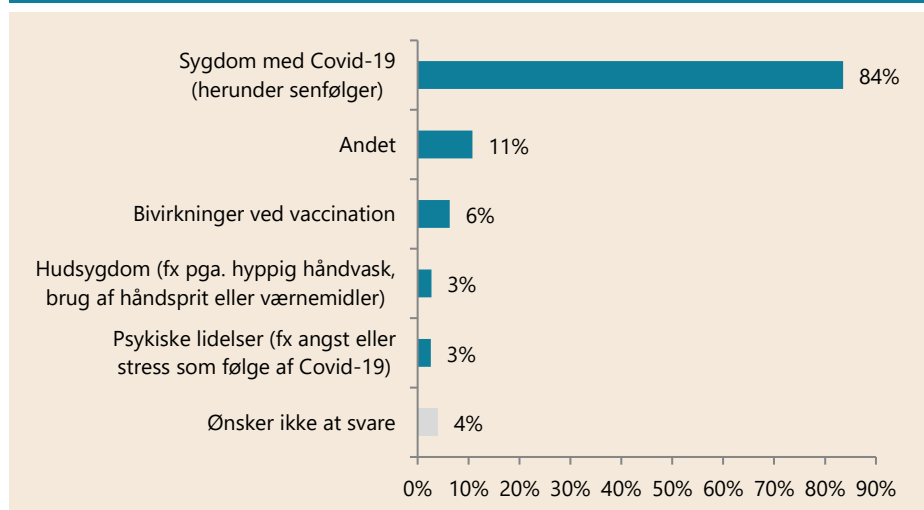




De medlemmer, der har angivet, at de har anmeldt en arbejdsskade som følge af Covid-19, er blevet bedt om at uddybe, hvad arbejdsskaden drejede sig om (se figur 52).

Her har flertallet (84 %) svaret sygdom med Covid-19 eller senfølger heraf. I kategorien "Andet" har respondenter selv kunne uddybe. Det har 11 procent svarende til 103 medlemmer benyttet sig af. Her nævner flere medlemmer, at det var krav om at anmelde smitte med Covid-19 som arbejdsskade såfremt man var smittet i forbindelse med arbejde.

Figur 52. Hvad drejede arbejdsskaden sig om?



Antal svar: 791.

Anm.: Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret, at de har anmeldt en arbejdsskade som følge af Covid-19. Respondenterne havde mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

9. Fysisk arbejdsmiljø

FOAs medlemmer varetager jobs som er fysisk krævende. Deres hverdag kan blandt andet være præget af tunge løft, bøjede eller forvredne arbejdsstillinger, støj, kontakt med kemi og lignende.

I dette afsnit bearbejdes undersøgelsens spørgsmål vedr. [tunge løft](#), [belastende arbejdsstillinger](#), [ensidige bevægelser](#), [støj](#), og hvorvidt medlemmer [går og står meget op i deres arbejde](#). Der findes ligeledes afsnit om [våde eller fugtige hænder](#), [kontakt med kemikalier](#) samt hvorvidt medlemmerne får [vejledning og oplæring](#) i sikker udførelse af deres arbejde. Endelig afsluttes kapitlet med en analyse af medlemmernes egne ord om deres fysiske arbejdsmiljø.

Overordnet viser analysen, at:

- Udviklingen i det fysiske arbejdsmiljø er relativt stabil sammenlignet med tidligere år. Både i FOA generelt samt i de enkelte sektorer.
- I 2022 peger medlemmerne på, at deres fysiske arbejdsmiljø indebærer mange tunge løft (58 %), mange forflytninger (69 %), bøjede eller forvredne arbejdsstillinger (57 %), gentagne bevægelser (56 %), samt meget tid stående eller gående (89 %).
- Selvom andelen af medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, der mener, at der er mange personforflytninger i arbejdet er faldet siden 2017, peger syv ud af 10 stadig på, at det er en stor del af arbejdet.
- Kost- og Servicesektorens medlemmer er i særlig grad udsat for våde eller fugtige hænder samt kontakt med kemi. Mere end halvdelen af medlemmerne i sektoren har våde og fugtige hænder eller kemikontakt halvdelen af arbejdsdagen. Derudover angiver næsten alle medlemmer i sektoren, at deres arbejdsdage indebærer meget bevægelse i form af enten at gå eller stå meget op.
- I Pædagogisk Sektor er støj en del af hverdagen for syv ud af 10 medlemmer. Her opleves det, at der er så meget støj, at man må hæve stemmen for at tale sammen.
- Hvert fjerde FOA-medlem får ikke den nødvendige vejledning og oplæring i sikker udførelse af deres arbejde.

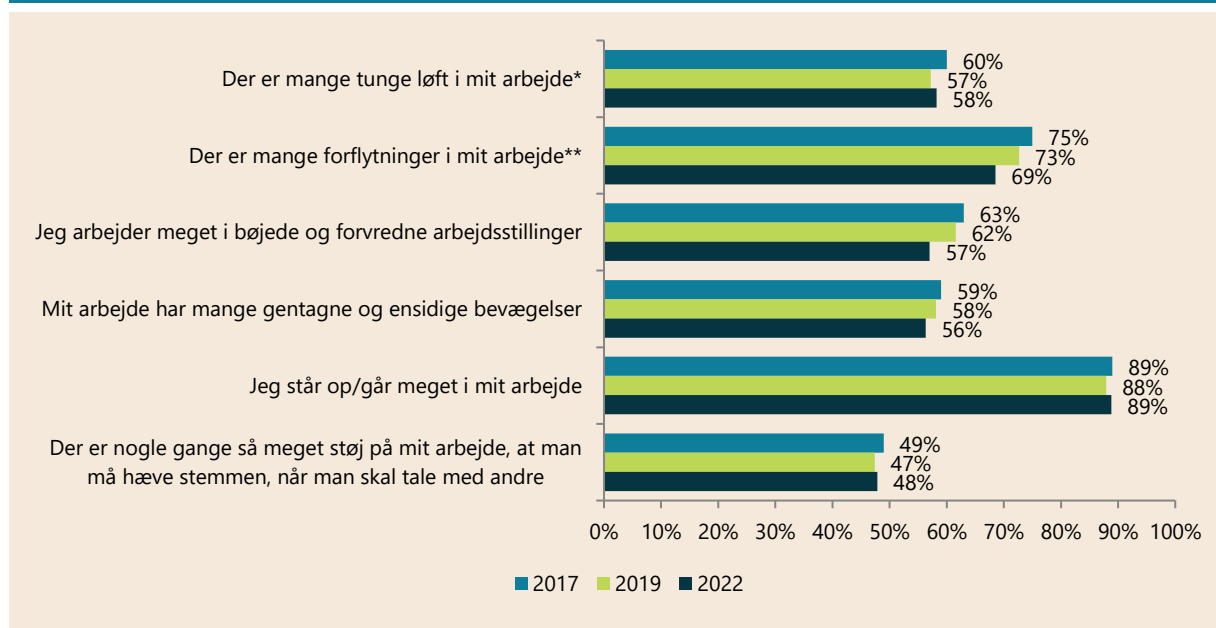
Overblik og udvikling: FOA-medlemmernes fysiske arbejdsmiljø

I Figur 53 gives et samlet overblik over de seks udsagn om fysisk arbejdsmiljø, der indgik i undersøgelsen, og som også har været stillet i FOAs arbejdsmiljøundersøgelser fra 2017 og 2019. Af figuren fremgår andelen der har erklæret sig enten "Helt enig" eller "Delvist enig".

For alle tre år gælder det, at mindst halvdelen af respondenterne har erklæret sig enige i de fleste af udsagnene. I 2022 peger medlemmerne på, at deres fysiske arbejdsmiljø indebærer mange tunge løft (58 %), mange forflytninger (69 %), bøjede eller forvredne arbejdsstillinger (57 %), gentagne bevægelser (56 %), samt meget tid stående eller gående (89 %).

Svarfordelingen er overordnet set relativt stabil på tværs af årene. Supplerende analyser viser desuden, at eventuelle små forskelle ikke er drevet af potentielle udviklinger i sektorerne.

Figur 53. Hvor enig eller uenig er du i følgende spørgsmål om dit fysiske arbejdsmiljø? Andel "Helt enig" og Delvist enig" lagt sammen. Fordelt på data fra 2017, 2019 og 2022.



Antal svar i alt: 2017 (4.354), 2019 (3.638), 2022 (4.354).

Anm.: Figuren viser den sammenlagte andel personer, som har svaret "Helt enig" eller "Delvist enig" på spørgsmålene.

* Kun stillet til medlemmer fra Pædagogisk Sektor, Kost- og Servicesektoren samt Teknik- og Servicesektoren (2022: 1.445 respondenter).

** Kun stillet til medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren (2022: 2.909 respondenter).

De seks udsagn om fysisk arbejdsmiljø, som er vist i figur 53, vil i de følgende afsnit blive afrapporteret fordelt på sektorer og arbejdssted, når det er relevant. På den måde vil eventuelle forskelle på det fysiske arbejdsmiljø i de fire sektorer og på tværs af arbejdssteder komme til udtryk.

Tunge løft og forflytninger

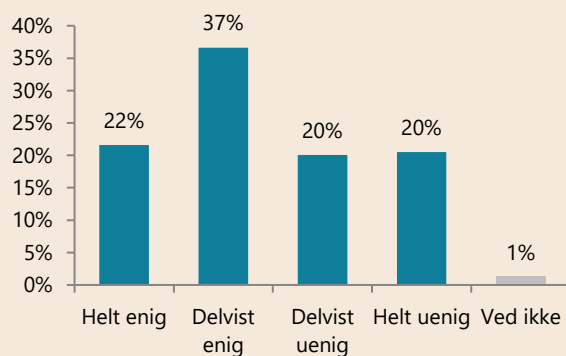
Figur 54 viser medlemmernes svar på udsagn om tunge løft og forflytninger. Medlemmerne fra Pædagogisk Sektor, Kost- og Servicesektoren samt Teknik- og Servicesektoren har skulle forholde sig til udsagnet om tunge løft i arbejdet, mens medlemmerne fra Social- og Sundhedssektoren har skulle forholde sig til udsagnet om mange personforflytninger i arbejdet.

Hos de tre sektorer erklærer seks ud af 10 (59 %) sig enige i, at der er mange tunge løft. Heraf svarer 22 procent, at de er meget enige, mens 37 procent er delvist enige.

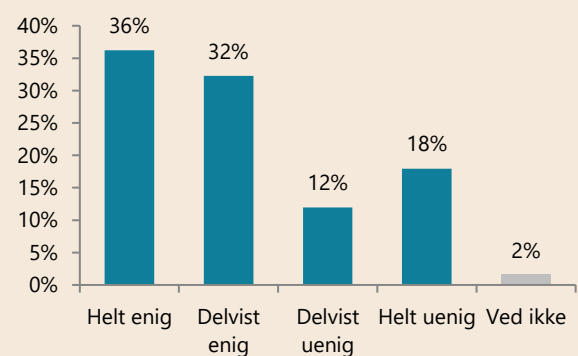
Blandt medlemmer i Social- og Sundhedssektoren er det næsten syv ud af 10 (68 %), som er enige i, at der er mange forflytninger i deres arbejde. Heraf svarer godt samme andel "Helt enig" (36 %) og "Delvist enig" (32 %). Der er siden 2019 sket et lille fald i andelen af medlemmer i sektoren, der svarer enig til spørgsmålet. I 2019 angav 73 procent, at deres arbejde indebar mange forflytninger. Der er altså færre i 2022.

Figur 54. Tunge løft og forflytninger i arbejdet.

A) Der er mange tunge løft i mit arbejde



B) Der er mange forflytninger i mit arbejde

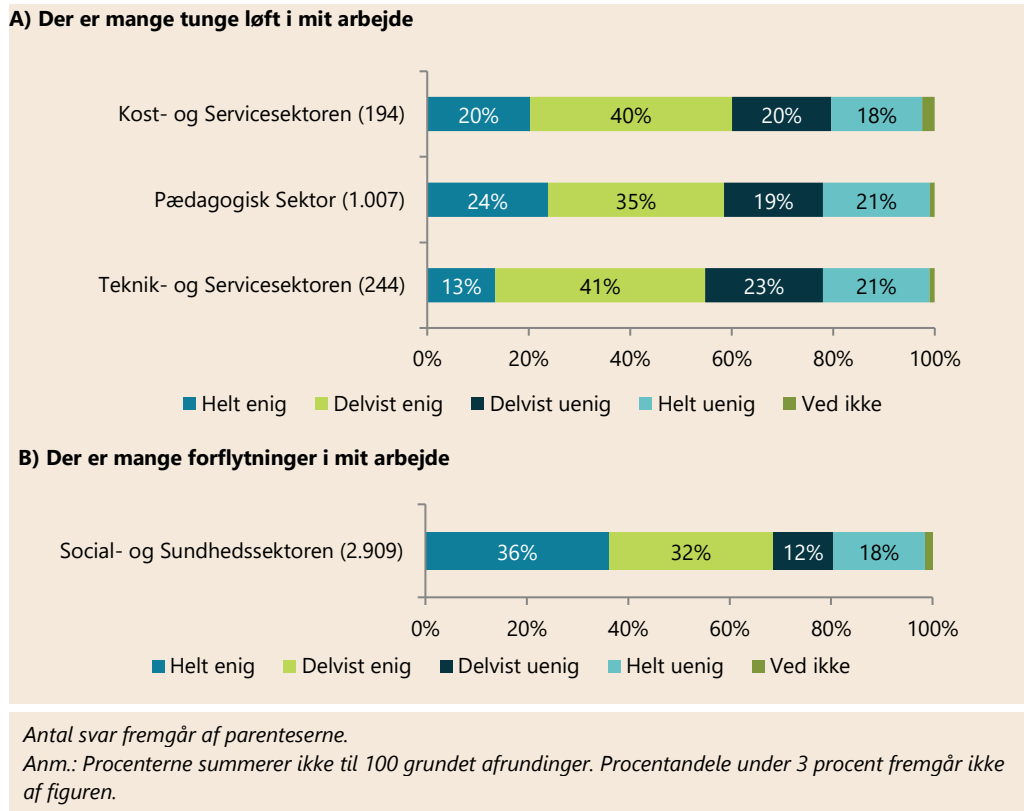


Antal svar figur 54A: 1.445. Anm.: Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Der er mange tunge løft i mit arbejde". Spørgsmålet er kun stillet til Pædagogisk Sektor, Kost- og Servicesektoren og Teknik- og Servicesektoren.

Antal svar figur 54B: 2.909. Anm.: Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Der er mange forflytninger i mit arbejde". Spørgsmålet er kun stillet til Social- og Sundhedssektoren.

De samme spørgsmål er i figur 55 på næste side fordelt på sektor. Der er en større andel i Pædagogisk Sektor, som er helt enige i, at de oplever mange tunge løft (24 %), sammenlignet med medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren (13 %). Hos Kost- og Servicesektoren gjaldt det samme 20 procent.

Hos Social- og Sundhedssektoren er 36 procent helt enige i, at der er mange forflytninger. Der er sket et signifikant fald i denne andel fra 2019, hvor 41 procent var helt enige, som figur 53 på foregående side viste.

Figur 55. Tunge løft og forflytninger i arbejdet. Fordelt på sektor.


I undersøgelsen af sundhedstilstanden blandt FOAs medlemmer⁷ viste resultaterne, at arbejdsdagen for medlemmerne i Pædagogisk Sektor er præget af en markant større risiko for tunge løft, sammenlignet med andre danskere i job. Blandt andet viste analysen, at hver anden (51 %) i Pædagogisk Sektor mindst to gange om ugen oplever at skulle bære eller løfte tunge byrder på mindst 10 kilo, når de er på arbejde. Det gælder ca. hver fjerde (28 %) af øvrige danskere i job.

⁷ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

Fysisk belastende arbejdsstillinger

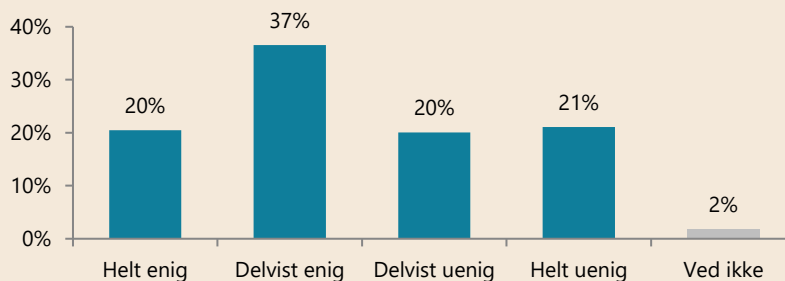
Medlemmerne er også blevet spurgt, om de arbejder meget i bøjede og forvredne arbejdsstillinger. Af figur 56A herunder ses det, at over halvdelen (57 %) af FOAs medlemmer oplever, at de arbejder meget i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger. Heraf svarer 20 procent, at de er helt enige, mens 37 procent er delvist enige.

Figur 56B illustrer, at der er store sektorforskelle. Mens 68 procent i Kost- og Servicesektoren kan nikke genkendende til udsagnet, gælder det 45 procent i Teknik- og Servicesektoren, som også er den sektor, hvor færrest har svaret "Helt enig". Den tilsvarende andel er 64 procent for Social- og Sundhedssektoren og 54 procent for Pædagogisk Sektor.

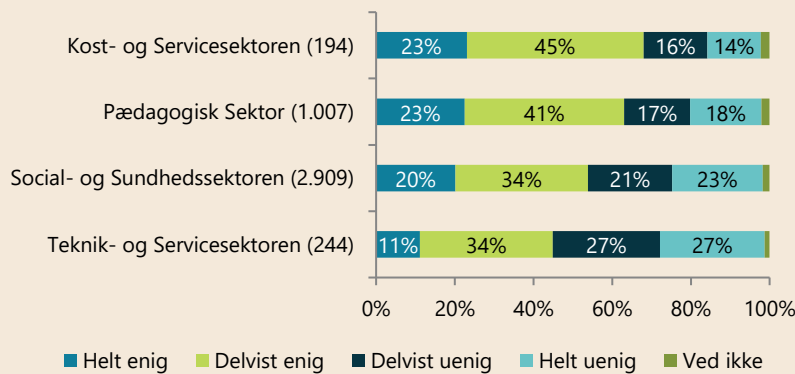
Svarfordelingen i årene 2017, 2019 og 2022, som fremgår i den første figur i temaet, viser, at der er tendens til, at lidt færre oplever bøjede og forvredne arbejdsstillinger. Mens 63 procent arbejdede meget i disse arbejdsstillinger i 2017, gjaldt det 57 procent i 2022. Supplerende analyser viser, at denne udvikling særligt er drevet af medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren, hvor der er sket et fald på 8 procentpoint siden 2019 (ikke vist i figur).

Figur 56. Bøjede og forvredne arbejdsstillinger.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor

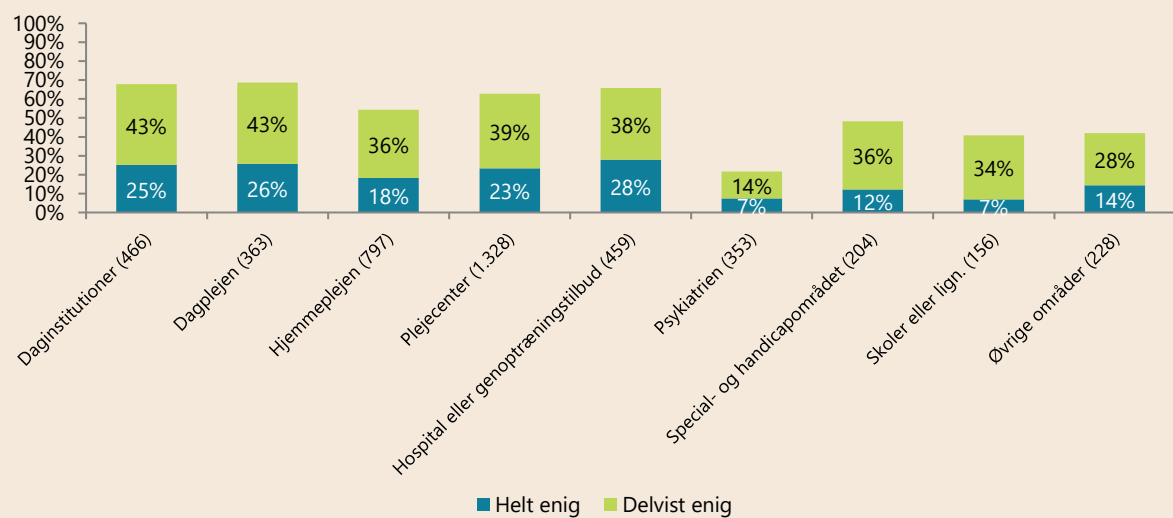


Antal svar i alt: 4.534. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.
 Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg arbejder meget i bøjede og forvredne arbejdsstillinger".

Sammenlignet med andre erhvervsaktive danskere har FOAs medlemmer i Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren større risiko for bøjede eller forvredne arbejdsstillinger. Det fastslog Statens Institut for Folkesundhed i deres kortlægning af medlemmernes sundhedstilstand⁸. Mens ca. hver tredje (36 %) danske lønmodtager har en hverdag med belastende arbejdsstillinger, gælder det ifølge analysen omkring otte ud af 10 i både Pædagogisk Sektor (78 %) og Social- og Sundhedssektoren (77%).

Udsagnet om bøjede og forvredne arbejdsstillinger er ligeledes opdelt på arbejdssted i figur 57 for at kortlægge eventuelle forskelle herimellem. Det er særligt medlemmer, som arbejder i dagplejen (69 %), i daginstitutioner (68 %), på hospitaler eller genoptræningstilbud (66 %) og plejecenter (63 %), som oplever de belastende stillinger.

Figur 57. Bøjede og forvredne arbejdsstillinger. Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

⁸ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

Gentagne og ensidige bevægelser

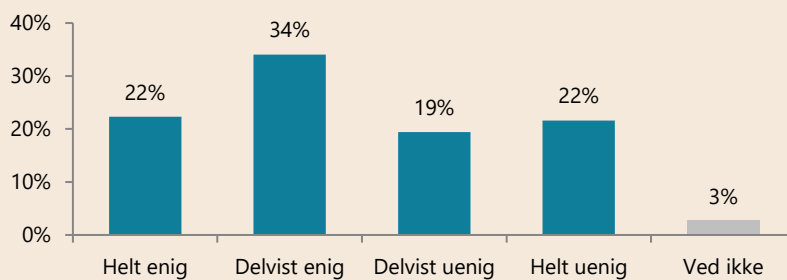
Som en del af spørgsmålene om fysisk arbejdsmiljø har respondenterne også forholdt sig til, hvorvidt deres arbejde har mange gentagne og ensidige bevægelser.

Af figur 58A fremgår det, at lidt over halvdelen (56 %) er enige heri. Heraf er 22 procent helt enige, mens 34 procent er delvist enige.

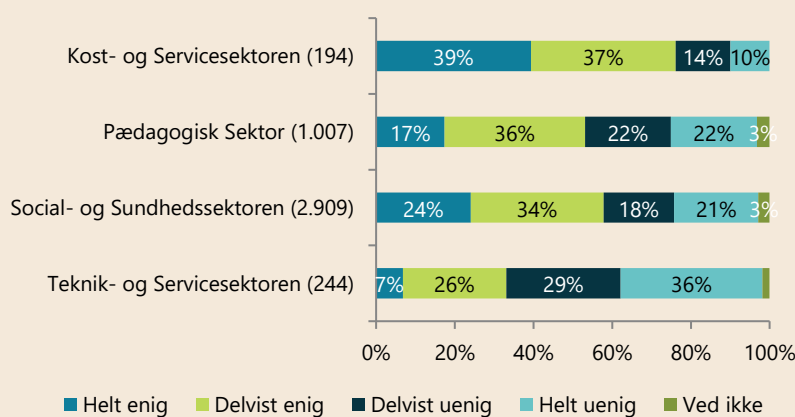
Igen er der store sektorforskelle i hvordan medlemmerne oplever deres arbejde (se figur 58B). Flest medlemmer i Kost- og Servicesektoren (76 %) svarer, at de har mange gentagne og ensidige bevægelser. Modsat angiver færrest medlemmer i Teknik- og Servicesektoren (34 %) at det er tilfældet. De tilsvarende andele for Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor er hhv. 58 procent og 53 procent.

Figur 58. Gentagne og ensidige bevægelser.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



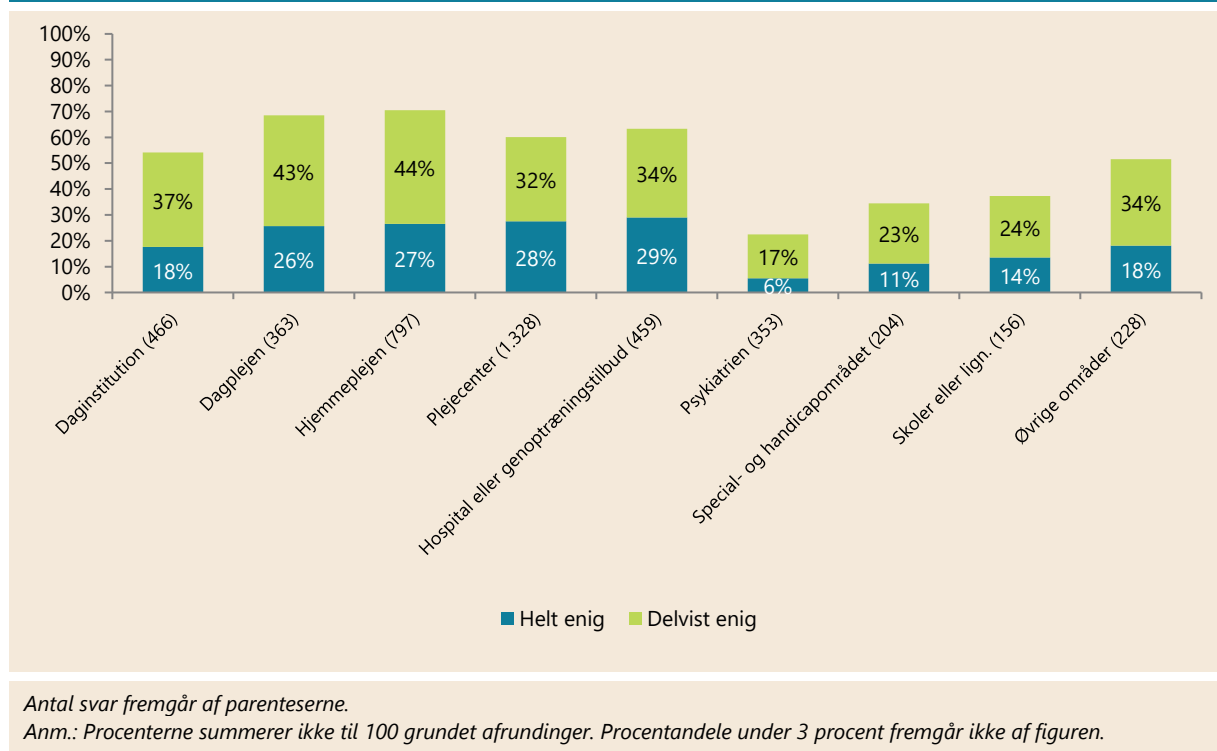
Antal svar i alt: 4.534. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformulering var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Mit arbejde har mange gentagne og ensidige bevægelser".

I figur 59 på næste side er spørgsmålet blevet fordelt på arbejdssted. Det er særligt i hjemmeplejen (70 %), dagplejen (69 %) og hospital eller genoptræningstilbud (63 %), hvor medlemmerne arbejder med

gentagne og ensidige bevægelser. Til sammenligning er det 23 procent i psykiatrien, som oplever gentagne bevægelser.

Figur 59. Gentagne og ensidige bevægelser. Fordelt på arbejdssted.



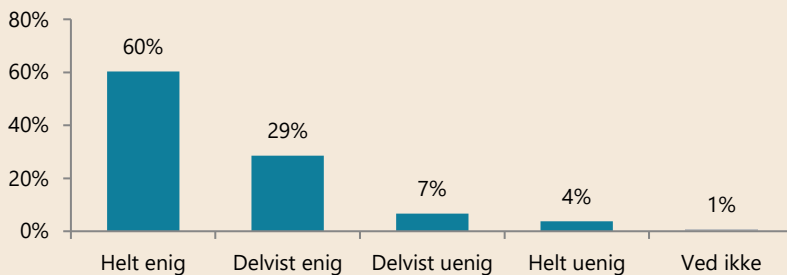
Stå op og gå meget

Ni ud af 10 FOA-medlemmer (89 %) står op eller går meget i deres arbejde. Det viser figur 60A.

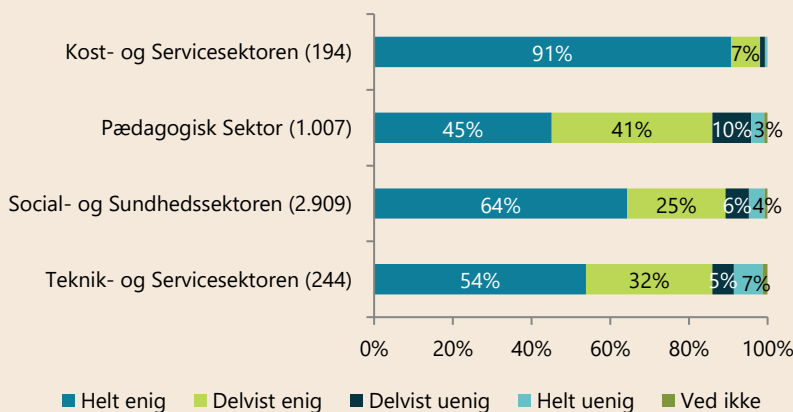
Fordelt på sektor ses det at andelen, som har svaret "Helt enig", er markant større i Kost- og Servicesektoren (91 %) sammenlignet med de tre resterende sektorer (se figur 60B). Medtager man svarandelen for "Delvist enig" har 98 procent i Kost- og Servicesektoren, 89 procent i Social- og Sundhedssektoren, 86 procent i Pædagogisk Sektor og 86 i Teknik- og Servicesektoren angivet, at de står op eller går meget i deres arbejde.

Figur 60. Står op/går meget.

A) FOA i alt i 2022



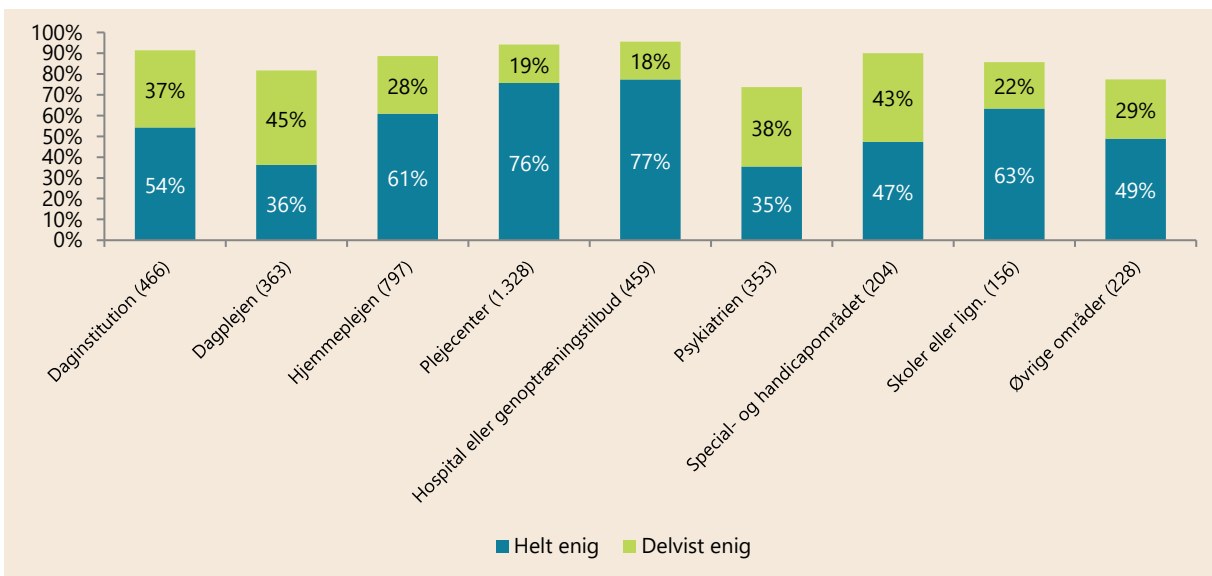
B) Fordelt på sektor



Antal svar i alt: 4.534. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg står op/går meget i mit arbejde".

Når spørgsmålet yderligere opdeles på arbejdssted i figur 61, ses det, at særligt medlemmer i ansat i plejecenter (76 %) og hospital eller genoptræningstilbud (77 %) tilsvarende svarer "Helt enig" til at stå op eller gå meget i deres arbejde.

**Figur 61. Står op/går meget. Fordelt på arbejdssted.**

Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

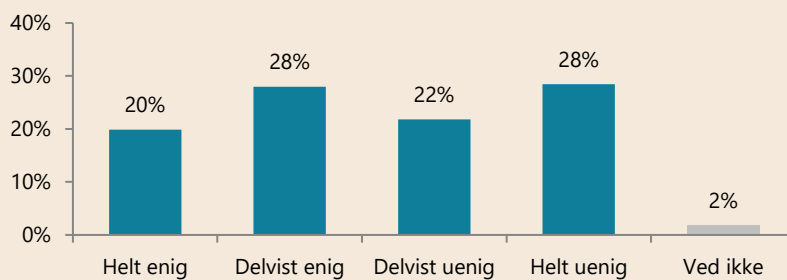
Støj

Samlet set 58 procent af FOAs medlemmer oplever nogle gange, at de må hæve stemmen, når de skal tale med andre, fordi der er så meget støj på deres arbejde. Heraf svarer 20 procent "Helt enig", mens 28 procent svarer "Delvist enig" (se figur 62A).

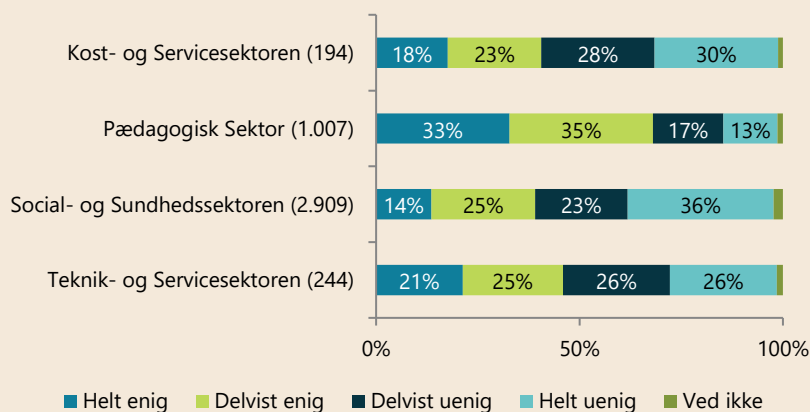
Af figur 62B fremgår det, at det særligt er medlemmerne i Pædagogisk Sektor (68 %), som oplever støj på deres arbejde. Det er flere end i Social- og Sundhedssektoren, hvor 39 procent oplever støj, hvor det af og til er nødvendigt at hæve stemmen for at kunne tale med hinanden. De tilsvarende andele er 41 procent Kost- og Servicesektoren og 46 procent i Teknik- og Servicesektoren.

Figur 62. Støj på arbejdspladsen.

A) FOA i alt i 2022



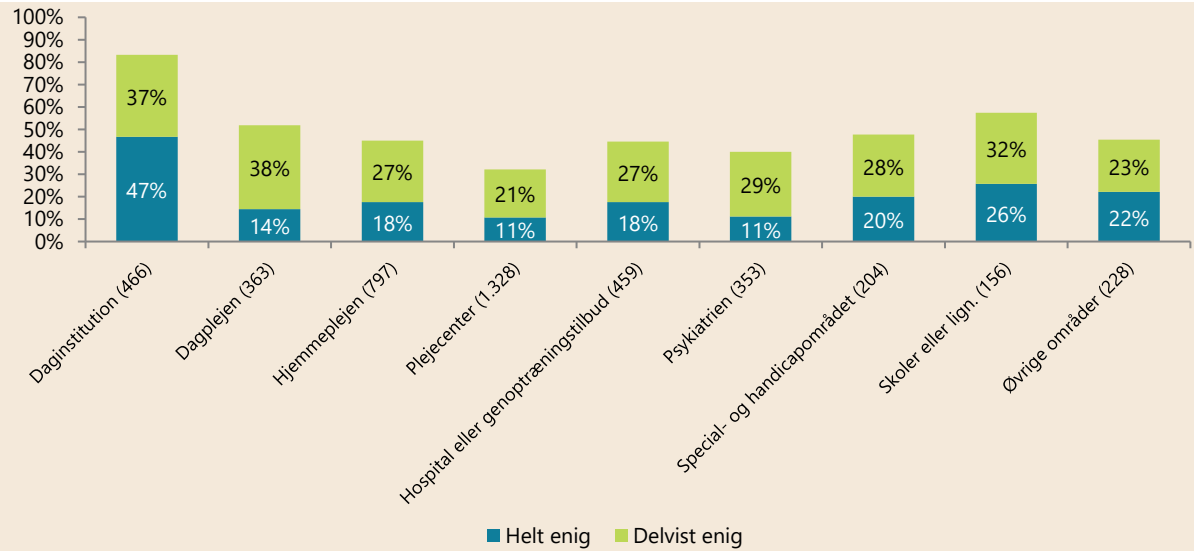
B) Fordelt på sektor



Antal svar i alt: 4.534. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformulering var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Der er nogle gange så meget støj på mit arbejde, at man må hæve stemmen, når man skal tale med andre."

Det er ligeledes undersøgt, på hvilke arbejdssteder medlemmerne oplever støjende arbejdsmiljø. På næste side vises det i figur 63, at daginstitutioner med 84 procent er den type arbejdssted, som oplever flest udfordringer med støj.

Figur 63. Støj på arbejdspladsen. Fordelt på arbejdssted.


Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

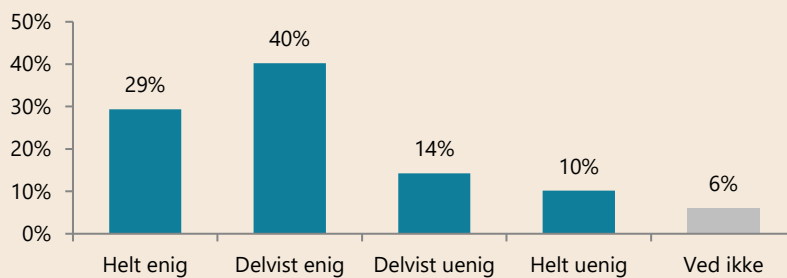
Vejledning og oplæring

FOAs medlemmer er også blevet spurgt, om de får den nødvendige vejledning og oplæring i sikker udførelse af deres arbejde. Af figur 64A ses det, at samlet set hver fjerde (24 %) svarer, at de ikke får dette på deres arbejdsplads. Heraf er det 10 procent, som svarer "Helt uenig", mens 14 procent svarer "Delvist uenig". Modsat svarer 69 procent, at de er enige og oplever således, at de får den nødvendige vejledning og oplæring i udførelsen af deres arbejde.

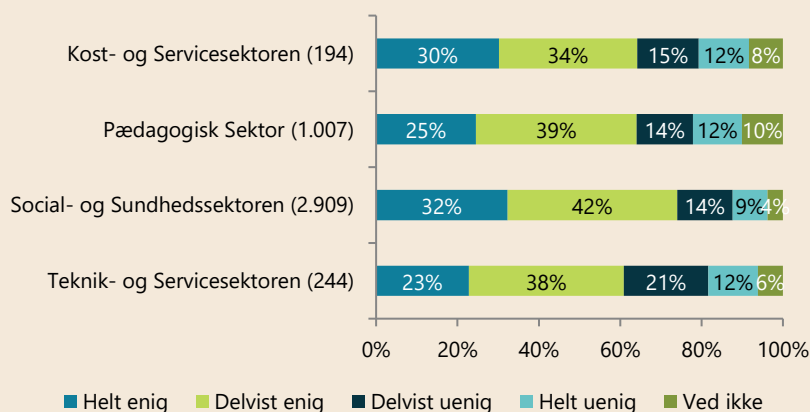
Fordeling på tværs af sektor ses i figur 64B. Der er ikke fundet nogle statistisk signifikante forskelle på tværs af arbejdssted.

Figur 64. Nødvendig vejledning og oplæring i sikker udførelse af arbejdet.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg får den nødvendige vejledning og oplæring i sikker udførelse af mit arbejde".

Våde eller fugtige hænder

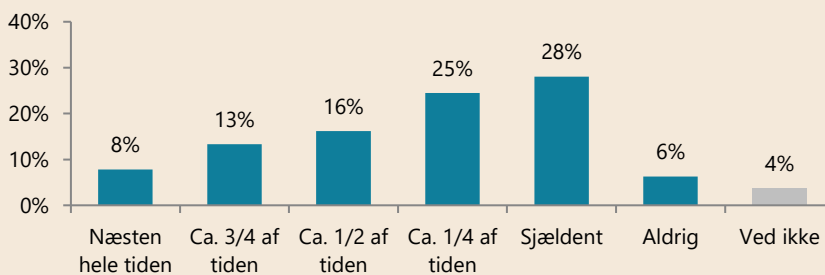
Endelig er medlemmerne blevet adspurgt, hvor stor en del af deres arbejdstid, hvor de er udsat for at have våde eller fugtige hænder.

Samlet set er det 37 procent, som mindst halvdelen af tiden oplever det. Heraf svarer 8 procent "Næsten hele tiden", mens 13 procent svarer "Ca. 3/4 af tiden", og 16 procent svarer "Ca. 1/2 af tiden". Derudover gælder det for omtrent en tredjedel (34 %) af medlemmerne at de sjældent (28 %) eller aldrig (6 %) har våde eller fugtige hænder i deres arbejdstid (se figur 65A).

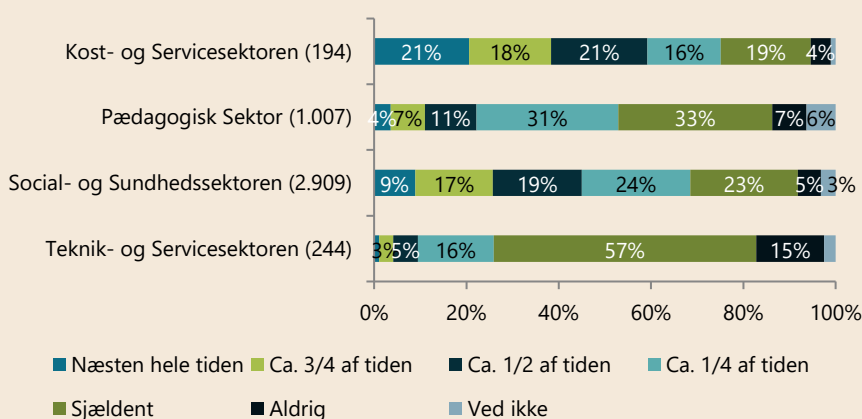
Seks ud af 10 (60 %) medlemmer i Kost- og Servicesektoren har våde eller fugtige hænder mindst halvdelen af arbejdsdagen. Derudover angiver flere end i de andre sektorer, at det næsten hele tiden gør sig gældende (21 %).

Figur 65. Våde eller fugtige hænder.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



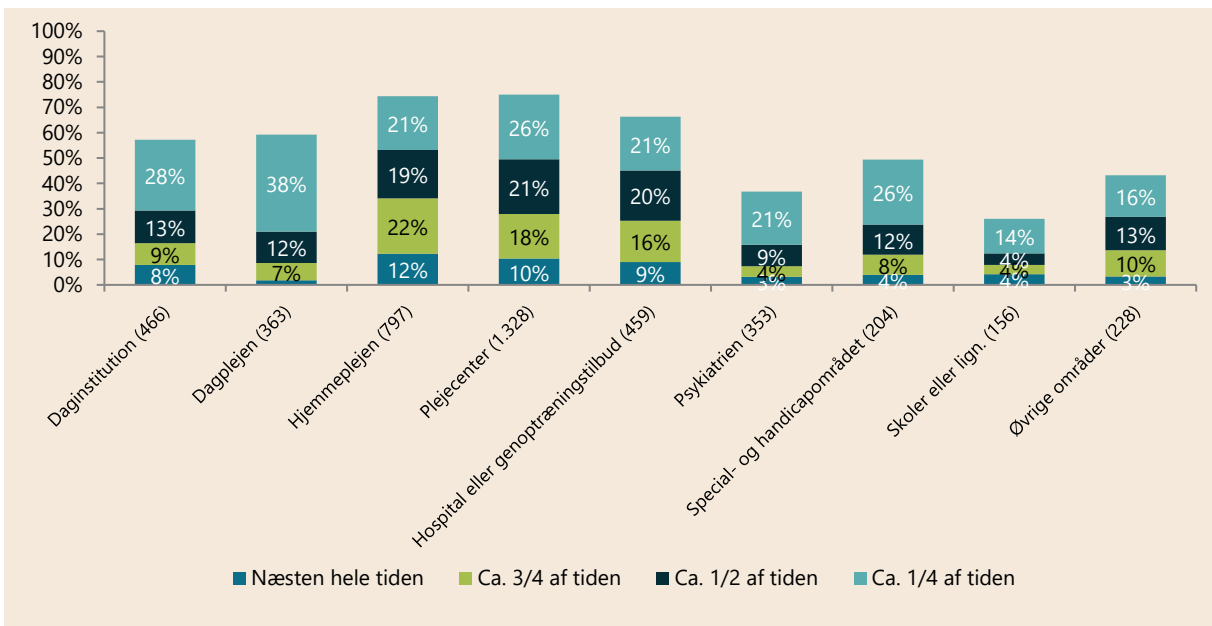
Antal svar i alt: 4.534. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformuleringer var følgende: "Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for at have våde eller fugtige hænder?".

Undersøges svarene på tværs af arbejdssteder som i figur 66, ses det, at visse arbejdssteder særligt er udsat for våde eller fugtige hænder i arbejdstiden. Det gælder i særligt i ældreplejen, hvor tre ud af fire

i både hjemmeplejen (74 %) og på plejecentre (75 %) svarer at det sker minimum en fjerdedel af tiden. Derudover svarer 66 procent af dem, som arbejder på hospital eller genoptræningstilbud, at de er udsat for at have fugtige hænder. Der er ikke sket nogen statistisk signifikante udviklinger siden 2017 eller 2019.

Figur 66. Våde og fugtige hænder minimum en fjerdedel af arbejdsdagen. Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrunding. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

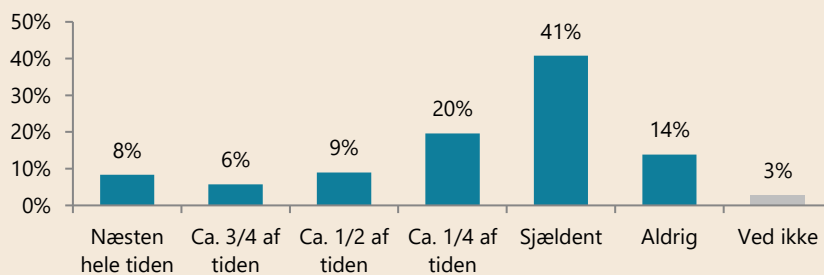
Kontakt med kemikalier

Slutteligt har respondenterne forholdt sig til, hvor stor en del af deres arbejdstid de er udsat for at have kontakt med kemikalier. Her viser figur 67A, at godt hvert femte (23 %) FOA-medlem mindst halvdelen af arbejdsdagen har kontakt med kemikalier.

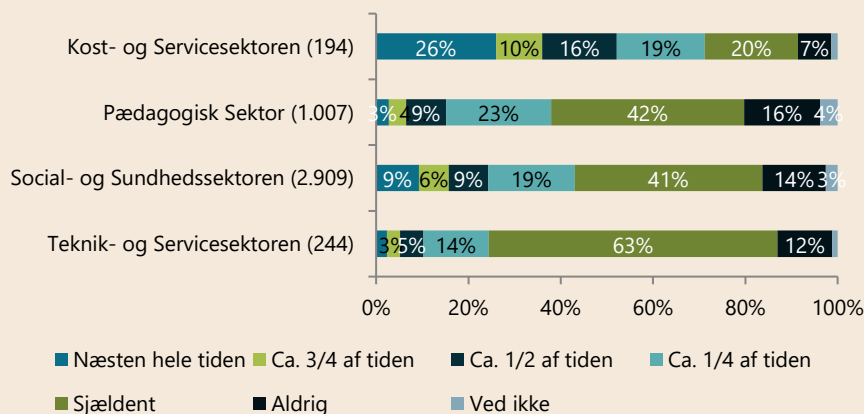
Fra figur 67B fremgår det, at Kost- og Servicesektoren, som det gjorde sig gældende med hyppigheden af våde og fugtige hænder, har markant flere, som næsten hele arbejdstiden er i kontakt med kemikalier (26 %). Den tilsvarende andel er væsentligt lavere i de resterende tre sektorer (Pædagogisk Sektor: 3 %; Social- og Sundhedssektoren: 9 %; Teknik- og Servicesektoren: 2 %).

Figur 67. Kontakt med kemikalier.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



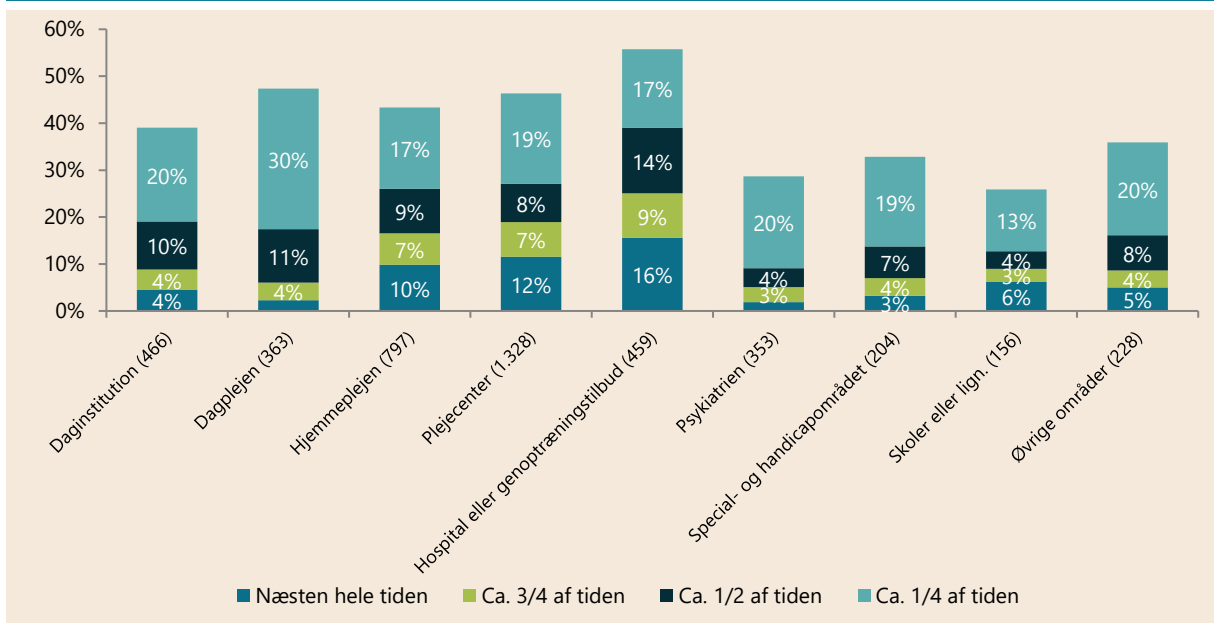
Antal svar i alt: 4.534. Antal svar for sektorerne fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for at have kontakt med kemikalier (fx rengøringsmidler og desinfektionsmidler)?"

Tæt på seks ud af 10 (56 %) af de FOA-medlemmer, som arbejder på hospital eller genoptræningstilbud, er udsat for kontakt med kemikalier minimum en fjerdedel af deres arbejdsdag (se figur 68 på næste side). Her er fire ud af 10 (39 %) i kontakt med kemikalier mindst halvdelen af

deres arbejdsdag. Heraf 16 procent svarer, at de næsten hele tiden har kontakt med kemikalier, hvilket er signifikant flere, sammenlignet med alle andre arbejdssteder undtagen ansatte på plejecenter.

Figur 68. Kontakt med kemikalier minimum en fjerdedel af arbejdsdagen. Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

Medlemmernes egne ord om det fysiske arbejdsmiljø

I forlængelse af spørgsmålene om fysisk arbejdsmiljø havde medlemmerne mulighed for at komme med yderligere kommentarer til temaet. Det benyttede i alt 567 medlemmer sig af.

En gennemgang af alle kommentarerne viser, at det største tema handler om medlemmernes eget helbred. Til sammen vedrører tre ud af 10 kommentarer (29 %) medlemmernes sygdomme og skavanker, herunder Covid-19 og arbejdsskader.

Ud af alle 567 kommentarer blev 17 procent brugt til at forklare, hvordan medlemmers tidligere besvarelser i skemaet skulle ses i lyset af en eventuel sygdom eller diagnose. Ligeså beretter flere også, at de er ansat i flexjob. Derudover var 8 procent af kommentarerne relateret til, at respondenterne havde haft Covid-19 og derfor havde været sygemeldt eller fået senfølger. Tre procent af kommentarerne omhandlede arbejdsskader.

Jeg har søgt seniorpension, da jeg er slidt efter 40 år i børnehave, slidt i skuldre, ryg, hofte, knæ.

Pædagogmedhjælper, børnehave.

Jeg har fået slidgigt i begge skuldre, efter 28 år i ældreplejen. Er ikke fyldt 50 år.

Social-og sundhedsassistent, plejecenter.

Det andenstørste tema (13 %) for medlemmerne angik de arbejdsbelastninger, de ifølge dem selv oplever som konsekvens af dårlige normeringer på deres arbejdsplads.

Medlemmerne oplever, at der bliver sparet på deres område, at mange kollegaer er syge, og at de er for få hænder til for mange opgaver eller borgere. Flere pointerer også, at de er meget få faste og uddannede medarbejdere, som derfor må overtage hårdere opgaver, som de ufaglærte eller vikarerne ikke kan løse. Når der er for få på arbejde, oplever de tilmed, at der ikke er tid til at benytte de korrekte hjælpemidler, som kan aflaste dem, hvilket slider yderligere på fysikken. Lige så berettes der blandt andet om, at de ofte alene må foretage personforflytninger, hvor der faktisk burde være to. Ovenstående pointer fremgår af kommentarerne herunder:

Det er fint, at vi bliver "vejledt" i at passe på os selv på arbejdspladsen. Man ved jo godt, hvordan man "bør" gøre (bruge trappetiger op og ned fra krybber/puslebord, ikke bære for meget på børnene osv.) Men tiden er ikke altid til det - når der ikke er hænder nok, og man har meget at nå. Desuden er det ikke bare sådan at få ny og bedre hjælpemidler grundet økonomi.

Pædagogmedhjælper, vuggestue.

Jeg oplever generelt dårligt arbejdsmiljø. En stor årsag kommer af det ekstreme pres, som er på os få faste uddannede, idet en stor del af bemanningen inkluderer meget ufaglært og fagligt dårligt funderet personale samt store udskiftning i samme!

Social-og sundhedsassistent, plejecenter.

Manglende faglærte kolleger, sygemeldinger, for få vikarer og dårlig samvittighed, når man ikke tager ekstravagter for at få planen dækket, presser mig psykisk. Krav fra politisk side, som medfører mindre tid med beboerne, giver mig mindre arbejdsglæde og følelsen af, at de ikke ved, hvad vi går og laver, og hvad det indebærer at have en varigt gennemgribende nedsat funktionsevne.

Social-og sundhedsassistent, socialpsykiatrien.

Der er ganske enkelt ikke nok personale på arbejde. Det påvirker helbred og fysisk arbejdsmiljø.

Social-og sundhedsassistent, hospital eller genoptræningstilbud.

Mange af medlemmerne benytter også kommentarfeltet til at uddybe deres svar til det spørgsmål, som blev stillet om arbejdsstillinger (9 %). Her uddybes de udfordrende og belastende arbejdsstillinger i arbejdet med børn og borgere. Dertil kommer, at mange oplever, at det udstyr eller fx borde, de skal bruge, ikke kan, hvilket skaber problemer. Af de, som arbejder i borgernes hjem, er der også flere, som italesætter, at borgeren eller deres pårørende ikke er villige til at tilpasse hjemmet og omgivelser på en måde, der sikrer et godt fysisk arbejdsmiljø for FOA-medlemmerne. Det gælder både mobilitet, men også i forhold til for eksempel rygning.

Det er et fysisk arbejde at være i en idrætsbørnehave og meget nærvær er i gulvhøjde, på hug, når der skal hjælpes med tøj og med højt lydniveau, mange børn med særlige behov og mange grænser, der bliver overskredet i løbet af ugen.

Pædagogmedhjælper, vuggestue.

Der er sket et skift i vores dagligdag i hjemmeplejen. Borgerne og deres pårørende er blevet meget mere krævende/forlangende, og vi skal dagligt stå model til at blive beordret til at gøre ting på en måde, som er uhensigtsmæssig, da borgerne og deres pårørende IKKE vil ændre ting i hjemmet, "bare fordi" hjemmeplejen skal komme til. Vi flytter borgere, som ligger i sengen, Vi kører borgene på bækkenstol fra rum til rum. Vi står mast inde med ryggen mod væggen eller skal lige give kørestolen et "løft" for at kunne komme rundt om et hjørne. (...)

Social-og sundhedsassistent, hjemmeplejen.

Der er meget vigtigt at sende alle medarbejderne til ergonomikursus. De kan lære, hvordan de kan passe deres krop, når de skal arbejde med ældre. Fordi der er masser af belastningsarbejde.

Social-og sundhedshjælper, plejecenter.

Jeg oplever træthed eller ømhed i mine hænder efter at have trykket mange piller ud af blisterpakninger. Jeg oplever træthed/ømhed/smerter fra ryg og ben, da jeg cykler og konstant bærer rundt på en rygsæk med måleudstyr, værnemidler, personlige genstand, forplejning mm. Den vejer ca. 7 kg.

Social- og sundhedsassistent, hjemmeplejen.

Kommentarfeltet bruges også til at fortælle om medlemmernes udfordringer med de fysiske rammer (6 %). De oplever meget høje temperaturer om sommeren samt manglende udluftninger, og det kniber med at få udleveret passende arbejdstøj til sæsonen.

*Der bliver stort set ikke gjort rent på min arbejdsplads, hvilket er dybt uansvarligt for både beboere og personale!
Årsagen er manglende ressourcer og fokus på problemet.*

Omsorgs- og pædagogmedhjælper, special- og handicapområdet.

Ud over de ovenstående pointer, hvor medlemmerne har brugt kommentarfeltet til at fortælle om deres helbred og fysiske arbejdsmiljø, er der også flere, som benytter feltet til at skrive, at de oplever det psykiske arbejdsmiljø som det hårdeste arbejdsmiljø i forhold til det fysiske. Dertil beretter visse om, at deres udfordringer ligger hos deres ledelse.

Jeg oplever, at det er de psykiske belastninger, der fylder mest pga. af arbejdsvilkårene og de få ressourcer/dårlige normeringer.

Pædagog,, vuggestue.

10. Arbejdsfællesskaber og -samarbejder

Stærke arbejdsfællesskaber indebærer, at der fokuseres på at løse kerneopgaven i fællesskab på arbejdspladsen. I et stærkt arbejdsfællesskab er der tillid til, at alle faggrupper har kompetencer og viden, der er nødvendige for at løse kerneopgaven. På den måde er man afhængig af hinanden, og der bliver således skabt et professionelt "vi" på arbejdspladsen.

Afsnittet her handler både om arbejdspladsen, kollegerne og ledelsen. Spørgsmålene vedr. arbejdspladsen generelt omhandler [indflydelse på opgaveløsningen](#), [konfliktløsning](#), [information](#) samt [uddannelse og kurser](#). Hvad angår kolleger, er der spurgt ind til det [kollegiale forhold](#) samt [kollegial hjælp og støtte](#), mens spørgsmålene om leder omhandler [ledelsesevner](#), [anerkendelse](#) samt [hjælp og støtte](#). Emnet rundes af med en analyse af medlemmernes egne kommentarer.

Overordnet viser resultaterne at:

- Knap syv ud af 10 (68 %) af FOAs medlemmer oplever at have meget høj eller høj grad af indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Flere i Teknik- og Servicesektoren sammenlignet med i Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor oplever at have meget høj grad af indflydelse.
- Ansatte i hjemmeplejen oplever en mindre grad af indflydelse sammenlignet med ansatte på andre arbejdssteder.
- Færre daginstitutionsansatte end dagplejere, og hjemmeplejeansatte end ansatte på plejecentre får tilbudt den uddannelse eller de kurser, de har brug for i deres arbejde.
- To ud af tre mener, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejder. Dette har betydning for medarbejdernes overvejelser om at søge væk fra arbejdspladsen samt for deres vurdering af det generelle arbejdsmiljø. Vurderes lederens evne til at lede sine medarbejdere dårligt, påvirkes fastholdelsen og arbejdsmiljøet negativt.
- Lederens anerkendelse af medlemmernes arbejde har betydning for fastholdelsen på arbejdspladsen. Flere af dem, som oplever manglende anerkendelse, overvejer at finde et nyt arbejde sammenlignet med dem, der oplever, at deres arbejde anerkendes.
- Mens mere end ni ud af 10 (92 %) i meget høj eller høj grad oplever, at få hjælp og støtte fra deres nærmeste kolleger, gælder det for godt halvt så mange (44 %), når det gælder nærmeste leder.

Indflydelse på løsningen af arbejdsopgaver

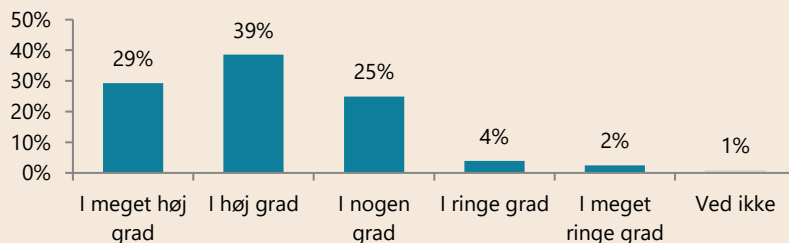
Knap syv ud af 10 (68 %) oplever, at de har enten meget høj (29 %) eller høj (39 %) grad af indflydelse på løsningen af deres arbejdsopgaver. Dertil kommer 25 procent, der har svaret "I nogen grad" (se figur 69A). Derimod er det kun 4 procent, som i ringe grad har indflydelse, og 2 procent som svarer "I meget ringe grad".

Mens der ikke er fundet nogle overordnede variationer på tværs af sektorerne, er der alligevel visse forskelle, når man ser isoleret på andelen, der har svaret "I meget høj grad" inden for FOAs fire sektorer. I figur 69B fremgår det, at der er en højere andel, som svarer, at de "I meget høj grad" har indflydelse blandt medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren (45 %) sammenlignet med Pædagogisk Sektor (28 %) og Social- og Sundhedssektoren (27 %). Sammenlignet med andre danskere i job (26 %) har en tidligere analyse⁹ vist, at flere medlemmer i Social- og Sundhedssektoren (35 %) sommetider, sjældent eller aldrig har indflydelse på deres arbejdsopgaver.

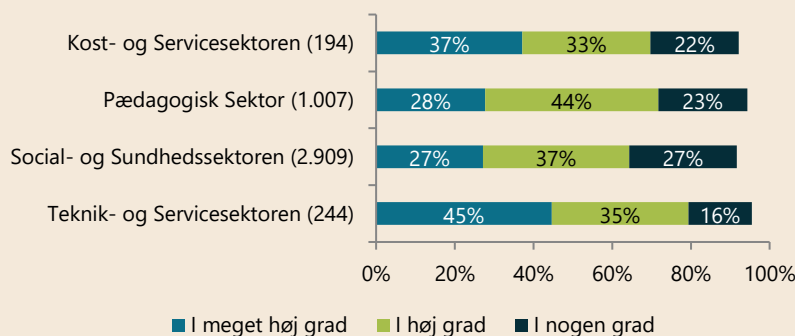
Det er desuden undersøgt, om der er forskel på den oplevede grad af indflydelse på tværs af aldersgrupper. Analysen viste dog, at der hverken er flere eller færre i en særlig aldersgruppe, der oplever at have høj eller lav grad af indflydelse.

Figur 69. I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



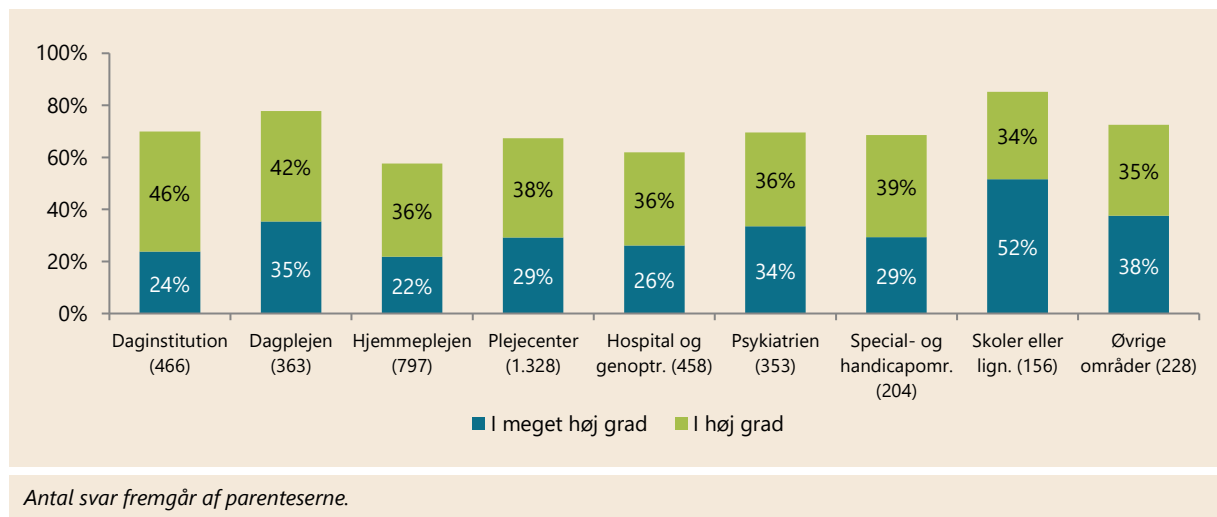
Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

⁹ Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017 – og udviklingen siden 2010. Statens Institut for Folkesundhed.

Der ses en variation i graden af indflydelse på tværs af respondenternes arbejdssted i figur 70. Knap seks ud af 10 (58 %) af de ansatte i hjemmeplejen angiver at de har høj eller meget høj grad af indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Det er færre sammenlignet med alle andre arbejdssteder bortset fra ansatte på hospitaler og genoptræningstilbud, hvor forskellen ikke er statistisk signifikant.

Figur 70. Grad af indflydelse opgaveløsning. Fordelt på arbejdssteder.



Retfærdig konfliktløsning

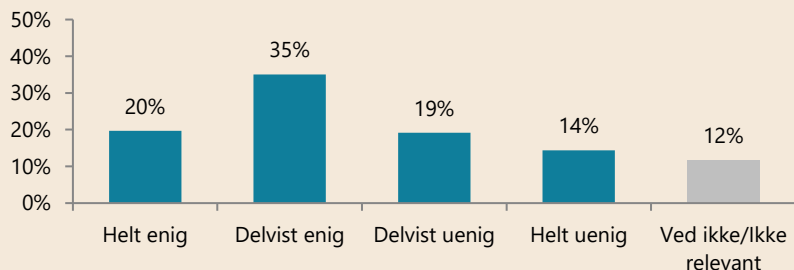
Til spørgsmålet om hvorvidt konflikter på arbejdspladsen bliver løst på en retfærdig måde, erklærer lidt over halvdelen (55 %) sig enige. Som det fremgår af figur 71A, er det modsat hver tredje (33 %), som er uenige i udsagnet. Mere end hver tiende (12 %) har svaret "Ved ikke".

I figur 71B er svarene opdelt på sektor. Her ses det, at 65 procent af medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren mener, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde på deres arbejdsplads. Det er flere sammenlignet med medlemmerne i Kost- og Servicesektoren (49 %) og Social- og Sundhedssektoren (53 %). Blandt medlemmer i Pædagogisk Sektor er andelen 57 procent. Variationen i andelen af "Ved ikke"-svar sektorerne imellem er ligeledes iøjefaldende.

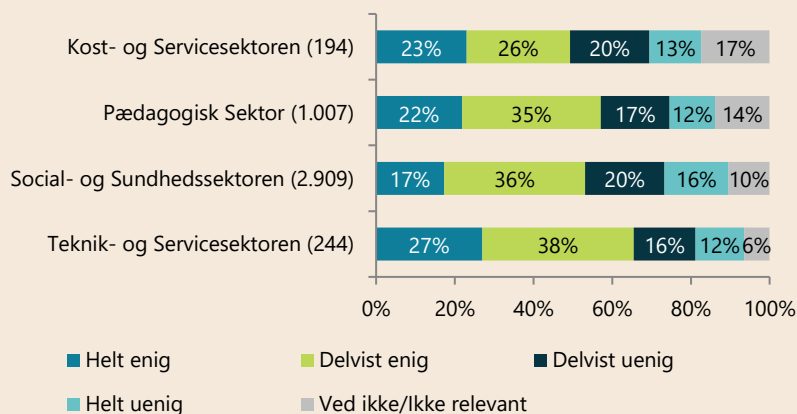
En supplerende analyse viste, at der mellem 2017 og 2019 har været et fald i andelen af medlemmer, der mener, at der er en retfærdig konfliktløsning på deres arbejdsplads. I 2017 svarede i alt 65 procent "Helt enig" eller "Delvist enig", mens den tilsvarende andel i 2019 var faldet til 56 procent. Siden 2019 har udviklingen således også været stabil.

Figur 71. Konflikter bliver løst på en retfærdig måde på min arbejdsplads.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

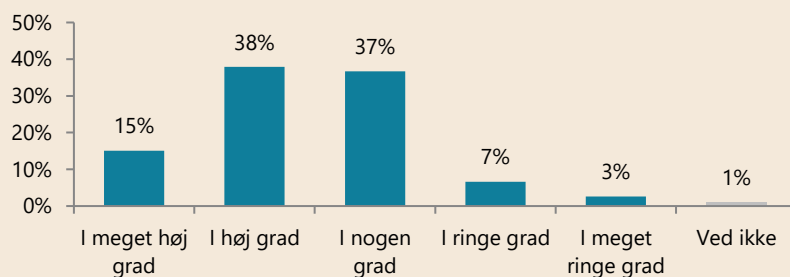
Nødvendig information for at kunne udføre arbejdet

Adspurgte om medlemmerne får den information, som de behøver for at udføre deres arbejde, angiver ni ud af 10 (90 %), at de bliver tilstrækkeligt informeret. Det ses i figur 72A. Disse er fordelt på 15 procent, som i meget høj grad oplever, at de får den nødvendige information, 38 procent, som svarer "I høj grad", og 37 procent, som svarer "I nogen grad". Dertil svarede 7 procent "I ringe grad" og 3 procent "I meget ringe grad".

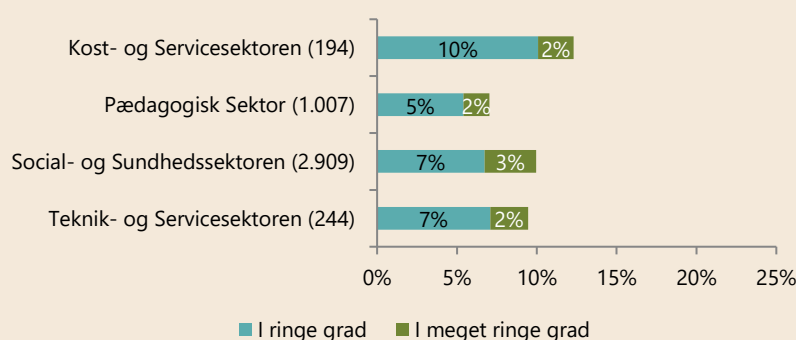
Der er ikke fundet de store forskelle i svarfordelingen på tværs af sektor. Der ses dog en tendens til, at en højere andel i Kost- og Servicesektoren svarer, at de i ringe eller meget ringe grad får den nødvendige information (Figur 72B). Grundet et lavt antal respondenter er det dog ikke muligt at konkludere.

Figur 72. I hvilken grad får du den information, du behøver, for at udføre dit arbejde?

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Uddannelse og kurser

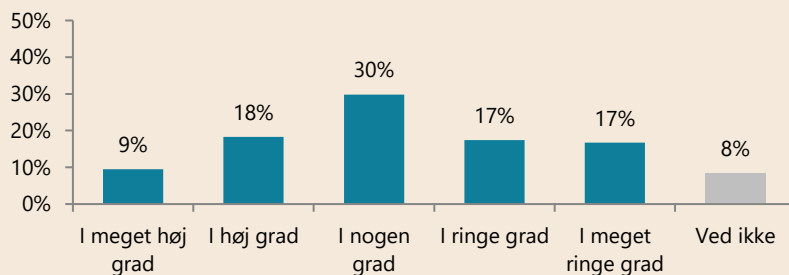
Endeligt er medlemmerne blevet spurgt, hvorvidt de får tilbudt den uddannelse eller de kurser, som de har brug for i deres arbejde. Svarfordelingen fremgår af figur 73A herunder.

En tredjedel af medlemmerne (34 %) svarer, at de i ringe eller meget ringe grad oplever at få tilbud om nødvendig uddannelse og kurser. Modsat svarer samlet set 57 procent enten "I meget høj grad" (9 %), "I høj grad" (18 %) og "I nogen grad" (30 %).

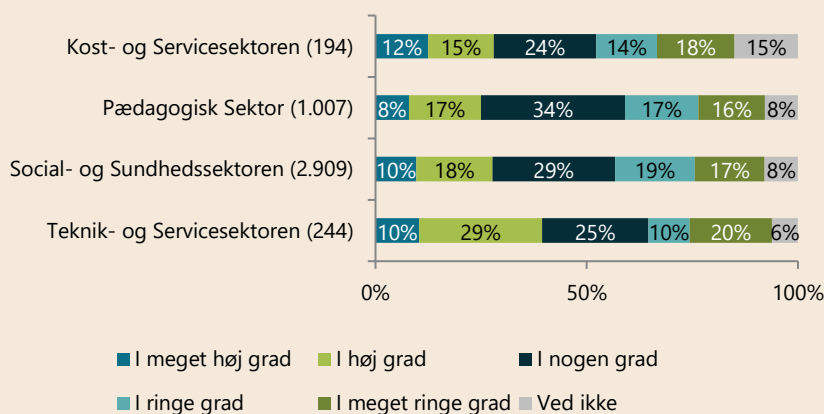
Fordelt på sektor i figur 73B varierer andelen af svar ikke markant. Dog er der flere i Teknik- og Servicesektoren, som mener at de i meget høj grad eller høj grad får tilbudt nødvendige kurser og uddannelse (39 %), sammenlignet med de tre andre sektorer.

Figur 73. I hvilken grad får du tilbudt den uddannelse/de kurser, du har brug for i dit arbejde?

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



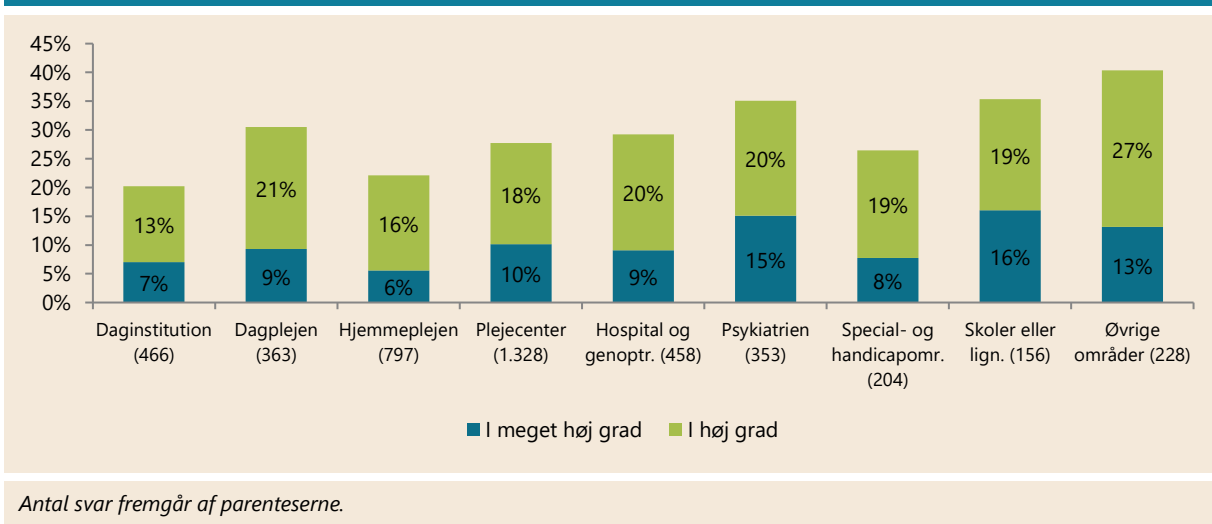
Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

På tværs af arbejdssteder ses det i figur 74 på næste side, at færre daginstitutionsansatte (20 %) enten i meget høj eller høj grad får tilbudt de nødvendige kurser og uddannelse, som de har brug for i deres arbejde sammenlignet med fx dagplejere (30 %). Også blandt ansatte i hjemmeplejen (22 %) er

andelen lavere, når man sammenligner med deres kolleger på plejecentre (29 %) eller ansatte i psykiatrien (35 %).

Figur 74. Tilbud om nødvendige kurser. Fordelt på arbejdssted.



Forhold til kollegaer

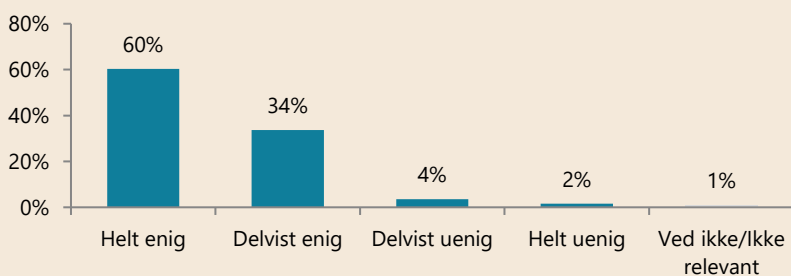
Langt størstedelen af FOAs medlemmer har et godt forhold til deres kolleger. Figur 75A herunder viser, at mere end ni ud af 10 (94 %) erklærer sig helt eller delvist enige i udsagnet om at have et godt forhold til kollegerne. Heraf er over halvdelen (60 %) helt enige, mens 34 procent svarer "Delvist enig".

Af figur 75B fremgår det, at der ikke er store forskelle sektorerne imellem. Dog adskiller Kost- og Servicesektoren sig ved at lave en lavere andel, som svarer "Helt enig" (54 %) i forhold til Teknik- og Servicesektoren, hvor 69 procent har angivet det svar.

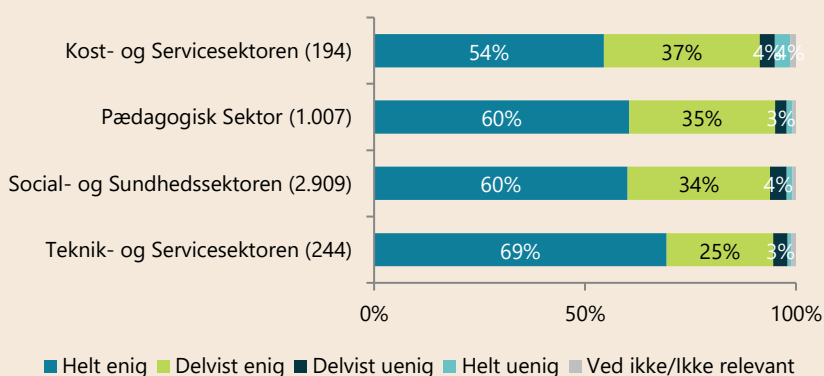
Der er ikke sket en udvikling i andelen af enige medlemmer siden hverken 2017 (93 %) eller 2019 (94 %) (fremgår ikke af figur). Derudover er der ikke fundet nævneværdige forskelle på tværs af arbejdssted eller alder.

Figur 75. Jeg har et godt forhold til mine kolleger.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor for 2022



Antal svar: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

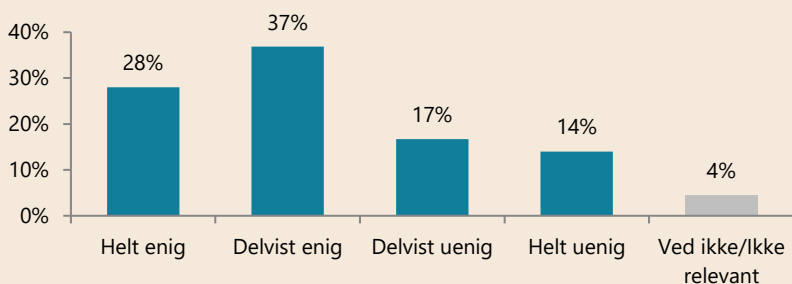
Nærmeste leders ledelsesevner

Tre ud af 10 (31 %) synes ikke, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere. Det fremgår af figur 76A, hvor 14 procent har svaret, at de er helt uenige i udsagnet, mens 17 procent har svaret "Delvist uenig". Modsat har i alt 65 procent, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere. Heraf svarede 37 procent "Delvist enig", mens 28 procent svarede "Helt enig". 4 procent svarede "Ved ikke".

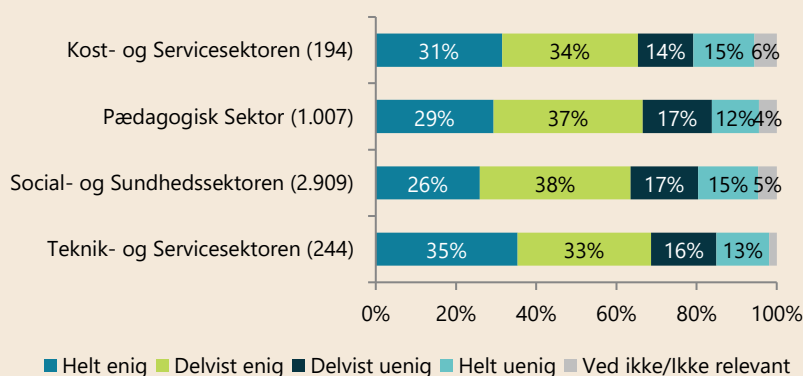
Opdelt på sektor i figur 76B fremgår det endnu engang, at der ikke er store forskellene sektorerne imellem, ift. vurdering af nærmeste leders lederegenskaber. Derudover er andelen af medlemmer, der forholder sig enige stabilt både fra 2017 (63 %) og 2019 (64 %). Der er ikke fundet forskelle på tværs af arbejdssteder.

Figur 76. Min nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere.

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



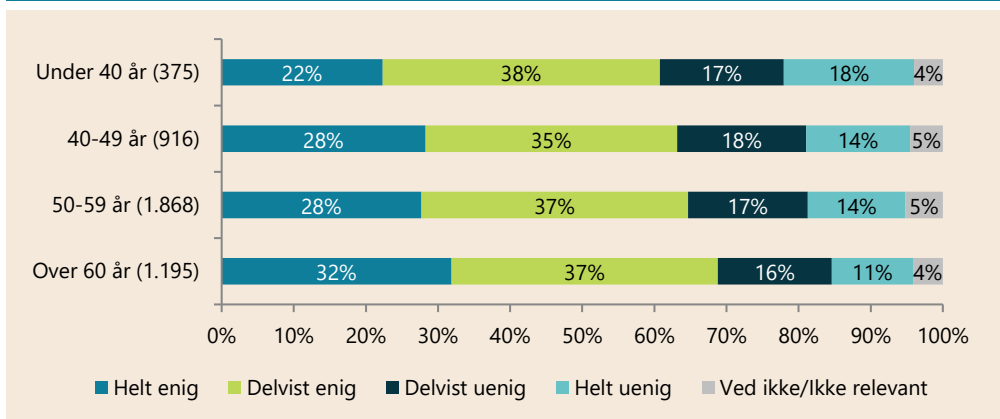
Antal svar: 4.354.

Anm.: Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrunding.

Det er også undersøgt om medlemmernes alder har betydning for, om de synes, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere. Figur 77 illustrer en tendens til, at jo yngre medlemmerne er, desto mere uenige er de i, at deres leder har gode ledelsesevner. Dog er der kun en statistisk

signifikant forskel på de yngste og ældre medlemmer. Færre under 40 år (60 %) mener, at nærmeste leder er god til at lede medarbejderne, sammenlignet med deres kolleger over 60 år (69 %).

Figur 77. Min nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere. Fordelt på alder.

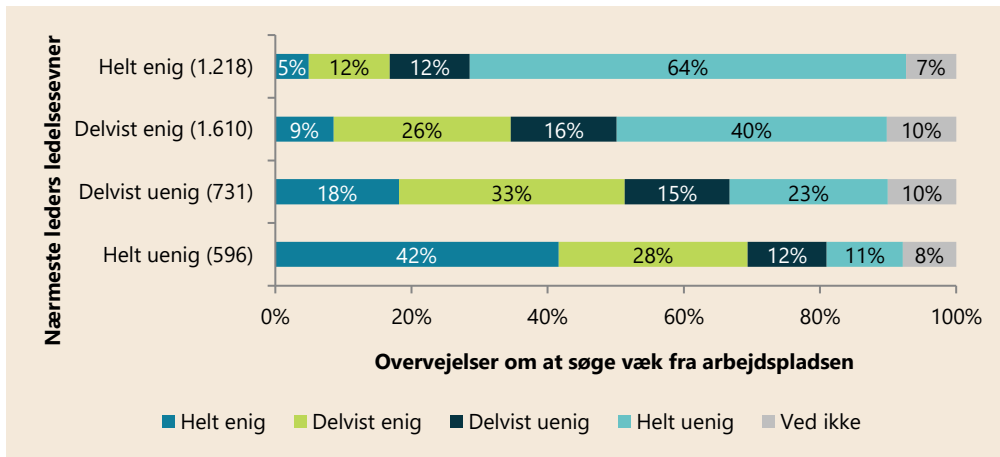


Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

I figur 78 på følgende side er det undersøgt hvorvidt den nærmeste leders evne til at lede sine medarbejdere har betydning for fastholdelsen på arbejdspladsen. Figuren illustrerer, at der er forskel på andelen der overvejer at søge væk fra arbejdspladsen afhængig af nærmeste leders ledelsesevner. Blandt medlemmer, som er helt enig i, at deres leder er god til at lede sin medarbejdere, går blot 17 procent med tanker om at søge væk fra arbejdspladsen. Modsat angiver 70 procent, at dem, der ikke mener at lederen har gode ledelsesevner, at de overvejer at finde en ny arbejdsplads.

Figur 78. Betydninger af nærmeste leders ledelsesevner ift. overvejelser om at søge væk fra arbejdspladsen.



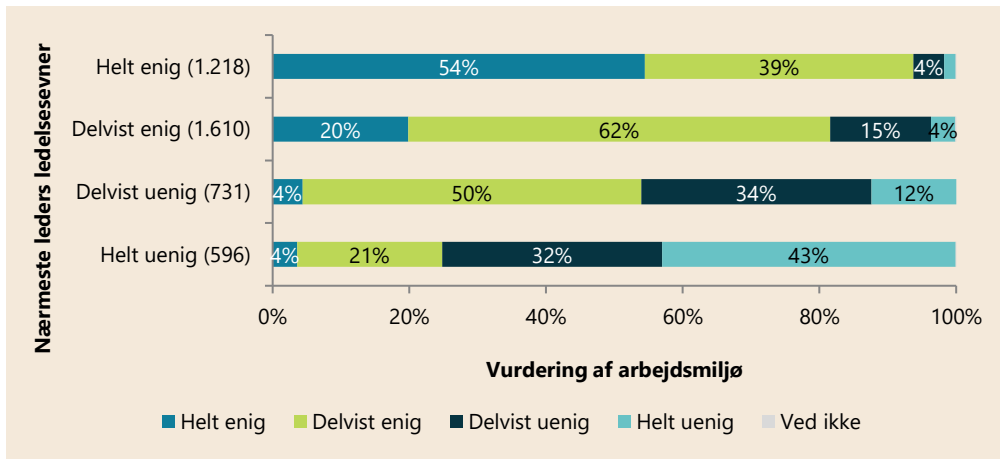
Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Nærmeste leders ledelsesevner er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Min nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere". Overvejelser om at søge væk fra arbejdspladsen er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg overvejer at søge væk fra min nuværende arbejdsplads". Respondenterne havde også mulighed for at svare "Ved ikke/ikke relevant" til spørgsmålet om nærmeste leders ledelsesevner, denne svarkategori fremgår ikke af figuren.

Udover betydning for fastholdelsen på arbejdspladsen, har lederens evne til at lede til medarbejdere også stor betydning for, hvorvidt medarbejderne oplever, at de har et godt arbejdsmiljø. Jo mere enige medlemmer er i, at deres leder har gode ledelsesevner, desto flere oplever arbejdsmiljø som godt. Det fremgår af figur 79.

Hele 93 procent af dem, der har svaret "Helt enig" til, at deres leder er god til at lede sine medarbejdere, synes generelt, at deres arbejdsmiljø er godt. Blandt dem der er helt uenige i nærmeste leders ledelsesevner, oplever blot 25 procent er godt arbejdsmiljø.

Figur 79. Betydninger af nærmeste leders ledelsesevner ift. vurderingen af arbejdsmiljøet



Antal svar fremgår af parenteserne.

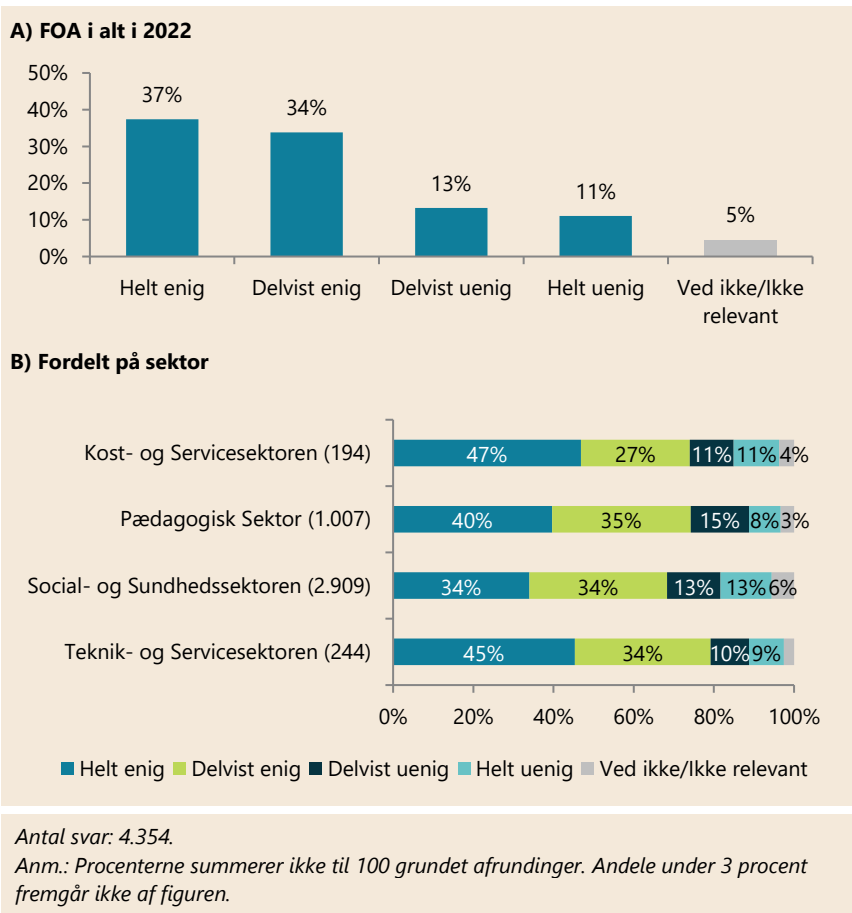
Anm.: Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrunding. Nærmeste leders ledelsesevner er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Min nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere". Vurderingen af arbejdsmiljøet er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads".

Anerkendelse fra nærmeste leder

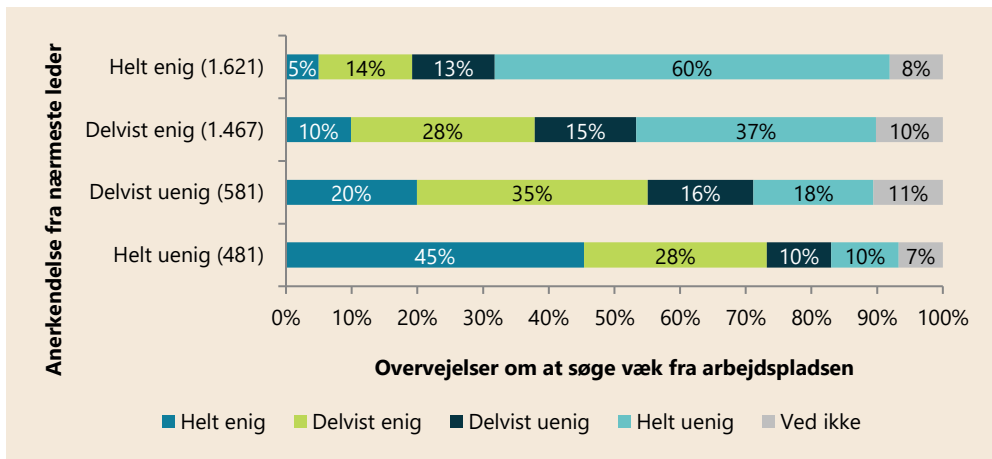
Medlemmerne har dernæst skulle forholde sig til udsagnet: "Mit arbejde bliver anerkendt af min nærmeste leder" (svarfordeling fremgår af figur 80A). Det erklærer sammenlagt syv ud af 10 (71 %) sig enige i. Heraf er det 37 procent, som er helt enige, men 34 procent er delvist enige. Modsat mener 25 procent ikke, at deres arbejde bliver anerkendt af deres nærmeste leder. 5 procent har svaret "Ved ikke". En tilsvarende svarfordeling sås i 2019.

På sektorniveau er der ikke signifikante forskelle på svarfordelingerne (se figur 80B).

Figur 80. Mit arbejde bliver anerkendt af min nærmeste leder.



Det er i en supplerende analyse undersøgt, om lederens anerkendelse har betydning for fastholdelsen på arbejdspladsen. Som det er illustreret i figur 81 på næste side, overvejer hele 73 procent af dem, der ikke føler, at deres arbejde anerkendes af deres leder at skifte arbejdsplads. Blandt dem der modsat føler sig anerkendt overvejer blot 19 procent at finde en ny arbejdsplads.

Figur 81. Betydningen af anerkendelse ift. fastholdelse på arbejdspladsen


Antal svar fremgår af parenteserne.

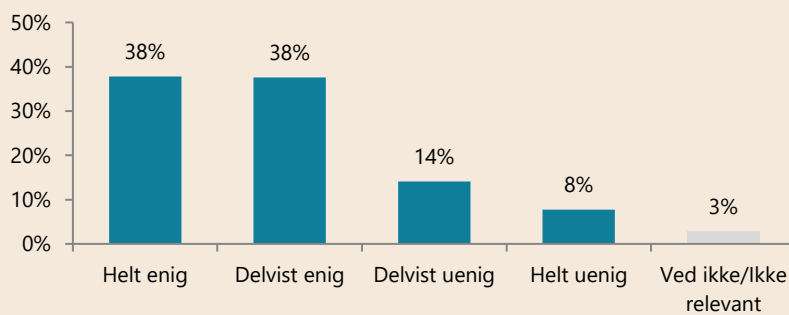
Anm.: Anerkendelse fra nærmeste leders er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Mit arbejde bliver anerkendt af min nærmeste leder". Overvejelser om at søge væk fra arbejdspladsen er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg overvejer at søge væk fra min nuværende arbejdsplads". Respondenterne havde også mulighed for at svare "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet om anerkendelse fra nærmeste leder, denne svarkategori fremgår ikke af figuren.

Faglig diskussion med kolleger og leder

Tre ud af fire (75 %) oplever, at de har gode muligheder for at diskutere faglige udfordringer med deres kolleger og leder (figur 82). Modsat angiver lidt mere end hver femte (22 %), at de ikke mener, at mulighederne for at drøfte faglige udfordringer med deres kolleger/deres leder er gode. Der er ikke nævneværdige forskelle ift. tidligere år.

Mens både Social- og Sundhedssektoren (76 %), Teknik- og Servicesektoren (76 %) og Pædagogisk Sektor (77 %) læner sig op ad den samlede andel for FOA, er andelen lidt lavere i Kost- og Servicesektoren (68 %) (fremgår ikke af figur).

Figur 82. Jeg har gode muligheder for at diskutere faglige udfordringer med mine kolleger/min leder



Antal svar: 4.354. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

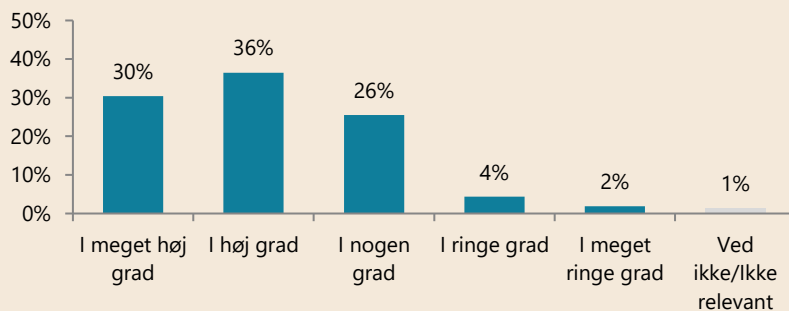
Hjælp og støtte fra kolleger og ledere

Mere end ni ud af 10 (92 %) oplever, at de får hjælp og støtte fra deres nærmeste kolleger. Heraf svarer 30 procent "I meget høj grad", 36 procent "I høj grad", og 26 procent svarer "I nogen grad". Blot 4 procent har svaret, at de kun i ringe grad får hjælp og støtte fra de nærmeste kolleger, mens 2 procent svarer "I meget ringe grad". Det fremgår af figur 83A.

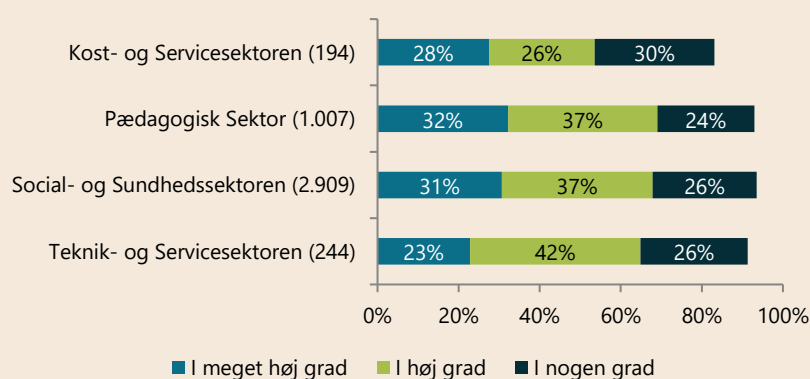
I Kost- og Servicesektoren er andelen af medlemmer, som har svaret at de enten i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad 84 procent. Det er færre end i både Pædagogisk Sektor (93 %) og Social- og Sundhedssektoren 94 %. I Teknik- og Servicesektoren er den tilsvarende andel 91 procent (se figur 83B).

Figur 83. I hvilken grad får du hjælp og støtte fra dine nærmeste kolleger?

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



Antal svar: 4.354. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

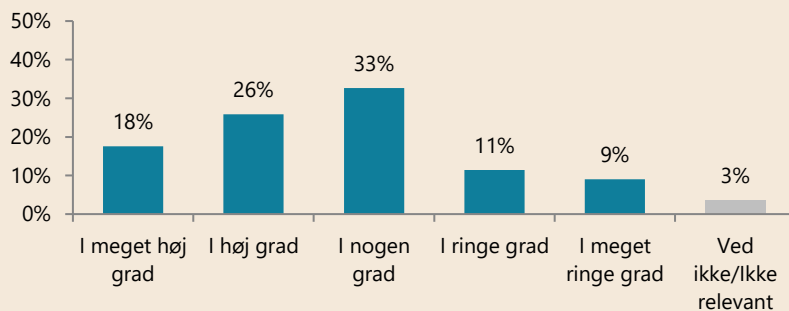
Dernæst er medlemmerne blevet bedt om at forholde sig til det samme udsagn, men i forhold til deres leder, hvilket fremgår af figur 84A. En ud af 10 (9 %) oplever, at de i meget ringe grad får hjælp og støtte fra nærmeste leder. Tre ud af 4 medlemmer (76 %) svarer, at de får hjælp og støtte af deres nærmeste leder. Heraf svarer hver femte (18 %) "I meget høj grad", hver fjerde (26 %) svarer "I høj

grad", og hver tredje (33 %) svarer "I nogen grad". Samtidigt svarer 11 procent, at de kun i ringe grad får hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

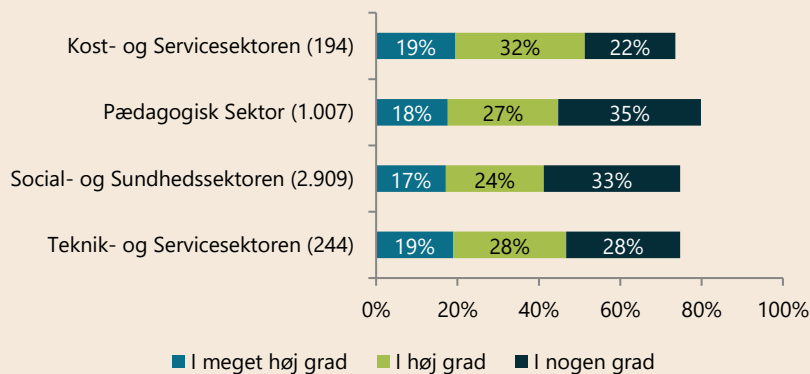
Der er igen ikke iøjefaldende store forskelle på sektorernes svarfordelinger, som det ses i figur 84B. Der er dog en lidt større andel af medlemmer fra Pædagogisk Sektor (80 %) som oplever meget høj, høj eller nogen grad af hjælp og støtte fra deres leder sammenlignet med FOAs medlemmer i Social- og Sundhedssektoren (74 %).

Figur 84. I hvilken grad får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder?

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor



Antal svar: 4.354. Procenterne i figur 84A summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Medlemmernes egne ord og arbejdsfællesskaber og -samarbejder

I forlængelse med spørgsmålene om arbejdsfællesskaber, havde medlemmerne mulighed for at komme med yderligere kommentarer til temaet. I alt benyttede 377 medlemmer sig af dette.

En gennemgang af alle kommentarerne viser, at det største tema handler om lederne. Til sammen vedrører tre ud af 10 kommentarer (29 %) udfordringer med ledelse, herunder både dårlig og helt manglende ledelse.

16 procent af kommentarerne kredser specifikt om relationen til lederne. Medlemmerne oplever blandt andet, at deres ledere ikke er synlige eller tilstedeværende nok. Særligt medlemmer i skifteholdsarbejde, som for eksempel arbejder på aftenholdet, fortæller, at de har meget lidt kontakt med deres leder. Det fører til, at de føler sig nedprioriteret i forhold til deres kolleger, som er på daghold.

Medlemmernes kommentarer sætter også fokus på balancen mellem ledelse og selvbestemmelse. Mens mange er glade for at have indflydelse, er der flere, som udtrykker, at det kammer for meget over til den forkerte side, hvor ledelsen i stedet opleves som ikke tilstedeværende. For enkelte medlemmer oplever de usaglige ledere, hvor de beretter om manglende MUS-samtaler, indkaldelser til tjenestesamtaler over småting eller decideret mobning,

Derudover er det hver tiende (10 %), som angiver, at deres leder er ny. Mange bruger kommentarfeltet til at fortælle, at de endnu ikke kender deres leder særlig godt, efter at de har skulle forholde sig til lederens kompetencer i spørgsmålene forinden. Denne store andel indikerer, at der er stor omskiftelighed på lederniveauet i FOAs sektorer. Derudover er der en andel på 3 procent, som svarer, at de i en længere periode har manglet en leder, hvilket for nogle har stået på i op til 1,5 år. Disse holdninger kommer til udtryk i følgende udvalgte kommentarer.



Min nye leder mener ikke, at nattevagter er "noget", og vi må ikke længere kontakte eksterne samarbejdspartnere, fx hjælpemidler eller læge. Vi må ikke drøfte arbejdet/borgerne med kolleger fra andre vagtlag, da der ikke er "overlap," og vi skal udelukkende give og modtage skriftlig dokumentation, som er stort set ikkeeksisterende.

Social- og sundhedsassistent, plejehjem/plejecenter eller aktivitetscenter.

Ledelsen fralægger sig en stor del af deres ansvar, som de i stedet lægger over på medarbejderne. Det er både godt og skidt! Det giver stor indflydelse på løsningen af arbejdet. Til gengæld giver det også en del ekstra arbejdsopgaver, som vi ikke har tid til. Især nu hvor vi nednormerer. Ift. til kompetenceudvikling og uddannelse, så er det ikke noget, vi aktivt bliver tilbudt. Man skal selv sørge for at argumentere for det. Især ufaglærte får ikke væsentlige kompetenceløft!

Medarbejder, specialområdet (handikapinstitution, døgninstitution, specialskole o. lign).

Ledelsen er stort set ikke til stede. Svære at få fat på i det daglige, meget lidt synlige. Ofte kommer man til som SSA at sidde med et ansvar, som man ikke betales for eller bør have. Dette gælder utilfredse borgere eller pårørende, som lader deres vrede og frustration gå ud over de forkerte. Har mange kollegaer, der dagligt er kede af det, når de gang på gang skal skældes ud flere om dagen.

Social- og sundhedsassistent, hjemmeplejen.

Udover temaet om ledelse handler næstflest (18 %) kommentarer om udfordringer i forbindelse med kurser og uddannelse. Næsten hver femte kommentar (18 %) drejer sig om dette. Mange af medlemmerne udtrykker, at de gerne vil videreudvikle sig og styrke deres faglighed, men at de oplever forskellige forhindringer for, at det kan ske. Flere udtrykker, at der er decideret modvilje på arbejdspladsen mod videreuddannelse, mens andre beskriver, at det kun er visse faggrupper på eller med mest tilknytning til arbejdspladsen, som får uddannelsesmuligheder. Nogle medlemmer fortæller også, at det er hos FOA, de får tilbudt uddannelse, og ikke via deres arbejdsplads. Dertil er økonomi et større undertema. Det drejer sig blandet andet om de udfordringer, der opleves, når uddannelse ikke kan tælle som arbejdstid, eller når der er mange selvbetalingselementer. For medlemmerne bliver det barrierer for deres faglige udvikling.

Kurser er et onde, siger min leder, så ingen kurser de sidste 5 år.

FOA Fælles ejendomsdrift.

Vores leder vil ikke have, at vi uddanner os, selvom jeg har gjort opmærksom på uddannelsespuljen.

Social- og sundhedsassistent, behandlings- eller distriktpsychiatrien.

Vi har fået en fysioterapeut til leder. Hun går desværre kun op i at få videreuddannet sine SSA'ere og den fysioterapeut, der er blevet ansat under FOAs overenskomst. Vi SSH'ere og ufaglærte har hun brug for, men hun bruger os ikke til at sparre med. Vi er ikke gode nok.

Social- og sundhedshjælper, hjemmeplejen.

Et stort tema er dårligt samarbejde, hvilket 16 procent af kommentarerne handler om. Der fortælles blandt andet om manglende konfliktløsning, udfordringer i samarbejdet mellem faggrupperne på arbejdspladsen og mellem de forskellige vagtlag. Det fører til, at flere medlemmer har en negativ opfattelse af deres arbejdsmiljø. Flere af dem, som har kommenteret, har også en opfattelse af, at det er enkelte personer, som skaber konflikter på deres arbejdsplads. Det nævnes også, at en del af samarbejdsudfordringerne skyldes, at der er en stor udskiftning af medarbejdere. Det medfører i sagens natur mere ustabile relationer og arbejdsvilkår. Dertil kommer, at mængden af ufaglærte kollegaer opleves som stigende af flere, hvilket vanskeliggør det faglige samarbejde mellem kolleger.

God samarbejdet kræver gode relationer. Lige nu er vores arbejdsplads som en "banegård" - folk kommer og går - vagtplaner skal gå op. Det er svært nok at huske navne og faglig baggrund. Hvordan er det muligt at skabe sunde relationer på disse vilkår?

Social- og sundhedshjælper, hjemmeplejen.

Der er mangel på forståelse af arbejdsfællesskab.

Pædagog (LFS, dag), børnehave.

Konflikter bliver ikke løst. Kollegaer ønsker at hjælpe, men er selv pressede.

Social- og sundhedsassistent, socialpsykiatrien, bostøtte, botilbud o.lign.

Endeligt er der et væsentligt tema om ressourceknaphed. 7 procent af kommentarerne italesætter, hvordan arbejdsfællesskabet faktisk fungerer, men at for lidt tid og for få hænder går ud over samarbejdet. Medlemmerne fortæller eksempelvis, at manglende medarbejderressourcer går ud over den tid, de skal have væk fra borgerne til at have ordentlig faglig sparring, hvilket fører til frustration.



Vi er et godt team og holder sammen. Men der er næsten aldrig tid til, at man kan finde rum til at drøfte ting/sparre med hinanden, fordi man er blandt børn hele tiden. Når man ikke når at spise eller tisse i løbet af 8 timer, så når man slet ikke at have fagligt reflekterende samtaler. Og gud ved hvor meget, vi har brug for det.

Pædagog, (LFS, dag), børnehave.

Alle er pressede, og det skaber konflikter, og de fleste kollegaer er uden overskud, som er helt forståeligt.

Social-og sundhedsassistent, plejehjem/plejecenter eller aktivitetscenter.



11. Stress

Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, men bunder ofte i en ubalance mellem de krav, man bliver stillet over for i en arbejdssituation og de ressourcer, der er til rådighed til at løse opgaverne. Næsten alle former for arbejdsbetinget stress kan forebygges på den ene eller anden måde. Målet vil typisk være at reducere de risikofaktorer, der kan føre til stress.

Spørgsmålene i dette afsnit forsøger at kortlægge [forekomsten af stress](#) og [kilderne hertil](#) samt [konsekvenser af stress ift. fastholdelse](#) og [betydningen af godt arbejdsmiljø og indflydelse](#). Medlemmerne er også blevet bedt om at give deres kommentarer til emnet om stress. Som afslutning præsenteres et par eksempler herpå.

Opsummeret viser resultaterne at:

- Over halvdelen af FOAs medlemmer i meget høj, høj eller nogen grad føler sig stressede. Stress er særligt udbredt blandt daginstitutionsansatte samt ansatte i ældreplejen og ydermere særligt blandt yngre medlemmer.
- Flertallet peger på, at arbejdet er den primære stressårsag.
- Både arbejdsmiljøet og graden af indflydelse på opgaveløsningen har betydning for, om medlemmerne føler sig stressede eller ej.
- Jo mere stressede medlemmerne er, des større en andel overvejer både at søge væk fra arbejdspladsen samt helt at skifte fag eller branche.

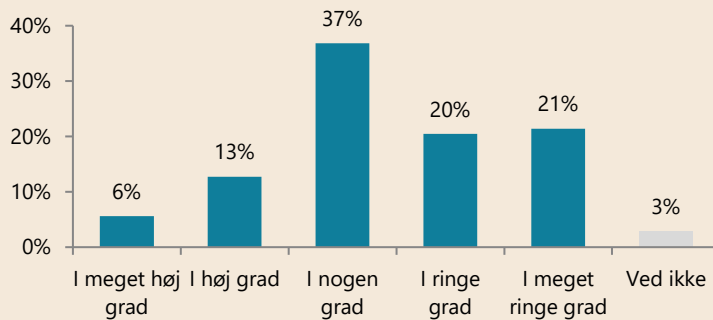
Forekomsten af stress

I 2022 svarer over halvdelen (55 %) af FOAs medlemmer, at de er stressede. Størstedelen af disse, nemlig 37 procent, angiver, at de i nogen grad er stressede, mens 6 procent svarer "I meget høj grad", og 13 procent svarer "I høj grad" (se figur 85A). Sammenholdes de tre sidste arbejdsmiljøundersøgelser, er andelen af stressede FOA-medlemmer faldet en smule mellem 2019 (59 %) og 2022 (55 %), mens der ikke var nogen forskel mellem 2017 (60 %) og 2019 (ikke vist i figur).

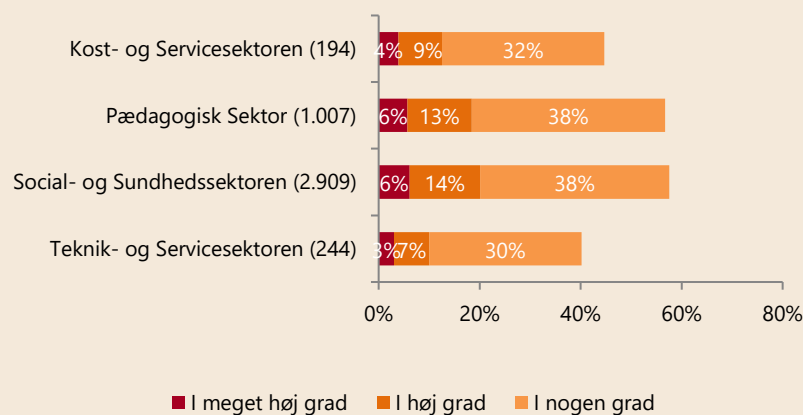
Opdeles spørgsmålet om stress på sektor, ses det, at andelen af stressede medlemmer er højest i Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor, hvor hhv. 58 procent og 57 procent svarer, at de er stressede. Til sammenligning gælder det 45 procent i Kost- og Servicesektoren og 40 procent i Teknik- og Servicesektoren (se figur 85B).

Figur 85. I hvilken grad føler du dig stresset?

A) FOA i alt for 2022



B) Fordelt på sektor for 2022



Antal svar i figur 85A: 4.354. Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

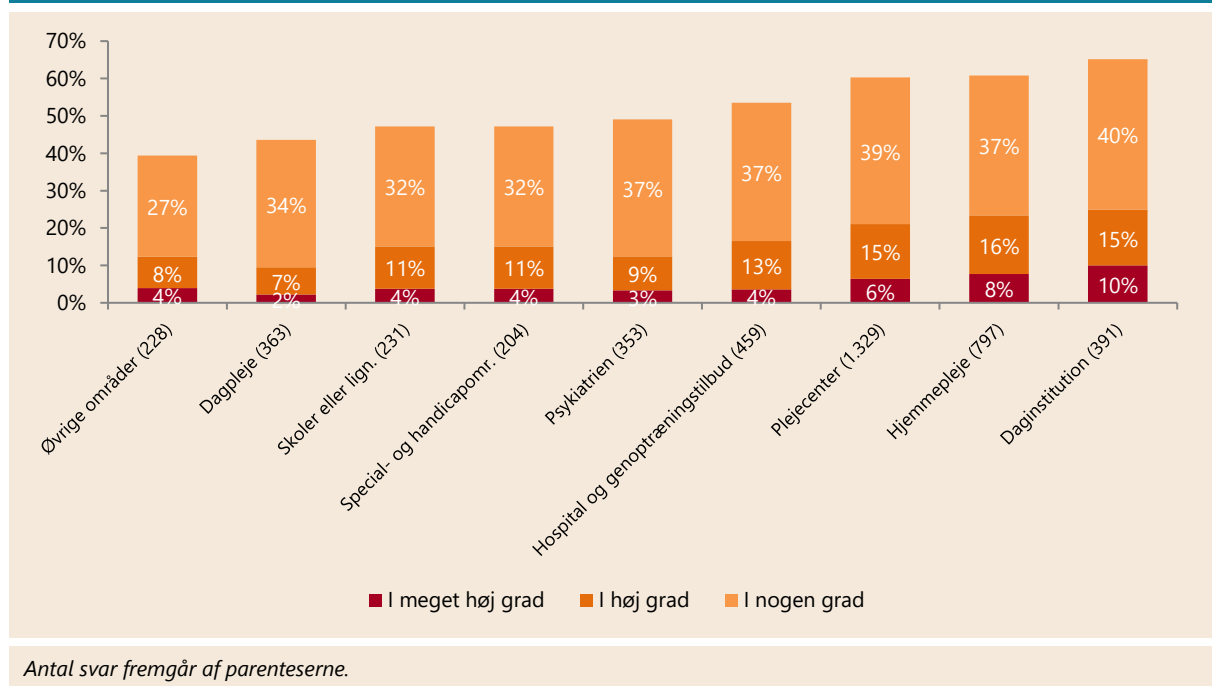
Antal svar i figur 85B fremgår af parenteserne.

I figur 86 ses andelen af medlemmer, der har svaret, at de i meget høj, høj eller nogen grad føler sig stressede fordelt på arbejdssted. Andelen af stressramte medlemmer varierer på tværs af arbejdsstederne, men er stadig høj for fx dagplejen (44 %), som ellers ligger i bunden. Minimum seks

ud af 10 ansatte på plejecentre (60 %), i hjemmeplejen (61 %) og i daginstitutioner (65 %) er stressede. Andelen for de resterende arbejdspladser fremgår af figuren.

Sammenholdt med arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2019, er der ikke sket nogle statistisk signifikante fald eller stigninger i andelen af stressede på de enkelte arbejdssteder.

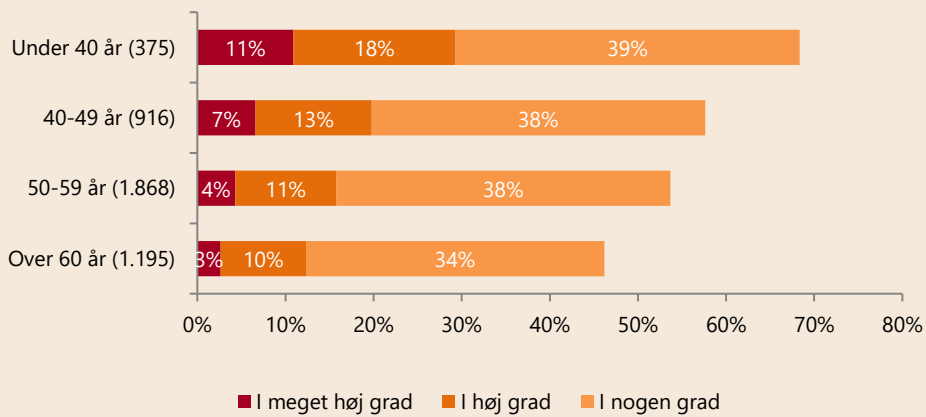
Figur 86. Andelen, der i meget høj, høj eller nogen grad føler sig stresset. Fordelt på arbejdssted.



Udvikling i forekomsten af stressrelateret sygefravær for 2017, 2019 og 2022 er ligeledes undersøgt (figur ikke medtaget). For ansatte i hjemmeplejen har forekomsten været stødt stigende gennem årene med en samlet stigning på 9 procentpoint fra 2017 (15 %) til 2022 (24 %). Blandt daginstitutionsansatte er stigningen sket mellem 2017 (13 %) og 2019 (22 %) og har altså siden da været konstant. På samme måde er der for plejehjemsansatte fundet en stigning mellem 2017 (13 %) og 2019 (22 %), mens der altså i perioden frem til 2022 ses en faldende tendens (19 %).

Figur 87 på næste side illustrerer sammenhængen mellem alder og stress. Af figuren ses en tendens til, at jo yngre medlemmerne er, i jo højere grad oplever de stress. Blandt medlemmerne under 40 år angiver tre ud af 10 (68 %), at de i enten meget høj, høj eller nogen grad føler sig stressede, mens den tilsvarende andel er 47 procent blandt medlemmer over 60 år. Der er altså flere af de yngste medlemmer, sammenlignet med de ældste, der føler sig stressede. Andelen af stressramte medlemmer i aldersgrupperne er hverken steget eller faldet siden 2017 og 2019 (ikke vist i figur).

Figur 87. Andelen, der i meget høj, høj eller nogen grad føler sig stresset. Fordelt på alder.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Kilde til stress og påvirkning af privatlivet

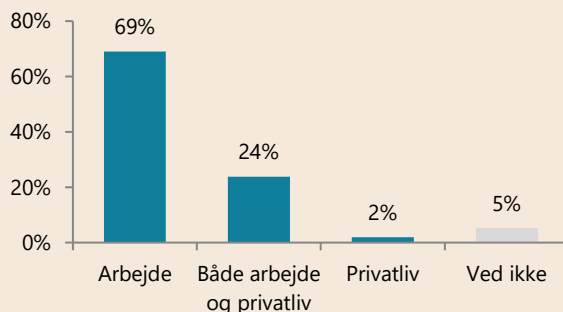
Medlemmer, som i meget høj grad, i høj grad, nogen grad eller ringe grad føler sig stressede, er blevet bedt om at forholde sig til, hvad den vigtigste kilde til deres stress er.

Til det peger syv ud af 10 (69 %) på arbejdet som den primære stresskilde. Det er en mindre stigning ift. 2019, hvor den tilsvarende procentandel var 63. Herudover svarer 24 procent, at stressårsagen er både arbejde og privatliv, mens 2 procent peger på, at det udelukkende er privatlivet (se figur 88A). Det er undersøgt, om der er forskel på årsagerne til stress for henholdsvis mandlige og kvindelige medlemmer. Analysen viste dog ingen forskel mellem kønnene (ikke vist i figur).

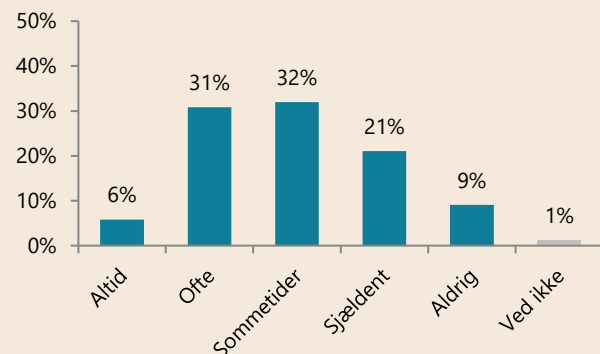
Af figur 88B fremgår det samtidig, at samlet set 37 procent af FOAs medlemmer altid eller ofte oplever, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over deres privatliv. Dertil kommer 32 procent, som svarer "Sommetider" til spørgsmålet, mens 21 procent svarer "Sjældent". Godt hver tiende (9 %) angiver, at de aldrig oplever, at arbejdet tager så meget energi, at deres privatliv påvirkes.

Figur 88. Kilder til stress og påvirkning af privatlivet.

A) Hvad er den vigtigste kilde til din stress?



B) Hvor ofte oplever du, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet?



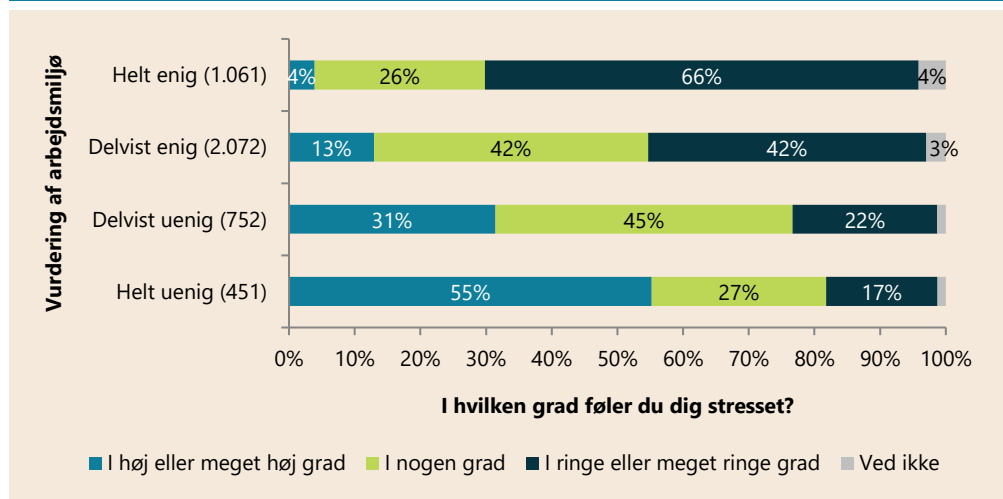
Antal svar i figur 88A: 3.294. Anm.: Spørgsmålet er kun stillet til dem, der har angivet, at de i meget høj grad, i høj grad, nogen grad eller ringe grad føler sig stressede.

Antal svar i figur 88B: 4.354. Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Betydning af godt arbejdsmiljø samt indflydelse ift. opgaveløsning

Sammenhængen mellem medlemmernes vurdering af deres arbejdsmiljø, og hvorvidt de oplever stress, ses i figur 89. Figuren viser, at jo mere enige medlemmer er, i at arbejdsmiljøet er godt, jo mindre er andelen af medlemmer, der i høj eller i meget høj grad er stressede. Er medlemmerne helt enige i, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er godt, rapporterer blot 4 procent, at de føler sig stressede. Det er færre sammenlignet med medlemmer, der er helt uenige i, at arbejdsmiljøet er godt. Her er den procentvise andel 55.

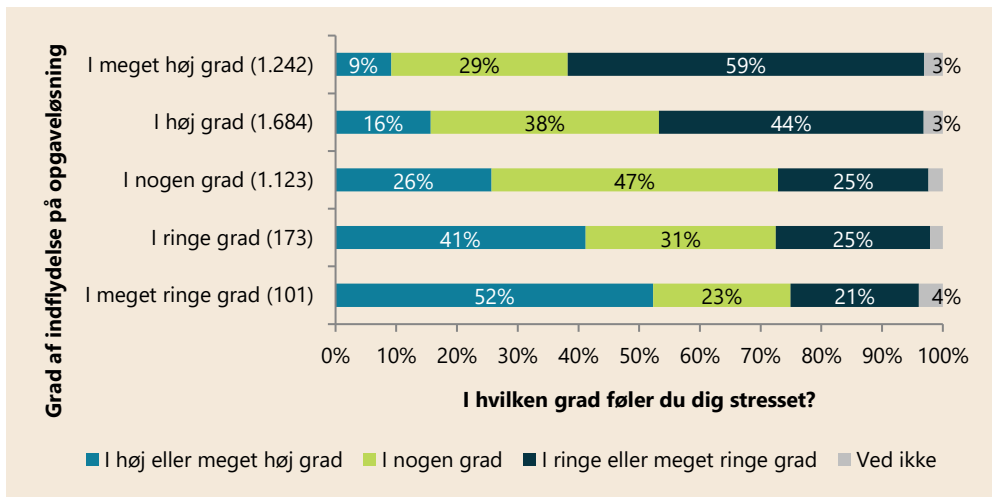
Figur 89. Betydning af arbejdsmiljøets ift. graden af oplevet stress.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Vurdering af arbejdsmiljøet er baseret på følgende udsagn: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads".

Medlemmer, der rapporterer om høj grad af indflydelse på deres opgaveløsning, oplever i mindre grad stress. Det ses i figuren på næste side, hvor graden af stress er krydset med graden af indflydelse. Blot 9 procent af medlemmer, der oplever meget høj grad indflydelse angiver, at de i høj eller meget høj grad er stressede. Den andel bliver større i takt med, at graden af indflydelse på opgaveløsning bliver mindre. Således er der, blandt medlemmer med ringe grad af indflydelse, 41 procent der rapporterer, at de er stressede.

Figur 90. Betydning af indflydelse ift. graden af oplevet stress.


Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Graden af indflydelse på opgaveløsning er baseret på følgende spørgsmål: "I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?".

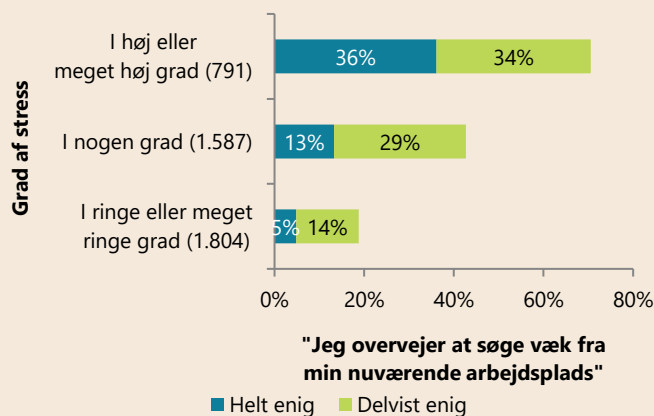
Konsekvenser af stress

Graden af stress kan føre til ønske om at søge væk fra arbejdspladsen eller i værste fald det pågældende fag eller branche. De sammenhænge er illustreret i figur 91A og 91B herunder.

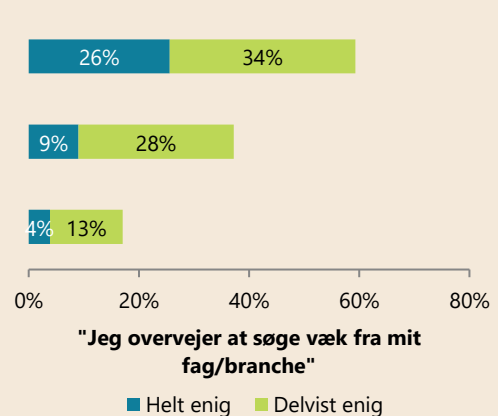
Blandt medlemmer, som i meget høj eller høj grad føler sig stressede, overvejer hele syv ud af 10 (70 %) at søge væk fra deres arbejdsplads, mens seks ud af 10 (60 %) overvejer et fag- eller brancheskift. Ser man på den tilsvarende procentvise andel for de FOA-medlemmer, som rapporterer ringe eller meget ringe grad af stress, overvejer blot 19 procent at finde en ny arbejdsplads, mens 17 procent går med overvejelser om at forlade faget eller branchen.

Figur 91. Konsekvenser af stress.

A) Grad af stress krydset med "Jeg overvejer at søge væk fra min nuværende arbejdsplads"



B) Grad af stress krydset med "Jeg overvejer at søge væk fra mit fag/branche"



Antal svar fremgår af parenteserne. Graden af stress er baseret på spørgsmålet "I hvilket grad føler du dig stresset?".



Medlemmernes egne ord om stress

I undersøgelsen havde medlemmerne mulighed for at komme med kommentarer til emnet om stress. Det valgte 88 medlemmerne at benytte sig af¹⁰.

Medlemmerne beskrev i særlig grad hvordan dårlig normering, sygemeldinger og manglende faglærte hænder resulterer i større arbejdspress, hurtigere arbejdstempo og stress. Herunder følger eksempler på netop det:

Det er stressende, at der er så lidt tid at give af til at indhente, at jeg er bagud. Ofte opstår stressen i forbindelse med sygemeldinger.

Social- og sundhedshjælper, hjemmeplejen.

Bemandingen er okay, men fagligheden er elendig. Hovedparten af arbejdsstyrken er ufaglært, hvilke giver en ekstra arbejdsbyrde for faglært personale.

Social- og sundhedsassistent, plejehjem/plejecenter.

Den største udfordring er manglende hænder for at kunne udføre ens arbejde tilfredsstillende og med den faglighed, jeg ønsker.

Pædagog (LFS, dag), vuggestuen.

¹⁰ I spørgeskemaet blev respondenterne præsenteret for spørgsmålene om stress, arbejdstid og pauser i forlængelse af hinanden. Det åbne kommentarfelt fulgte efter det sidste spørgsmål om arbejdstid og løb ordret: "Har du kommentarer til spørgsmålene om arbejdstid, stress og pauser, kan du skrive dem her:". Respondenterne havde mulighed for at gå videre til næste spørgsmål og kunne dermed springe det åbne spørgsmål over uden at skrive en kommentar.

12. Følelsesmæssige krav i arbejdet

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker handler om, at arbejdet indebærer kontakt med fx borgere og patienter, hvor kontakten stiller krav til medarbejdernes indlevelsessevne, evne til at rumme menneskers følelser, evne til at håndtere eller skjule egne følelser, evne til at tilpasse kommunikation og adfærd til de mennesker, man arbejder med.

FOAs medlemmer er blevet stillet en række spørgsmål om følelsesmæssige krav og belastninger. Spørgsmålene belyser, hvor ofte de bringes i [følelsesmæssigt krævende situationer](#) på deres arbejde, i hvilken grad de oplever, at arbejdet er [følelsesmæssigt belastende](#), samt hvor ofte de oplever en [følelse af utilstrækkelighed](#) i deres arbejde.

Resultaterne viser overordnet at:

- Halvdelen af FOAs medlemmer altid eller ofte oplever, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Det er markant flere sammenlignet med andre danske lønmodtagere. Oplevelsen er særlig udbredt i Social- og Sundhedssektoren samt Pædagogisk Sektor.
- Mange, særligt medlemmer i Social- og Sundhedssektoren samt Pædagogisk Sektor, oplever deres arbejde som værende følelsesmæssigt belastende.
- Særligt de yngre medlemmer oplever, at arbejdet kan være følelsesmæssigt belastende.
- Arbejdsmiljøet har betydning for hvor ofte medlemmerne oplever følelsesmæssigt krævende situationer, samt i hvilken grad de oplever at have et følelsesmæssigt belastende arbejde.
- Følelsen af utilstrækkelighed er udbredt blandt FOAs medlemmer. Særligt ansatte i ældreplejen har denne følelse ugentligt, fordi borgerne ikke får den hjælp, de synes er rimelig. Også daginstitutionsansatte føler sig ofte utilstrækkelig, fordi børnene ikke får den rimelige omsorg. Der er flere af de yngre medlemmer sammenlignet med de ældre, der føler sig utilstrækkelige.

Følelsesmæssigt krævende situationer

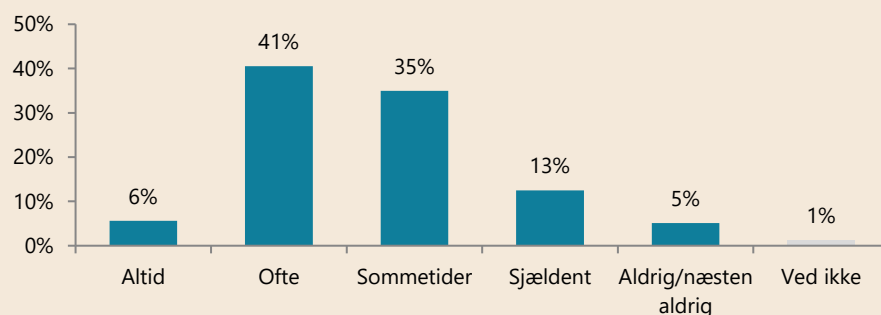
Blandt FOAs medlemmer er det hele 48 procent, og dermed næsten halvdelen, der svarer, at deres arbejde altid eller ofte bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Heraf svarer 6 procent "Altid" og 41 procent "Ofte". Cirka hver tredje (35 %) svarer "Sommetider" til spørgsmålet. Det fremgår af figur 92A. 13 procent af medlemmerne svarer "Sjældent" til spørgsmålet, mens blot 5 procent svarer "Aldrig/næsten aldrig".

Samme spørgsmål er stillet i NOA-L. Blandt danske lønmodtagere generelt svarer 3 procent "Altid", mens 14 procent svarer at deres arbejde ofte bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. 28 procent har svaret, at det sommetider sker.

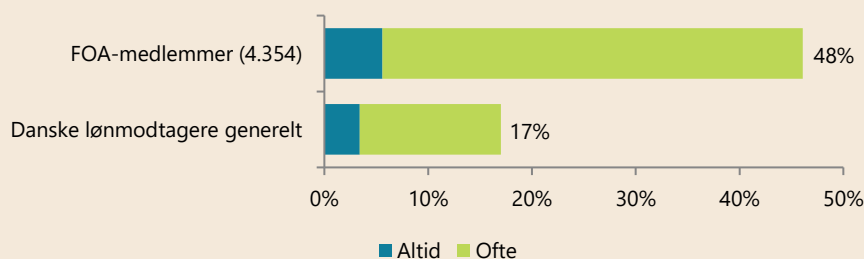
I figur 92B fremgår andelen af hhv. FOA-medlemmer og danske lønmodtagere generelt, der har svaret enten "Altid" eller "Ofte". Her ses det, at forekomsten er markant større blandt FOA-medlemmer, og det kan således konkluderes at flere af FOAs medlemmer (48 %) bringes i følelsesmæssigt krævende situationer på deres arbejde sammenlignet med andre danskere i job (17 %).

Figur 92. Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?

A) FOA i alt for 2022



B) FOA-medlemmer sammenlignet med danske lønmodtagere generelt

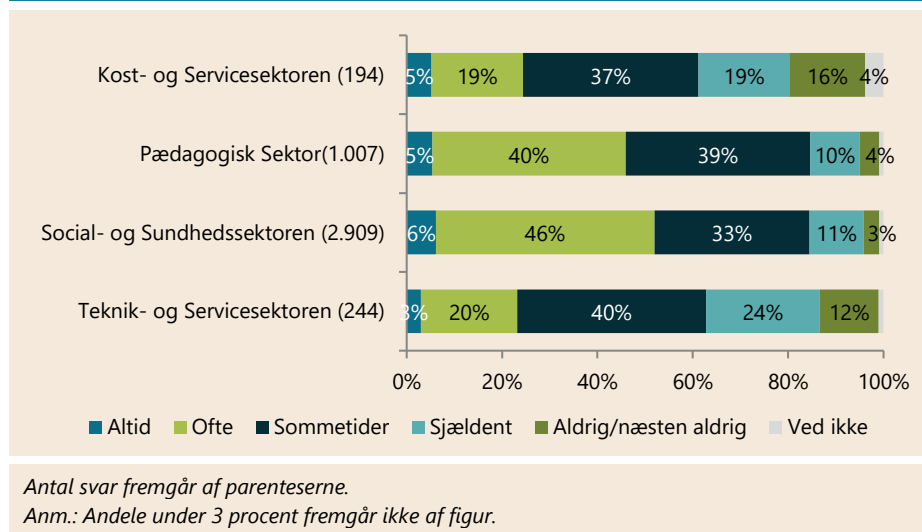


Antal svar: FOA (4.354), NOA-L (27.565)

Flere medlemmer i FOAs store end små sektorer bringes i følelsesmæssige krævende situationer, når de går på arbejde. I figur 93 ses det, at mere end halvdelen (52 %) af medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren svarer, at deres arbejde altid eller ofte stiller dem i situationer, der er

følelsesmæssigt krævende. Hos medlemmerne i den Pædagogiske Sektor er den tilsvarende andel 45 procent. For medlemmerne i de små sektorer, hhv. Teknik- og Servicesektoren (23 %) samt Kost- og Servicesektoren (24 %), er det dog stadig knap hvert fjerde medlem, der altid eller ofte kommer i følelsesmæssigt krævende situationer, når de er på arbejde.

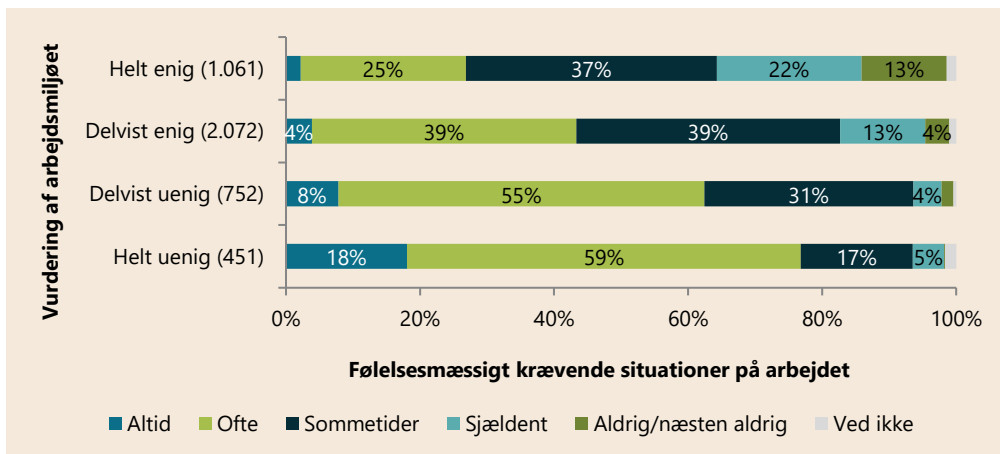
Figur 93. Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? Fordelt på sektor.



Det er i en supplerende analyse undersøgt, om der er forskel på tværs af arbejdssted. Der er dog ikke fundet nogle statistisk signifikante forskelle, der kan konkludere, at flere ansatte på ét fremfor andre specifikke arbejdssteder bringes i følelsesmæssigt krævende situationer (ikke vist i figur). Heller ikke alder viste sig at have betydning for, hvorvidt medlemmerne oplever, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Andelen, som havde svaret "Altid" eller "Ofte" til spørgsmålet, varierede altså ikke tilstrækkeligt på tværs af aldersgrupperne, til at det kan konkluderes, at alder er afgørende for, om man oplever at stå i følelsesmæssigt krævende situationer (ikke vist i figur).

Der er også undersøgt, om der er en sammenhæng mellem medlemmernes vurdering af deres arbejdsmiljø, og hvor ofte de oplever, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Figur 94 på næste side viser, at jo mere uenige medlemmerne er i, at de generelt har et godt arbejdsmiljø, jo oftere oplever de også, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Blandt de medlemmer, der er helt uenige i, at arbejdsmiljøet er godt, rapporterer knap otte ud af 10 (77 %), at de bringes i følelsesmæssigt krævende arbejdsituationer altid eller ofte. Den tilsvarende andel er 27 procent for dem, der vurderer deres arbejdsmiljø som godt ("Helt enig").

Figur 94. Betydning af arbejdsmiljø ift. oplevelsen af blive bragt i følelsesmæssigt krævende situationer



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

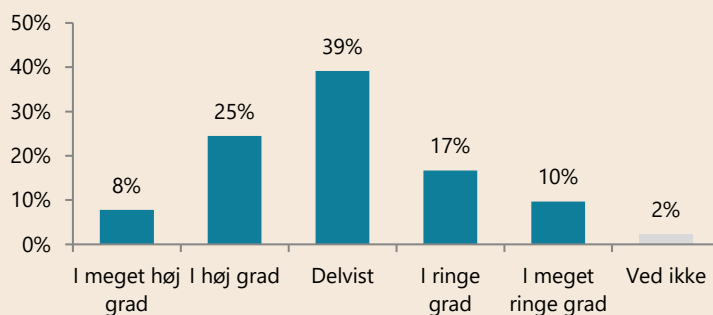
Følelsesmæssige belastninger i jobbet

FOAs medlemmer er også spurgt ind til, i hvilken grad de oplever, at deres arbejde er følelsesmæssigt belastende. Af figur 95A ses det, at samlet set hver tredje (33 %) svarer, at de i meget høj grad eller i høj grad oplever deres arbejde som følelsesmæssigt belastende. Dertil kommer 39 procent, som delvist oplever følelsesmæssige belastningen pga. deres job.

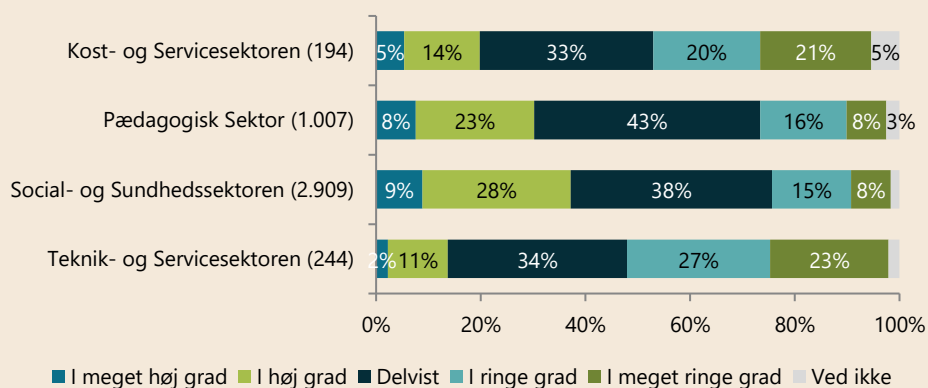
Af figuren derunder fremgår det også, at Social- og Sundhedssektoren med 37 procent er den sektor i FOA, hvor flest svarer, at de i meget høj eller høj grad oplever deres arbejde som følelsesmæssigt belastende. I Pædagogiske Sektor er det lidt færre end hver tredje (31 %), mens det er knap hver femte i Kost- og Servicesektoren (19 %) og cirka hvert ottende medlem i Teknik- og Servicesektoren (13 %).

Figur 95. I hvilken grad oplever du, at dit arbejde er følelsesmæssigt belastende?

A) FOA i alt for 2022



B) Fordelt på sektor for 2022



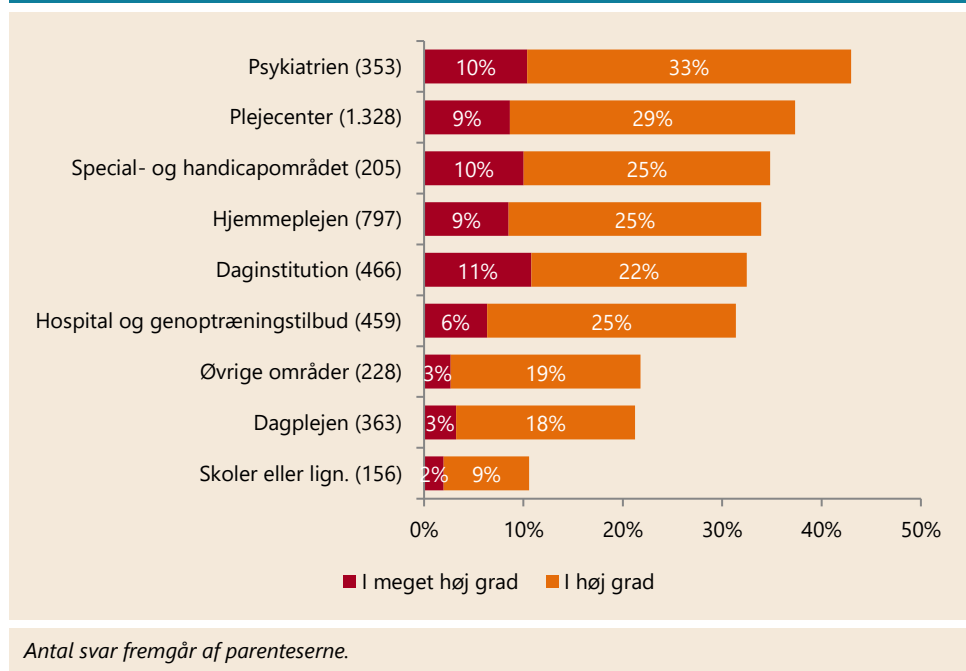
Antal svar i alt: 4.354.

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

I figur 96 på næste side ses der nærmere på om medlemmernes arbejdssted har betydning for andelen, der har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad". Der er ikke tydelig signifikant forskel, men fx angiver mere end fire ud af 10 (43 %) af de ansatte i psykiatrien, at deres arbejde er følelsesmæssigt belastende. Blandt plejehjemsansatte er andelen 38 procent, mens den blandt ansatte på special- og

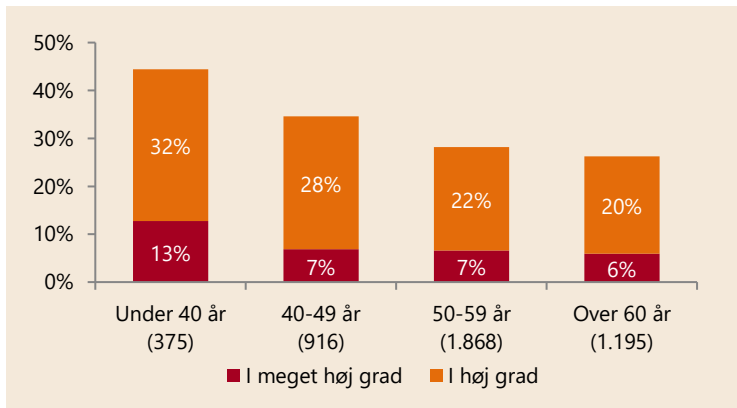
handicapområdet er 35 procent. Hver femte (21 %) dagplejer svarer det samme, mens det for ansatte på skoler eller lign. gør sig gældende for godt hver tiende (11 %).

Figur 96. I hvilken grad oplever du, at dit arbejde er følelsesmæssigt belastende? Fordelt på arbejdssted.



I figuren på næste side er det undersøgt om alder har betydning ift. medlemmernes oplevelse af at deres job er følelsesmæssigt belastende. Her illustreres det at arbejdet i højere grad opleves følelsesmæssigt belastende blandt de yngre medlemmer, end blandt de ældre. Flere medlemmer, nemlig 45 procent, under 40 år svarer således enten "I meget høj grad" eller "I høj grad" til spørgsmålet sammenlignet med de andre aldersgrupper. For 40-49-årige gælder det 35 procent, for 50-59-årige er andelen 29 procent, mens den for medlemmer over 60 år er 26 procent (se figur 97). Der er desuden kontrolleret for at den aldersmæssige forskel ikke alene er et udtryk for, at flere yngre medlemmer arbejder på arbejdssteder, hvor andelen af medlemmer der i meget høj eller høj grad er følelsesmæssigt belastet arbejder.

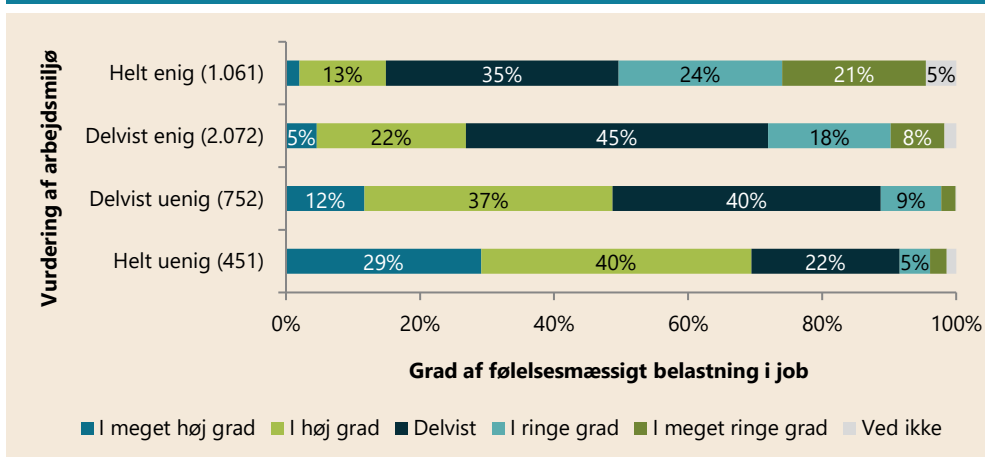
Figur 97. Betydning af alder ift. oplevelsen af at have et følelsesmæssigt belastende job



Antal svar fremgår af parenteserne.

Betydningen af at have et godt arbejdsmiljø ift. oplevelsen af at have et følelsesmæssigt belastende arbejde ses i figur 98. Her ses det, at jo mere uenige medlemmerne er i, at de generelt har et godt arbejdsmiljø, jo større en andel oplever at arbejdet er følelsesmæssigt belastende i meget høj eller høj grad. Blandt dem, der vurderer deres arbejdsmiljø som værende godt ("Helt enig") angiver 15 procent, at deres job er følelsesmæssigt belastende. Den tilsvarende andel for medlemmer, der er helt uenige i, at de har et godt arbejdsmiljø, er 69 procent.

Figur 98. Betydningen af arbejdsmiljøet ift. graden af følelsesmæssige belastninger i jobbet



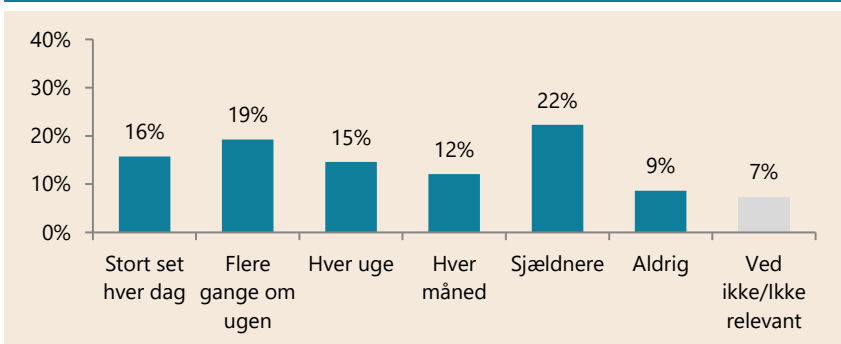
Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figur.

Følelse af utilstrækkelighed i Social- og Sundhedssektoren

I Social- og Sundhedssektoren føler halvdelen (50 %) af medlemmerne sig utilstrækkelige minimum hver uge, fordi borgerne ikke får den hjælp, medlemmerne mener er rimelig (se figur 99). Det er 10 procentpoint færre end i 2019, hvor seks ud af 10 medlemmer (60 %) havde samme oplevelse og 7 procentpoint færre end i 2017, hvor andelen var 57 procent.

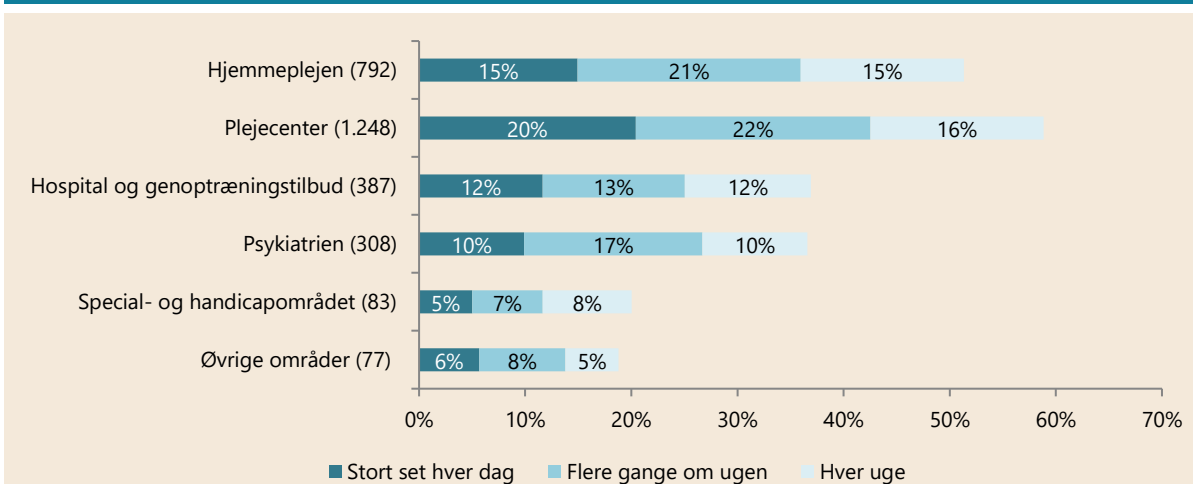
Figur 99. Hvor ofte føler du dig utilstrækkelig, fordi borgerne ikke får den hjælp, du synes er rimelig?



Antal svar for Social- og Sundhedssektoren i alt: 2.909.

Spørgsmålet er herunder yderligere opdelt på arbejdssteder i Social- og Sundhedssektoren. Her ses det at næsten seks ud af 10 medlemmer på plejecentre (58 %) ugentligt føler sig utilstrækkelige. Blandt ansatte i hjemmeplejen gælder det 51 procent, mens andelen er 37 procent for både psykiatriansatte og ansatte på hospitaler og i genoptræningstilbud.

Figur 100. Andel, der føler sig utilstrækkelige minimum en gang om ugen, fordelt på arbejdssted



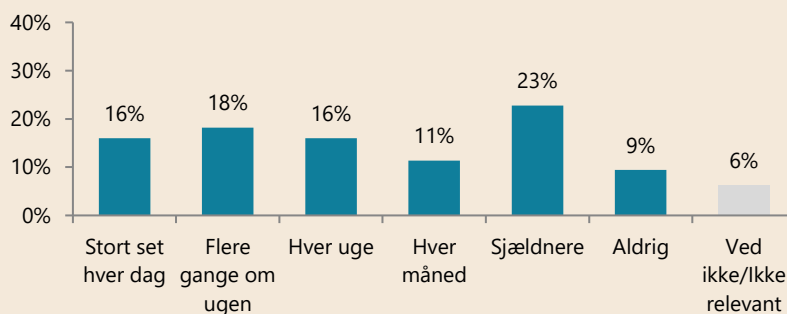
Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Få respondenter i Social- og Sundhedssektoren angav special- og handicapområdet (83), øvrige områder (77) samt skoler eller lign. (12) som arbejdssted, hvorfor de ikke fremgår af figuren. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

Følelse af utilstrækkelighed i Pædagogisk Sektor

Hvert andet (50 %) FOA-medlem i Pædagogisk Sektor oplever ugentlig at føle sig utilstrækkelig, fordi børnene eller borgerne ikke får den hjælp, de synes er rimelig (se figur 101). Trods den høje andel er det 11 procentpoint færre end i 2019, hvor seks ud af 10 (60 %) svarede det samme. Andelen er den samme som i 2017 (49 %) (fremgår ikke af figur).

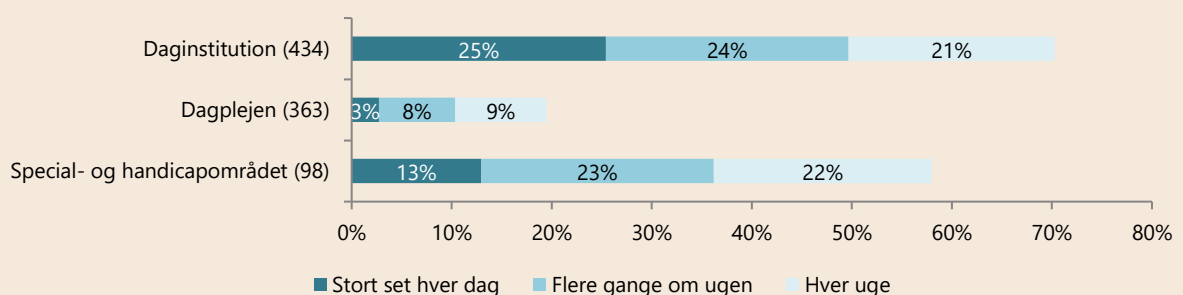
Figur 101. Hvor ofte føler du dig utilstrækkelig, fordi børnene/borgerne ikke får den omsorg, du synes er rimelig?



Antal svar i alt: 1.007.

Af figur 102 fremgår det at hele syv ud af 10 (70 %) daginstitutionsansatte føler sig mindst ugentligt utilstrækkelige, fordi børnene eller borgerne ikke får den rimelige omsorg. Det er flere sammenlignet med dagplejere, hvor to ud af 10 (20 %) svarer det samme. Der meldes også om udpræget følelse af utilstrækkelighed blandt ansatte på special- og handicapområdet (58 %).

Figur 102. Andel, der føler sig utilstrækkelige minimum en gang om ugen, fordelt på arbejdssted



Antal svar fremgår af parenteserne.

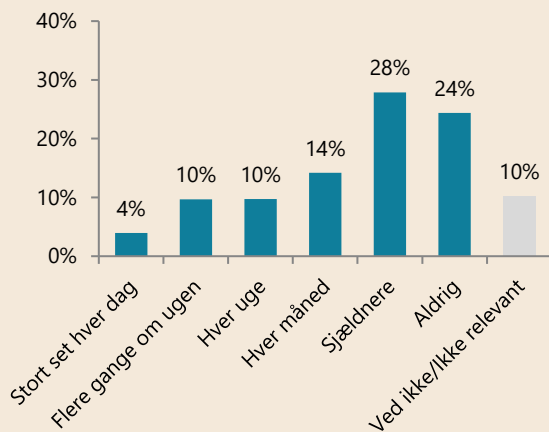
Anm.: Få respondenter i Pædagogisk Sektor angav plejecenter (11), psykiatrien (45), skoler eller lign. (28) samt øvrige områder (28) som arbejdssted, hvorfor de ikke fremgår af figuren. Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

Følelse af utilstrækkelighed i Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren

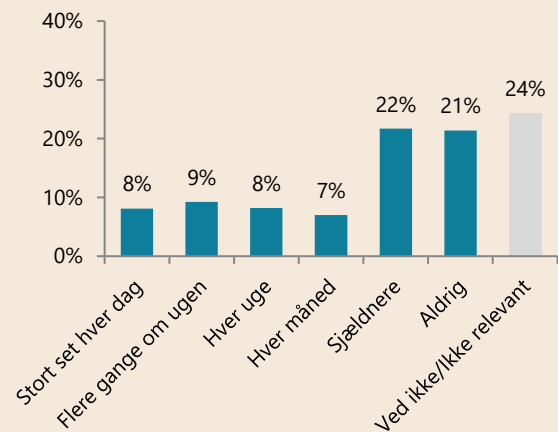
Af figur 103A og 103B ses det, at cirka hvert fjerde medlem i hhv. Teknik- og Servicesektoren (24 %) samt Kost- og Servicesektoren (25 %) angiver, at de mindst ugentligt føler sig utilstrækkelige, fordi de ikke mener, at borgerne får en rimelig service. Det er færre sammenlignet med de to andre sektorer. Ligesom med de andre sektorer er andelen for både Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren i 2022 lavere end både i 2019 (36 %) og 2017 (34 %).

Figur 103. Hvor ofte føler du dig utilstrækkelig, fordi borgerne ikke får den service, du synes er rimelig?

A) Teknik- og Servicesektoren



B) Kost- og Servicesektoren



Antal svar: Teknik- og Servicesektoren (244), Kost- og Servicesektoren (194).

Grundet det lave antal respondenter er usikkerheden for stor til at konkludere noget endegyldigt om, hvorvidt følelsen af utilstrækkelighed varierer på tværs af arbejdsstederne i de to sektorer.

Betydningen af alder ift. følelsen af utilstrækkelighed

Sammenhængen mellem alder og hyppigheden af at have en følelse af utilstrækkelighed er undersøgt i figur 104A og 104B herunder for hhv. medlemmer i Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor.

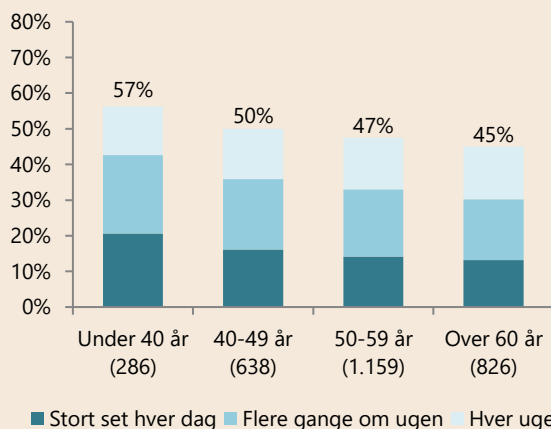
Blandt medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren svarer knap seks ud af 10 medlemmer (57 %) under 40 år, at de mindst én gang om ugen føler sig utilstrækkelige, fordi borgerne ikke får en rimelig hjælp. Det er flere sammenlignet med de 50-59-årige (47 %) samt de ældste medlemmer over 60 år (45 %).

I Pædagogisk Sektor angiver tre ud af fire (75 %) medlemmer under 40 år, at de mindst ugentligt har en følelse af utilstrækkelighed, fordi børnene ikke får en rimelig omsorg. Det er flere sammenlignet med alle de andre aldersgrupper. Det kan således konkluderes, at alder har stor betydning for hvorvidt medlemmerne i Pædagogisk Sektor føler sig utilstrækkelige.

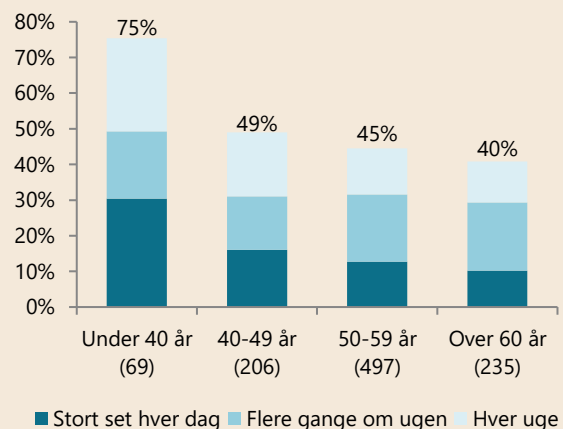
Grundet et lavt respondentantal er der ikke lavet en analyse af alderens betydning for følelsen af utilstrækkelighed i Teknik- og Servicesektoren samt Kost- og Servicesektoren.

Figur 104. Betydningen af alder ift. følelsen af utilstrækkelighed

A) Social- og Sundhedssektoren



B) Pædagogisk Sektor



Antal svar fremgår af parenteserne.

13. Vold og krænkende handlinger

Vold på arbejdspladsen betegnes som enhver form for fysisk eller psykisk overgreb mod en medarbejder. Psykisk vold forekommer i form af truende adfærd, chikane og verbale trusler. Fysisk vold består i alle typer konkrete overgreb mod en medarbejder, f.eks. slag, spark, bid kvælningsforsøg og knivstik.

På baggrund heraf kortlægger følgende afsnit vold og krænkende handlinger herunder specifikt: [Trusler om vold](#), [fysisk vold](#), [mobning](#), [seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed](#), [digital chikane](#) samt andre [grove hændelser](#) mod FOAs medlemmer.

Resultaterne viser overordnet at:

- Mere end hver tredje (35%) af FOAs medlemmer har været udsat for trusler om vold og lidt færre end hver tredje (30 %) har været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Begge andele har været nogenlunde konstante siden 2017.
- Generelt har flest medlemmer i Social- og Sundhedssektoren oplevet både trusler om vold (47 %) og fysisk vold (38 %) det seneste år. Psykiatrien, plejecentre samt special- og handicapområdet træder frem som særligt udsatte arbejdssteder.
- Særligt FOAs yngre medlemmer under 40 år er udsat for krænkende handlinger. Der er både en højere forekomst af trusler om vold (44 %), fysisk vold (42 %) og seksuel chikane (23 %), når man sammenligner med medlemmerne over 60 år.
- Én ud af fem FOA-medlemmer (20%) har inden for det sidste år været udsat for mobning på deres arbejdsplads. Det er færre end i 2017 men samme niveau som i 2019. Dog er det 12 procentpoint flere end hos danske lønmodtagere generelt, hvor 8 procent svarer, at de har været udsat for mobning på deres arbejdsplads.
- Inden for det seneste år har 13 procent af medlemmerne oplevet seksuel chikane. Det er flere end blandt danske lønmodtagere generelt.

Trusler om vold

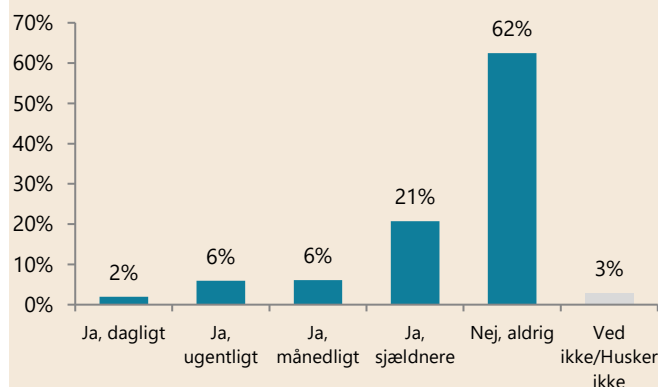
Mere end hver tredje (35 %) FOA-medlem har inden for det seneste år været udsat for trusler om vold på deres arbejdsplads. Det fremgår af figur 105A herunder. Blandt dem, der har svaret "Ja" angiver 2 procent, at det er sket dagligt, 6 procent ugentligt og 6 procent månedligt. En femtedel (21 %) har oplevet trusler om vold sjældnere end månedligt. Blandt de medlemmer, der ikke har været udsat for trusler om vold, svarer flest og lidt mere end seks ud af 10 (62 %) "Nej, aldrig", mens 3 procent svarer "Ved ikke/Husker ikke".

Blandt de medlemmer, der har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen angiver 92 procent, at det var en borger, et barn, en patient eller lignende (ikke vist i figur). Herudover har 8 procent svaret, at truslen om vold kom fra en pårørende, mens 2 procent svarer, at de er blevet truet af kolleger eller medarbejdere. 2 procent har ligeledes været udsat for voldstrusler af "Andre" og en enkelt procent af deres leder¹¹.

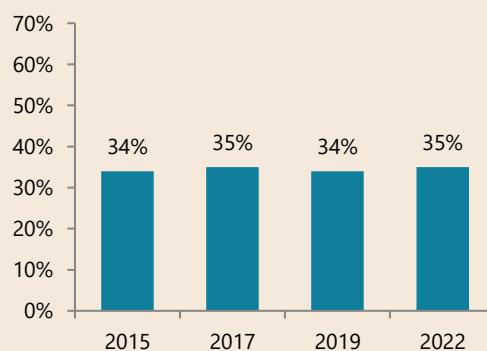
FOAs medlemmer er i tre tidligere arbejdsmiljøundersøgelser blevet spurgt til deres oplevelser vedrørende trusler om vold på arbejdspladsen. Således er det muligt at sammenligne udviklingen over tid. I figur 105B ses andelen, der har været udsat for trusler om vold i årene 2015, 2017, 2019 og 2022. Ud fra figuren kan det konkluderes, at der ikke har været nogen udvikling i andelen af medlemmer, der har oplevet at blive truet med vold på deres arbejde. Således gælder det at godt en tredjedel af medlemmer har oplevet voldstrusler fra 2015 til 2022.

Figur 105. Forekomst af trusler om vold på arbejdspladsen inden for det seneste år.

A) FOA i alt i 2022



B) Udvikling i andelen af medlemmer, der har været udsat for trusler om vold mellem 2015 og 2022.



Antal svar: 2022 (4.354), 2019 (3.484), 2017 (4.651), 2015 (2.269).

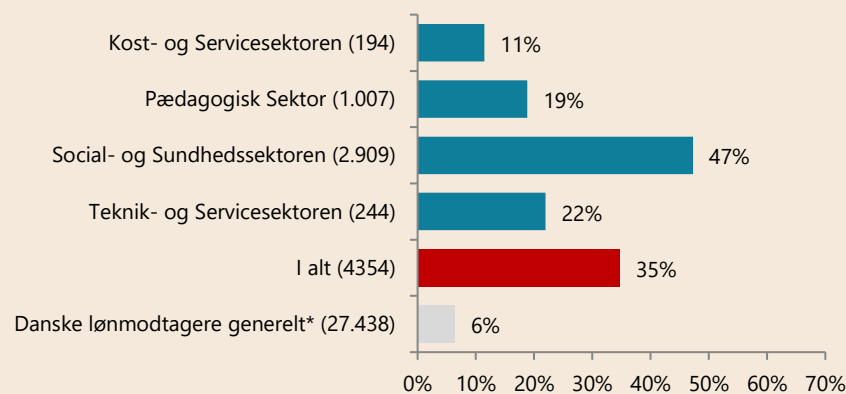
Anm.: Spørgsmålsformuleringen var som følger: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?".

¹¹ Respondenterne havde mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor procenterne for nærværende spørgsmål ikke summerer til 100.

I figur 106 ses fordelingen af svar i FOAs fire sektorer. Her fremgår det, at flest medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, nemlig knap halvdelen (47 %), har været udsat for trusler om vold inden for det seneste år. Den tilsvarende andel er 11 procent i Kost- og Servicesektoren, 19 procent i Pædagogisk Sektor og 22 procent i Teknik- og Servicesektoren.

Nederst i figuren ses andelen blandt danske lønmodtagere generelt. Her er det blot 6 procent, der angiver, at de har været udsat for trusler om vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Således er der en markant forskel sammenlignet med FOAs medlemmer i alt (35 %). Det kan således konkluderes, at trusler om vold forekommer oftere blandt FOAs medlemmer i alle fire sektorer end blandt danskere lønmodtagere generelt.

Figur 106. Forekomst af trusler om vold på arbejdspladsen. Fordelt på sektor.

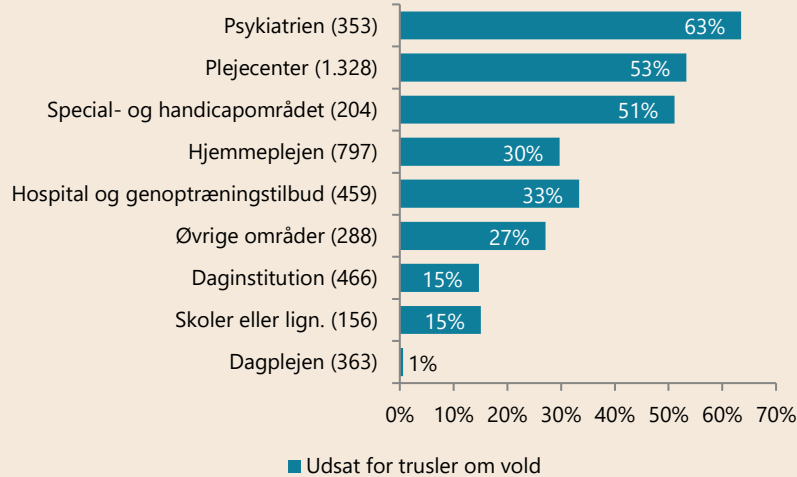


Antal svar fremgår af parenteserne.

* NOA-L 2021: Respondenter, der har svaret "Ved ikke" eller "Ønsker ikke at svare" samt missing, indgår ikke i opgørelsen.

Fordelt på arbejdssted har flest af FOAs medlemmer i psykiatrien været udsat for trusler om vold (63 %) (se figur 107 på næste side). Også plejecentre (53 %) og special- og handicapområdet (51 %) træder frem som arbejdssteder, hvor mere end halvdelen af medlemmerne på området, har oplevet trusler om vold. Andelen er stabile sammenlignet med FOAs seneste arbejdsmiljøundersøgelse fra 2019.

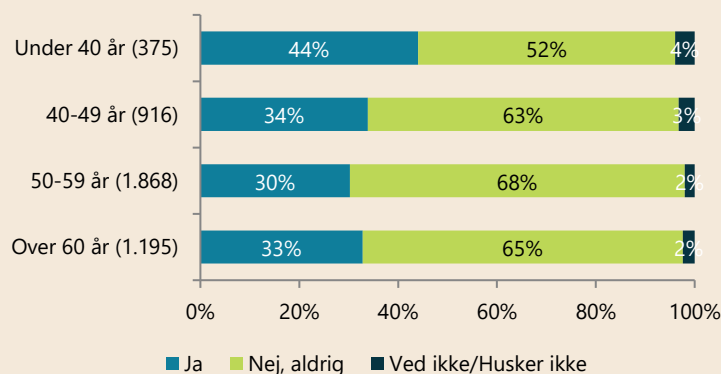
Figur 107. Forekomsten af trusler om vold på arbejdspladsen. Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne. Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

Figur 108 illustrerer sammenhængen mellem alder og trusler om vold. Af figuren ses det, at hele 44 procent af FOAs medlemmer under 40 år har oplevet trusler om vold. Det er flere end blandt de tre resterende aldersgrupper over 40 år, hvor andelen der har svaret "Ja" til, at de har været udsat for trusler om vold svinger fra 30 til 34 procent.

Figur 108. Forekomsten af trusler om vold på arbejdspladsen. Fordelt på alder.



Antal svar: 4.354

Anm.: Forskellen mellem aldersgrupperne 40-49 år, 50-59 år og Over 60 år er ikke statistisk signifikant.

Fysisk vold

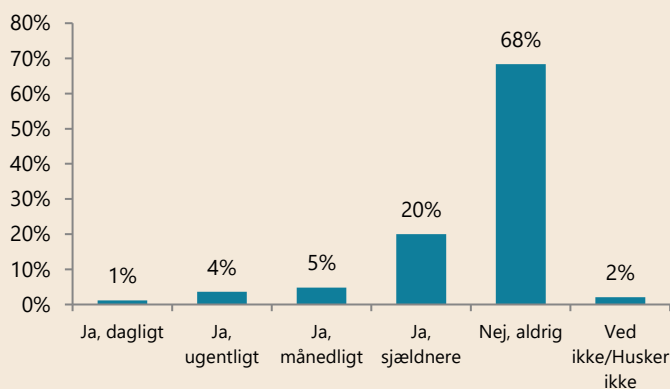
Blandt alle FOAs medlemmer har lidt færre end hver tredje (30 %) været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Heraf har 4 procent svaret "Ugentligt", 5 procent "Månedligt" og 20 procent "Sjældnere". 1 procent har svaret, at de dagligt har været udsat for fysisk voldelige hændelser. Det ses i figur 109A. Modsat har knap syv ud af 10 (68 %) rapporteret, at de ikke har været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads i løbet af de sidste 12 måneder.

På det opfølgende spørgsmål om hvem der udsatte medlemmerne for fysisk vold, angiver hele 95 procent, at det var en borger, et barn, patient eller lignende (ikke vist i figur). Herudover svarer 1 procent kolleger/medarbejdere mens 2 procent har svaret "Andre". Ligeledes har 2 procent angivet at det var pårørende og 3 procent har svaret "Ved ikke"¹².

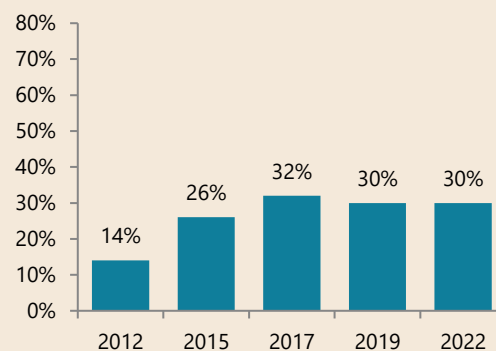
I figur 109B herunder ses udvikling i forekomsten af fysisk vold blandt medlemmer i FOA fra 2012 og frem til 2022. For 10 år siden i 2012 rapporterede 14 procent af FOA-medlemmerne, at de havde oplevet at blive udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads. I 2015 var andelen steget markant til mere end hvert fjerde medlem (26 %). 2 år senere i 2017 steg andelen igen til 32 procent. I 2019 sås en tendens til et fald til 30 procent, hvor den stadig befinder sig i 2022. Der kan dog ikke fastslås en statistisk signifikant forskel på 2017 og hhv. 2019 og 2022.

Figur 109. Forekomst af fysisk vold på arbejdspladsen inden for det seneste år.

A) FOA i alt i 2022



B) Udviklingen i andelen af medlemmer, der har været udsat for fysisk vold mellem 2012 og 2022.



Antal svar: 2022 (4.354), 2019 (3.583), 2017 (4.653), 2015 (2.265), 2012 (1.533).

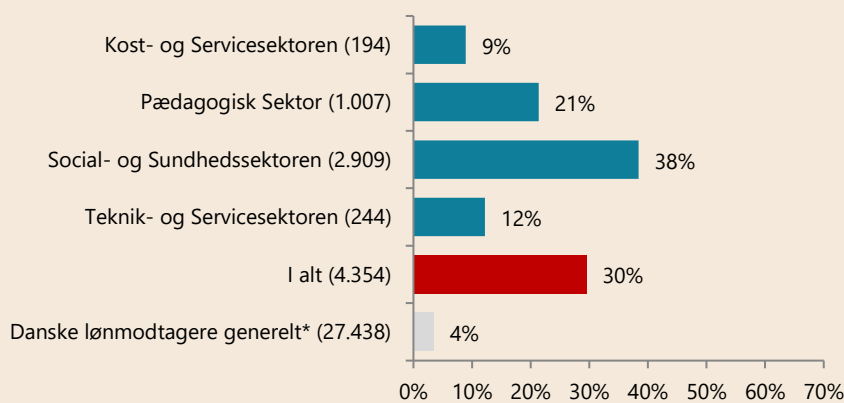
Anm.: Spørgsmålsformuleringen var som følger: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?"

Sektorfordelingen i figur 110 på næste side viser, at flest medlemmer i Social- og Sundhedssektoren (38 %) har været udsat for fysisk vold. I Pædagogisk Sektor gælder det 21 procent, i Teknik- og Servicesektoren 12 procent og i Kost- og Servicesektoren 9 procent.

¹² Respondenterne havde mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor procenterne for nærværende spørgsmål ikke summerer til 100.

Af figuren fremgår det ligeledes, at der, ligesom ved forekomsten af trusler om vold, også er stor forskel på forekomsten af fysisk vold, når man sammenligner FOAs medlemmer med danske lønmodtagere generelt. Blandt danske lønmodtagere generelt er det blot 4 procent, der angiver, at de har været udsat for fysisk voldelige hændelser på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Altså markant færre end for samtlige FOA-medlemmer i alt (30 %). I en sammenligning med andelen i FOAs sektorer kan det tilmed konkluderes, at fysisk vold forekommer oftere blandt medlemmer i hver af FOAs fire sektorer end blandt erhvervsaktive danskere generelt.

Figur 110. Forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen. Fordelt på sektor.



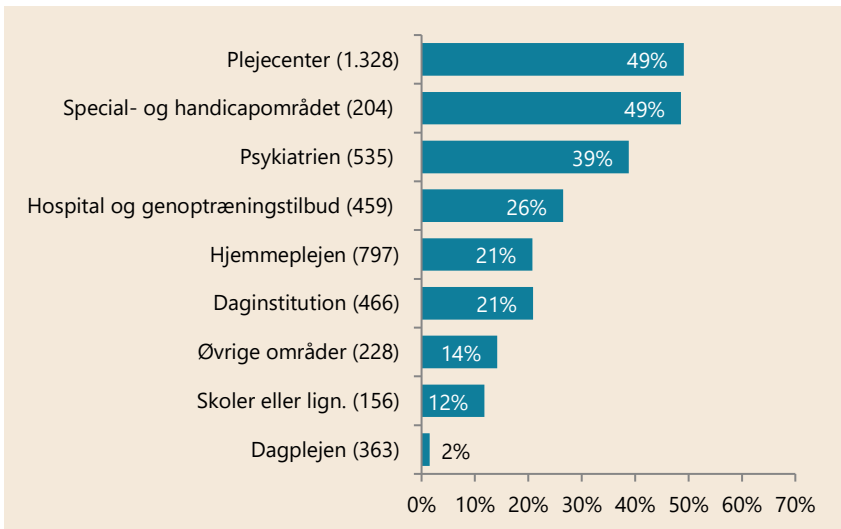
Antal svar fremgår af parenteserne.

* NOA-L 2021: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ønsker ikke at svare' samt missing, indgår ikke i opgørelsen.

Ser man på forekomsten af fysisk vold fordelt på arbejdssted i figur 111, fremtræder plejecentre og special- og handicapområdet som særligt udsatte arbejdssteder. Her svarer knap halvdelen (49 %) af medlemmerne på begge arbejdsområder, at de inden for det seneste år har været udsat for fysisk vold. På ældreområdet er det ligeledes iøjefaldende, at flere ansatte på plejecentre oplever fysisk vold, sammenlignet med deres kolleger i hjemmeplejen (21 %). Også psykiatrien træder frem, hvor næsten fire ud af 10 (39 %) har været udsat for fysisk vold.

På børneområdet står forekomsten af fysisk vold i dagplejen og blandt daginstitutionsansatte i skarp kontrast til hinanden. Hvor blot 2 procent af medlemmer i dagplejen har oplevet fysisk vold, gælder det 21 procent af de ansatte i daginstitutioner. Forekomsten er højere blandt ansatte i børnehaver (31 %) sammenlignet med vuggestueansatte (11 %) (fremgår ikke af figur).

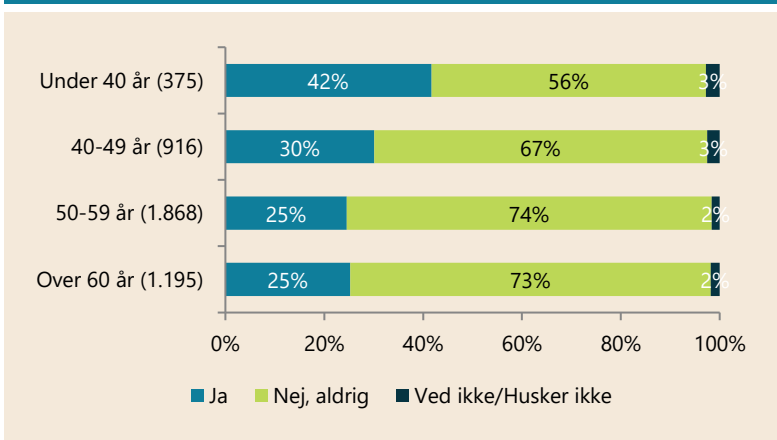
Figur 111. Forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen. Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Der ses en tendens til at andelen af FOA-medlemmer, der har været udsat for fysisk vold, er højere hos yngre end hos ældre medlemmer. Mere end fire ud af 10 (42 %) medlemmer under 40 år svarer, at de er blevet udsat for fysisk vold i løbet af det sidste år. Det er flere sammenlignet med deres kolleger over 60 år (25 %). Hos de 40 til 49-årige har tre ud af 10 (30 %) oplevet fysisk vold inden for det seneste år, mens det er sket for hvert fjerde (25 %) medlem mellem 50 og 59 år.

Figur 112. Forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen. Fordelt på alder.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Forskellen mellem aldersgrupperne 40-49 år, 50-59 år og Over 60 år er ikke statistisk signifikant.

Mobning

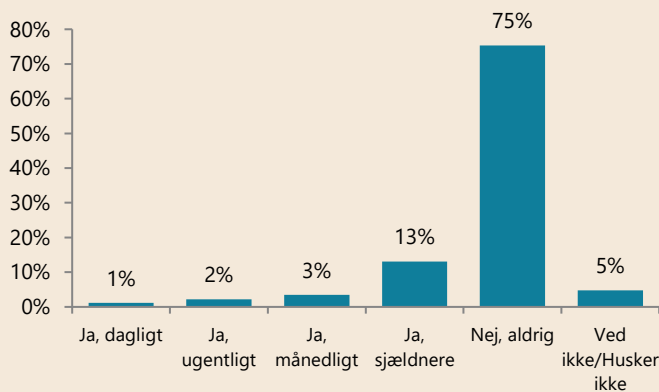
Én ud af fem FOA-medlemmer (20 %) har inden for det sidste år været udsat for mobning på deres arbejdsplads (se figur 113A). Blandt dem har størstedelen (13 %) svaret, at det sker sjældnere end månedligt. Herudover angiver 1 procent, at det sker dagligt, 2 procent ugentligt og 3 procent månedligt. Modsat har 75 procent angivet, at de inden for de sidste 12 måneder ikke har oplevet mobning. Fem procent har svaret "Ved ikke".

Også ved dette spørgsmål, har medlemmerne uddybet, hvem der udsatte dem for mobning (ikke vist i figur). Her svarer næsten syv ud af 10 (68 %), at det var kolleger eller medarbejdere, der udsatte dem for mobning. To ud af 10 (19 %) svarer en borger, et barn, patient eller lignende. Dertil kommer at hele 16 procent svarer, at der var lederen, der mobbede dem og hos 6 procent var det pårørende mens 1 procent har svaret "Andre"¹³.

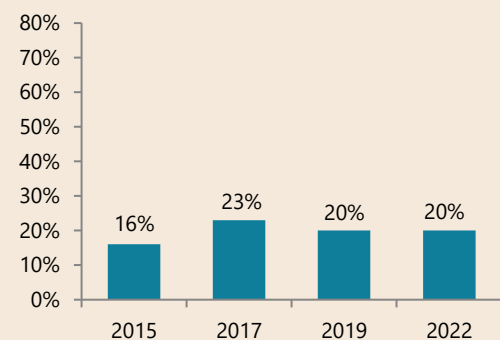
Da spørgsmålet om mobning på arbejdspladsen er blevet stillet i FOAs arbejdsmiljøundersøgelse siden 2015, kan der sammenlignes over tid. Som det ses i figur 113B, svarede i alt 16 procent i 2015, at de havde været udsat for mobning på deres arbejdsplads. Det er den laveste andel i løbet af de sidste seks år. I 2017 steg andelen til 23 procent, og faldt igen i 2019 til 20 procent, hvor den stadig befinder sig i 2022 (20 %).

Figur 113. Forekomsten af mobning på arbejdspladsen inden for det seneste år.

A) FOA i alt i 2022



B) Udviklingen i andelen af medlemmer, der har været udsat for mobning mellem 2015 og 2022.



Antal svar: 2015 (1.711), 2017 (4.653), 2019 (3.583), 2022 (4.354)

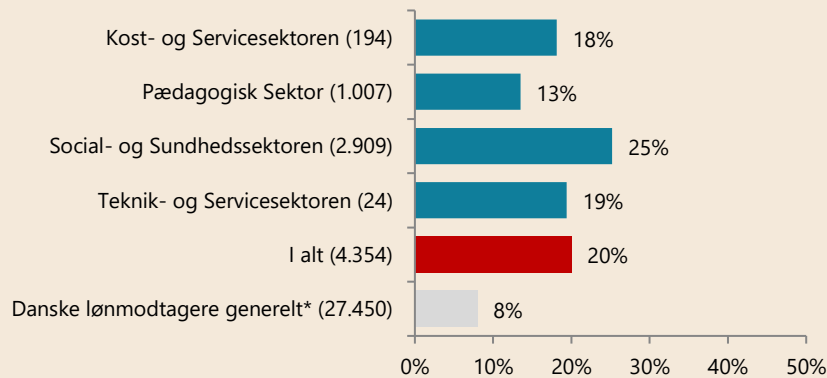
Anm.: Spørgsmålsformuleringen var som følger: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?". Medtages decimaler for de fire svarmulighederne med "Ja" er summen 20 procent og ikke 19 procent, som det fremgår af figuren.

På næste side i figur 114 ses forekomsten af mobning blandt FOAs medlemmer opdelt på sektor. Her gælder det, at hver fjerde (25 %) af medlemmerne i Social og Sundhedssektoren har været udsat for mobning på deres arbejdsplads. Det er flere end i Pædagogisk Sektor (13 %). Den tilsvarende andel er

¹³ Respondenterne havde mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

18 procent i Kost- og Servicesektoren og 19 procent i Teknik- og Servicesektoren. Andelen af medlemmer i alle FOAs fire sektorer, der har været udsat for mobning, er dermed større sammenlignet med forekomsten blandt danske lønmodtagere generelt (8 %).

Figur 114. Forekomsten af mobning på arbejdspladsen. Fordelt på sektor.



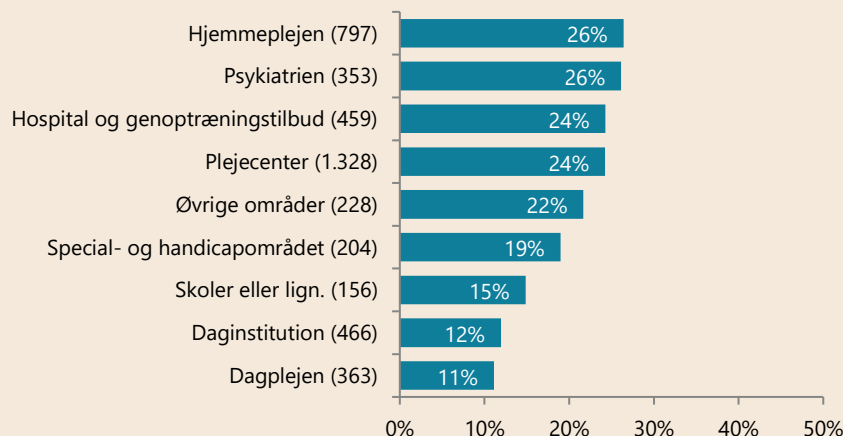
Antal svar: fremgår af parenteserne.

Anm.: Medtages decimaler for de fire svarmulighederne med "Ja" i figur 113A, er summen 20 procent og ikke 19 procent, som det fremgår af figuren.

* NOA-L 2021: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ønsker ikke at svare' samt missing, indgår ikke i opgørelsen.

Opdelingen på FOAs sektorer er suppleret af en opdeling på arbejdssted herunder (se figur 115). Analysen viser, at færre ansatte i daginstitutioner (12 %) og i dagplejen (11 %) har været udsat for mobning sammenlignet med medlemmer i hjemmeplejen (26 %), på plejecentre (24 %), på hospitaler og i genoptræningstilbud (26 %) og i psykiatrien (26 %).

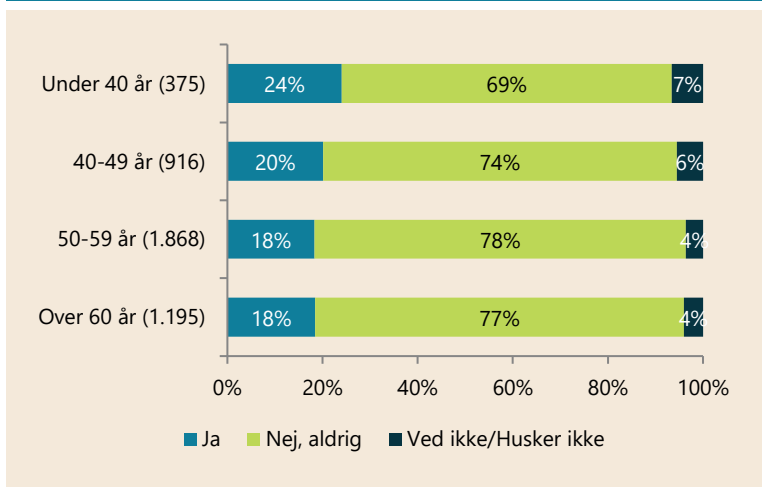
Figur 115. Forekomsten af mobning på arbejdspladsen. Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Ved en aldersopdeling ses det at hvert fjerde medlem (24 %) under 40 år, svarer at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen i løbet af det seneste år. Hos medlemmer i aldersgruppen 40-49 år er det hvert femte medlem (20 %), mens 18 procent rapporterer om mobning i både alderskategorien 50-59 år og gruppen af medlemmer over 60 år. Der ses en tendens til at flere under 40 år end over 50 år, har været udsat for mobning, men andelen er ikke statistisk signifikante.

Figur 116. Forekomsten af mobning på arbejdspladsen. Fordelt på alder.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Der er ikke statistisk signifikante forskelle på tværs af aldersgrupper.

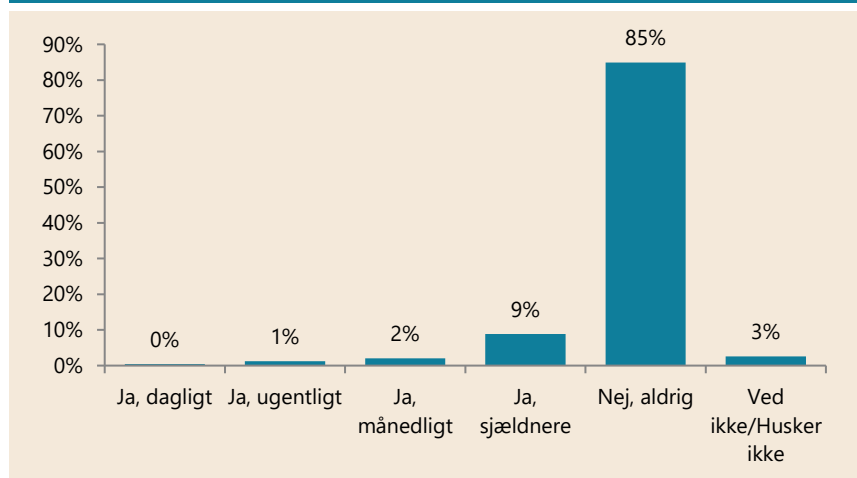
Seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

Samlet set har 13 procent af FOAs medlemmer, inden for det seneste år oplevet seksuel chikane på deres arbejdsplads. Det fremgår af figur 117 nedenfor. Blandt dem har størstedelen (9 %) svaret, at det sker sjældnere end månedligt, 1 procent svarer, at det sker ugentligt og 2 procent månedligt. 85 procent af medlemmerne har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder ikke har oplevet seksuel chikane. Tre procent har svaret "Ved ikke".

Der er siden 2015 ikke sket nogen nævneværdig udvikling i forekomsten af FOA-medlemmer, der har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen.

Hvad angår spørgsmålet om hvem, der udsatte medlemmerne for seksuel chikane, har næsten ni ud af 10 (89 %) svaret en borger, et barn, patient eller lignende (ikke vist i figur). Derudover har seks procent svaret "kolleger/medarbejder", 3 procent "En pårørende" og 1 procent har svaret "Andre"¹⁴.

Figur 117. Forekomst af seksuel chikane på arbejdspladsen inden for det seneste år.



Antal svar: 4.354.

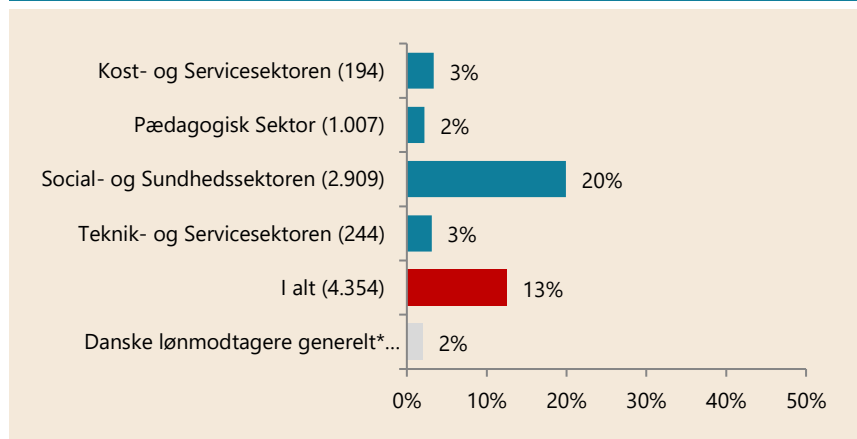
Anm.: Spørgsmaalsformuleringen var som følger: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?". Medtages decimaler for de fire svarmulighederne med "Ja" er summen 13 procent og ikke 12 procent, som der fremgår af figuren uden decimaler.

Medlemmerne er også spurgt, om de inden for det seneste år har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, som de ikke vil betegne som seksuel chikane. Her svarer 14 procent af FOAs medlemmer "Ja" til spørgsmålet og 9 procent af disse svarer, at det forekommer sjældnere end månedligt (ikke vist i figur). Flest angiver dog, at det aldrig forekommer (83 %), og 3 procent svarer "Ved ikke/Husker ikke".

¹⁴ Respondenterne havde mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

Figur 118 viser, at flest medlemmer i Social- og Sundhedssektoren har været udsat for seksuel chikane. Hvert femte (20 %) af medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren har inden for det seneste år været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads. Det er flere sammenlignet med de andre sektorer (Kost- og Servicesektoren: 3 %, Teknik- og Servicesektoren: 3 %, Pædagogisk Sektor 2 %). Således kan det også konkluderes, at det samlede FOA-tal i høj grad er drevet af forekomsten i Social- og Sundhedssektoren, der adskiller sig betydeligt. Nederst i figuren ses det, at der blandt danske lønmodtagere generelt blot er 2 procent, der angiver, at de har været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Det er altså færre sammenlignet med den samlede forekomst i FOA.

Figur 118. Forekomst af seksuel chikane på arbejdspladsen. Fordelt på sektor.



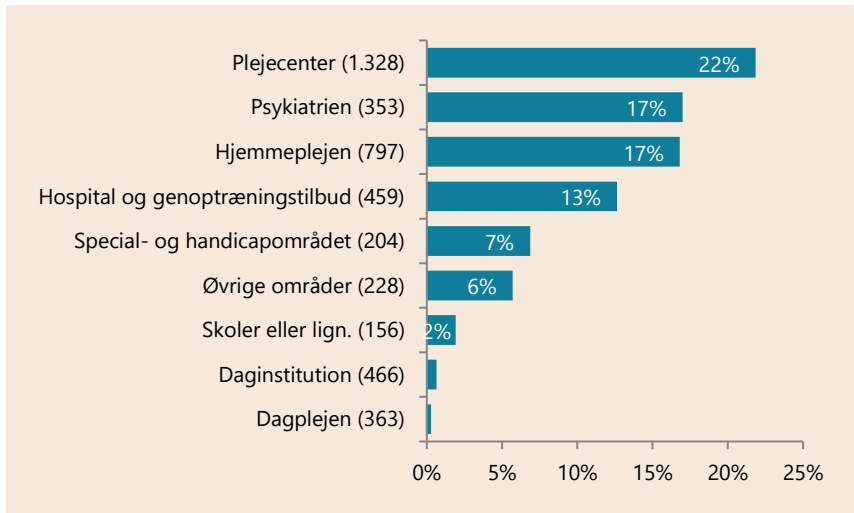
Antal svar: fremgår af parenteserne.

Anm.: Medtages decimaler for de fire svarmuligheder med "Ja" i figur 117, er summen 13 procent og ikke 12 procent, som det fremgår af figuren uden decimaler.

* NOA-L 2021: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ønsker ikke at svare' samt missing, indgår ikke i opgørelsen.

Samlet set har flest af FOAs medlemmer, der arbejder på plejecentre været udsat for seksuel chikane (22 %). Også psykiatrien (17 %) og i hjemmeplejen (17 %) står frem i figuren på næste side, og lidt færre end hvert femte medlem har på begge arbejdssteder oplevet seksuel chikane. Til sammenligning har ingen medlemmer i dagplejen og kun én procent af de ansatte i daginstitutionerne svaret "ja" til spørgsmålet om, hvorvidt de har været udsat for seksuel chikane.

**Figur 119. Forekomst af seksuel chikane på arbejdspladsen.
Fordelt på arbejdssted.**



Antal svar fremgår af parenteserne.

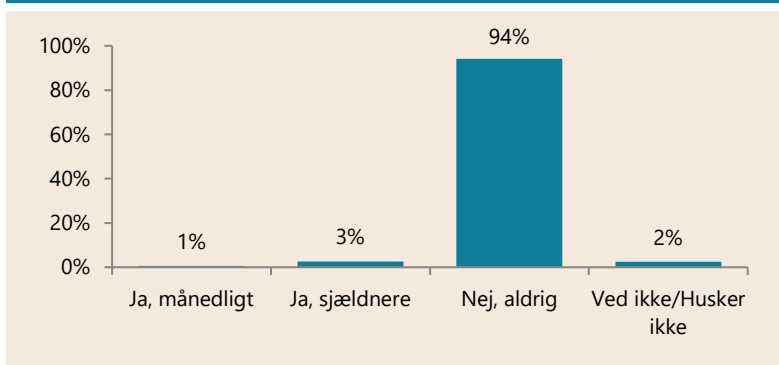
Det er ligeledes undersøgt, om forekomsten af hhv. seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed varierer på tværs af aldersgrupper. Analysen viste, at der er en tendens til, at flere yngre (under 40 år) end ældre (over 60 år) oplever dette (ikke vist i figur). Mens hvert femte (20 %) medlem under 40 år har været udsat for seksuel chikane, gælder det hvert tiende (9 %) over 60 år. Tilsvarende har flere yngre medlemmer (23 %) oplevet uønsket seksuel opmærksomhed inden for det seneste år, sammenlignet med medlemmerne over 60 år (9 %).

Digital chikane

Blot 4 procent af FOAs medlemmer har inden for det seneste år oplevet digital chikane på deres arbejdsplads. Heraf svarer blot 1 procent at det sker månedligt, mens 3 procent svarer sjældnere end månedligt. 94 procent af medlemmerne, har aldrig haft oplevelser med digital chikane. Det fremgår af figur 120 nedenfor.

Medlemmer, der har oplevet ovenstående, rapporterer, at kolleger eller medarbejdere (41 %), en borger, et barn, en patient eller lignende (23 %), en leder (7 %), pårørende (7 %) udsatte dem for digital chikane (ikke vist i figur). 17 procent har svaret "Andre"¹⁵. De medlemmer, der har svaret "Andre" har haft mulighed for at uddybe. Kommentarerne er indsamlet til internt brug og fremgår derfor ikke af notatet.

Figur 120. Forekomst af digital chikane på arbejdspladsen inden for det seneste år.



Antal svar: 4.354.

Anm.: Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Har du selv inden for de seneste 12 måneder været udsat for digital chikane (fx på sociale medier, e-mail el.lign.) på din arbejdsplads?"

Der er ikke fundet nogle forskelle mellem FOAs fire sektorer, ligesom der ikke er nogle iøjefaldende variationer på tværs af arbejdssted. Dog ses en tendens til, at ansatte i psykiatrien er overrepræsenterede. Grundet den samlede forekomst, der må anses som værende relativt lille, har det heller ikke været muligt at fastslå en aldersmæssig forskel.

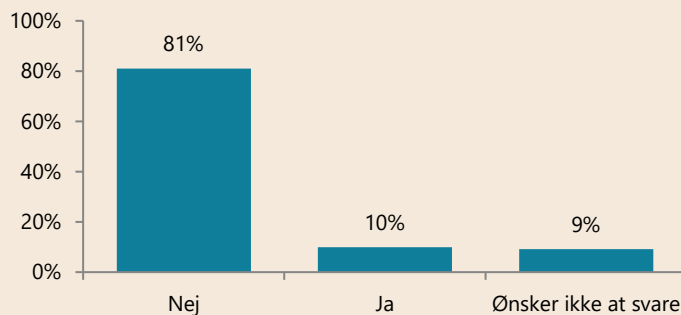
¹⁵ Respondenterne havde mulighed for at sætte flere kryds, hvorfor procenterne for nærværende spørgsmål ikke summerer til 100.

Grove hændelser

Medlemmerne er også blevet spurgt, om de har været udsat for enkeltstående grove hændelser, hvor de har følt sig krænkede. Figur 121 herunder viser, at samlet set hver tiende (10 %) har været udsat for grove hændelser, hvor de har følt sig krænkede. Lidt mere end otte ud af 10 (81 %) har ikke haft oplevelser med grove hændelser, hvor de har følt sig krænkede og 9 procent ønsker ikke at svare. I 2019 svarede 16 procent, at de havde været udsat for en enkeltstående grov hændelse.

Medlemmerne der har svaret "ja", er blevet bedt om at uddybe deres svar. Dette har 443 respondenter gjort. Blandt svarene findes fortællinger om kolleger der bagtaler eller kommer med uretmæssige beskyldninger, ledere der taler ned om fx medlemmernes faglighed eller anvender deres magt på en krænkende måde. Der findes også eksempler på beskyldninger og verbale overfusninger fra forældre og grænseoverskridende fysisk og verbal adfærd fra børn og borgere. Kommentarerne er ikke medtaget direkte i notatet, da de er indsamlet til internt brug.

Figur 121. Forekomst af enkeltstående grove hændelser i arbejdet inden for det seneste år.



Antal svar: 4.354.

Anm.: Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Har du inden for det seneste år været udsat for en enkeltstående grov hændelse i dit arbejde, hvor du har følt dig krænkede?".

I Social- og Sundhedssektoren har 12 procent oplevet en enkeltstående grov hændelse i deres arbejde, mens den tilsvarende andel er 8 procent i både Pædagogisk Sektor og Kost- og Servicesektoren, og slutteligt 6 procent i Teknik- og Servicesektoren. Der er ikke fundet nogle statistiske signifikante forskellen mellem sektorerne, hvorfor der ikke er medtaget en sektoropdelte figur. Heller ikke på tværs af arbejdssted er der fundet statistisk signifikante forskelle.

14. Arbejdstid

Arbejdstid er en del af de organisatoriske forhold på arbejdspladsen, der har betydning for medlemmernes arbejde og psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsgiver kan tilrettelægge og planlægge arbejdstiden, så længe der tages hensyn til lovgivning og arbejdstidsaftaler. Arbejdstidsaftalen er en del af medlemmernes overenskomst, men arbejdstidsaftalen kan være suppleret med eller erstattet af en lokal arbejdstidsaftale.

FOAs medlemmer er blevet bedt om at svare på en række spørgsmål vedrørende deres arbejdstid. Spørgsmålene handler om [overarbejde uden betaling](#), [pauser](#) og [hvileperioder](#), mulighed for [toiletbesøg i løbet af arbejdsdagen](#), [ønsker til arbejdstid](#) samt forhold hvor medlemmer [kaldes på arbejde](#) på tidspunkter, der passer dem dårligt. Som afslutning på kapitler præsenteres en analyse af medlemmernes egne inputs til emnet.

Opsummeret viser resultaterne at:

- Overarbejde uden betaling forekommer oftere blandt FOAs medlemmer i 2022 (22 %), end det gjorde i 2019 (17 %). Særligt medarbejdere i dagplejen, hjemmeplejen, på plejecentre og i daginstitutioner oplever at måtte arbejde flere timer, end de får betaling for, for at kunne nå arbejdsopgaverne.
- Hvert femte af FOAs medlemmer har store udfordringer med at finde tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen. Sammenlignet med andre danske lønmodtagere skipper FOAs medlemmer oftere pauserne, når de er på arbejde.
- Færre medlemmer end i 2019 angiver, at de minimum en gang om ugen må springe deres frokostpause over pga. forhold i arbejde som fx travlhed. Trods et fald på 11 procentpoint, må hver femte dog stadig droppe frokostpausen ugentligt.
- Næsten hver tiende af FOAs medlemmer oplever mulighederne for at komme på toilettet i løbet af en typisk arbejdsdag som enten dårlige eller meget dårlige. I hjemmeplejen rapporterer tre ud af 10 om ringe muligheder for toiletbesøg.
- Et ud af 10 medlemmer svarer, at deres arbejdsplads er god til at tage hensyn til deres ønsker til arbejdstid. I forlængelse heraf oplever hvert tiende medlem at blive kaldt på arbejde på tidspunkter, der passer dem dårligt.

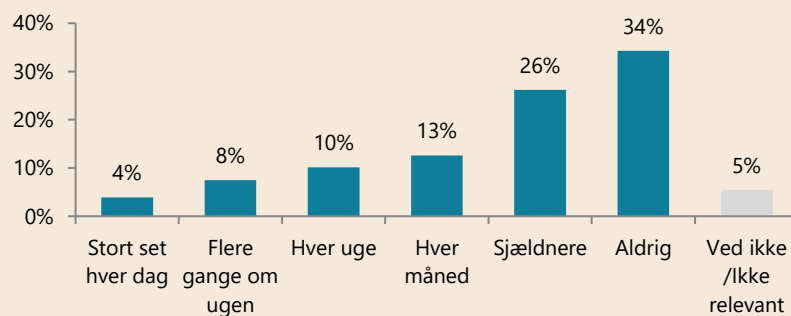
Overarbejde uden betaling

Mere end hvert femte (22 %) af FOAs medlemmer oplever mindst én gang om ugen, at de må arbejde flere timer, end de får betaling for, for at kunne nå deres arbejdsopgaver. Heraf svarer fire procent, at det sker stort set hver dag. For otte procent sker det flere gange om ugen, og for 10 procent sker det hver uge. For samlet set fire ud af 10 medlemmer (39 %) sker det at de hver måned eller sjældnere har ulønnet overarbejde. Hver tredje (34 %) har svaret "Aldrig" (se figur 122A).

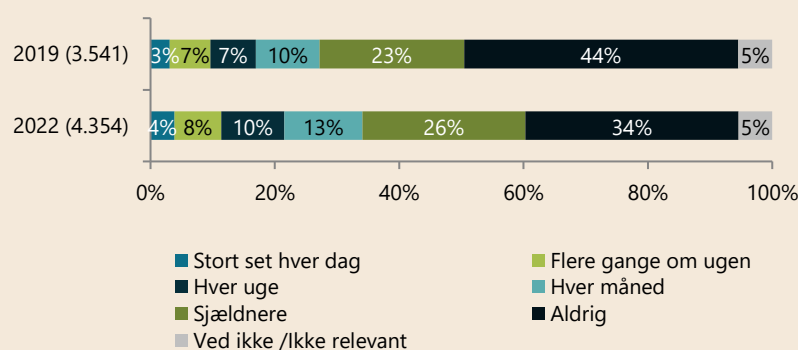
Spørgsmålet blev ligeledes stillet i arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2019. Figur 122B viser at overarbejde uden betaling forekommer oftere blandt FOAs medlemmer i 2022, end det gjorde i 2019. I 2019 oplevede 17 procent at de mindst én gang om ugen, måtte arbejde flere timer, end de fik betaling for, sammenholdt med de 22 procent i 2022. Samtidig er andelen der aldrig oplever det, faldet fra 44 procent i 2019 til 34 procent i 2022.

Figur 122. Hvor ofte sker det, at du må arbejde flere timer, end du får betaling for, for at kunne nå dine arbejdsopgaver?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2019 og 2022



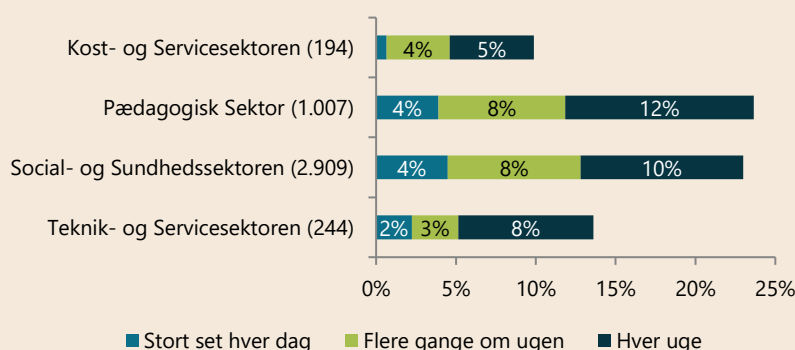
Antal svar: 2022 (4.354) 2019 (3.541).

I figur 123A kan svarene for det enkelte sektorer ses. Det fremgår at flest medlemmer hos Pædagogisk Sektor (24 %) og Social- og Sundhedssektoren (22 %) angiver, at de sammenlagt mindst én gang om ugen må arbejde flere timer, end de får betaling for, for at nå deres arbejdsopgaver. Hos Kost- og Servicesektoren er det hvert tiende medlem (10%) og hos Teknik- og Servicesektoren er det 13 procent, der oplever dette.

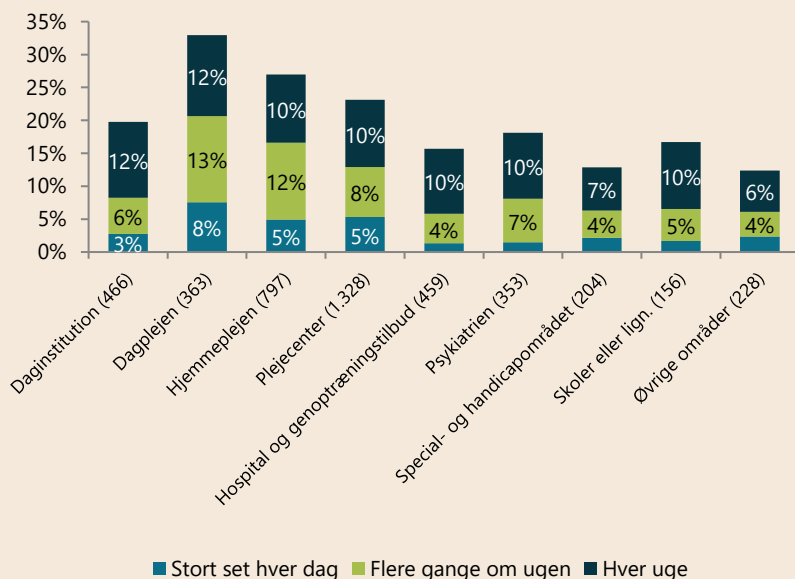
Svarfordelingen for de enkelte arbejdssteder fremgår af figur 123B. Særligt medarbejdere i dagplejen (33 %), hjemmeplejen (24 %), på plejecentre (23 %) og i daginstitutioner (21 %) oplever minimum ugentligt ubetalt overarbejde. Hos 8 procent af medlemmerne i dagplejen, sker det stort set hver dag.

Figur 123. Ugentligt overarbejde uden betaling. Fordelt på sektor og arbejdssted.

A) Fordelt på sektor



B) Fordelt på arbejdssted



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren. Spørgsmaalsformuleringen var følgende: "Hvor ofte sker det, at du må arbejde flere timer, end du får betaling for, for at kunne nå dine arbejdsopgaver?".

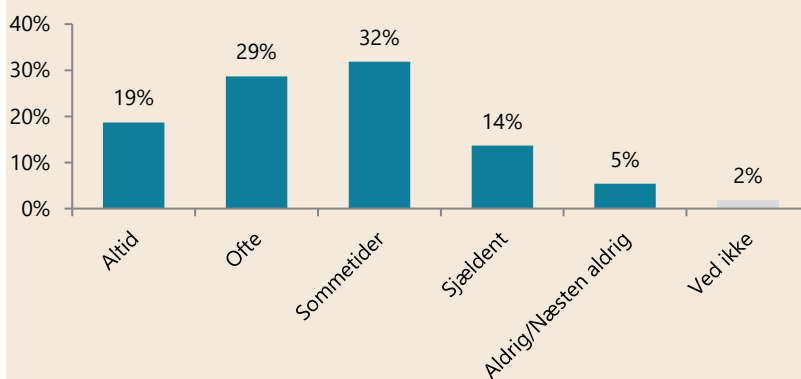
Pauser

Hvert femte (19 %) af FOAs medlemmer har store udfordringer med at finde tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen (se figur 124A). Heraf svarer 14 procent at de sjældent har tid til det, mens 5 procent svarer, at de aldrig eller næsten aldrig har tid til det. Næsten hvert tredje medlem (32 %) oplever sommetider, at de kan holde deres pauser. Lige knap halvdelen (48 %) af respondenter har angivet, at de altid eller ofte har tid til pauser i løbet af deres arbejdsdag. Spørgsmålet er ikke stillet i hverken 2019 eller 2017.

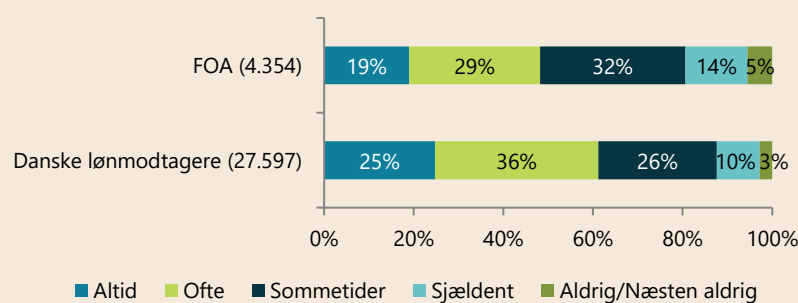
Ser vi på danske lønmodtagerne generelt, er det sammenlagt 12 procent¹⁶ der "Sjældent" eller "Aldrig eller næsten aldrig" har tid til at holde pauser i løbet af en arbejdsdag. Det er 7 procentpoint færre end hos FOAs medlemmer (19 %). FOAs medlemmer må altså oftere skippe pauserne i løbet af en arbejdsdag, sammenlignet med andre danske lønmodtagere.

Figur 124. Hvor ofte har du tid til at holde pauser i løbet af en arbejdsdag?

A) FOA i alt i 2022



B) Lønmodtagere i FOA 2022 og i Danmark generelt (NOA-L 2021*)



Antal svar figur 124A: 4.354.

Antal svar i figur 124B fremgår af parenteserne.

* NOA-L 2021: Respondenter, der har svaret "Ved ikke" eller "Ønsker ikke at svare" samt missing, indgår ikke i opgørelsen.

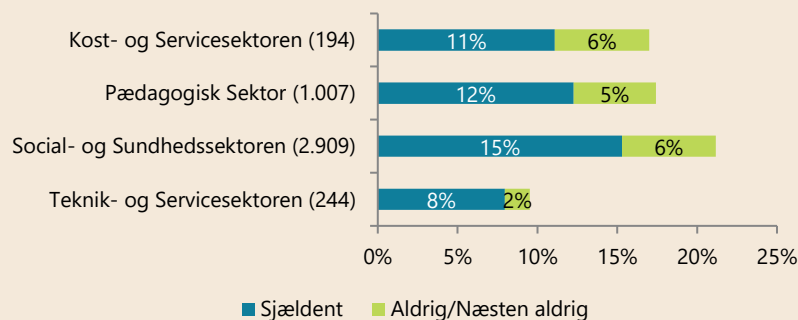
¹⁶ På grund af afrunding uden decimaler, fremgår andelen som 13 procent af figur 124B men er 12 procent, som det fremgår af teksten.

Ved en opdeling på sektor (figur 125A) ses der en mindre afvigelse i svarene fra medlemmerne i Teknik- og Servicesektor sammenlignet med de resterende tre sektorer. Her svarer sammenlagt 10 procent "Sjældent" eller "Aldrig/næsten aldrig" til spørgsmålet. Hos både Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor rapporterer 17 procent af medlemmerne sammenlagt om at de "Sjældent" eller "Aldrig/næsten aldrig" har tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen. Hos medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren gælder det mere end hver femte (21 %).

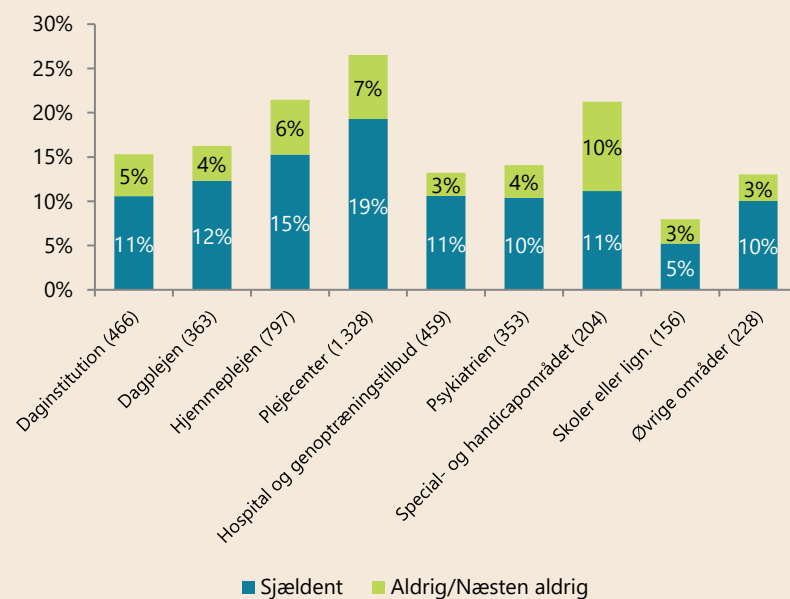
I figur 125B er spørgsmålet opdelt på arbejdssted. Sammenlagt svarer mere end hvert fjerde medlem (26 %), der arbejder på plejecenter, at de der sjældent, aldrig eller næsten aldrig er tid til pauser i løbet af arbejdsdagen. Det er flere end hos de resterende arbejdssteder. Forskellen på andelen hos de resterende arbejdssteder er ikke statistisk sikker på grund af respondentantallet.

Figur 125. Pauser. Fordelt på sektor og arbejdssted.

A) Fordelt på sektor



B) Fordelt på arbejdssted



Antal svar fremgår af parenteserne.

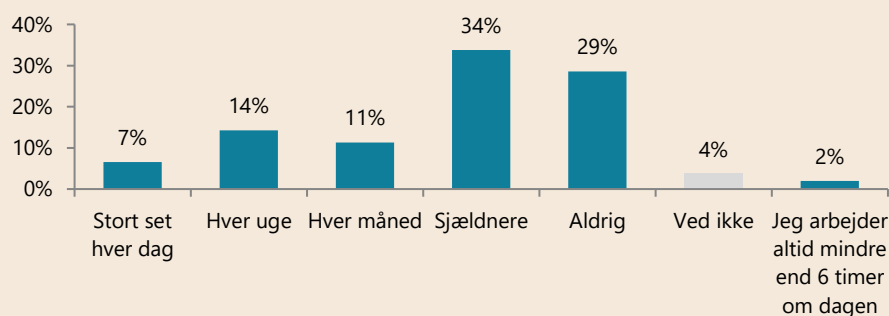
Anm.: Spørgsmålsformulering var følgende: "Hvor ofte har du tid til at holde pauser i løbet af en arbejdsdag?"

FOAs medlemmer er ligeledes blevet spurgt ind til deres frokostpause (figur 126A). Mere end hvert femte FOA-medlem (21 %) oplever mindst ugentligt, at de må springe deres frokostpause over på grund af forhold i arbejdet. Heraf svarer 7 procent at det sker stort set hver dag, mens de resterende 14 procent angiver, at det sker hver uge.

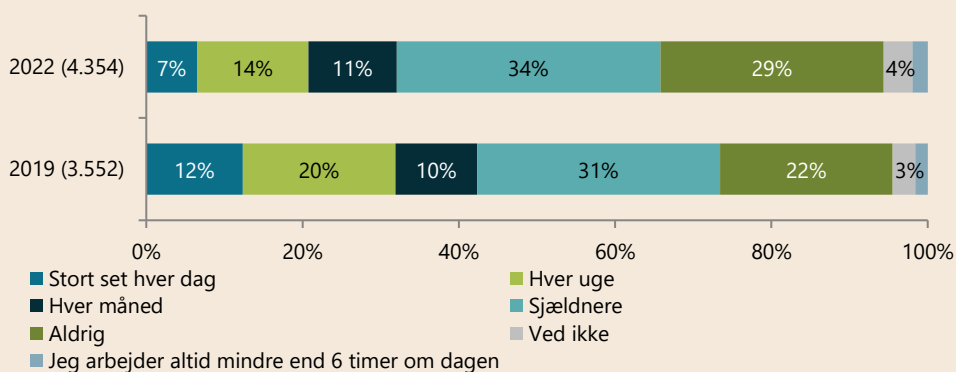
Sammenlignet med 2019 er der i 2022 11 procentpoint færre medlemmer, der ugentligt må springe deres frokostpause over på grund af forhold i arbejdet. I 2019 var det hvert tredje medlem (32 %), mens det i 2022 er hvert femte medlem (21 %). Andelen fremgår af figur 126B nedenfor.

Figur 126. Tænk på de arbejdsdage, hvor du er på arbejde i 6 timer eller mere. Hvor ofte må du springe frokostpausen over pga. forhold i arbejdet (fx fordi du har for meget at lave)?

A) FOA i alt i 2022



B) FOA i alt i 2019 og 2022



Antal svar i figur 126A: 4.534.

Antal svar i figur 126B fremgår af parenteserne. Anm.: Andele under 3 procent fremgår ikke af figuren.

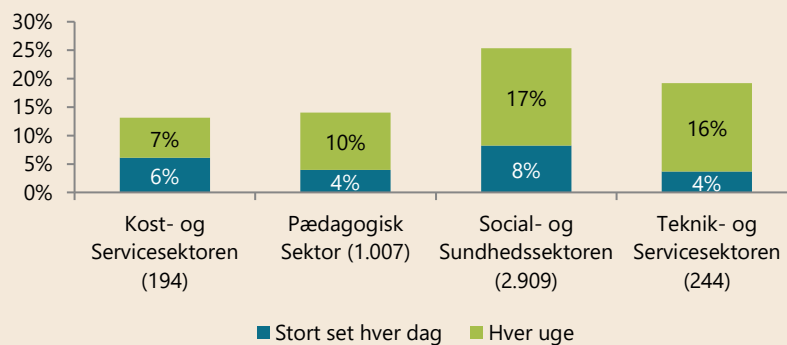
Opdeles spørgsmålet på sektor som i figur 127A på næste side, ses det at flere medlemmer i Social- og Sundhedssektoren må skippe frokostpause minimum ugentligt (25 %), sammenlignet med medlemmerne i Pædagogisk Sektor (14 %) og Kost- og Servicesektoren (13 %). Blandt medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren angiver hver femte (19 %), at de pga. forhold i deres arbejde minimum ugentligt, er nødsaget til at springe deres frokostpause over.

Der ses en tendens til at andelen der må springe frokostpausen, er særlig høj blandt ansatte på

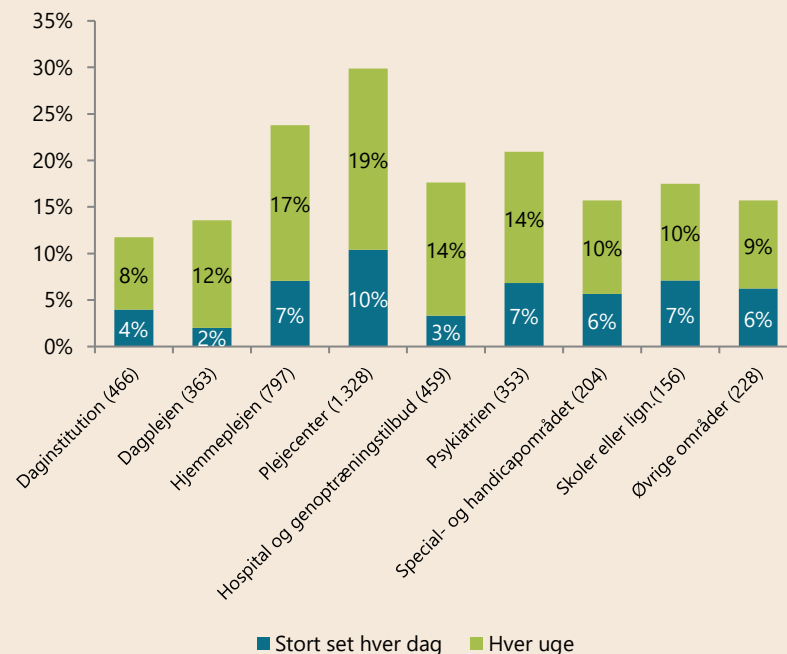
plejecentre (se figur 127B). Her svarer tre ud af 10 (30 %), at de hver uge eller oftere er nødt til at springe frokostpausen over. For ansatte i hjemmeplejen gælder de hver fjerde (24 %), i psykiatrien hver femte (21 %) og blandt daginstitutionsansatte lidt mere end hver tiende (12 %).

Figur 127. Frokostpause. Fordelt på sektor og arbejdssted.

A) Medlemmer der har svaret 'Stort set hver dag' eller 'Hver uge'. Fordelt på sektor



B) Medlemmer der har svaret 'Stort set hver dag' eller 'Hver uge'. Fordelt på arbejdssted



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Tænk på de arbejdsdage, hvor du er på arbejde i 6 timer eller mere. Hvor ofte må du springe frokostpausen over pga. forhold i arbejdet (fx fordi du har for meget at lave)?"

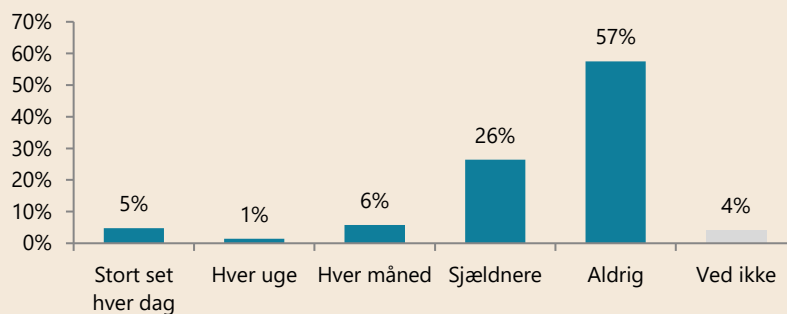
Hvileperiode

Ifølge arbejdsmiljølovgivningens regler om daglig hvileperiode, skal arbejdstiden tilrettelægges sådan, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer¹⁷.

FOAs medlemmer er blevet spurgt, hvor ofte de oplever, at der er mindre end 11 timer mellem deres vagter. Svarfordelingen fremgår af figur 128. Til spørgsmålet svarer 5 procent, at det gør sig gældende stort set hver dag, mens én procent oplever det hver uge og 6 procent hver måned. Flertallet svarer "Sjældnere" (26 %) eller "Aldrig" (57 %) til spørgsmålet.

Ved en opdeling på FOAs fire sektorer og arbejdssteder, ses der ingen nævneværdige forskelle.

Figur 128. Hvor ofte oplever du, at der er mindre end 11 timer mellem dine vagter?



Antal svar: 3.991.

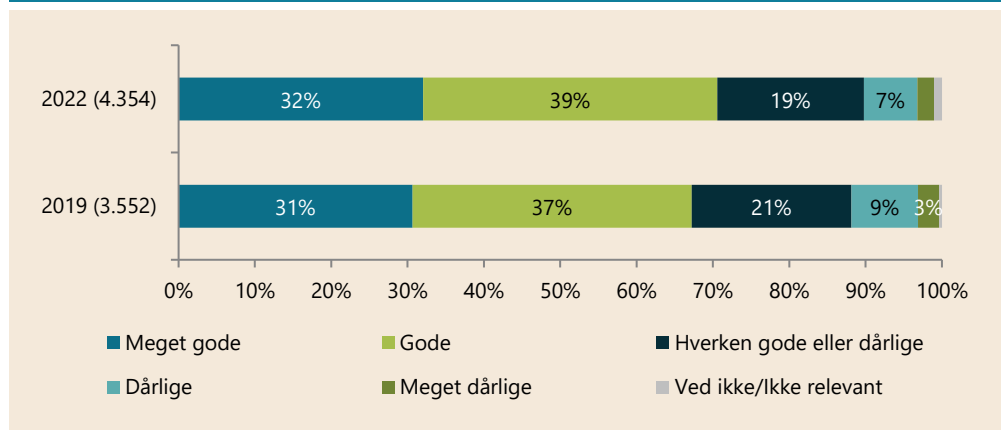
Anm.: Spørgsmålet er ikke givet til FOAs medlemmer, der arbejder i dagplejen.
Procenterne summerer ikke til 100 pga. afrundinger.

¹⁷ Kilde: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/daglig-hvileperiode-5-01-1/>

Muligheder for toiletbesøg

Næsten hver tiende (9 %) af FOAs medlemmer oplever dårlige eller meget dårlige muligheder for at komme på toilettet i løbet af en typisk arbejdsdag (se figur 129). Det er et fald på knap 3 procentpoint siden 2019, hvor 12 procent af FOAs medlemmer svarede det samme. Udvikling anses således for at være relativ stabil.

Figur 129. Muligheder for toiletbesøg. FOA i alt i 2019 og 2022.



Antal svar fremgår af parenteserne.

Anm.: Spørgsmålsformuleringen var følgende: "Hvor gode eller dårlige er dine muligheder for at komme på toilettet i løbet af en typisk arbejdsdag?". Procentandele under 3 procent fremgår ikke af figuren,

Også i FOAs fire sektorer, er andelen stabile mellem 2019 og 2022 (fremgår ikke af figur). I Teknik- og Servicesektoren oplever 3 procent dårlige eller meget dårlige muligheden for toiletbesøg i løbet af arbejdsdagen, mens det gælder 5 procent i Kost- og Servicesektoren og 6 procent i Pædagogisk Sektor. Den tilsvarende andel i Social- og Sundhedssektoren er 12 procent.

Opdeles spørgsmålet på arbejdssted er problemet særligt iøjefaldende blandt ansatte i hjemmeplejen, hvor tre ud af 10 (30 %) rapporterer om dårlige eller meget dårlige muligheder for toiletbesøg. På de resterende arbejdssteder ligger andelen mellem 2 og 6 procent (ikke vist i figur).

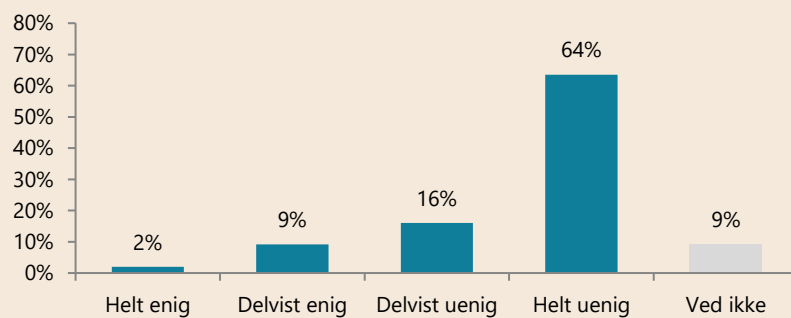
Kaldt på arbejde

På spørgsmålet om hvor enige eller uenige FOAs medlemmer er i, at de bliver kaldt på arbejde på tidspunkter, der passer dem dårligt, svarer godt hver tiende (11 %), at de er helt enige eller delvist enige. Det ses i figur 130 herunder.

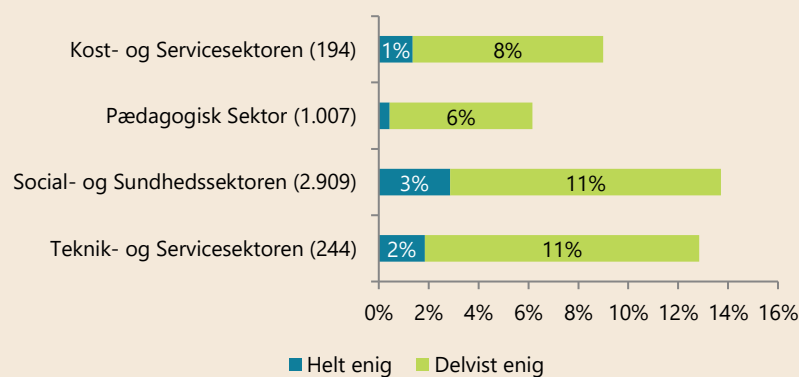
Derunder fremgår sektorernes fordeling af medlemmer, der har svaret enten helt eller delvist enig til spørgsmålet. Hos medlemmerne i Kost- og Servicesektoren er det sammenlagt 9 procent, mens det er 6 procent af medlemmerne i Pædagogisk Sektor. Hos medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren er det 14 procent og i Teknik- og Servicesektoren er det 13 procent. Der kan ikke fastslås en statistisk signifikant forskel sektorerne imellem. Det samme gør sig gældende ved en opdeling på arbejdssted, hvorfor analysen er udeladt.

Figur 130. Jeg bliver ofte kaldt på arbejde på tidspunkter, hvor det passer mig dårligt

A) FOA i alt i 2022



B) Fordelt på sektor i 2022

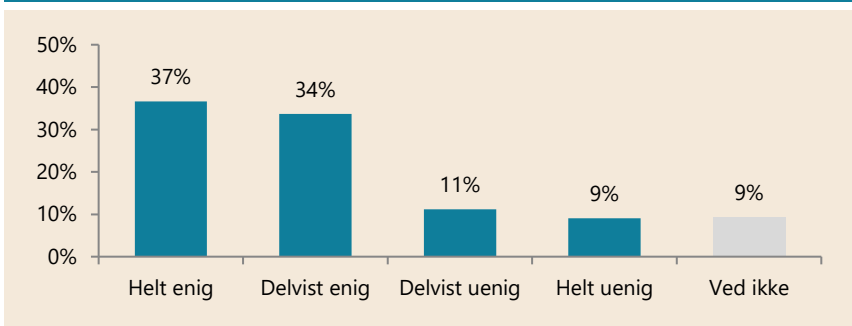


Antal svar fremgår af parenteserne.

Ønsker til arbejdstid

Langt de fleste FOA-medlemmer erklærer sig helt enige (37 %) eller delvist enige (34 %) i, at deres arbejdsplads er god til at tage hensyn til deres ønsker til arbejdstid. Lidt flere end hvert tiende medlem (11 %) svarer, at de er delvist uenige i udsagnet, mens lidt færre end hver tiende (9 %) svarer, at de er helt uenige i, at deres arbejdsplads er god til at tage hensyn til deres ønsker til arbejdstid.

Figur 131. Min arbejdsplads er god til at tage hensyn til mine ønsker til arbejdstider



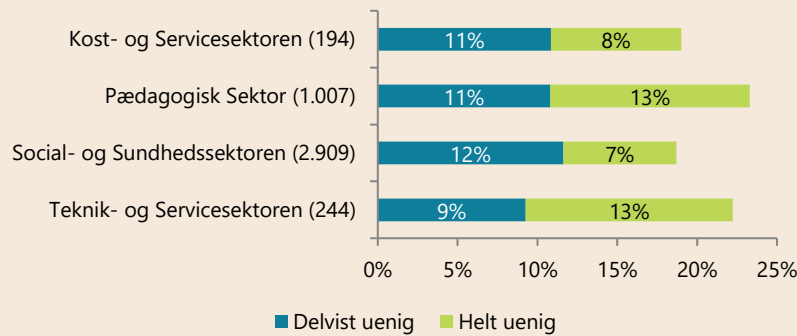
Antal svar: 4.354

Figur 132A på næste side viser andelen af medlemmer i FOAs fire sektorer, der er uenige i udsagnet. Sammenlagt svarer næsten én ud af fire (23 %) af medlemmerne i Pædagogisk Sektor, at de er enten helt eller delvist uenige i, at deres arbejdsplads er gode til at tage hensyn til deres ønsker, når det gælder arbejdstid. For medlemmer i Social- og Sundhedssektoren og Kost- og Servicesektoren er den tilsvarende andel 19 procent, og i Teknik- og Servicesektoren er den 22 procent. Der kan ikke påvises nogle statistisk signifikante forskelle sektorerne imellem.

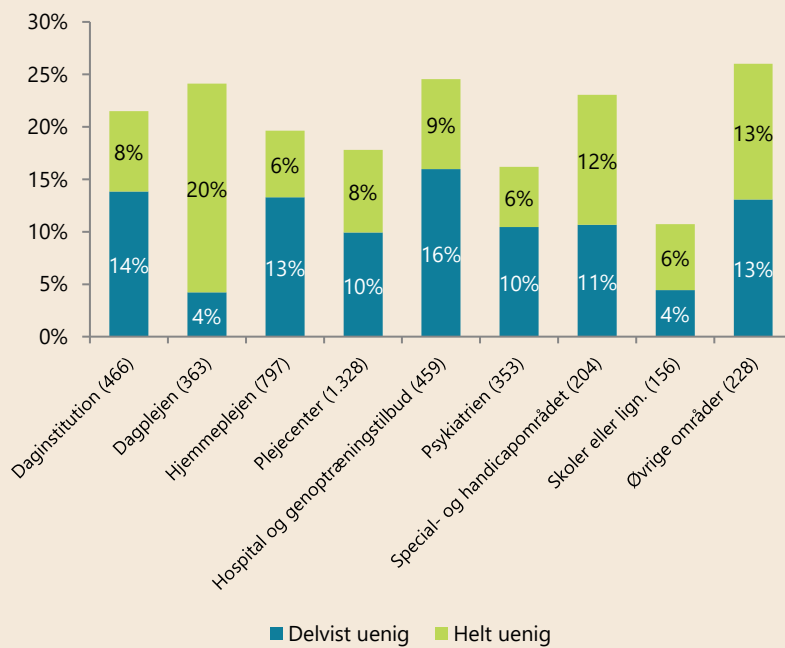
Opdeles der på arbejdssted som i figur 132B, er det særligt iøjnefaldende at hver femte (20 %) medlem i dagplejen og hvert fjerde medlem (25 %) ansatte på hospitaler eller på genoptræningstilbud ikke mener, at arbejdspladsen tager hensyn til arbejdstidsønsker. Der kan ikke fastslås en forskel arbejdsstederne imellem.

Figur 132. Min arbejdsplads er god til at tage hensyn til mine ønsker til arbejdstider

A) Medlemmer der har svaret 'Helt uenig' eller 'Delvist uenig'. Fordelt på sektor



B) Medlemmer der har svaret 'Helt uenig' eller 'Delvist uenig'. Fordelt på arbejdssted



Antal svar fremgår af parenteserne.

Medlemmernes egne ord om arbejdstid

Følgende afsnit opsummerer medlemmernes kommentarer til emnet omkring arbejdstid. I spørgeskemaet blev respondenterne præsenteret for spørgsmålene om stress, arbejdstid og pauser i forlængelse af hinanden. Det åbne kommentarfelt fulgte efter det sidste spørgsmål om arbejdstid og løb ordret: "Har du kommentarer til spørgsmålene om arbejdstid, stress og pauser, kan du skrive dem her:"¹⁸.

I alt 250 kommentarer omhandlede arbejdstid. En tematisering af kommentarerne viste, at godt halvdelen (48 %) af kommentarerne handlede om pauser, dernæst berørte flest kommentarer arbejdstid (38 %).

Analysen af kommentarerne om pauser viste, at medlemmerne særligt beskriver, at de enten ikke har tid til at afholde pauser i løbet af en arbejdsdag, eller at de ofte bliver afbrudt, når de endelig har mulighed for at trække sig tilbage og holde pause. I følgende udvalgte citater fremgår medlemmernes egne eksempler herpå:

Det sker, jeg ikke får aftensmad, men oftest er der kun den ene pause til aftensmad, og her bliver jeg ofte afbrudt flere gange. Jeg siger nej til ekstra vagter, ellers kan jeg ikke overkomme mine faste vagter.

Social- og sundhedsassistent, hospital/sygehus.

Har aldrig en pause. Beboerne er altid omkring mig.

Social- og sundhedshjælper, plejehjem/plejecenter.

Vi går mellem 15-25.000 skridt på en vagt og har ikke mulighed for at sidde et sted med benene oppe, hvis vi tager os 5 minutters pause... Er det rimelig?

Portør, hospital/sygehus.

¹⁸ Respondenterne havde mulighed for at gå videre til næste spørgsmål og kunne dermed springe det åbne spørgsmål over uden at skrive en kommentar.

Jeg drømmer om en pause, hvor der er ro.

Social- og sundhedsassistent, hospital/sygehus.

I en betydelig del af kommentarerne om pause, deler medlemmerne derudover, at de indtager deres frokost sammen med borgerne eller børnene i form af et pædagogisk måltid, men at de ikke derudover får mulighed for at trække sig tilbage. Andre beskriver, hvordan de afholder deres frokost foran computeren, mens de udfører administrativt arbejde, som der ellers ikke er tid til.

På min arbejdsplads er der ikke nogen reel frokostpause. Jeg må spise sammen med beboerne, så ingen pause. Alle medarbejder forærer arbejdsgiver 29 minutter om dagen.

Social- og sundhedshjælper, plejehjem/plejecenter.

Støtter du en borger med at spise, så spiser du selv samtidig. Det er jo ikke en pause, og du får heller ikke en pause efterfølgende.

Social- og sundhedsassistent, socialpsykiatrien.

Ofte bruger man sin spisepause på at arbejde, fx ved computeren eller tablet. Det kan være dokumentation, medicinopdateringer, at ringe til læge, visitator, pårørende eller andre samarbejdspartner. Eller bare en kollega der har brug for hjælp.

Social- og sundhedshjælper, hjemmeplejen.

Hvad angår temaet om arbejdstid, har proportionelt mange dagplejere afgivet en kommentar. Her beskrives det, hvordan lange daglige vagter og mange timers rådighed, få eller ingen pauser samt ekstraarbejde efter det sidste barn er hentet, er opslidende og tærer på energien. Herunder ses udvalgte medlemskommentarer, der illustrerer ovenstående:

Som dagplejer er du jo alene om opgaverne både før arbejdstid med fx rengøring og indkøb, men også imens du har børnene. I nogle grupper kører det godt med at gå på wc (alene) og putte på forskellige tidspunkter. Andre ikke og så er man ophængt fordi børnene sover på forskellige tidspunkter.

Dagplejer.

Som dagpleje har du 48 timers arbejde om ugen, men står til rådighed fra kl. 06.00 til kl. 18.00. Det er jo forældrene der bestemmer dine arbejdstider, og pauser har man kun, hvis børnegruppen tillader det.

Dagplejer.

Også andre faggrupper beskriver, hvordan de må løse arbejdsopgaver, selvom deres vagt er slut. Utilstrækkelig bemanning og mangel på kollegaer har konsekvenser for det daglige arbejdspress, hvor de ansatte må løbe hurtigere, møde ind før tid, blive længere efter endt vagt eller løse arbejdsopgaverne i deres fritid. Derudover beskrives det også, hvordan medarbejderne ofte må tage en ekstra tørn i form af dobbeltvagter.

Det, der giver mig stress, er, at jeg er ansat på 32 timer, men har ofte en arbejdsuge på 37 timer eller mere. Og så er det svært for mig at planlægge privatlivet. Jeg har flere gange bedt om at komme på 37 timer, men dette er ikke muligt pga. økonomi.

Social- og sundhedsassistent, plejehjem/plejecenter.

På mit arbejde er det kutyme at møde 20-30 min før mødetid for at finde mobil, tablet, bilnøgle og logge ind på to systemer, oplade chipnøgle, læse op fra det sidste døgn, læse sine opgaver igennem (for at se om vi skal have remedier med ud) og aftale tidspunkter for samsøg med kollegaer.

Social- og sundhedsassistent, hjemmeplejen.



Jeg mangler tid til forberedelse. Både af samtaler, sprogvurderinger og forældremøder. Det laver jeg ofte derhjemme efter arbejdstid.

Pædagog (LFS, dag), børnehave.

15. Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 29. august til 9. september 2022.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen af FOAs erhvervsaktive medlemmer. Da det kun er et udsnit af disse medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, er alle analyser forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle sammenhænge og forskelle, der beskrives i teksten, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %. Hermed kan vi med minimum 95 % sikkerhed sige, at der er tale om statistisk sikre sammenhænge og forskelle og ikke blot tilfældigheder. Fremhæves forskelle i teksten, som ikke er statistisk sikre, vil det blive kommenteret.

Antal besvarelser og svarprocent

I alt blev 12.206 erhvervsaktive medlemmer inviteret til undersøgelsen. 4.354 medlemmer, svarende til 36 procent, gennemførte undersøgelsen fuldt ud.

Repræsentativitet og vægtning af data

Stikprøven er undersøgt for repræsentativitet på parametrene sektor, tillidshverv og alder. Repræsentativitetsanalysen viste, at Kost- og Servicesektoren, Pædagogisk Sektor og Teknik- og Servicesektoren er underrepræsenterede, mens Social- og Sundhedssektoren er overrepræsenteret. Analysen viste desuden, at unge under 30 år og medlemmer i alderen 30-39 år samt medlemmer over 60 år er underrepræsenterede, mens medlemmer i aldersgrupperne 40-49 år samt 50-59 år er overrepræsenterede. Medlemmer med tillidshverv (dvs. tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljø-repræsentanter) er overrepræsenterede i stikprøven, mens medlemmer uden tillidshverv er underrepræsenterede. Data er vægtet for sektor og alder.

Metodeovervejelser til regressionsanalyse

Der er anvendt en logistisk regression til regressionsanalysen. Antagelserne for den logistiske regression er ikke opfyldt i tilstrækkelig grad, hvilket betyder, at estimaterne ikke er et udtryk for et kausalt forhold. Specielt er antagelsen om fravær af endogenitet et problem, da det både er sandsynligt, at modellen indeholder omvendt kausalitet og udeladte forklarende variable. Resultaterne fra regressionsanalysen skal derfor tolkes med forsigtighed.

I regressionsanalysen vedr. arbejdsmiljø er variabelen "Manglende forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer" er ikke medtaget som forklarende variabel, da de sandsynligvis kan forklares af de øvrige forklarende variable og dermed vil skabe problemer med perfekt multikollinearitet. Det samme gør sig gældende i analysen vedr. fastholdelse, hvor variabelen "Dårligt arbejdsmiljø" ligeledes er udeladt.