
Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø blandt funktionsledere på hospitaler i Region Midtjylland

Datarapport med resultater

Juni 2023

Ane-Kathrine Lundberg Hansen
Vita Ligaya Dalgaard
Christian Bøtcher Jacobsen



KRONPRINS FREDERIKS
Center for Offentlig Ledelse

Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse
Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet
&
Psykologisk Institut, Aarhus Universitet

Kolofon

Titel	Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø på hospitaler i Region Midtjylland <i>Undersøgelsen er udarbejdet af Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse, Aarhus Universitet</i>
Forfatter(e)	Ane-Kathrine Lundberg Hansen, Vita Ligaya Dalgaard & Christian Bøtcher Jacobsen
Afdeling	Institut for Statskundskab
Udgiver	Kronprins Frederiks Center for Offentlig ledelse
URL	# Indsættes i forbindelse med eventuel offentliggørelse
Udgivelsesår	2023
Redaktion afsluttet	Nuværende udgave 02. marts 2022
Emneord	Psykisk arbejdsmiljø, trivsel, funktionsledere, sundhedssektoren
Sideantal	66 sider

Indhold

Kolofon.....	2
1.0 Introduktion	5
2.0 Udvalgte resultater	6
3.0 Datagrundlag.....	8
4.0 Baggrundsinformation	9
4.1/ Demografisk fordeling	9
4.2/ Arbejdspladsens karakteristika.....	9
5.0 Ledelsesvilkår.....	11
5.1/ Ledelsesspænd	11
5.2/ Ledelseserfaring og lederuddannelse.....	12
5.3/ Arbejdstid og vagttyper	14
5.4/ Faggrupper, man er leder for	15
6.0 Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)	16
6.1/ Forudsætninger for at udføre sine opgaver optimalt.....	16
6.2/ Krav i arbejdet.....	19
6.3/ Balance mellem arbejdsliv og privatliv.....	22
6.4/ Retfærdig behandling, anerkendelse og inddragelse.....	23
6.5/ Social støtte på arbejdspladsen.....	25
6.6/ Jobtilfredshed og tilfreds med psykisk arbejdsmiljø.....	28
6.7/ Chikane	30
7.0 Overvejelser om nyt job	32
8.0 Psykologisk sikkerhed	33
9.0 Psykosocialt sikkerhedsklima.....	34
10.0 Trivsel.....	36
11.0 Stress.....	37
11.1/ Perceived Stress Scale (oplevet stress).....	37
11.2/ Symptomer på stress	38
12.0 Udbrændthed og søvn.....	42
12.1/ Udbrændthed.....	42
12.2/ Søvn.....	43
13.0 Selvtillid i forhold til håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.....	45
14.0 Strategier til håndtering af stress	47
15.0 Sundhedsorienteret ledelse	49
15.1/ Sundhedsorienteret selvledelse	49
15.2/ Sundhedsorienteret medarbejderledelse.....	51

16.0 Helbred.....	53
16.1/ Selvvurderet helbred.....	53
16.2/ Sygdom.....	53
16.3/ Medicin.....	55
17.0 Arbejdsmiljøindsatser på arbejdspladsen	56
17.1/ Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.....	56
17.2/ Lederens rolle i forbindelse med arbejdsmiljøindsatser	58
18.0 Referencer	63

1.0 Introduktion

Psykisk arbejdsmiljø vedrører medarbejderens oplevelse af og reaktion på psykologiske, sociale og organisatoriske forhold i arbejdet (Rugulies, 2019). Et godt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for et velfungerende sundhedsvæsen, og ledelse af psykisk arbejdsmiljø er derfor en central ledelseskompetence. I en tid, hvor efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft er større end udbuddet, er også regionale arbejdspladser kommet under pres. Dels er rekrutteringsudfordringerne stigende, dels påvirkes arbejdsmiljøet der, hvor der ikke er hænder nok. Forskning peger på, at et godt psykisk arbejdsmiljø kan indgå i at løse denne udfordring, idet det udgør en såkaldt "stay-faktor", der kan bidrage til at fastholde medarbejdere længere på arbejdspladsen (Andersen et al., 2021). Studier indikerer desuden, at lederens adfærd har betydning for medarbejdernes trivsel (Skakon et al., 2010; Petrie et al., 2018; Harms et al., 2017). Det er dertil velkendt, at det psykiske arbejdsmiljø har betydning for medarbejdernes trivsel og mentale helbred (Harvey et al., 2017), og en række forhold som fx høje jobkrav, uretfærdighed, lav grad af kontrol og lav grad af social støtte udgør kendte risikofaktorer (ibid.). Ledere har en unik position, der medfører viden om arbejdspladsforhold, mulighed for at tilpasse arbejdsforhold, og ledere spiller en central rolle i forhold til håndtering og fastholdelse af stressede medarbejdere (Taris og Nielsen, 2019; Nieuwenhuijsen et al., 2004; Ladegaard et al., 2019).

Forskning peger på, at mange ledere oplever, at de mangler selvtillid og kompetencer til at adressere problemstillinger vedrørende medarbejdernes psykiske trivsel (Bryan et al., 2018). Denne rapport kortlægger derfor nøje de ledelsesmæssige udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og identificerer behovet for en fremadrettet indsats til at styrke ledernes kompetencer omkring det psykiske arbejdsmiljø. Derfor arbejder vi i denne datarapport med følgende problemformulering: *Hvordan er trivslen blandt funktionsledere med personaleansvar i Region Midtjylland; hvordan opleves deres eget psykiske arbejdsmiljø?*

Rapporten er udarbejdet på baggrund af data indsamlet i forbindelse med projektet "Matterhorn – Ledelse af Trivsel og Psykisk Arbejdsmiljø", som gennemføres i et samarbejde mellem Aarhus Universitet, i regi af Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse og Psykologisk Institut og Region Midtjylland, Koncern HR, Udvikling. De resultater, der fremlægges i denne rapport, har dannet grundlag for udviklingen af et ledertræningsforløb, der træner funktionsledere med personaleansvar i sundhedsvæsenet i Region Midtjylland i at håndtere de udfordringer, de møder i deres dagligdag omkring egen og medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Dette ledertræningsforløb udrulles og testes 2023-2024.

2.0 Udvalgte resultater

Datagrundlaget

- Der er udsendt spørgeskemaer til funktionsledere på Region Midtjyllands hospitaler. Spørgeskemaet blev besvaret af 504 funktionsledere (svarprocent 73,5%).

Baggrundsinformation

- Demografisk er 82,6% af de funktionsledere, der besvarer spørgeskemaet, kvinder. Dertil er der flest, der er mellem 45 og 49 år, og størstedelen (69,8%) af funktionslederne er gift.
- Svarpersonerne er ansat på Aarhus Universitetshospital (36,1%), Hospitalsenhed Midt (19,1%), i psykiatrien (15,9%), på Regionshospital Gødstrup (11,9%), Regionshospital Horsens (7,2%), Regionshospital Randers (6,4%) eller i Præhospitalet (3,1%). Der er 31,5%, der er ansat på et ambulatorium, mens 30,5% angiver, at de er ansat på et sengeafsnit. Hele 48,1% svarer "andet".

Ledelsesvilkår

- De funktionsledere, der besvarer spørgeskemaet, har et gennemsnitligt ledelsesspænd på 34,7. Mange funktionsledere med personaleledelsesansvar har ledelsesansvar for mange faggrupper.
- I gennemsnit har funktionslederne 10,7 års ledererfaring. 71,7% har gennemført mindst én lederuddannelse. Heraf har 40,5% gennemført en diplomuddannelse og 15% en masteruddannelse.
- Funktionslederne har en gennemsnitlig arbejdstid på 42,9 timer om ugen. Der er 13%, der arbejder vekslende dag-, aften- og nattetimer. De resterende arbejder udelukkende i dagtimerne.

Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)

- Funktionslederne oplever, at deres beføjelser matcher det ansvar, de har i deres arbejde. Dog oplever nogle, at der ikke er nok mennesker på arbejde, at de ikke får informationer i god tid, og at de ofte skal udføre unødvendige opgaver. Dertil oplever 13%, at de i lav grad kan udføre arbejdet godt nok.
- Funktionslederne står over for store krav i arbejdet. Mange oplever, at det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt, at de ikke når deres arbejdsopgaver, at de står til rådighed uden for normal arbejdstid, og at arbejdet stiller dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Der er dertil 24,2%, der i *høj* eller *meget høj grad* oplever, at deres arbejde tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet.
- Funktionslederne oplever, at de behandles retfærdigt af den nærmeste ledelse, og at forslag til forbedringer bliver behandlet seriøst. Dog oplever 12,6% i *lav grad*, at deres indsats anerkendes og påskønnes, mens 10,4% i *lav grad* oplever, at ledelsen opmuntrer til at komme med idéer til forbedringer.
- Funktionslederne oplever i høj grad, at de kan få råd og vejledning fra sideordnede kolleger og nærmeste leder, når de har brug for det. Derudover angiver funktionslederne, at de og deres sideordnede kolleger er opmærksomme på hinandens trivsel. Dog oplever 17,7% i *lav grad*, at deres nærmeste leder følger op på samtaler om problemer i arbejdet.
- På en skala fra 0-10 angiver funktionslederne i gennemsnit en jobtilfredshed på 7,2 og en tilfredshed med arbejdsmiljøet på 6,7.
- Der er 14,9% af funktionslederne, der på et tidspunkt inden for de sidste 12 måneder har oplevet chikane i forbindelse med deres arbejde.

Overvejelser om nyt job

- Der er 21,6% af funktionslederne, der *ofte* eller *altid* overvejer at forlade deres nuværende stilling, mens 40,5% nogle gange overvejer det.

Psykologisk sikkerhed

- Funktionslederne angiver et højt niveau af psykologisk sikkerhed. I gennemsnit er den psykologiske sikkerhed 0,74 på en skala fra 0-1.

Psykosocialt sikkerhedsklima

- Funktionslederne angiver gennemsnitligt, at der er et stærkt psykosocialt sikkerhedsklima. Gennemsnittet er 0,63 på en skala fra 0-1, om end der er en del variation i funktionsledernes svar.

Trivsel

- Funktionsledernes gennemsnitlige trivsel er 58 på en skala fra 0-100. Med en score på under 50 er man i risikozonen for stress og depression. Dette gælder for 31,7% af funktionslederne.

Stress

- Funktionslederne angiver på en skala for Perceived Stress et gennemsnitligt stressniveau på 14,5 på en skala fra 1-40, hvilket er højere end stressniveauet i den almene befolkning i Region Midtjylland. Der er dertil godt 37%, der angiver, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad oplever stress-symptomer i øjeblikket. Over 60 procent af de, der svarer i nogen grad, i høj grad eller meget høj grad, oplever, at stress-symptomerne har været til stede over 3 måneder, og at det primært skyldes forhold på arbejdet.

Udbrændthed og søvn

- På en skala fra 0-24 oplever funktionslederne en gennemsnitlig udbrændthed på 9,6 point. Der er 32,4% af funktionslederne, der oplever klare symptomer på udbrændthed.
- Der er 26,7% af funktionslederne, der angiver, at de *ofte* eller *altid* har sovet dårligt og uroligt de seneste fire uger, og 37,8%, der vurderer, at deres samlede søvnkvalitet er *dårlig* eller *mindre god*.

Selvtillid

- Funktionslederne giver gennemsnitligt udtryk for et højt niveau af selvtillid i forbindelse med håndtering af forskellige aspekter af det psykiske arbejdsmiljø, med en score på 0,74 på en skala fra 0-1.

Strategier til håndtering af stress

- Funktionslederne bruger i høj grad strategier til håndtering af stress. På en skala fra 0-1 gør de det i gennemsnit svarende til 0,78.

Sundhedsorienteret ledelse

- Lederne rapporterer, at de i højere grad tager vare på medarbejderes trivsel end deres egen og scorer i gennemsnit 0,74 på en skala fra 0-1 på sundhedsorienteret ledelse af medarbejdere, men de scorer 0,60 på sundhedsorienteret selvledelse.

Helbred

- Der er 13% af funktionslederne, der vurderer, at de har et *dårligt* eller *mindre godt* helbred. Dette er færre end i den almene befolkning.
- Der er 6,6% af funktionslederne, der i løbet af det seneste år har været sygemeldt i en sammenhængende periode på mere end to uger.
- Meget få angiver, at de tager medicin mod depression, beroligende medicin og sovemedicin.

Arbejds miljøindsatser på arbejdspladsen

- Funktionslederne oplever oftest, at der gøres nok for det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, at medarbejdere kan tale frit og åbent om problemer i arbejdsmiljøet, og at ledelsen er motiverede for at forbedre arbejdsmiljøet. Funktionslederne føler sig godt klædt på til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, har et godt samarbejde med medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter og har mulighed for at igangsætte aktiviteter til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Dog oplever mange opgavepresset som begrænsende ift. at fokusere på det psykiske arbejdsmiljø.

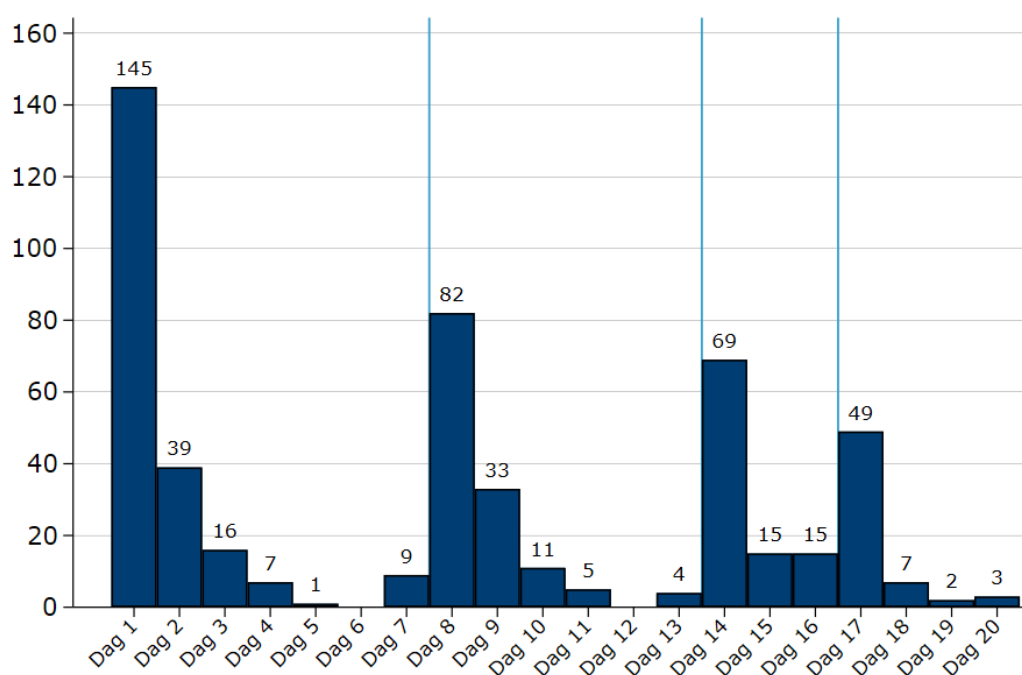
3.0 Datagrundlag

Rapporten bygger på data fra en spørgeskemaundersøgelse, som blev sendt ud til 686 funktionsledere i Region Midtjylland pr. mail den 31. maj 2022. E-mailadresser blev stillet til rådighed af Region Midtjylland, Koncern HR, Udvikling. Undersøgelsen er en populationsundersøgelse af funktionsledere med personaleansvar ansat i Region Midtjylland.

Af de 686 funktionsledere, der modtog spørgeskemaet, åbnede 504 funktionsledere spørgeskemaet og begyndte at svare (73,5%). Ud af de 504 svarede 460 på hele spørgeskemaet (67,1%). Dette er en yderst tilfredsstillende svarprocent. De delvise besvarelser indgår også i analyserne, hvilket forklarer variationer i antallet af svar på tværs af spørgsmålene.

I forbindelse med dataindsamlingen har vi udsendt tre runder af påmindelser til de funktionsledere, der ikke havde besvaret spørgeskemaet efter den første udsendelse. Dataindsamlingen sluttede den 16. juni 2022. Det fremgår af de vertikale streger i figur 3.1, hvornår påmindelserne blev afsendt.

Figur 3.1. Fordeling af respondenter over tid



4.0 Baggrundsinformation

4.1/ Demografisk fordeling

Tabel 4.1. Kønsfordeling

	Antal	Andel
Mand	89	17,4 %
Kvinde	423	82,6 %

Antal besvarelser: 512. Spørgsmål: *Hvad er dit køn?*

Tabel 4.2. Aldersfordeling

	Antal	Andel
Under 35	17	3,3 %
35-39	37	7,2 %
40-44	59	11,5 %
45-49	107	20,9 %
50-54	97	18,9 %
55-59	99	19,3 %
60-64	80	15,6 %
65+	17	3,3 %

Antal besvarelser: 513. Spørgsmål: *Hvad er din alder?*

Af tabel 4.1 fremgår det, at langt størstedelen af svarpersonerne er kvinder (82,6%), mens tabel 4.2 viser, at størstedelen af funktionsledere er 45-59 år, få er under 35, eller 65 og derover.

Tabel 4.3. Civilstand

	Antal	Andel
Enlig	58	11,3 %
Samboende	81	15,8 %
Gift	359	69,8 %
Andet	16	3,1 %

Antal besvarelser: 514. Spørgsmål: *Hvad er din civilstatus?*

Af tabel 4.3 fremgår det, at størstedelen af svarpersonerne er gift (69,8%).

4.2/ Arbejdspladsens karakteristika

Tabel 4.4. Hospital

	Antal	Andel
Aarhus Universitetshospital	187	36,4 %
Hospitalsenhed Midt	98	19,1 %
Psykatrien	82	15,9 %
Gødstrup	61	11,9 %
Regionshospital Horsens	37	7,2 %
Regionshospital Randers	33	6,4 %
Præhospitalet	16	3,1 %

Antal besvarelser: 514. Oplysning fra Koncern HR, Udvikling.

Af tabel 4.4 fremgår det, at flest (36,4%) af svarpersonerne i undersøgelsen er ansat på Aarhus Universitetshospital, mens færrest er ansat i Præhospitalet (3,1%).

Tabel 4.5. "Hvilken type afdeling/enhed er du leder for?"

	Antal	Andel
Sengeafsnit	157	30,5 %
Ambulatorier	162	31,5 %
Anæstesi/operation	30	5,84 %
Intensiv	12	2,33 %
Andet	247	48,1 %

Antal besvarelser: 514. Spørgsmål: *I hvilken type afdeling er du ansat som funktionsleder?* Det var muligt for respondenterne at vælge mere end ét svar. Summerer derfor ikke til 100.

Som det fremgår af tabel 4.5, er godt 30 procent af svarpersonerne ansat på et ambulatorium, mens det samme gælder sengeafsnittene. En stor andel svarer "andet". Det er på baggrund af svarene på spørgeskemaerne ikke muligt at vide, hvad denne kategori dækker over.

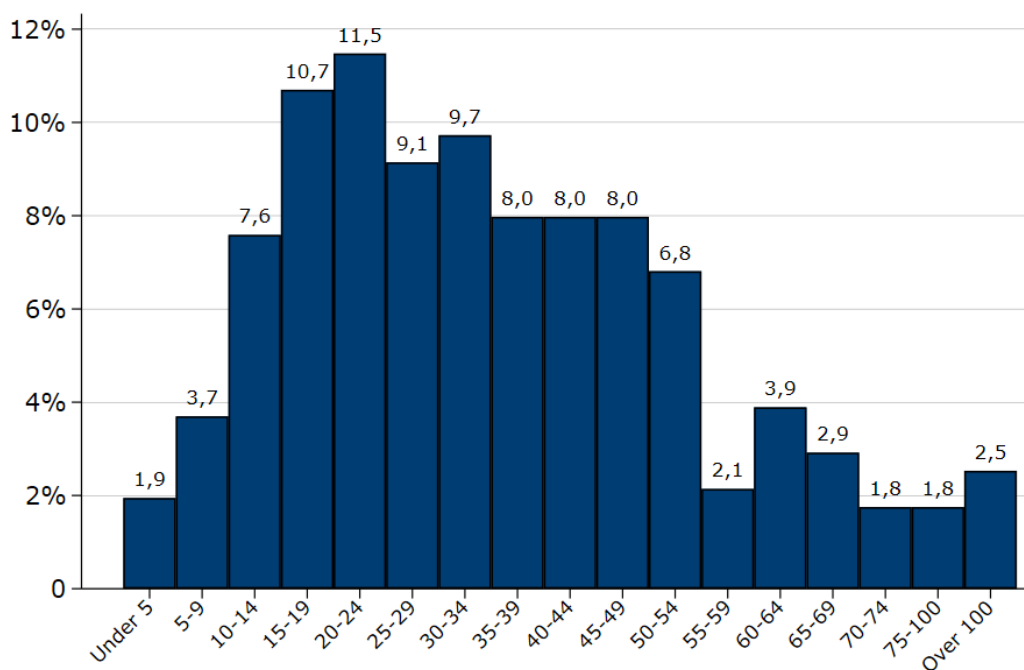
5.0 Ledelsesvilkår

Vi har i undersøgelsen set på vilkårene for at udøve ledelse blandt funktionsledere i Region Midtjylland. Vi har spurgt ind til funktionsledernes ledelsesspænd, ledererfaring, lederuddannelse, arbejdstid, arbejds-tilrettelæggelse og kompleksiteten i ledelsesopgaven, målt som typen samt antal af faggrupper, man er leder for. Disse er alle forhold, der kan have betydning for funktionsledernes mulighed for at udøve ledelse (Rainey, 2009).

5.1/ Ledelsesspænd

Ledelsesspænd er et spørgsmål om, hvor mange medarbejdere man som leder har direkte personaleansvar for. Med dette mener vi, hvor mange medarbejdere man har MUS-samtaler med.

Figur 5.1. "Hvor mange medarbejdere er du personaleleder for?"



Tabel 5.1. "Hvor mange medarbejdere er du personaleleder for?"

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
508	34,67	21,90	2	200

Det fremgår af tabel 5.1, at funktionsledernes gennemsnitlige ledelsesspænd er 34,7 og varierer mellem 2 og 200. Dette er et stort ledelsesspænd sammenlignet med andre steder i den offentlige sektor (Ledelseskommisionen, 2017).

5.2/ Ledelseserfaring og lederuddannelse

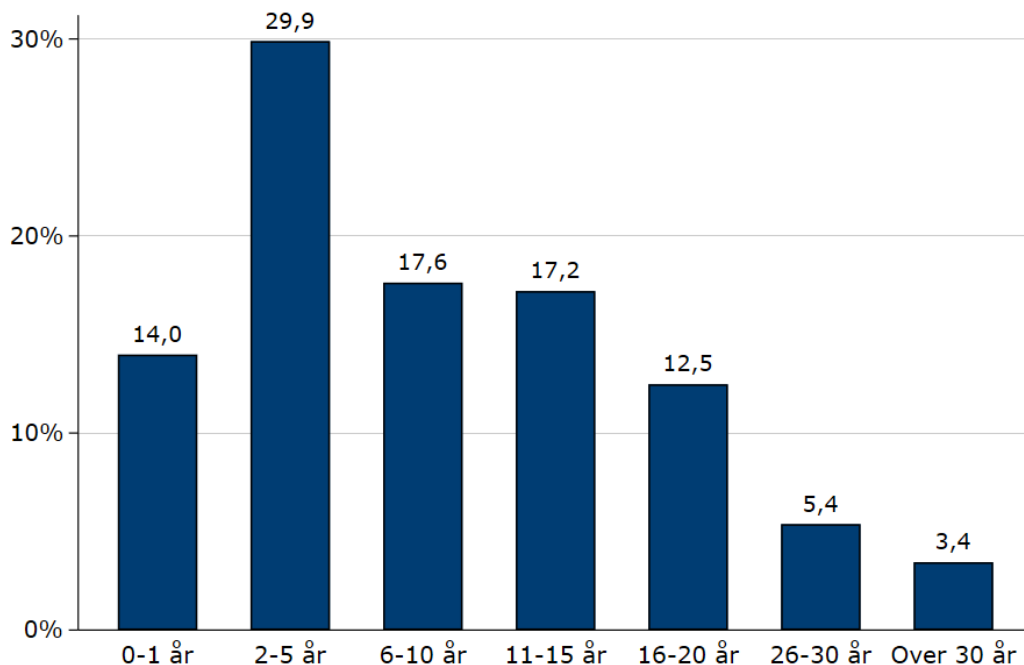
Funktionsledernes evner til at lede det psykiske arbejdsmiljø forventes at variere med, hvor mange år funktionslederne har været ledere, samt om de har gennemført en eller flere lederuddannelser. Derfor har vi spurgt ind til disse to forhold.

Tabel 5.2. Antal års ledelseserfaring blandt funktionsledere

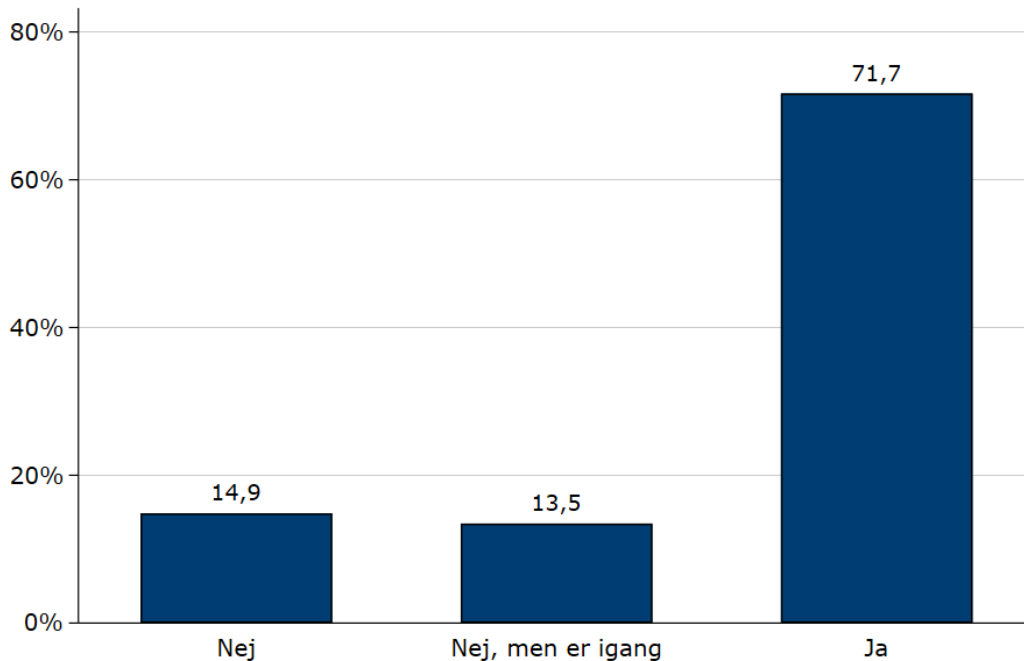
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
507	10,69	8,99	0	44

Funktionslederne har i gennemsnit været ledere i 10,7 år. Dertil er der stor variation i, hvor længe de har været ledere. Variationen spænder blandt de adspurgte fra 0 til 44 år. Fordelingen fremgår af figur 5.2.

Figur 5.2. Antal års ledelseserfaring blandt funktionsledere



Figur 5.3. "Har du gennemført en eller flere lederuddannelser?"



Antal besvarelser: 505. Spørgsmål: *Har du gennemført en lederuddannelse?*

Figur 5.3 viser andelen af funktionsledere, der har gennemført eller er i gang med en eller flere lederuddannelser. Med lederuddannelse blev det udspecificeret, at der både var tale om formelle lederuddannelser (fx master- eller diplomuddannelser) og andre ledertræningsforløb (fx Galathea eller Kilimanjaro). Det fremgår, at hele 71,7% har gennemført en eller flere lederuddannelser, mens 13,5% er i gang.

Tabel 5.3. Hvilken eller hvilke uddannelse(r)?

	Antal	Andel
Masteruddannelse	77	15,0 %
Diplomuddannelse	208	40,5 %
Andet	243	47,3 %

Antal besvarelser: 514. Spørgsmål: *Hvilken lederuddannelse har du gennemført?* Det var muligt for respondenterne at vælge mere end ét svar. Tallene summerer derfor ikke til 100.

Det fremgår af tabel 5.3, at 40,5% af funktionslederne har gennemført en diplomuddannelse, mens 15% har gennemført en masteruddannelse. 47,3% svarer til dette spørgsmål "andet". Ud af de 243 angiver 231 "en eller flere uddannelser eller uddannelsesforløb" i et åbent tekstfelt. Vi har anført de to mest hyppigt forekommende lederuddannelser herunder:

- 95 af dem, der besvarer spørgeskemaet, har gennemført eller er i gang med Galathea
- 72 af dem, der besvarer spørgeskemaet, har gennemført eller er i gang med Kilimanjaro

5.3/ Arbejdstid og vagttyper

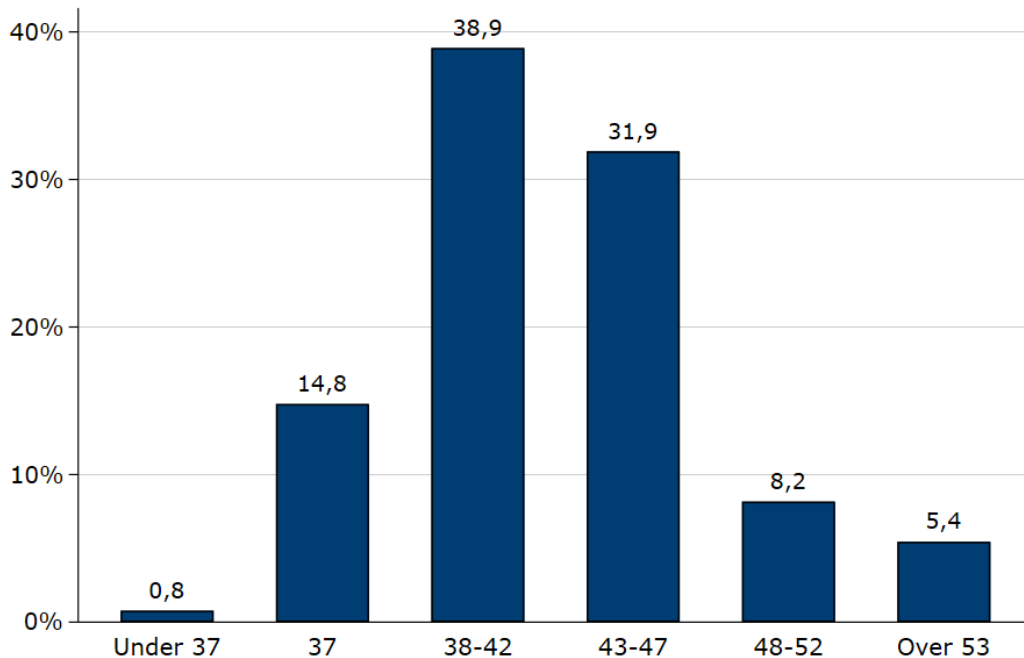
For at afdække, hvor meget funktionslederne arbejder, og hvordan deres arbejde er tilrettelagt, har vi stillet to spørgsmål. Et om arbejdstid og et om, hvilke typer vagter funktionslederne har.

Tabel 5.4. "Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?"

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
508	42,93	5,01	30	70

Funktionslederne arbejder i gennemsnit knap 43 timer om ugen, og antallet af timer varierer fra, at enkelte er på deltid, ned til 30 timer om ugen, mens enkelte arbejder helt op til 70 timer om ugen. Fordelingen fremgår af figur 5.4.

Figur 5.4. "Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?"



Tabel 5.5. Vagttyper

	Antal	Andel
Dagtimer	442	87,0 %
Vekslede dag-, aften- og natteimer	66	13,0 %

Antal besvarelser: 508. Spørgsmål: *Arbejder du dag, aften/nat eller begge dele?*

Af tabel 5.5 fremgår det, at 87% af funktionslederne udelukkende arbejder i dagtimerne, mens 13% også arbejder i aften- eller natteimerne.

5.4/ Faggrupper, man er leder for

Tabel 5.6. "Hvilke faggrupper er du personaleleder for?"

	Antal	Andel
Sygeplejersker	291	56,6 %
Andre faggrupper	207	39,7 %
SOSU-assistenten	162	31,5 %
Lægesekretærer	125	24,3 %
Fysioterapeuter	81	15,8 %
Ergoterapeuter	76	14,8 %
Læger	65	12,7 %
Psykologer	64	12,5 %
Bioanalytikere	51	9,9 %
Pædagoger	44	8,6 %
SOSU-hjælpere	22	4,3 %
Jordemødre	16	3,1 %
Radiografer	16	3,1 %

Antal besvarelser: 514. Det var muligt for respondenterne at vælge mere end ét svar. Tallene summerer derfor ikke til 100. Sorteret fra mest forekommende faggruppe til mindst forekommende faggruppe.

Af tabel 5.6 fremgår det, at der er flest af de adspurgte funktionsledere, der har personaleansvar for sygeplejersker (56,6%), SOSU-assistenten (31,5%) og lægesekretærer (24,3%).

Næsten 40% angiver at have personaleansvar for andre faggrupper end dem i tabellen. Gruppen "andet" dækker over mange forskellige faggrupper, herunder bl.a. akademikere, ambulancepersonale, diætister, laboranter, serviceassistenter, socialrådgivere, portører og teknisk uddannede (fx tømrer).

Tabel 5.7. Antal forskellige faggrupper (af ovennævnte) under hver funktionsleder

Antal faggrupper	Antal	Andel
Ingen af faggrupperne nævnt i tabel 5.6.	90	17,5 %
1	177	34,4 %
2	112	21,8 %
3	51	9,9 %
4	27	5,3 %
5	23	4,5 %
6	15	2,9 %
7+	19	4,5 %

Antal besvarelser: 514. Summeret på baggrund af data i tabel 5.6.

Tabel 5.7 viser, at flest af funktionslederne (34,4%) er personaleledere for én faggruppe. Hele 17,5% angiver, at de ikke er personaleleder for nogen af de ovennævnte faggrupper.

6.0 Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)

Dette kapitel sætter fokus på udvalgte spørgsmål fra Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) – Et spørgeskema om det psykiske arbejdsmiljø (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017). I sin fulde form indeholder spørgeskemaet 119 spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø og trivsel, som belyser i alt 38 forskellige emner. Vi har inkluderet 20 udvalgte spørgsmål i denne undersøgelse.

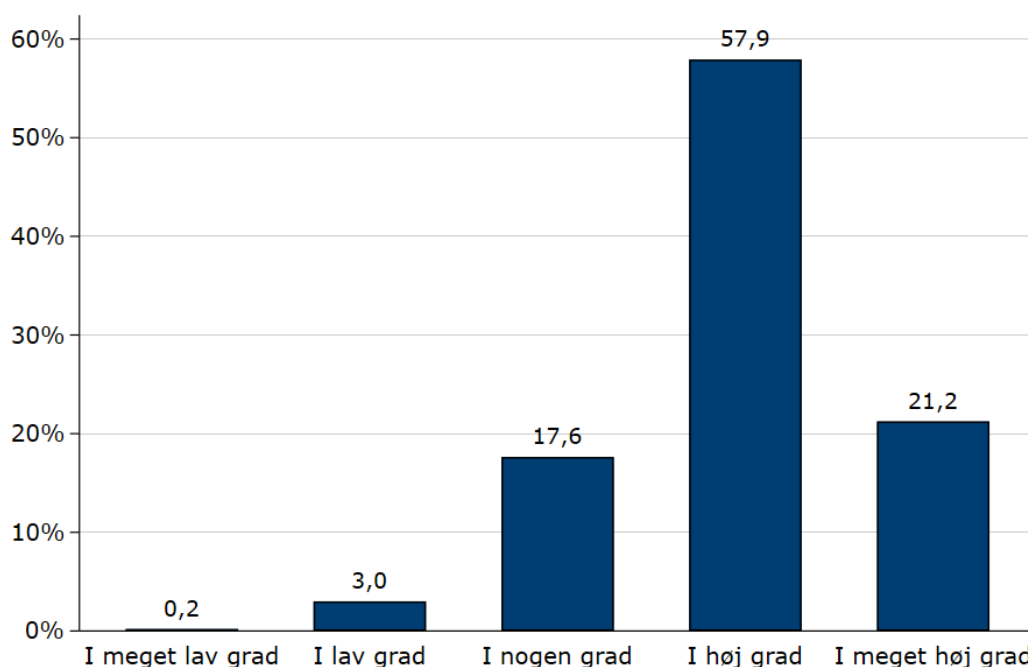
6.1/ Forudsætninger for at udføre sine opgaver optimalt

De første fem spørgsmål omhandler, hvorvidt funktionslederne oplever at have de rette forudsætninger for at udføre deres arbejdsopgaver optimalt. De fem spørgsmål er:

- Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
- Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde optimalt?
- Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?
- Hvor ofte skal du udføre opgaver, som du synes er unødvendige?
- Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?

Spørgsmålene er besvaret på en skala med fem punkter fra *i meget lav grad* til *i meget høj grad*.

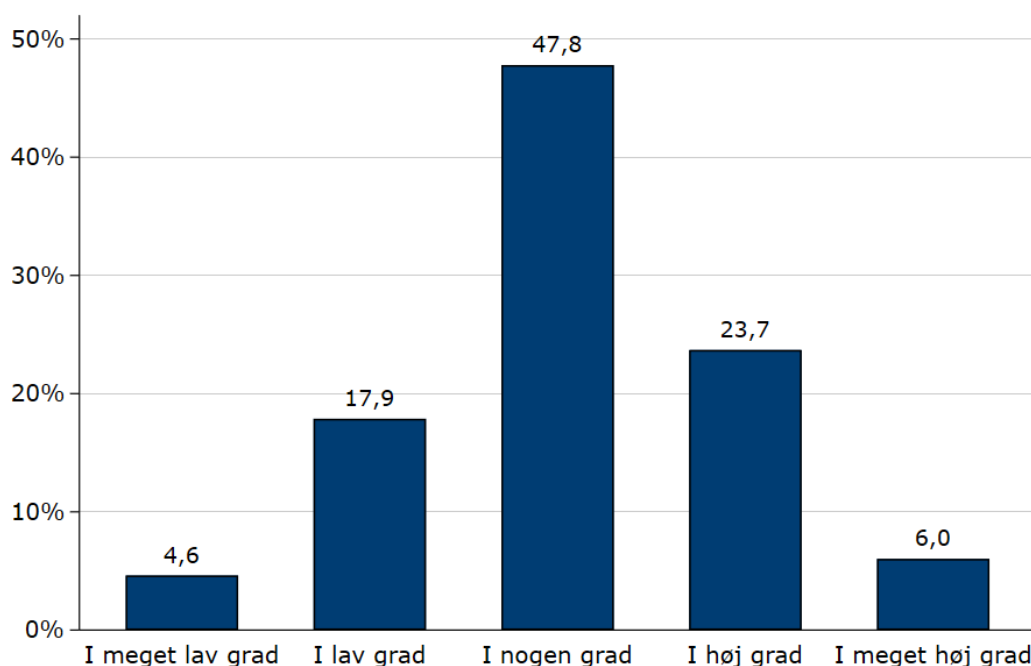
Figur 6.1. "Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?"



Antal besvarelser: 499.

Figur 6.1 viser, at 79,1% af funktionslederne i *høj* eller *meget høj grad* oplever at have tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, de har i deres arbejde. 17,6% svarer *i nogen grad*, mens meget få svarer *i lav* eller *meget lav grad*.

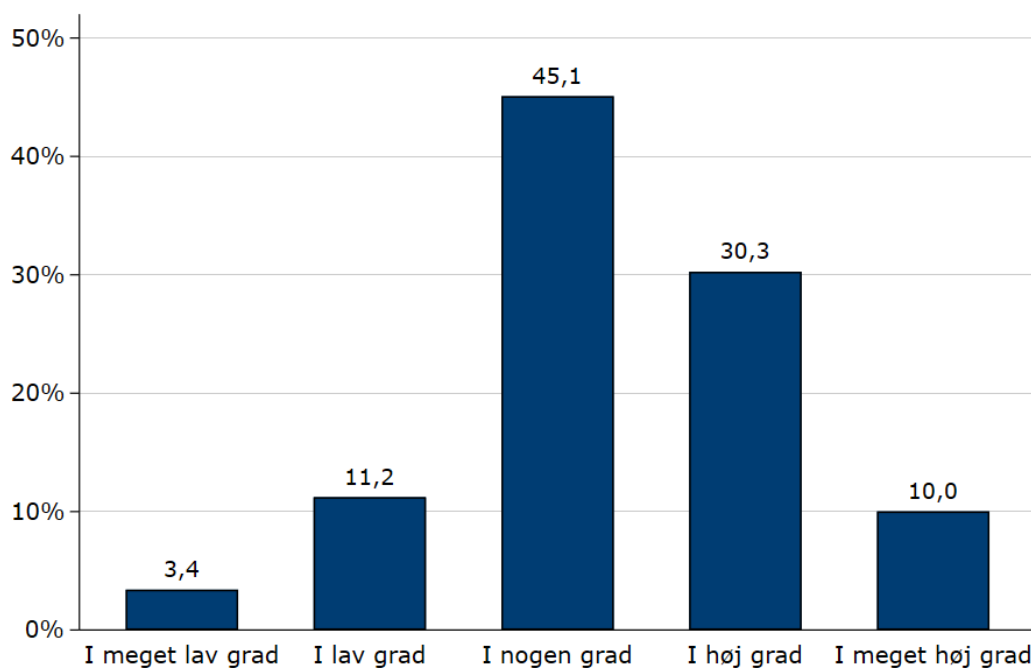
Figur 6.2. "Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?"



Antal besvarelser: 498.

Som det fremgår af figur 6.2, svarer 29,7% af funktionslederne, at de i *høj* eller *meget høj grad* oplever, at der er nok medarbejdere på arbejde til, at de kan udføre deres arbejde optimalt. Langt størstedelen oplever, at dette i *nogen grad* er tilfældet, mens 22,5% oplever det i *lav* eller *meget lav grad*.

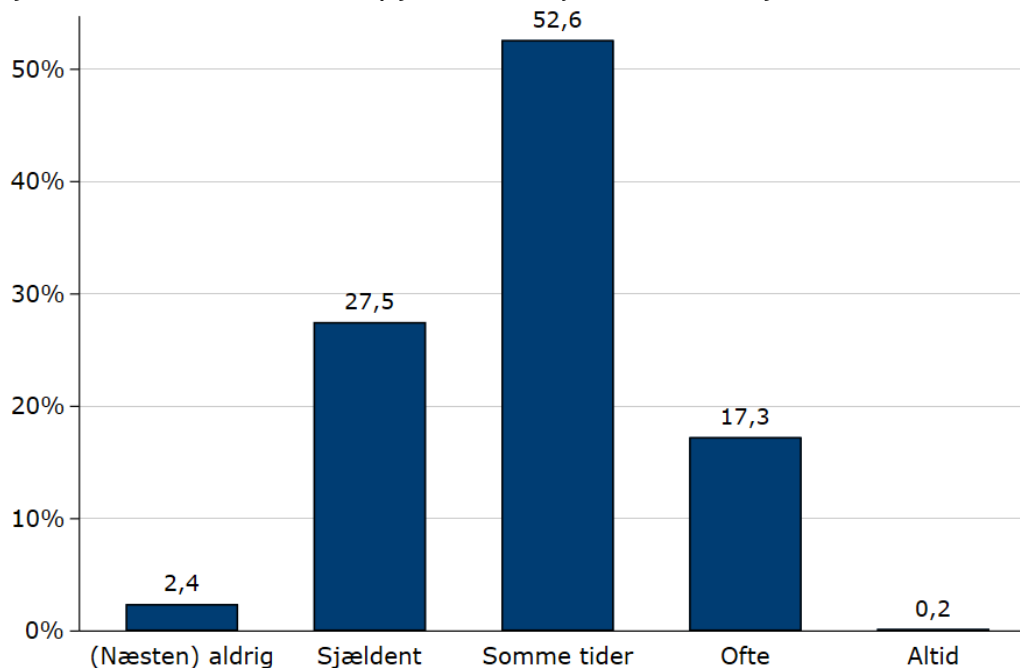
Figur 6.3. "Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?"



Antal besvarelser: 499.

Figur 6.3 viser, at 40,3% af funktionslederne i *høj* eller *meget høj grad* oplever, at de får information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid. 45,1% oplever det i *nogen grad*, mens 14,6% oplever det i *lav* eller *meget lav grad*.

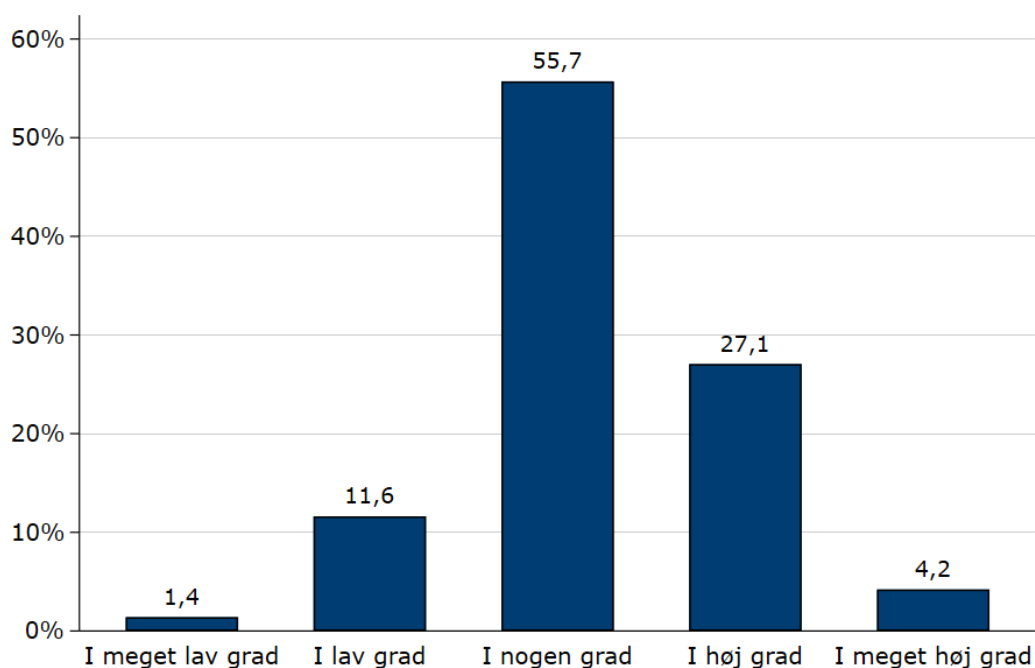
Figur 6.4. "Hvor ofte skal du udføre opgaver, som du synes er unødvendige?"



Antal besvarelser: 498.

Af figur 6.4 fremgår det, at 17,5% oplever, at de *ofte* eller *altid* skal løse opgaver, som opleves unødvendige. 52,6% svarer *somme tider*, mens 29,9% *sjældent*, eller *aldrig/næsten aldrig* oplever det.

Figur 6.5. "Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?"



Antal svarpersoner: 499.

Slutteligt, som det fremgår af figur 6.5, svarer kun 31,3% af funktionslederne, at de i *høj grad* eller *meget høj grad* oplever at kunne udføre deres arbejde i en kvalitet, de er tilfredse med, mens hele 55,7% oplever det i *nogen grad*, og 13% oplever det i *lav eller meget lav grad*. I National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere fra 2021 angav hele 67,8%, at de i *høj grad* eller *meget høj grad* har mulighed for at udføre deres arbejde i en kvalitet, de er tilfredse med. Det tyder altså på, at funktionslederne i hospitalsvæsenet i Region Midtjylland oplever høje krav i deres daglige arbejde (Arbejdstilsynet, 2021).

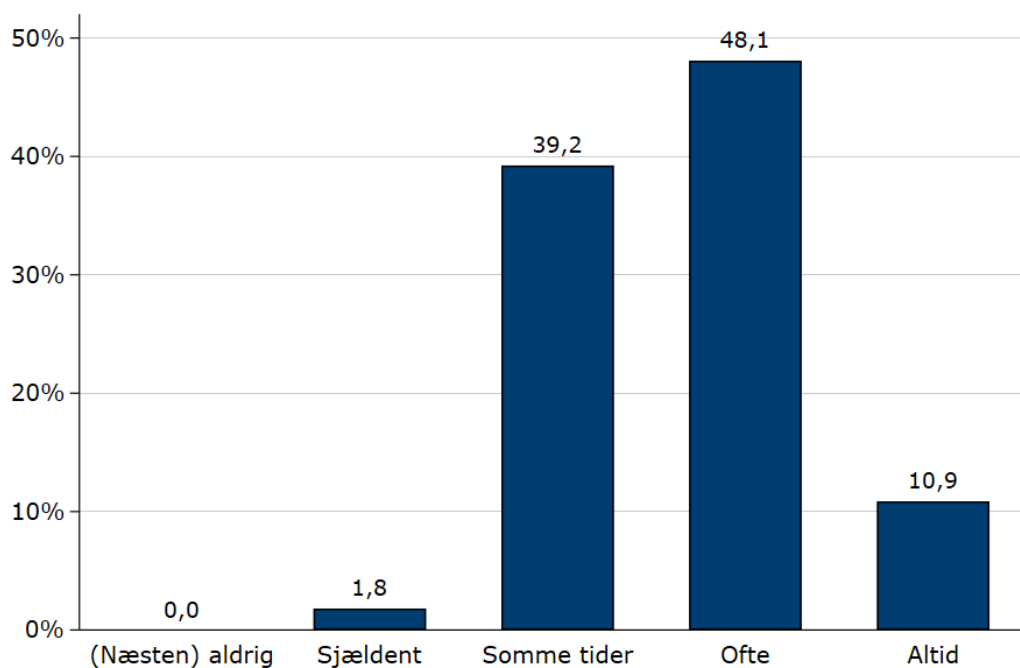
6.2/ Krav i arbejdet

De næste spørgsmål omhandler de kvantitative og følelsesmæssige krav, funktionslederne står overfor i deres arbejde. Disse spørgsmål er:

- Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
- Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver?
- Hvor ofte står du til rådighed for dit arbejde uden for din normale arbejdstid?
- Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?

Spørgsmålene er besvaret på en skala med fem punkter fra *aldrig/næsten aldrig* til *altid*.

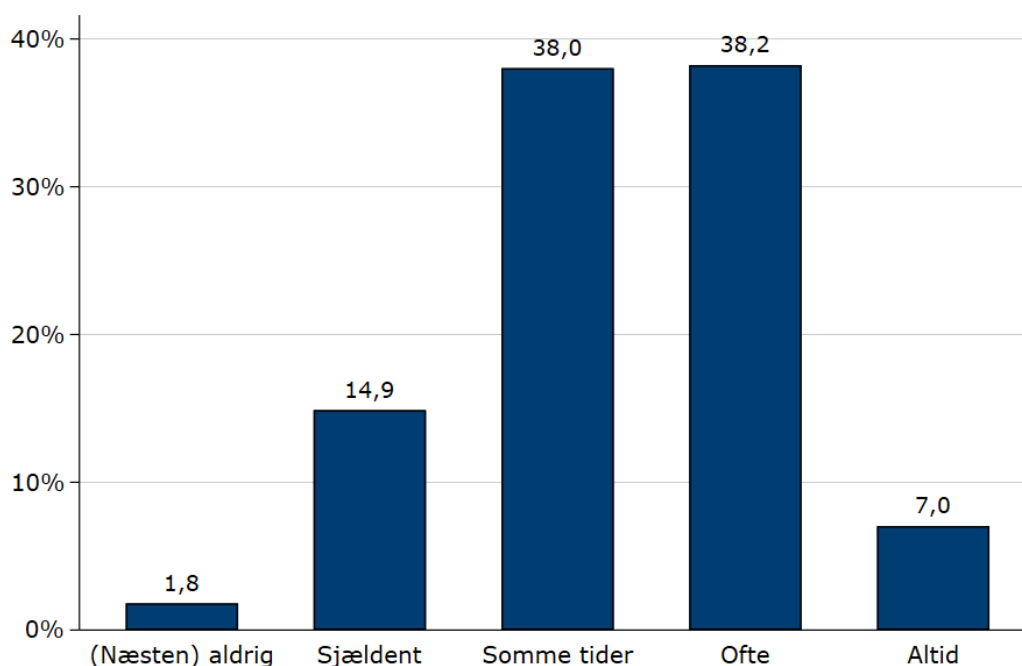
Figur 6.6. "Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?"



Antal besvarelser: 497.

Figur 6.6 viser, at hele 59% oplever, at det *ofte* eller *altid* er nødvendigt at arbejde meget hurtigt, mens 39,2% svarer, at det *somme tider* er nødvendigt. Meget få svarer, at det *sjældent* er nødvendigt, og ingen svarer, at det *aldrig/næsten aldrig* er nødvendigt.

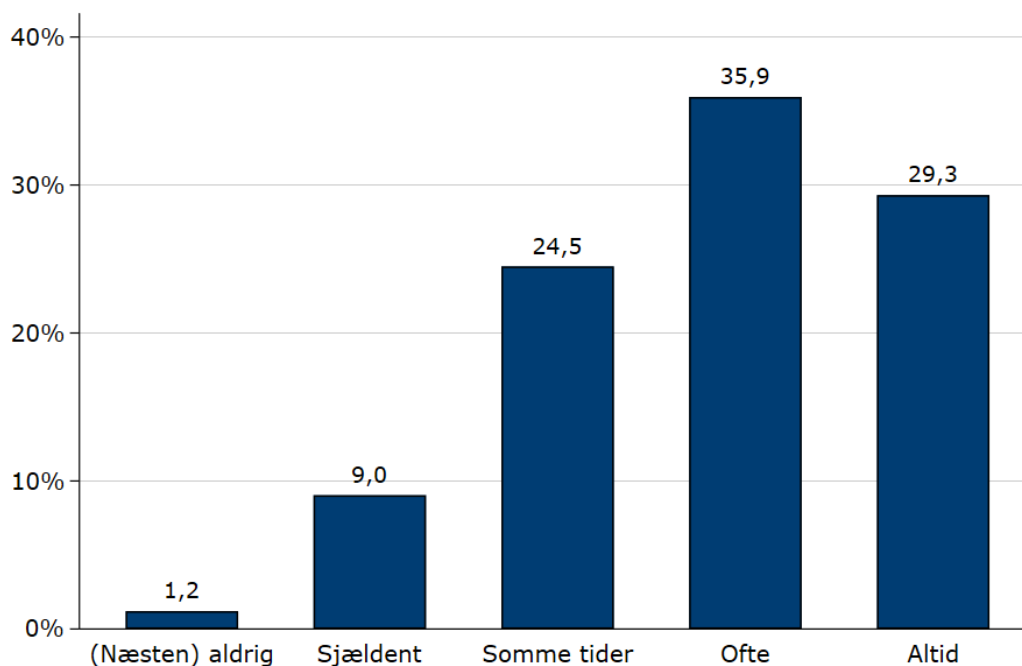
Figur 6.7. "Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver?"



Antal svarpersoner: 497.

Ifølge figur 6.7 oplever hele 45,2%, at det *ofte* eller *altid* sker, at de ikke når deres arbejdsopgaver. 38% oplever, at det *somme tider* sker, mens 16,7% oplever, at det *sjældent* eller *aldrig/næsten aldrig* sker.

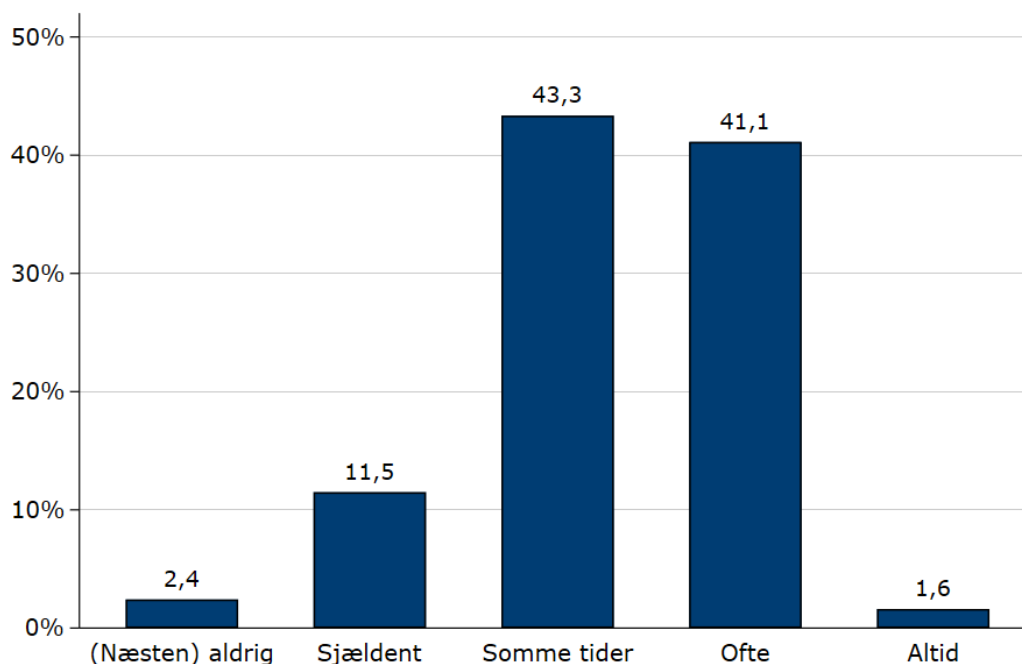
Figur 6.8. "Hvor ofte står du til rådighed for dit arbejde uden for din normale arbejdstid?"



Antal besvarelser: 498.

Figur 6.8 viser, at hele 65,2% af funktionslederne *ofte* eller *altid* oplever at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. 24,5% svarer *somme tider*, mens kun 10,2% svarer *sjældent* eller *aldrig/næsten aldrig*.

Figur 6.9. "Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?"



Antal besvarelser: 496.

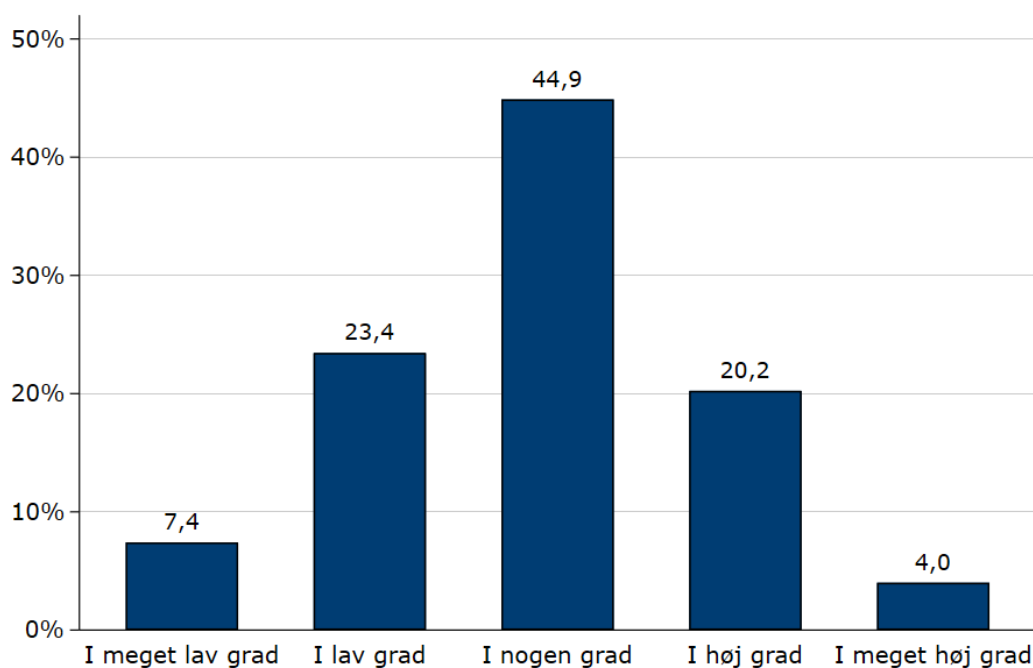
Sidst viser figur 6.9, at 42,7% *ofte* eller *altid* oplever, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer, mens 43,3% oplever det *somme tider*, og 13,9% *sjældent* eller *aldrig/næsten aldrig* oplever det.

Generelt peger resultaterne mod, at funktionslederne oplever, at der i deres arbejde både er store kvantitative og følelsesmæssige krav. Sammenlignet med resultaterne fra National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021 svarer funktionslederne på hospitalerne i Region Midtjylland hyppigere, at det ofte eller altid er nødvendigt at arbejde meget hurtigt, at de ikke når deres arbejdsopgaver, at de står til rådighed uden for normal arbejdstid, og at de bringes i følelsesmæssigt krævende situationer på arbejdspladsen (Arbejdstilsynet, 2021). Funktionslederne oplever også hyppigere, at disse forhold ofte eller altid gør sig gældende, end det er tilfældet for gruppen af hospitalsansatte i Arbejdstilsynets undersøgelse (ibid.).

6.3/ Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Følgende spørgsmål handler om balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Spørgsmålene er besvaret på en skala med fem punkter fra *i meget lav grad* til *i meget høj grad*.

Figur 6.10. "Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?"



Antal besvarelser: 499.

Det fremgår af figur 6.10, at 24,2% oplever, at deres arbejde *i høj grad* eller *i meget høj grad* tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet. 44,9% oplever, at det *i nogen grad* er tilfældet, mens 30,8% svarer, at det *i lav grad* eller *i meget lav grad* er tilfældet.

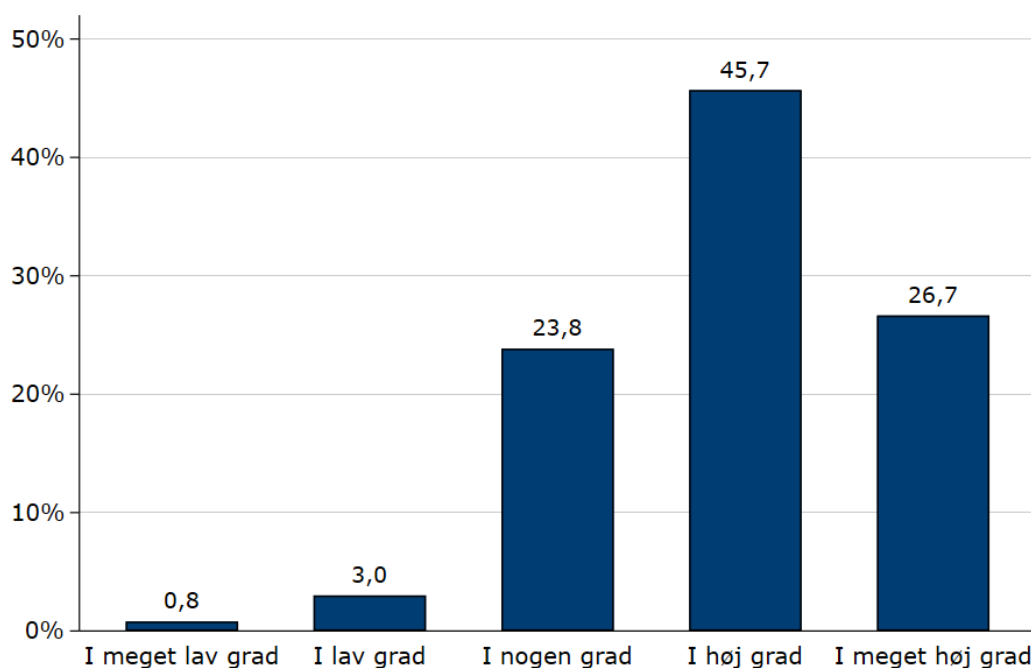
6.4/ Retfærdig behandling, anerkendelse og inddragelse

De følgende fire spørgsmål omhandler, hvorvidt man behandles retfærdigt, anerkendes og inddrages på sin arbejdsplads. De fire spørgsmål lyder:

- Bliver du behandlet retfærdigt af din nærmeste ledelse på din arbejdsplads?
- Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?
- Opmuntrer nærmeste ledelse dig og kolleger til at komme med idéer til forbedringer?
- Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af din nærmeste ledelse?

Spørgsmålene er besvaret på en skala med fem punkter fra *i meget lav grad* til *i meget høj grad*.

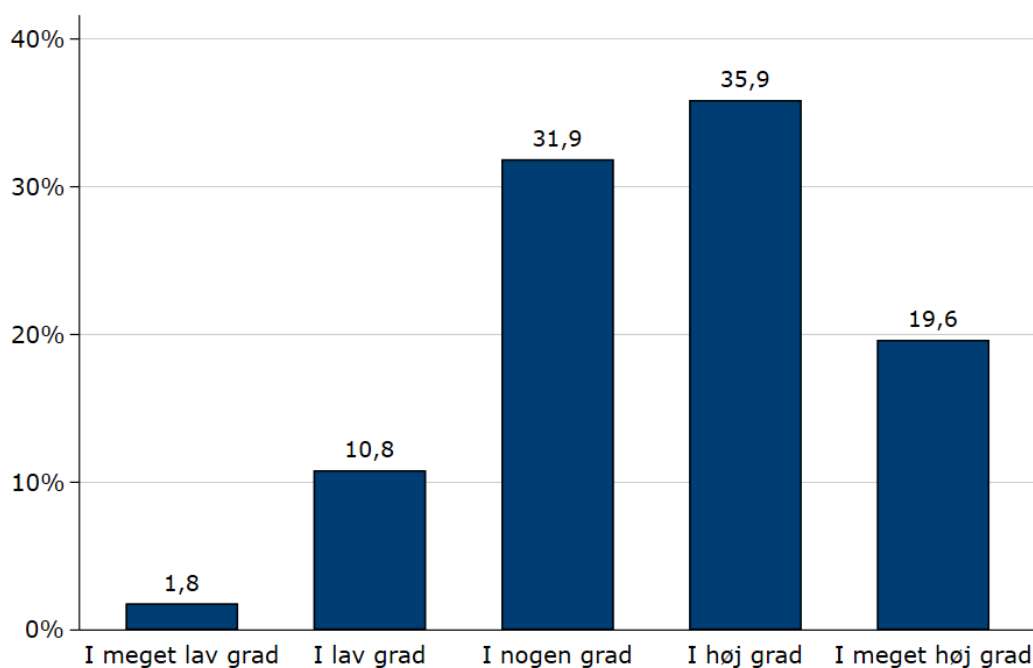
Figur 6.11. "Bliver du behandlet retfærdigt af din nærmeste ledelse på din arbejdsplads?"



Antal besvarelser: 499.

Figur 6.11 viser, at størstedelen af funktionslederne oplever, at de *i høj grad* eller *i meget høj grad* bliver behandlet retfærdigt af deres nærmeste leder (72,4%), mens 23,8% oplever det *i nogen grad*, og kun 3,8% oplever det *i lav grad* eller *meget lav grad*.

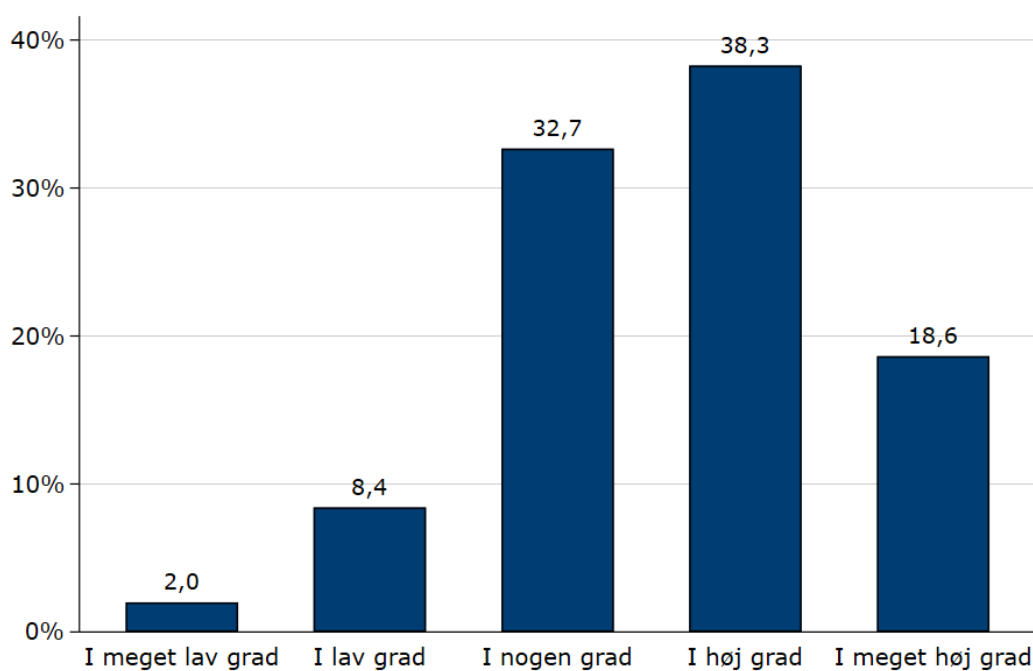
Figur 6.12. "Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?"



Antal besvarelser: 499.

Som det fremgår af figur 6.12 oplever 55,5% af funktionslederne, at deres arbejdsindsats *i høj grad* eller *i meget høj grad* bliver anerkendt og påskønnet, mens 31,9% oplever det *i nogen grad*, og 12,6% oplever det *i lav grad* eller *i meget lav grad*.

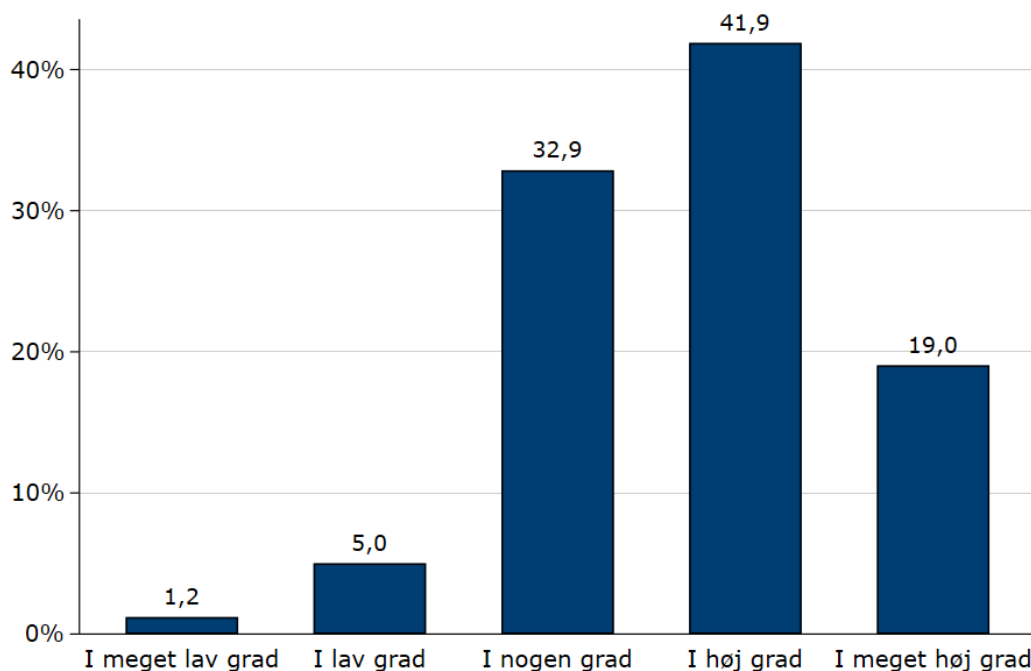
Figur 6.13. "Opmunttrer nærmeste ledelse dig og kolleger til at komme med idéer til forbedringer?"



Antal besvarelser: 499.

Det fremgår af figur 6.13, at 56,9% *i høj eller meget høj grad* oplever, at deres nærmeste ledelse opmuntrer dem og deres kollegaer til at komme med idéer til forbedringer. 32,7% svarer, at det *i nogen grad* er tilfældet, mens 10,4% oplever, at det *i lav eller meget lav grad* er tilfældet.

Figur 6.14. "Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af din nærmeste ledelse?"



Antal besvarelser: 499.

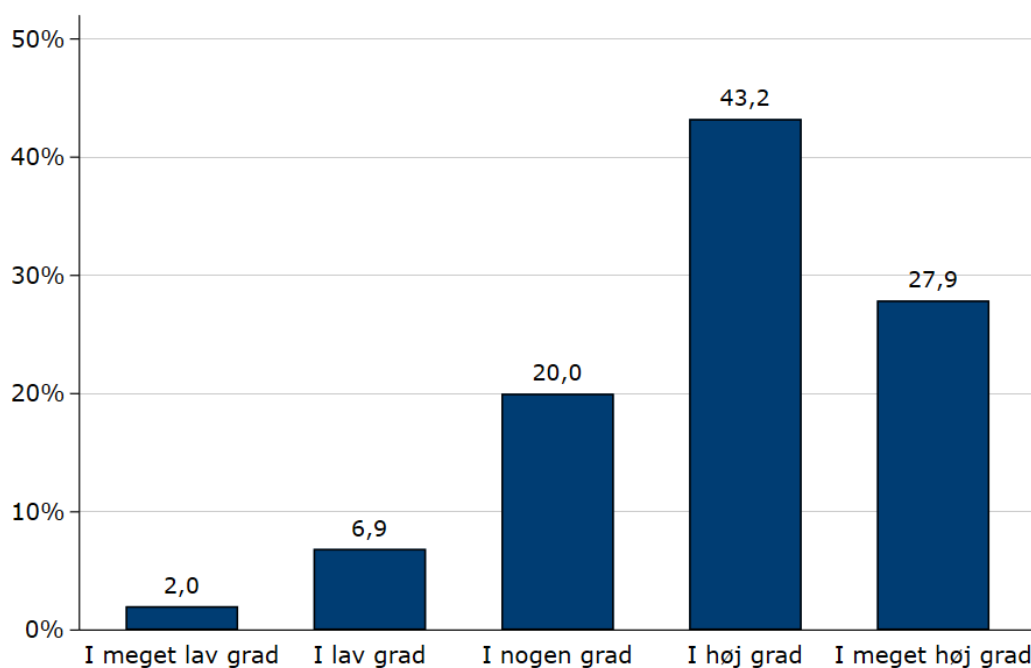
Figur 6.14 viser, at 60,9% oplever, at deres forslag til forbedringer *i høj eller meget høj grad* bliver behandlet seriøst af deres nærmeste ledelse. 32,9% svarer *i nogen grad*, mens 6,2% svarer *i lav eller meget lav grad*.

6.5/ Social støtte på arbejdspladsen

De følgende fire spørgsmål omhandler social støtte fra sideordnede kolleger og nærmeste leder. De fire spørgsmål lyder:

- Kan du få råd og vejledning af dine sideordnede kollegaer, hvis du får brug for det?
- Er du og dine sideordnede kolleger opmærksomme på hinandens trivsel?
- Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?
- Følger nærmeste leder op på samtaler om eventuelle problemer, du har oplevet i arbejdet?

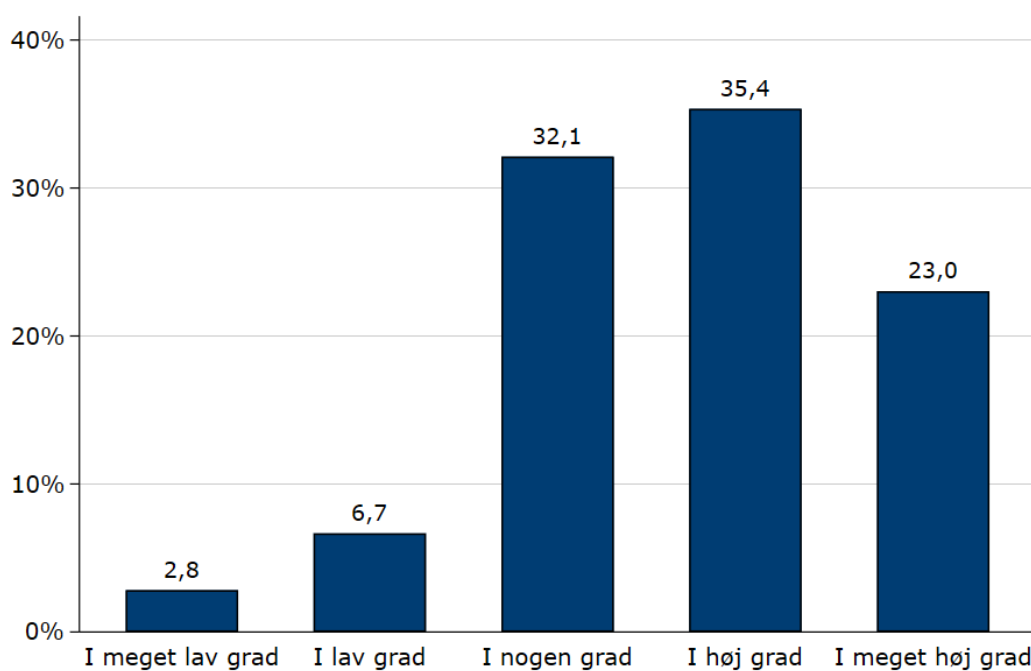
Figur 6.15. "Kan du få råd og vejledning af dine sideordnede kollegaer, hvis du får brug for det?"



Antal besvarelser: 495.

Det fremgår af figur 6.15, at 71,1% af funktionslederne oplever, at det *i høj eller meget høj grad* er muligt at få råd og vejledning af deres sideordnede kollegaer. 20% oplever det *i nogen grad*, mens 8,9% oplever det *i lav eller meget lav grad*.

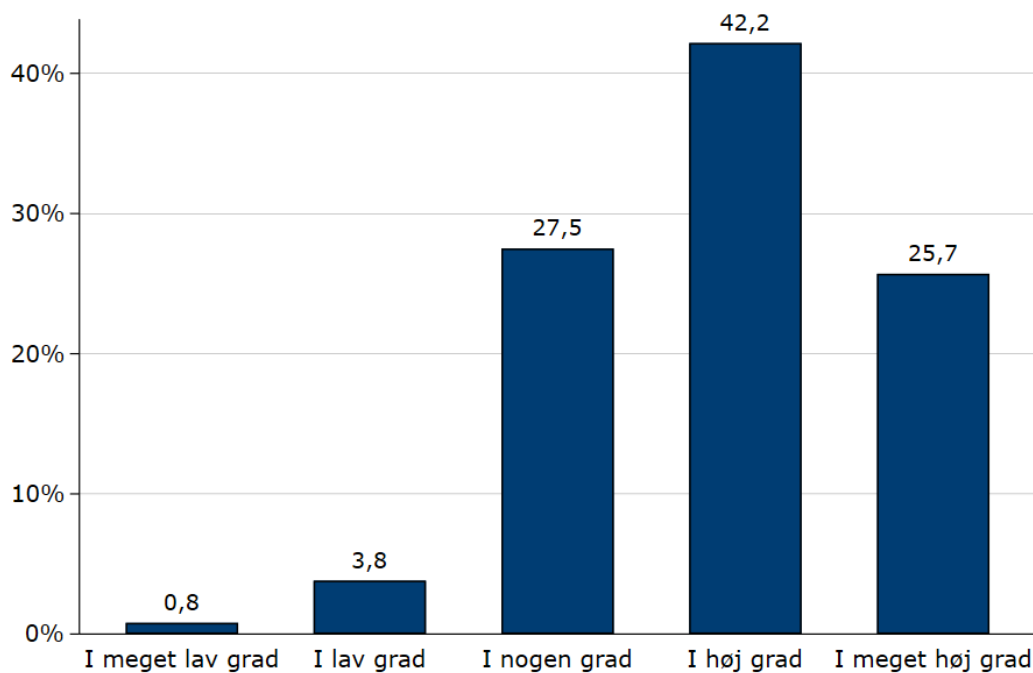
Figur 6.16. "Er du og dine sideordnede kolleger opmærksomme på hinandens trivsel?"



Antal besvarelser: 495.

Figur 6.16 viser, at 58,4% af funktionslederne oplever, at de og deres sideordnede kollegaer *i høj eller meget høj grad* er opmærksomme på hinandens trivsel. 32,1% svarer, at dette *i nogen grad* er tilfældet, mens 9,5% svarer, at det *i lav eller meget lav grad* er tilfældet.

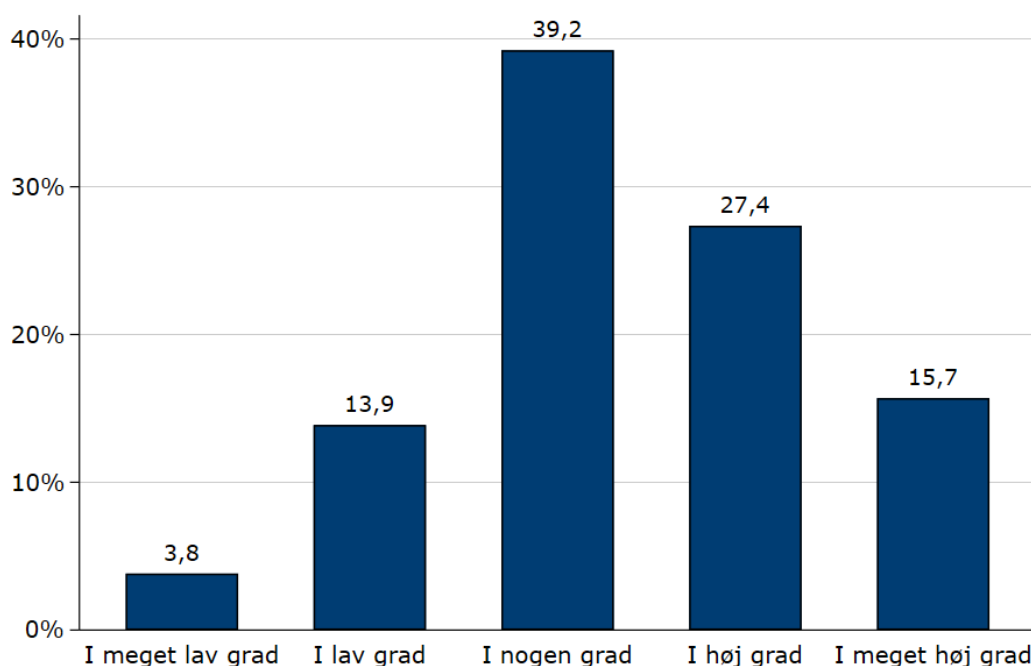
Figur 6.17. "Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?"



Antal besvarelser: 498.

Det fremgår af figur 6.17, at 67,9% af funktionslederne oplever, at det *i høj eller meget høj grad* er muligt at få råd og vejledning af deres nærmeste leder. 27,5% oplever det *i nogen grad*, mens 4,6% oplever det *i lav eller meget lav grad*. Dette er ca. halvt så mange i forhold til antallet, der oplever, at de *i lav eller meget lav grad* kan søge tilsvarende støtte fra deres sideordnede kollegaer.

Figur 6.18. "Følger nærmeste leder op på samtaler om eventuelle problemer, du har oplevet i arbejdet?"



Antal besvarelser: 497.

Figur 6.18 viser, at 43,1% oplever, at deres nærmeste leder *i høj eller meget høj grad* følger op på samtaler om problemer, som funktionslederne har oplevet i arbejdet. 39,2% svarer, at det *i nogen grad* er tilfældet, mens hele 17,7% svarer, at det *i lav eller meget lav grad* er tilfældet.

6.6/ Jobtilfredshed og tilfreds med psykisk arbejdsmiljø

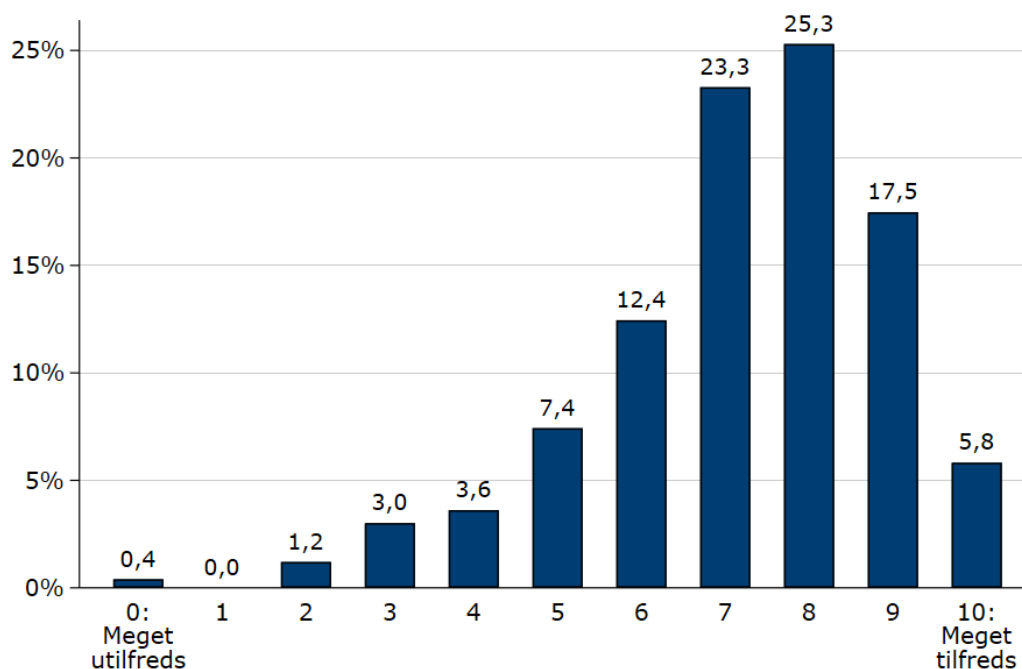
De følgende to spørgsmål handler om, hvor tilfredse funktionslederne er med henholdsvis deres job og det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 6.1. "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?"

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
498	7,19	1,78	0	10

Det fremgår af tabel 6.1, at jobtilfredsheden blandt funktionslederne i gennemsnit er 7,19 på en skala fra 0-10. Generelt er der få, der angiver en lav jobtilfredshed, og 91,7% svarer mindst 5. Fordelingen fremgår af figur 6.19. Dette gennemsnit er 0,3 point lavere på en skala fra 0-10 end gennemsnittet i National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021 (Arbejdstilsynet, 2021).

Figur 6.19. "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?"



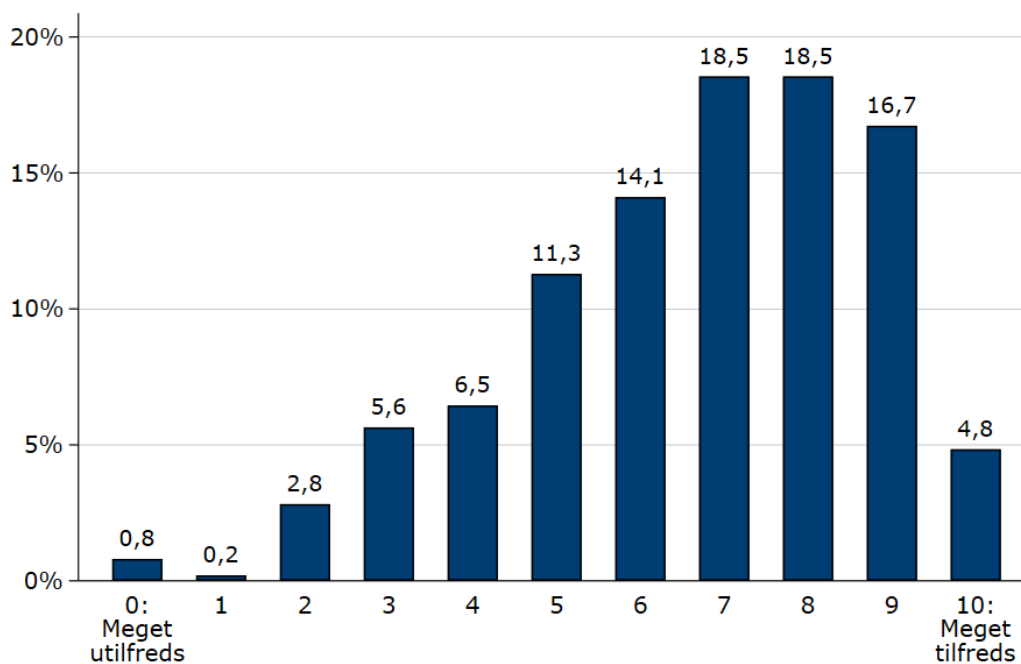
Antal besvarelser: 498.

Tabel 6.2. "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?"

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
498	6,67	2,10	0	10

Vi har også spurgt, hvor tilfredse medarbejderne er med det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Det fremgår af tabel 6.2, at funktionslederne med et gennemsnit på 6,67 er mindre tilfredse med arbejdsmiljøet, end de er med deres job som helhed. Fordelingen fremgår af figur 6.20, som viser, at der er en overvejende andel, der angiver høje svar, og her er det 83,9, der svarer 5 eller derover.

Figur 6.20. "Hvor tilfreds er du alt i alt med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?"

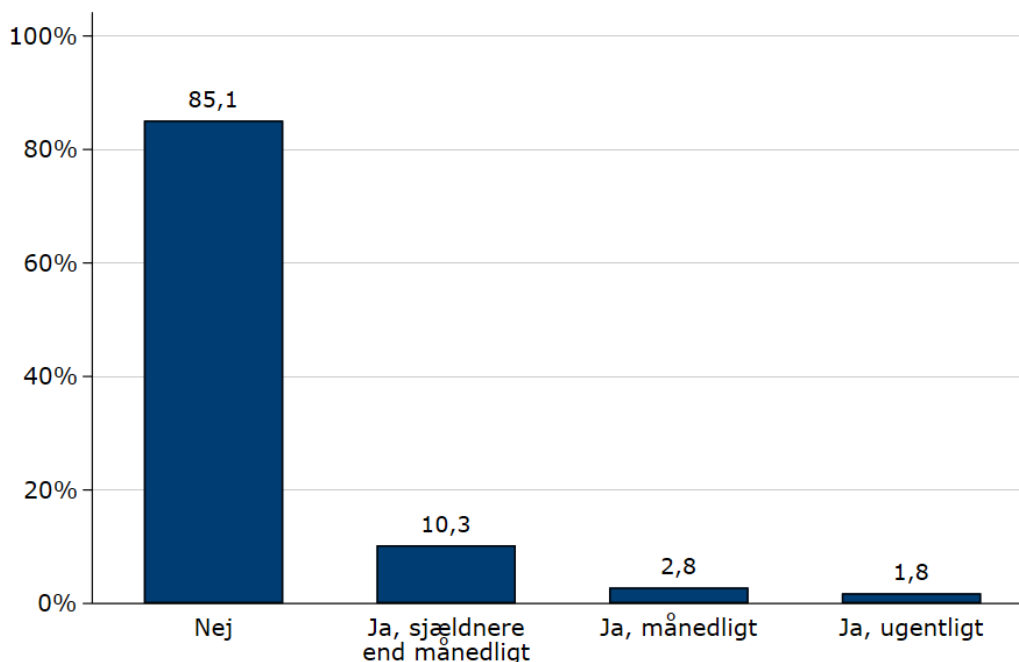


Antal besvarelser: 496.

6.7/ Chikane

De sidste spørgsmål, vi har medtaget fra DPQ-spørgeskemaet, handler om chikane. Vi har spurgt funktionslederne om, hvorvidt de inden for det seneste år har oplevet at blive chikaneret. Vi har defineret chikane som: *når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, man har kontakt med gennem sit arbejde, herunder patienter, deres pårørende, deres kolleger, såvel sideordnede, som overordnede eller underordnede.*

Figur 6.21. "Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af patienter, deres pårørende, eller dine kolleger, overordnede, eller underordnede i forbindelse med dit arbejde?"



Antal besvarelser: 497.

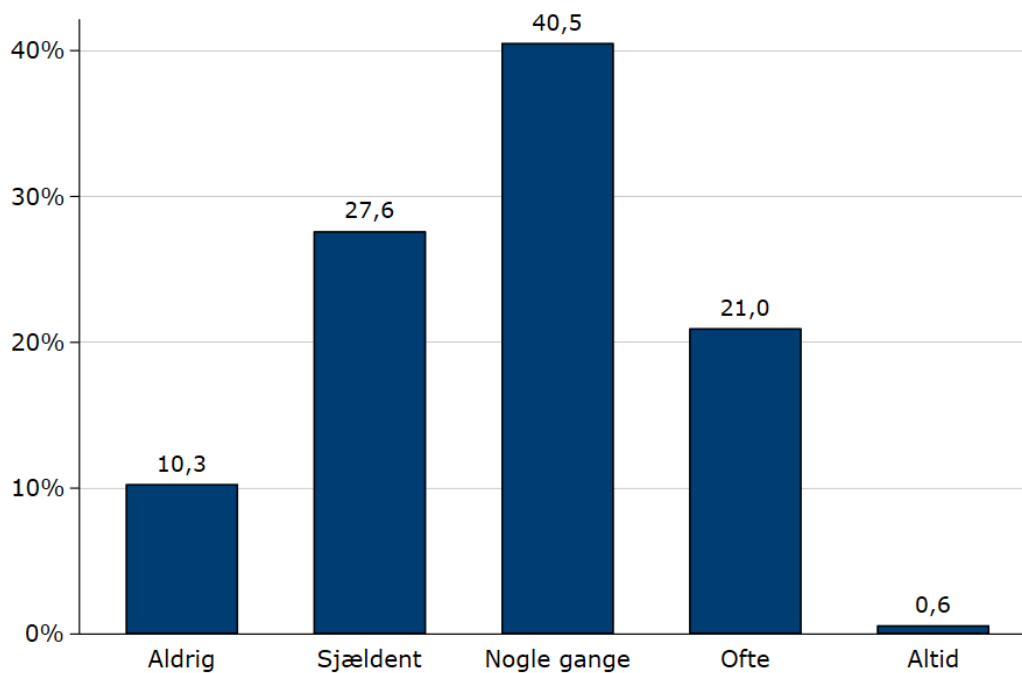
Det fremgår af figur 6.21, at 85,1% ikke har været udsat for chikane det seneste år. Af de resterende 14,9%, som har været udsat for chikane, angiver 10,3%, at det er *sjældnere end månedligt*, mens 2,8% angiver, at det sker *månedligt*, og 1,8% angiver, at det sker *ugentligt*.

De to hyppigste former for chikane er, 1) at funktionslederne er blevet opsøgt på deres arbejdsplads, eller 2) at de har oplevet chikane via telefon, SMS, e-mail eller brev, og det er oftest patienter eller deres pårørende, der chikanerer, om end flere også angiver, at de er blevet truet af deres medarbejdere. Der bliver af databeskyttelsesretlige grunde ikke offentliggjort mere detaljerede opgørelser over typen af chikane.

7.0 Overvejelser om nyt job

Vi har spurgt funktionslederne, hvor ofte de tænker på at forlade deres nuværende stilling.

Figur 7.1. "Hvor ofte tænker du på at forlade din nuværende stilling?"



Antal besvarelser: 496.

Det fremgår, at hele 21,6% af funktionslederne *ofte* eller *altid* tænker på at forlade deres nuværende stilling, mens 40,5% *nogle gange* tænker på det. Kun 10,3% tænker aldrig på det.

8.0 Psykologisk sikkerhed

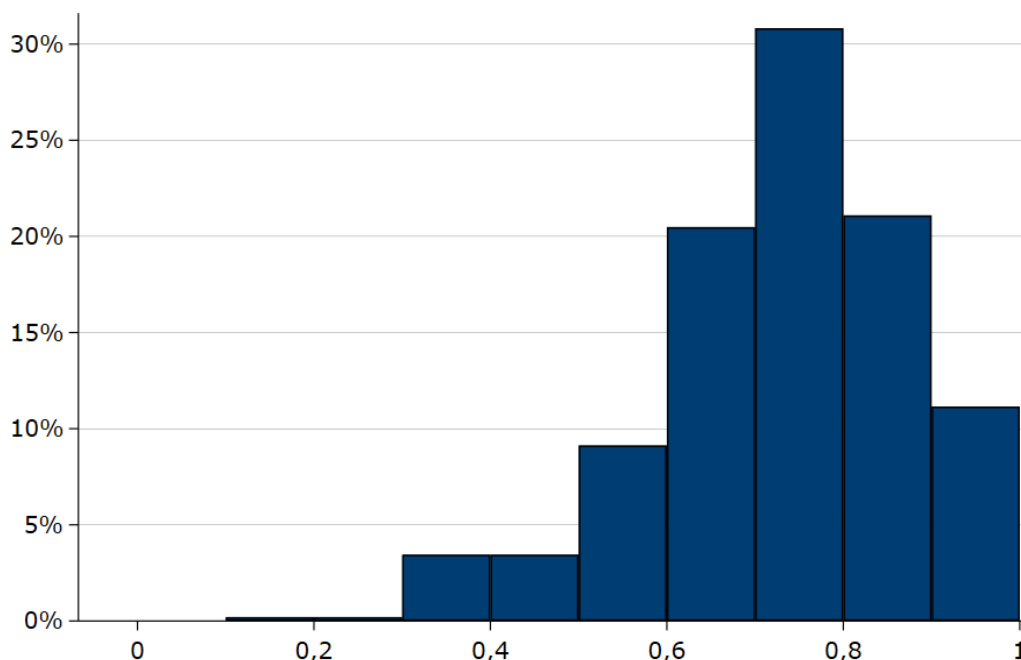
Vi har bedt funktionslederne om at tage stilling til fem udsagn om psykologisk sikkerhed på deres daglige arbejdsplads. En psykologisk sikker arbejdsplads er en arbejdsplads med et klima, hvor folk føler sig trygge ved at tage risikoen, der følger af at sige sin mening og dele bekymringer, spørgsmål og idéer (Edmondson, 2018). De fem udsagn og deres faktorloadings er:

Items	Loadings
I denne enhed er det nemt at give udtryk for sin mening	0,665
Hvis man laver en fejl i denne enhed, bliver man ofte bebrejdet for det (R)	-0,617
Folk i denne enhed er generelt trygge ved at tale om problemer og uenigheder	0,743
Folk i denne enhed er ivrige efter at dele info om, hvad der virker og ikke virker	0,547
At holde kortene tæt til kroppen er den bedste måde at klare sig godt i denne enhed (R)	-0,679

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 490. Cronbachs alpha: 0,79. R angiver, at spørgsmålet vender i modsatte retning af de resterende spørgsmål.

Funktionslederne blev bedt om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *helt uenig* til *helt enig*. Figur 8.1 viser et samlet mål for psykologisk sikkerhed, hvor skalaen er omkodet til 0-1.

Figur 8.1. Samlet mål for psykologisk sikkerhed



Tabel 8.1. Samlet mål for psykologisk sikkerhed

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
493	0,74	0,16	0	1

Det fremgår af figur 8.1, at niveauet af psykologisk sikkerhed er højt med en gennemsnitlig score på 0,72 på en skala fra 0-1.

9.0 Psykosocialt sikkerhedsklima

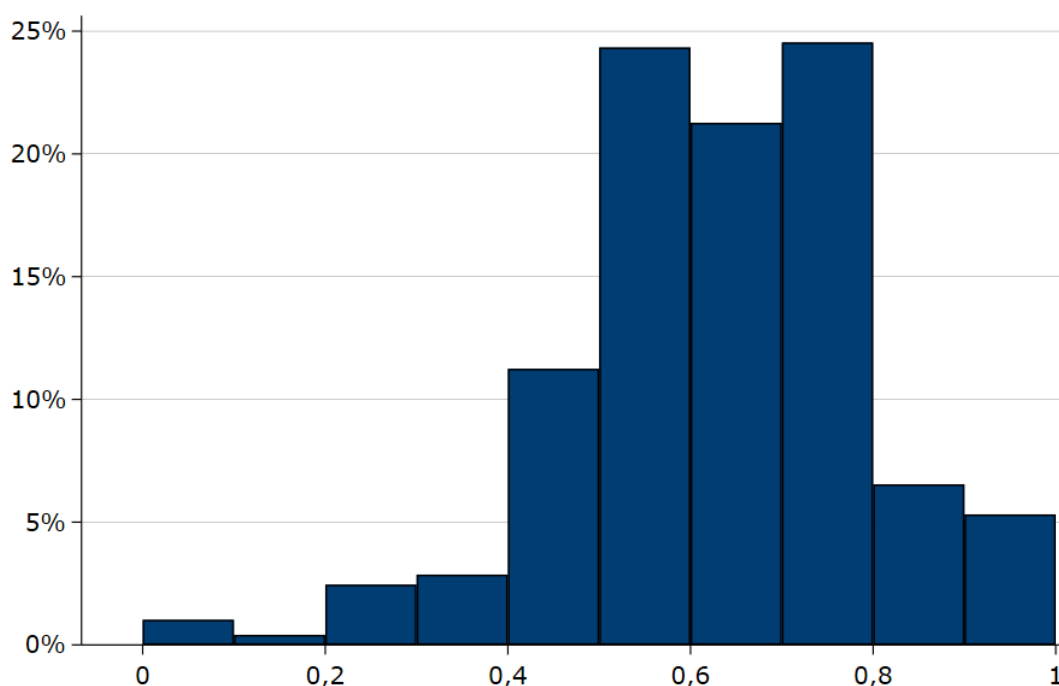
Vi har bedt funktionslederne om at tage stilling til seks udsagn om psykosocialt sikkerhedsklima. Psykosocialt sikkerhedsklima refererer til, hvorvidt der på en arbejdsplads er en opfattelse af, at ledelsen beskytter medarbejderes mentale helbred og sikkerhed (Hall, Dollard og Coward, 2010). De seks udsagn og deres faktorloadings er:

Items	Loadings
Den øverste ledelse anser klart medarbejdernes psykiske trivsel for at være af stor betydning	0,728
Den øverste ledelse anser medarbejdernes psykiske trivsel for at være lige så vigtig som produktivitet	0,715
Min nærmeste leder gør mig altid opmærksom på information om psykisk trivsel på arbejdspladsen	0,621
Min nærmeste ledelse lytter til mine bidrag til løsning af arbejdsmiljøproblemer i organisationen	0,664
Medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter inddrages og høres i spørgsmål vedrørende det psykiske arbejdsmiljø	0,583
På min arbejdsplads involverer forebyggelse af stress alle niveauer i organisationen	0,646

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 480. Cronbachs alpha: 0,82.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *helt uenig* til *helt enig*. Figur 9.1 præsenterer et samlet mål for psykosocialt sikkerhedsklima, hvor skalaen er omkodet til 0-1.

Figur 9.1. Samlet mål for psykosocialt sikkerhedsklima



Tabel 9.1. Samlet mål for psykosocialt sikkerhedsklima

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
489	0,63	0,17	0,04	1

Det fremgår af figur 9.1, at funktionslederne gennemsnitligt oplever, at det psykosociale sikkerhedsklima er 0,63 på en skala fra 0-1.

10.0 Trivsel

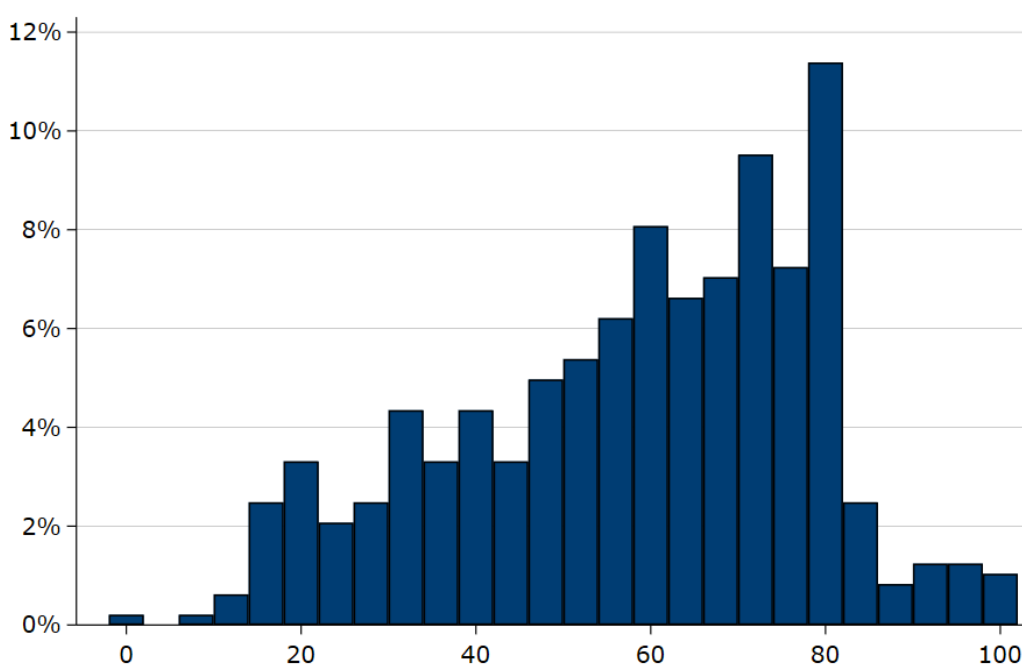
Vi har præsenteret funktionslederne for fem udsagn vedrørende trivsel fra WHO-5 (WHO Collaborating Center for Mental Health, 1999) og bedt dem vurdere, hvor ofte det har været gældende for dem i løbet af de seneste to uger. De fem udsagn og deres faktorloadings er "I de sidste to uger...":

Item	Loadings
... har jeg været glad og i godt humør	0,814
... har jeg følt mig rolig og afslappet	0,852
... har jeg følt mig aktiv og energisk	0,869
... er jeg vågnet frisk og veludhvilet	0,773
... har min dagligdag været fyldt med ting, der interesserer mig	0,719

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 483. Cronbachs alpha: 0,90.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala fra med seks punkter fra "på intet tidspunkt" til "hele tiden". Figur 10.1 præsenterer et samlet mål, hvor skalaen er omkodet til 0-100.

Figur 10.1. Samlet mål for trivsel



Tabel 10.1. Samlet mål for trivsel

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
483	58,32	20,47	0	100

Det fremgår af tabel 10.1, at funktionsledernes trivsel i gennemsnit er 58,3 på en skala fra 0-100. Dette er lidt lavere sammenlignet med en måling i den generelle danske befolkning i 2015 (Topp et al., 2015). Hvis man scorer under 50, er man i risikozone for at udvikle stress eller depression. Blandt funktionslederne gælder dette 31,7%. En score på under 13 er meget kritisk. Sidstnævnte gælder kun 1%.

11.0 Stress

11.1/ Perceived Stress Scale (oplevet stress)

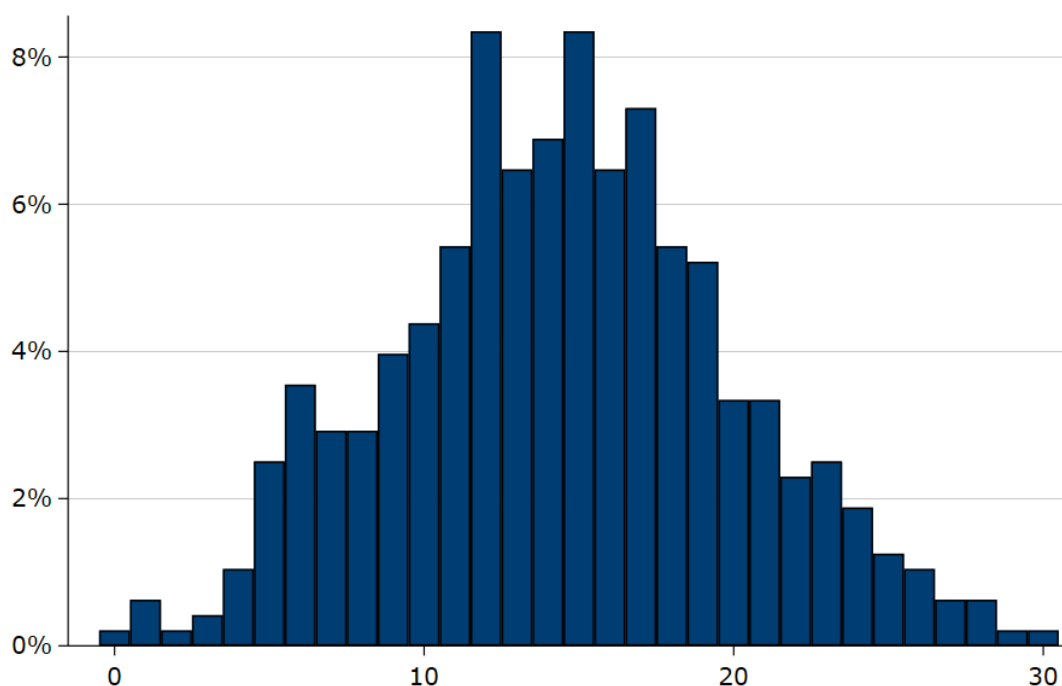
Vi har brugt en valideret og anerkendt skala, Perceived Stress Scale (PSS) (Eskildsen et al., 2015) til at måle stress blandt funktionslederne. Skalaen omfatter 10 spørgsmål, der belyser, i hvilket omfang man føler sig nervøs, stresset, og i hvilket omfang man oplever sit liv som uforudsigeligt, ukontrollabelt og belastende. De 10 udsagn og deres faktorloadings er "Hvor ofte...":

Item	Loadings
... er du blevet oprevet over noget, der skete uventet?	0,577
... har du følt, at du var ude af stand til at kontrollere de betydningsfulde ting i dit liv?	0,641
... har du følt dig nervøs og "stresset"?	0,731
... har du følt dig sikker på dine evner til at klare dine personlige problemer? (R)	-0,495
... har du følt, at tingene gik, som du ønskede det? (R)	-0,651
... har du oplevet, at du ikke kunne overkomme alt det, du skulle?	0,658
... har du været i stand til at håndtere ting, som irriterer dig? (R)	-0,504
... har du følt, at du havde styr på tingene? (R)	-0,721
... er du blevet vred over ting, du ikke havde indflydelse på?	0,434
... har du følt, at vanskelighederne hobede sig så meget op, at du ikke kunne klare dem?	0,774

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 479. Cronbachs alpha: 0,88. R angiver, at spørgsmålet vender i modsat retning af de resterende spørgsmål.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra "aldrig" til "meget ofte". Figur 11.1 præsenterer et samlet mål for Perceived Stress (oplevet stress), hvor skalaen er omkodet til 0-100.

Figur 11.1. Samlet mål for Perceived Stress



Tabel 11.1. Samlet mål for Perceived Stress

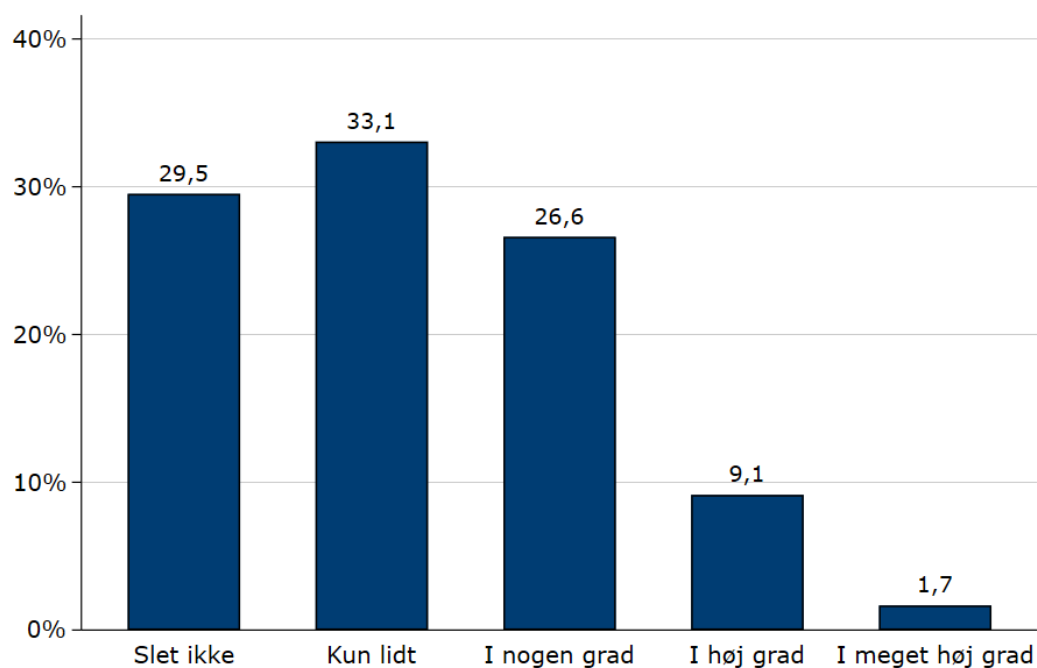
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
479	14,49	5,50	0	30

Det fremgår af tabel 10.1, at funktionslederne på en skala fra 0-40 i gennemsnit har et stressniveau på 14,5. Sammenlignet med gennemsnittet i 2020 på 12,9 i den almene befolkning i Region Midtjylland (Defactum, 2022) er det altså lidt højere. Der er ikke en indbygget definition af, hvor mange point der skal til, for at man har et højt stressniveau. Dog har andre opereret med 18 point (ibid.). I den almene befolkning er det 29%, der falder i denne kategori, mens det blandt funktionslederne gælder 28% (ibid.).

11.2/ Symptomer på stress

Funktionslederne er derudover blevet spurgt ind til, hvorvidt de selv mener, at de oplever stress i øjeblikket. Stress blev forinden spørgsmålene defineret som *situationer, hvori man har følt sig anspændt, urolig, nervøs, ængstelig eller har haft svært ved at sove om natten*.

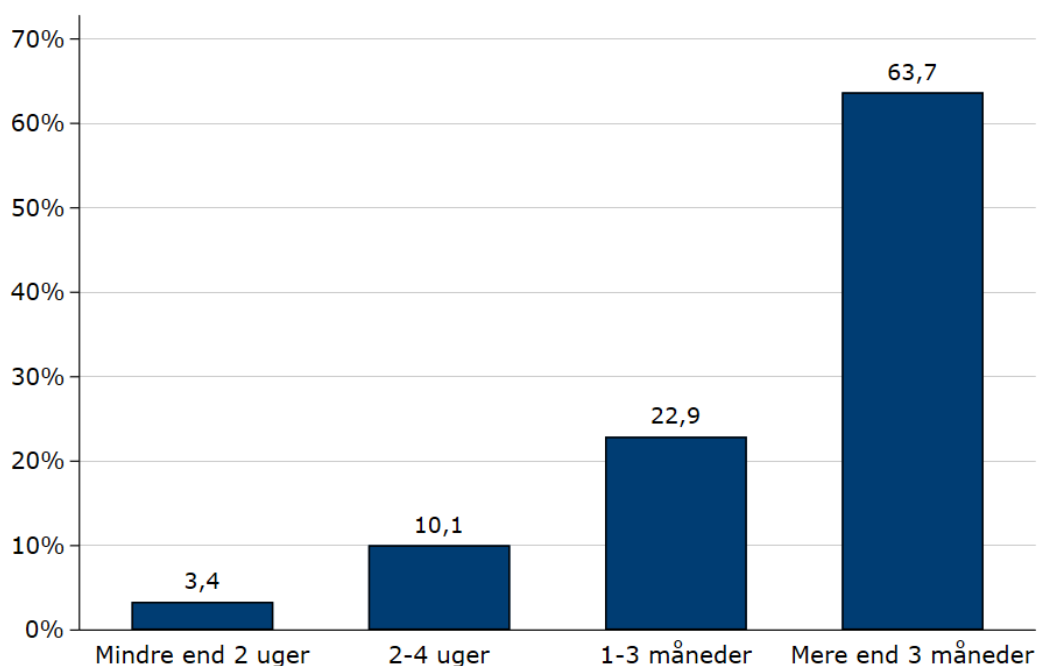
Figur 11.2. "Oplever du denne form for stress i øjeblikket?"



Antal besvarelser: 481.

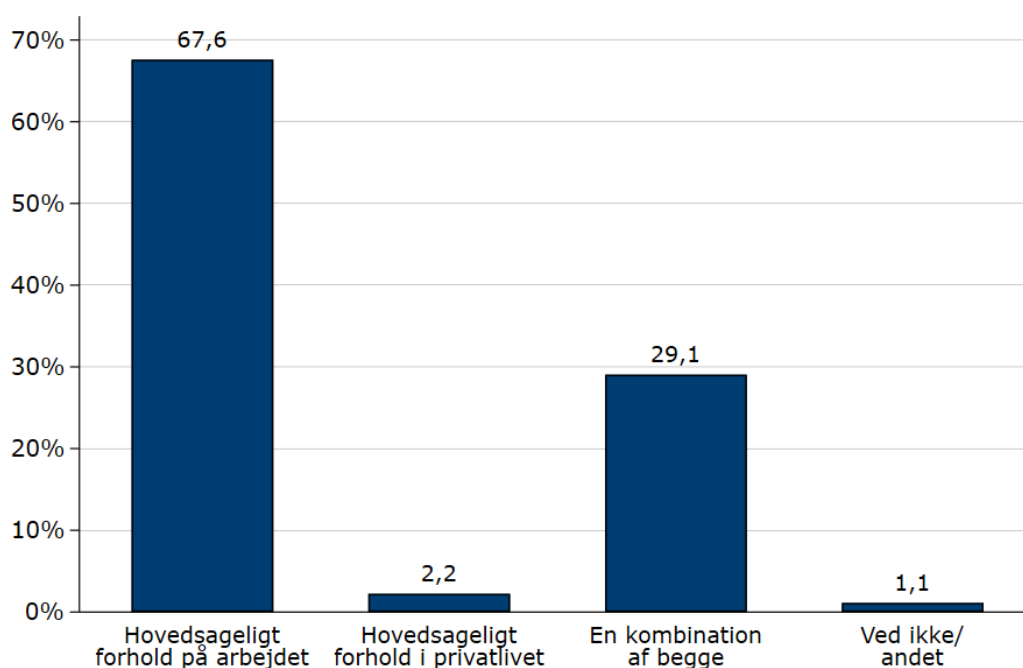
Det fremgår af figur 11.2, at godt 37% af funktionslederne oplever den beskrevne form for stress-symptomer i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad.

I figur 11.3 og figur 11.4 beskrives denne gruppe nærmere. De, der svarede, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad havde oplevet den beskrevne form for stress-symptomer, blev således spurgt om, hvor længe det havde stået på, og hvad årsagen til deres stress var. Resultaterne på disse spørgsmål fremgår af figur 11.3 og figur 11.4.

Figur 11.3. "I hvor lang tid har du oplevet denne form for stress?"

Antal besvarelser: 179.

Det fremgår af figur 11.3, at størstedelen af de funktionsledere, der oplever i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad at have symptomer på stress, har haft disse symptomer i *mere end 3 måneder* (63,7 %), mens 22,9 % svarer, at de har haft dem i *1-3 måneder*.

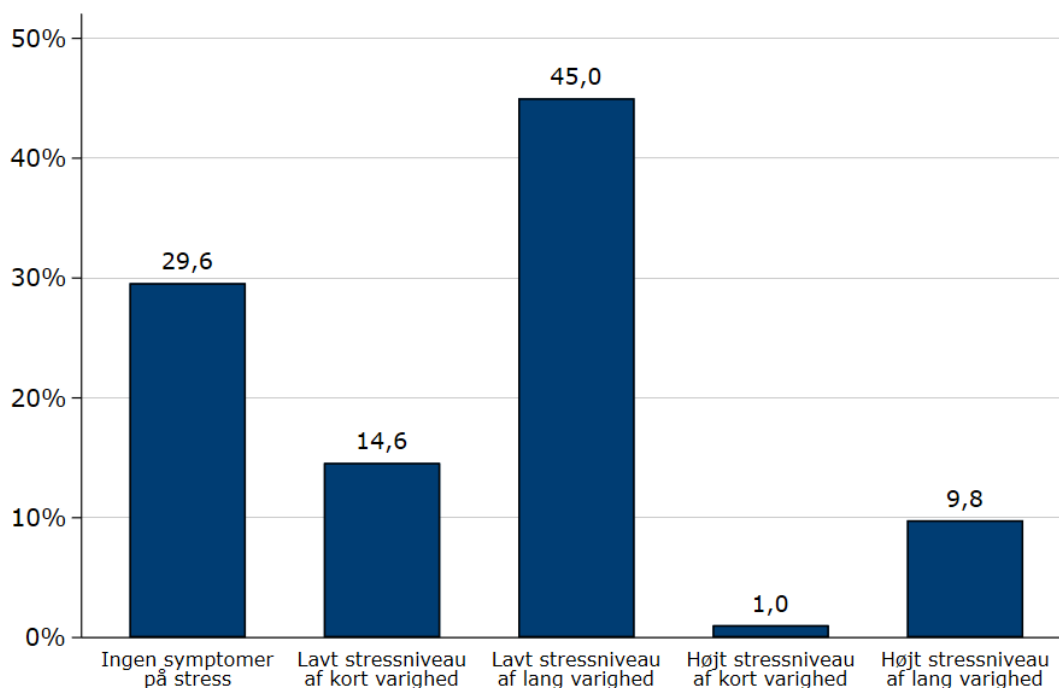
Figur 11.4. "Hvad tror du er årsag til denne form for stress?"

Antal besvarelser: 179.

Figur 11.4 viser, at langt størstedelen af de funktionsledere, der oplever i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad at have symptomer på stress hovedsageligt mener, at forhold på arbejdet er årsag til, at de har disse symptomer (67,6 %), mens 29,1 % oplever, at det er en kombination af både forhold på arbejdet og i privatlivet. Meget få angiver, at det hovedsageligt er forhold i privatlivet, der er årsag til symptomerne.

Inspireret af (Winding, Aust og Andersen, 2022) har vi inddelt funktionslederne i følgende kategorier: 1) ingen stress, 2) lavt stressniveau af kort varighed, 3) lavt stressniveau af lang varighed, 4) højt stressniveau af kort varighed, 5) højt stressniveau af lang varighed. Lavt stressniveau dækker over *kun lidt* og *i nogen grad*, mens højt stressniveau dækker over *i høj grad* og *i meget høj grad*. Kort varighed dækker over *mindre end 2 uger* og *2-4 uger*, mens lang varighed dækker over *1-3 måneder* og *mere end 3 måneder*.

Figur 11.5. Forskellige stressniveauer



Antal besvarelser: 480.

Figur 11.5 viser, hvordan funktionslederne fordeler sig på de fem kategorier. Resultatet viser, at der er flest af funktionsledere, der oplever at have haft et lavt stressniveau af lang varighed (45%). Den mest problematiske kategori, med højt stressniveau af lang varighed, rummer 9,8% af funktionslederne.

12.0 Udbrændthed og søvn

12.1/ Udbrændthed

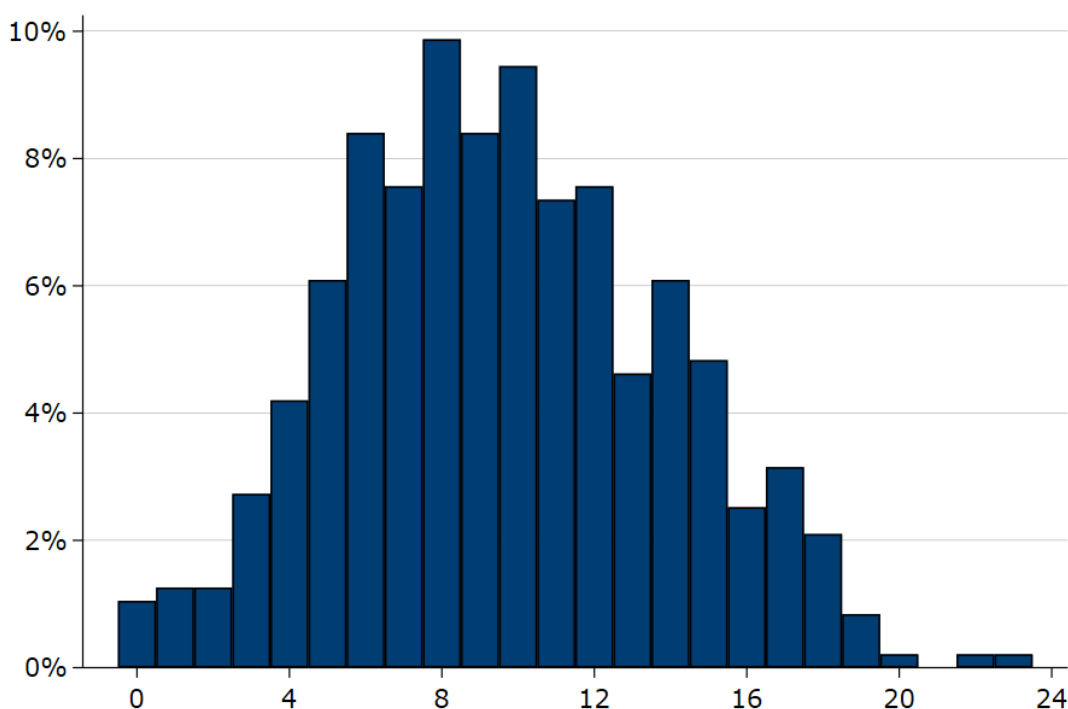
Vi har præsenteret funktionslederne for seks spørgsmål om udbrændthed. Udbrændthed kan betragtes som en form for stressreaktion, der viser sig som langvarig psykisk og fysisk udmattelse og træthed (Kristensen et al., 2005). De seks spørgsmål og deres faktorloadings er "Hvor tit...":

Item	Loadings
... føler du dig træt?	0,717
... er du fysisk udmattet?	0,718
... er du følelsesmæssigt udmattet?	0,793
... tænker du: "Nu kan jeg ikke klare mere"?	0,761
... føler du dig udkørt?	0,885
... føler du dig svag og modtagelig over for sygdom?	0,568

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 476. Cronbachs alpha: 0,88.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra "aldrig" til "altid". Figur 12.1 præsenterer et samlet mål for udbrændthed, hvor skalaen er omkodet til 0-24.

Figur 12.1. Samlet mål for udbrændthed



Tabel 12.1. Samlet mål for udbrændthed

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
476	9,63	4,24	0	23

Det fremgår, at funktionslederne har et gennemsnitligt niveau af udbrændthed på 9,6 på en skala fra 0-24. Tidligere undersøgelser gennemført blandt personer i den almene befolkning har givet et noget lavere gennemsnit på 7,7 (Borritz og Kristensen, 2004). Dette sammenligningspunkt ligger dog langt tilbage i tid, og vi er derfor varsomme med at konkludere, at niveauet i den almene befolkning er det samme i dag. Der er dertil 32,4% af funktionslederne, der oplever tydelige symptomer på udbrændthed (defineret ved ≥ 12).

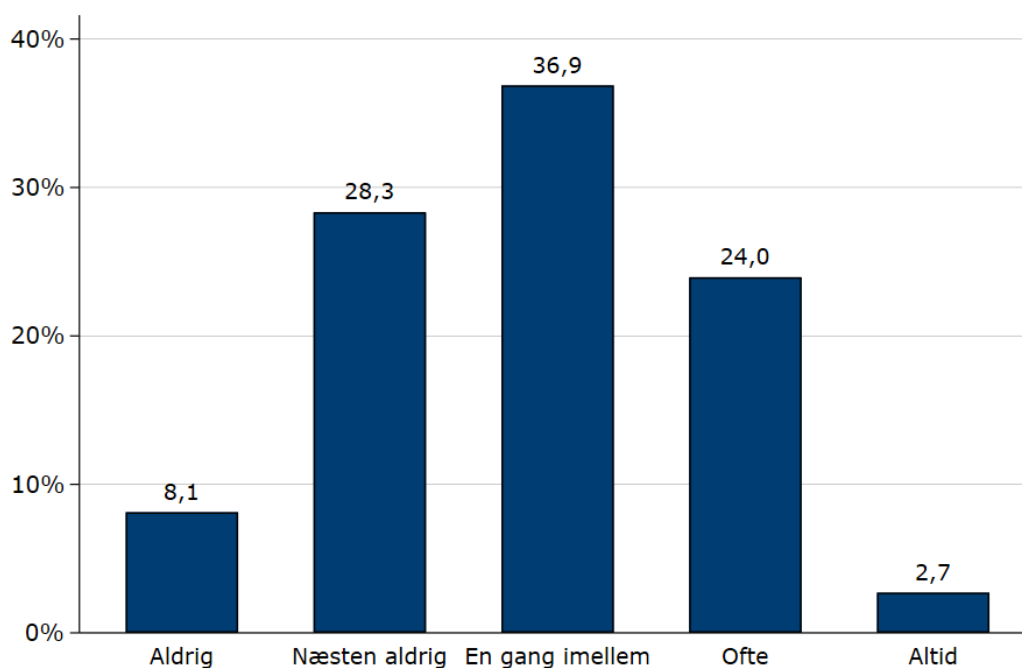
12.2/ Søvn

Vi har også stillet funktionslederne to spørgsmål om, hvordan de vurderer deres søvn. Spørgsmålene er:

- I løbet af de sidste fire uger, hvor ofte har du sovet dårligt og uroligt?
- Hvordan vurderer du samlet din søvnkvalitet?

Førstnævnte spørgsmål blev besvaret på en skala med fem punkter fra "aldrig" til "altid", mens sidstnævnte blev besvaret på en tilsvarende skala fra "dårlig" til "fremragende".

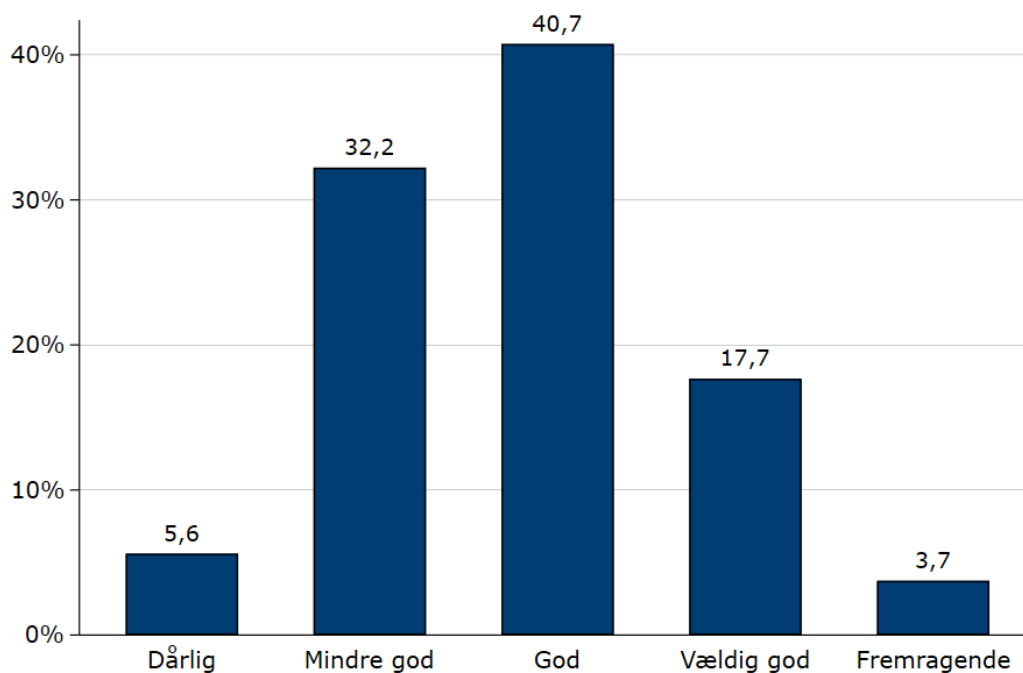
Figur 12.2. "I løbet af de sidste fire uger, hvor ofte har du sovet dårligt og uroligt?"



Antal besvarelser: 480.

På spørgsmålet om, hvor ofte funktionslederne, i løbet af de seneste fire uger, har sovet dårligt og uroligt, svarer 26,7%, at de *ofte* eller *altid* sov dårligt, mens 36,9% sov dårligt engang imellem, og 36,4% *aldrig* eller *næsten aldrig* sov dårligt.

Figur 12.3. "Hvordan vurderer du samlet din søvnkvalitet?"



Antal besvarelser: 481.

På spørgsmålet om, hvordan funktionslederne vurderer deres samlede søvnkvalitet, svarer 5,6%, at deres søvnkvalitet er *dårlig*, og 32,2% svarer, at den er *mindre god*. Hele 40,7% svarer, at den er *god*, mens 21,4% svarer, at den er *vældig god* eller *fremragende*.

13.0 Selvtillid i forhold til håndtering af det psykiske arbejdsmiljø

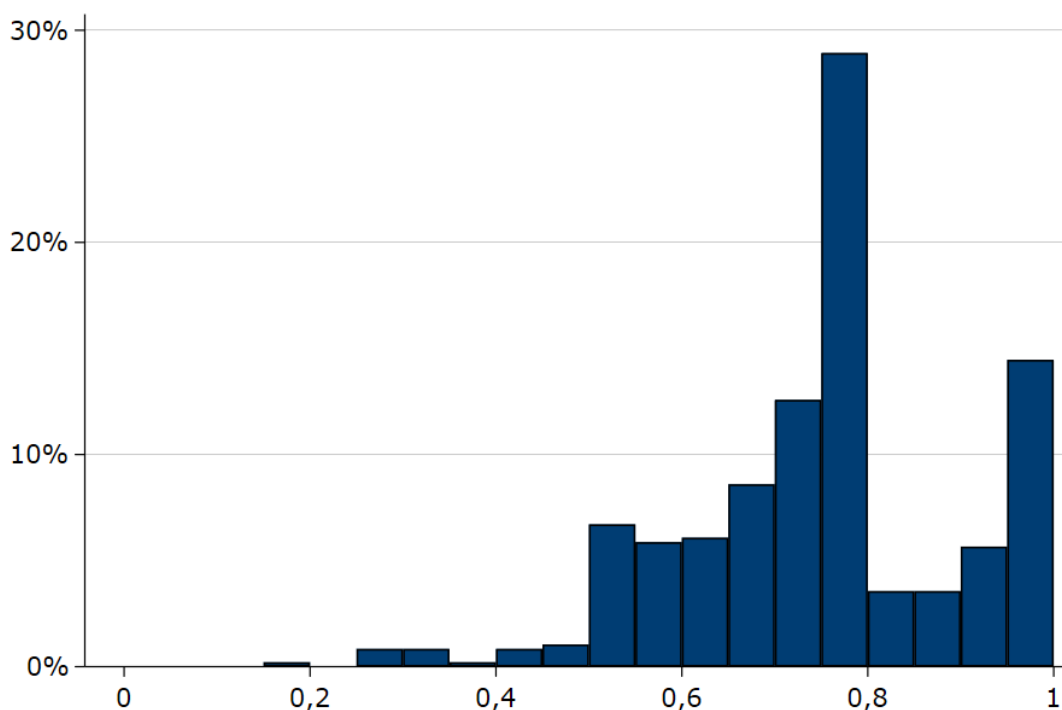
Vi har præsenteret funktionslederne for seks udsagn om, hvilken grad af selvtillid de oplever i forbindelse med forskellige aspekter af håndteringen af det psykiske arbejdsmiljø (Nieuwenhuijsen et al., 2004). De seks spørgsmål og deres faktorloadings er som følger:

Items	Loadings
At indlede en samtale med en medarbejder, der ikke er sygemeldt, men som du tror kan have stress eller andre mentale helbredsproblemer	0,826
At tage kontakt til en sygemeldt medarbejder, som du formoder er sygemeldt på grund af mentale helbredsproblemer	0,827
At diskutere planer for tilbagevenden til arbejdet med en ansat, der er sygemeldt	0,836
At identificere, hvad der forhindrer en medarbejder i at vende tilbage til arbejdet, og finde løsninger på disse hindringer	0,837
At indlede en samtale med medarbejdere, der for nylig har været udsat for en potentielt traumatisk begivenhed, for at spørge ind til, hvordan de har det	0,729
At skabe et arbejdsmiljø, der forebygger og reducerer stress blandt mine medarbejdere	0,472

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 472. Cronbachs alpha: 0,89.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *i meget lav grad* til *i meget høj grad*. Figur 13.1 præsenterer et samlet mål for funktionsledernes selvtillid, hvor skalaen er omkodet til 0-1.

Figur 13.1. Samlet mål for selvtillid



Tabel 13.1. Samlet mål for selvtillid

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
477	0,74	0,15	0,17	1

Det fremgår af tabel 13.1, at funktionslederne på en skala fra 0-1 har et højt niveau af selvtillid svarende til 0,74 i gennemsnit.

14.0 Strategier til håndtering af stress

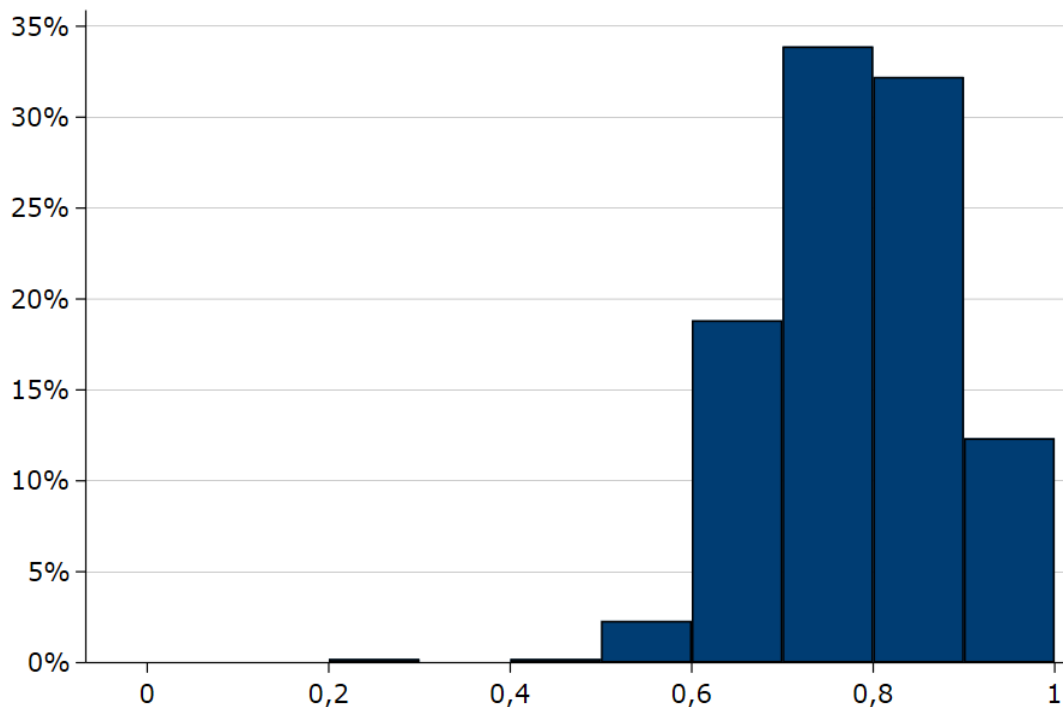
Vi har præsenteret funktionslederne for ni udsagn, der reflekterer strategier til håndtering af stress, herunder både strategier til at forebygge og reducere stress blandt medarbejdere (Health and Safety Executive, 2009). De ni udsagn og deres faktorloadings er:

Item	Loadings
Jeg gør det, jeg siger, jeg vil gøre	0,395
Jeg overfører ikke min stress til mine medarbejdere	0,472
Jeg giver mere positiv end negativ feedback	0,535
Jeg holder løbende øje med mine medarbejders arbejdsbyrde	0,524
Jeg giver mine medarbejdere den rette ansvarsmængde	0,416
Jeg tilbyder regelmæssigt mine medarbejdere muligheden for at tale med mig en-til-en	0,544
Jeg forsøger at se tingene fra mine medarbejders perspektiv	0,609
Jeg håndterer konflikter mellem mine medarbejdere på en objektiv måde	0,545
Jeg søger råd fra andre ledere, når det er nødvendigt	0,315

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 475. Cronbachs alpha: 0,73.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *helt uenig* til *helt enig*. Figur 14.1 præsenterer et samlet mål for selvtilliden, hvor skalaen er omkodet til 0-1.

Figur 14.1. Samlet mål for strategier til håndtering af stress



Tabel 14.1. Samlet mål for strategier til håndtering af stress

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
478	0,78	0,099	0,28	1

Det fremgår af tabel 14.1, at funktionslederne på en skala fra 0-1 i høj grad oplever at de benytter de respektive strategier til at forebygge og reducere stress blandt medarbejderne og scorer i gennemsnit 0,78 på skalaen.

15.0 Sundhedsorienteret ledelse

Sundhedsorienteret ledelse handler om, i hvilken grad ledere tager vare på deres egen og deres medarbejders sundhed. Derfor dækker sundhedsorienteret ledelse både over selvledelse og medarbejderledelse. I nærværende undersøgelse har vi modificeret de oprindelige spørgsmål fra Franke og Felfe (2016), så de i højere grad handler om trivsel og psykisk arbejdsmiljø frem for fysisk sundhed. Sundhedsorienteret ledelse er et flerdimensionelt begreb, som består af opmærksomhed, værdier og adfærd.

Der tages i de følgende analyser forbehold for, at det er første test af spørgsmålsbatterierne, og at disse fortsat er under udvikling. I nedenstående faktoranalyser behandles selvledelse og medarbejderledelse i denne sammenhæng, som var de endimensionelle.

15.1/ Sundhedsorienteret selvledelse

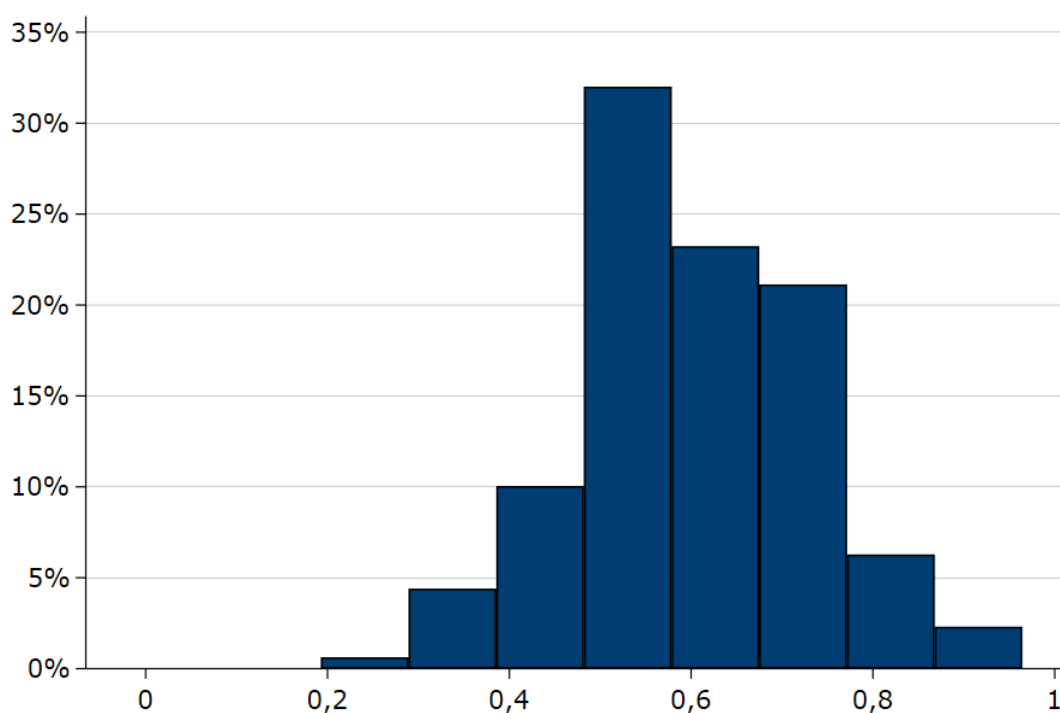
I vores mål for sundhedsorienteret selvledelse indgår 16 udsagn. Disse udsagn og deres faktorloadings er som følger:

Item	Loadings	
Jeg opdager i tide, når jeg har brug for en pause	0,667	Opmærksomhed
Jeg mærker, når jeg når mine helbredsmæssige grænser	0,762	
Jeg opdager ofte først for sent, at jeg har presset mig selv for meget	-0,658	
Oftede opdager jeg ikke, når jeg overanstrenger mig	-0,634	
Jeg ved, hvilke situationer der er særligt stressende for mig	0,505	
Det er vigtigt for mig at reducere forhold på min arbejdsplads, der belaster mig psykisk	0,259	Værdier
Min trivsel har høj prioritet	0,499	
Jeg sørger for, at jeg får nok afslapning og hvile	0,582	Adfærd
Når jeg har været stresset i lang tid, sørger jeg for, at der igen kommer ro på tingene	0,683	
Når jeg har brug for støtte, sørger jeg for at opsøge det	0,522	
Selv under stort tidspres overholder jeg konsekvent sikkerhedsregler	0,371	
Jeg forsøger at reducere min arbejdsbyrde ved at optimere min arbejdsproces (fx ved at prioritere, sikre uforstyrret arbejde og daglig planlægning)	0,514	
Jeg forsøger at reducere min fysiske arbejdsbelastning ved at optimere mine arbejdsforhold (fx undgå ensidige arbejdsstillinger, sørge for plads, undgå træk)	0,403	
Jeg forsøger at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv (fx ved at holde pauser, undgå overarbejde, undgå arbejde i weekender og ferier)	0,572	

Note: Principal faktoranalyse. Én faktor med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 468. Cronbachs alpha: 0,85.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *i meget lav grad* til *i meget høj grad*. Figur 14.1 præsenterer et samlet mål, hvor skalaen er omkodet til 0-1.

Figur 15.1. Samlet mål for sundhedsorienteret selvledelse



Tabel 15.1. Samlet mål for sundhedsorienteret selvledelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
477	0,60	0,13	0,25	0,96

Det fremgår af tabel 15.1, at funktionslederne på en skala fra 0-1 i nogen grad tager vare på deres egen trivsel og scorer i gennemsnit 0,60 på skalaen.

15.2/ Sundhedsorienteret medarbejderledelse

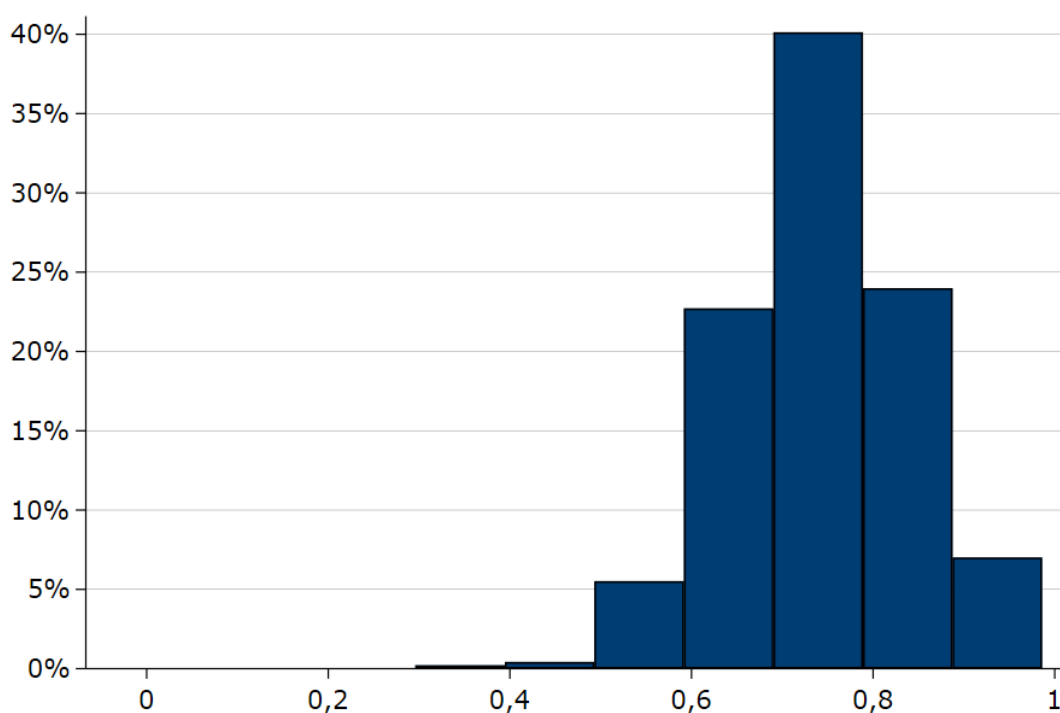
I vores mål for sundhedsorienteret medarbejderledelse indgår 18 udsagn. Disse udsagn og deres faktorloadings er som følger:

Item	Loadings	
Jeg opdager i tide, når mine medarbejdere har brug for en pause	0,515	Opmærksomhed
Jeg bemærker det, når mine medarbejdere når grænserne for, hvad deres helbred kan holde til	0,621	
Jeg indser ofte for sent, at jeg har presset mine medarbejdere for meget	-0,454	
Jeg opdager ofte ikke, når jeg overanstrenger mine medarbejdere	-0,418	
Jeg ved, hvilke situationer der er særligt stressende for mine medarbejdere	0,426	
Mine medarbejders trivsel er meget vigtig for mig	0,526	Værdier
Det er vigtigt for mig at reducere psykiske belastninger og risikofaktorer for mine medarbejdere	0,627	
Som leder føler jeg mig ansvarlig for at passe på mine medarbejders trivsel	0,442	
Jeg forsøger at være en god rollemodel for mine medarbejdere, når det gælder fysisk og psykisk trivsel	0,475	Adfærd
Jeg sørger for, at mine medarbejdere har tilstrækkelig tid til afslapning og hvile	0,598	
Hvis mine medarbejdere har været stressede i lang tid, sørger jeg for, at der igen kommer ro på	0,581	
Jeg opfordrer mine medarbejdere til at informere mig om risici i arbejdsmiljøet på vores arbejdsplads	0,567	
Hvis mine medarbejdere virker stressede, taler jeg med dem om det og forsøger at finde løsninger	0,674	
Jeg sørger for, at spørgsmål relateret til trivsel ikke bliver glemt i vores afdeling	0,686	
Jeg sikrer gennem tilrettelæggelse af arbejdet, at mine medarbejdere belastes mindst muligt (fx ved at prioritere, sikre uforstyrret arbejde og daglig planlægning)	0,633	
Jeg reducerer den fysiske belastning af mine medarbejdere gennem forbedringer af arbejdsforholdene (fx undgå ensidige arbejdsstillinger, sikre tilstrækkelig plads, undgå træk)	0,596	
Jeg sikrer gennem planlægning af arbejdstiden, at mine medarbejdere ikke overbebyrdes (fx ved at overholde pauser, undgå overarbejde og ikke at lade ferie bortfalde)	0,570	
Jeg sikrer, at mine medarbejdere belastes mindst muligt ved at fremme et positivt samspil i kollegagruppen	0,564	

Note: Principal faktoranalyse. To faktorer med en Eigenvalue over 1 blev udtrukket. N = 453. Cronbachs alpha: 0,88.

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *i meget lav grad* til *i meget høj grad*. Figur 14.1 præsenterer et samlet mål, hvor skalaen er omkodet til 0-1.

Figur 15.2. Samlet mål for sundhedsorienteret medarbejderledelse



Tabel 15.2. Samlet mål for sundhedsorienteret medarbejderledelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
471	0,74	0,10	0,39	0,96

Det fremgår af tabel 15.2, at funktionslederne på en skala fra 0-1 i høj grad tager vare på deres medarbejders trivsel og scorer i gennemsnit 0,74 på skalaen. Funktionslederne tager derfor også i højere grad vare på deres medarbejders trivsel end deres egen.

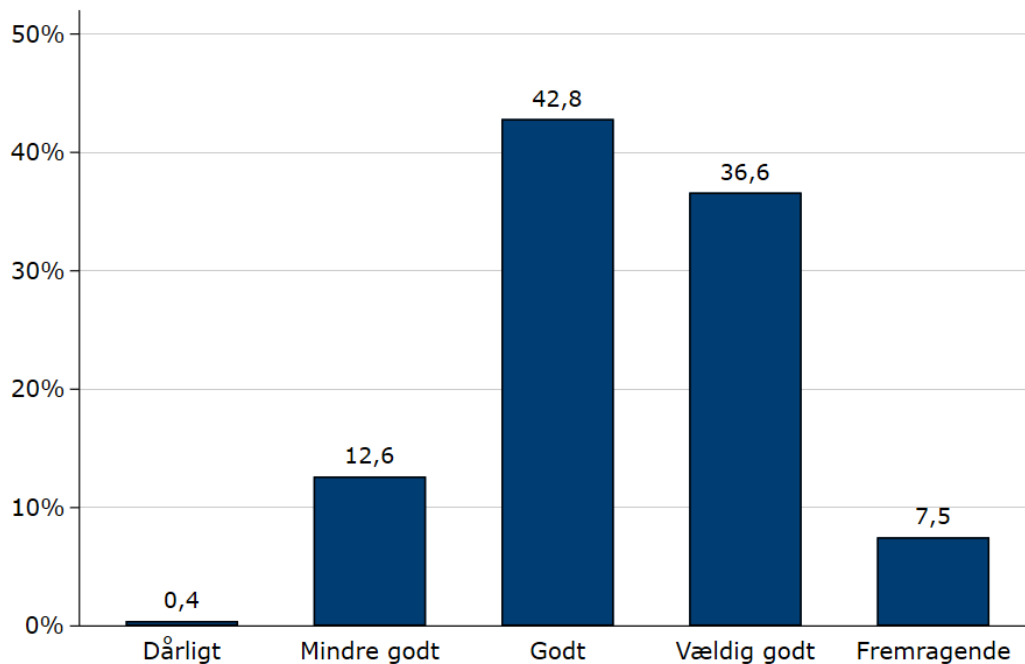
16.0 Helbred

Vi har stillet funktionslederne en række spørgsmål, der omhandler deres helbred, herunder spørgsmål om selv vurderet helbred, sygdom og medicinforbrug.

16.1/ Selv vurderet helbred

Det første spørgsmål omhandler selv vurderet helbred, dvs. funktionsledernes egen subjektive vurdering af deres generelle helbredstilstand.

Figur 16.1. "Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?"



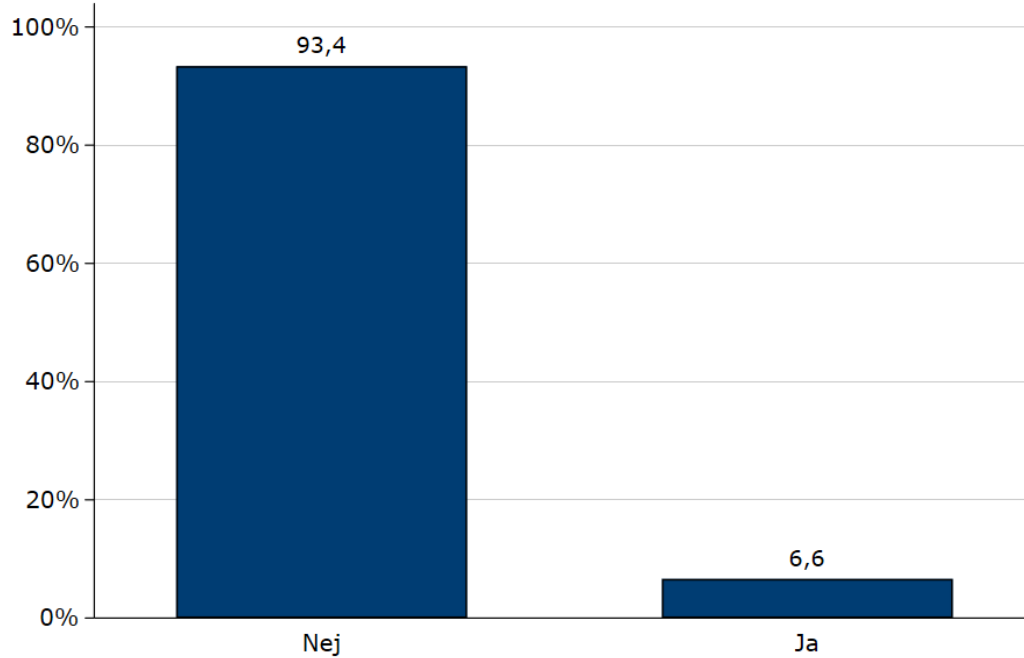
Antal besvarelser: 467.

Figur 16.1 viser, at hele 86,9% af funktionslederne oplever, at deres helbred alt i alt er *godt*, *vældig godt* eller *fremragende*. Kun 0,4% oplever, at det er decideret dårligt. Sammenlignet med den almene befolkning i Region Midtjylland er der færre blandt funktionslederne, der vurderer, at de har et *dårligt* eller *mindre godt* helbred (Defactum, 2022).

16.2/ Sygdom

Det andet spørgsmål omhandler sygdom og spørger mere specifikt ind til langvarig sygdom inden for det seneste år.

Figur 16.2. "Har du inden for det seneste år været sygemeldt i en sammenhængende periode på mere end to uger?"



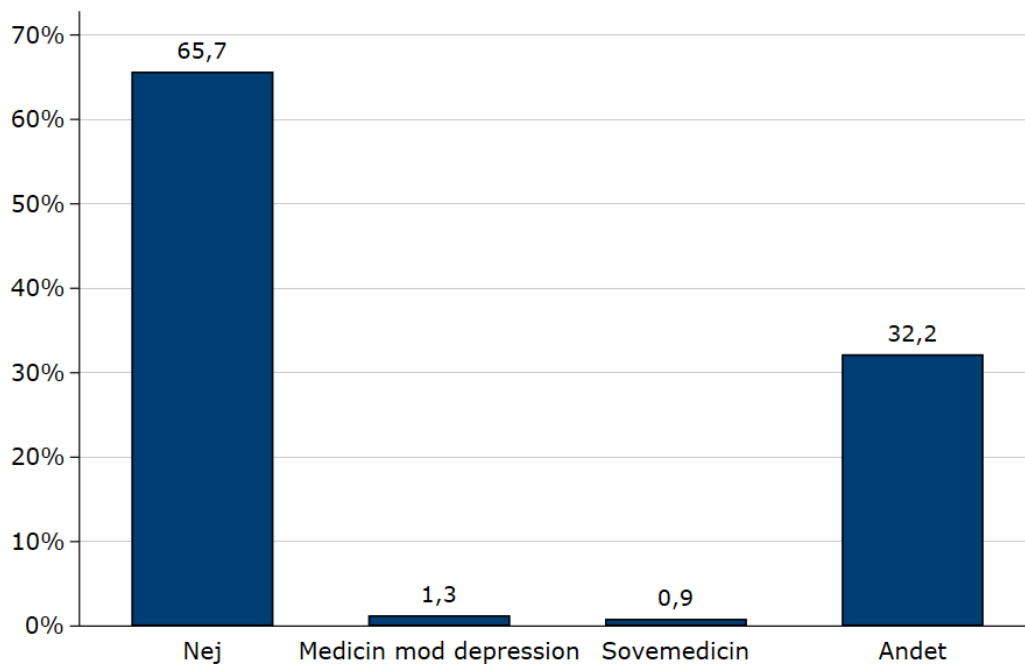
Antal besvarelser: 468.

Det fremgår af figur 16.2, at 6,6% af funktionslederne har været sygemeldt i en sammenhængende periode på mere end to uger.

16.3/ Medicin

Det sidste spørgsmål til helbred omhandler brug af receptpligtig medicin, herunder spørger vi specifikt til medicin mod depression, beroligende medicin og sovemedicin.

Figur 16.3. "Tager du nogen form for receptpligtig medicin?"



Note: Ingen svarpersoner valgte kategorien "Beroligende medicin".

Det fremgår af figur 16.3, at kun 2,2% af funktionslederne bruger medicin mod depression eller sovemedicin. 32,2% angiver, at de bruger andet receptpligtig medicin. Kategorien "andet" dækker hyppigst over blodtryksmedicin, smertestillende præparater og astma-/allergimedisin.

17.0 Arbejdsmiljøindsatser på arbejdspladsen

Dette kapitel omhandler arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på funktionsledernes arbejdsplads. De brugte udsagn blev udviklet i forbindelse med projektet "psykisk arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser (PARA)". Første del af spørgsmålene afdækker, hvordan og i hvilken grad der arbejdes med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, mens anden del af spørgsmålene afdækker lederens rolle i forbindelse med gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser.

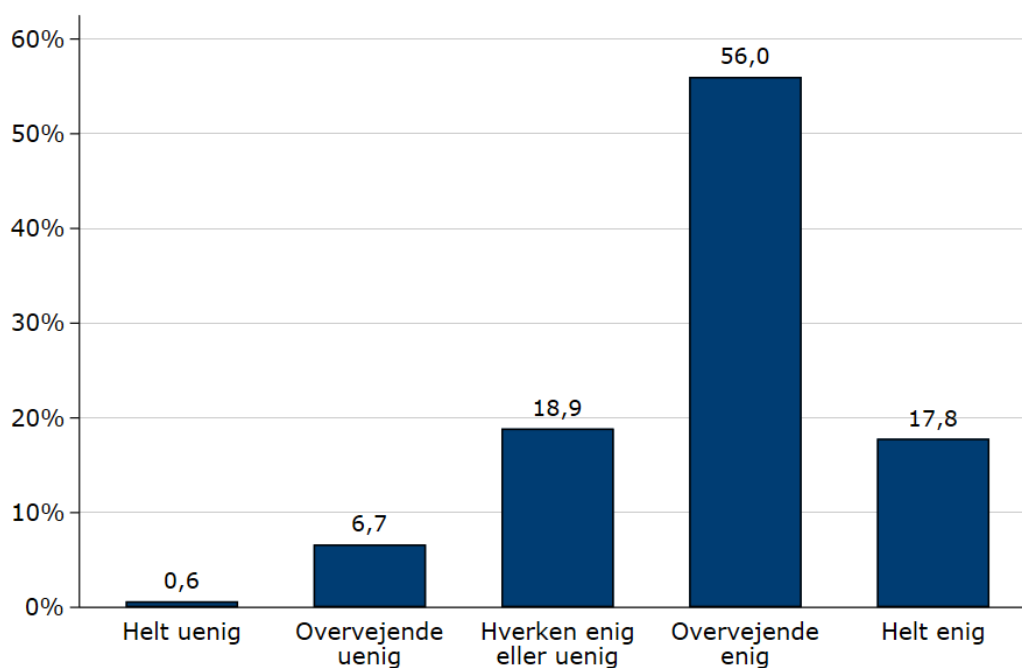
17.1/ Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Vi præsenterede funktionslederne for tre udsagn omhandlende arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. De tre spørgsmål er:

- På min arbejdsplads yder vi en tilstrækkelig indsats for at løse vores arbejdsmiljøproblemer
- På min arbejdsplads kan medarbejderne tale frit og åbent om problemer i arbejdsmiljøet
- Ledelsen på min afdeling er meget motiveret for at forbedre arbejdsmiljøet

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *helt uenig* til *helt enig*.

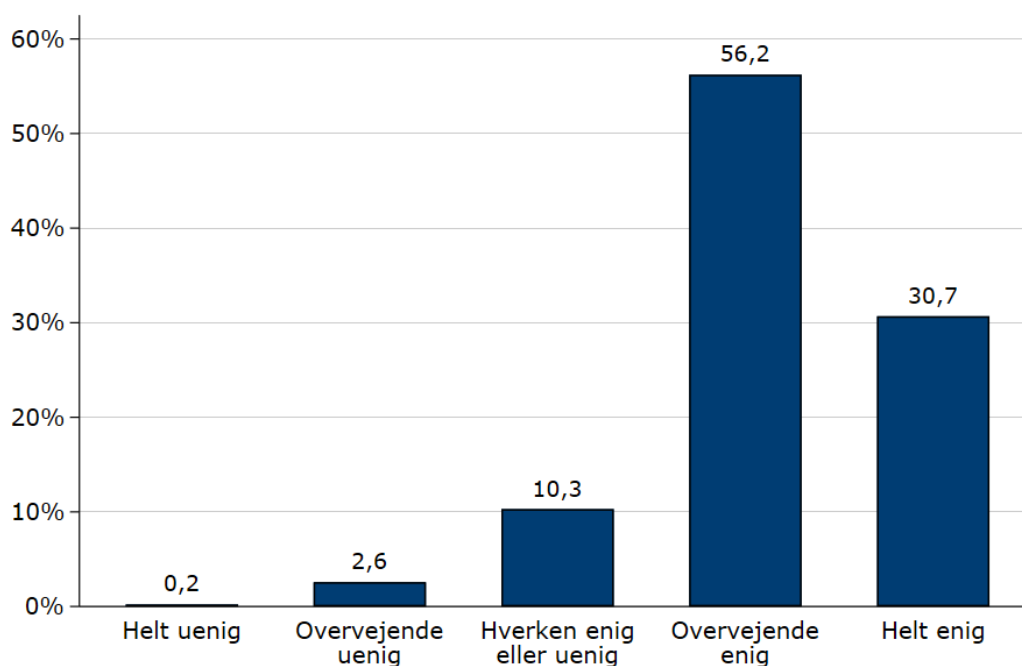
Figur 17.1. "På min arbejdsplads yder vi en tilstrækkelig indsats for at løse arbejdsmiljøproblemer"



Antal besvarelser: 466.

Figur 17.1 viser, at 73,8% er *overvejende* eller *helt enige* i, at deres arbejdsplads yder en tilstrækkelig indsats for at løse arbejdsmiljøproblemer. Kun 7,3% svarer, at de er *helt* eller *overvejende uenige*.

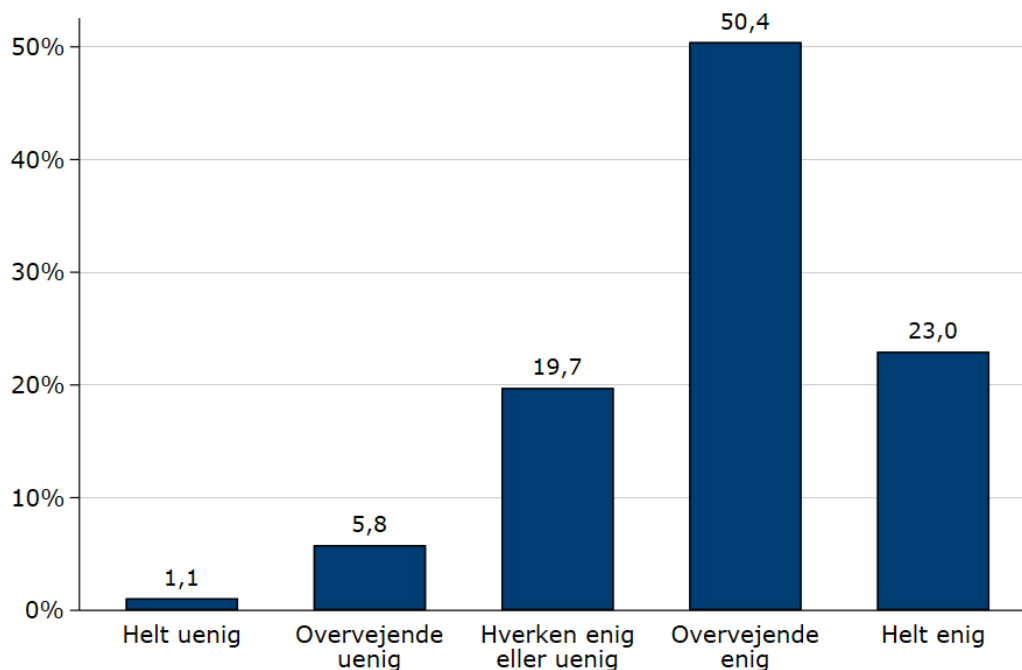
Figur 17.2. "På min arbejdsplads kan medarbejderne tale frit og åbent om problemer i arbejdsmiljøet"



Antal besvarelser: 466.

Figur 17.2 viser, at hele 86,9% af funktionslederne er *overvejende* eller *helt enige* i, at medarbejdere kan tale frit og åbent om problemer i arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Kun 2,8% svarer, at de er *helt* eller *overvejende uenige*.

Figur 17.3. "Ledelsen på min afdeling er meget motiveret for at forbedre arbejdsmiljøet"



Antal besvarelser: 466.

Figur 17.3 viser, at 73,4% af funktionslederne er *overvejende* eller *helt enige* i, at ledelsen på deres afdeling er meget motiveret for at forbedre arbejdsmiljøet, mens 6,9% er *helt* eller *overvejende uenige*.

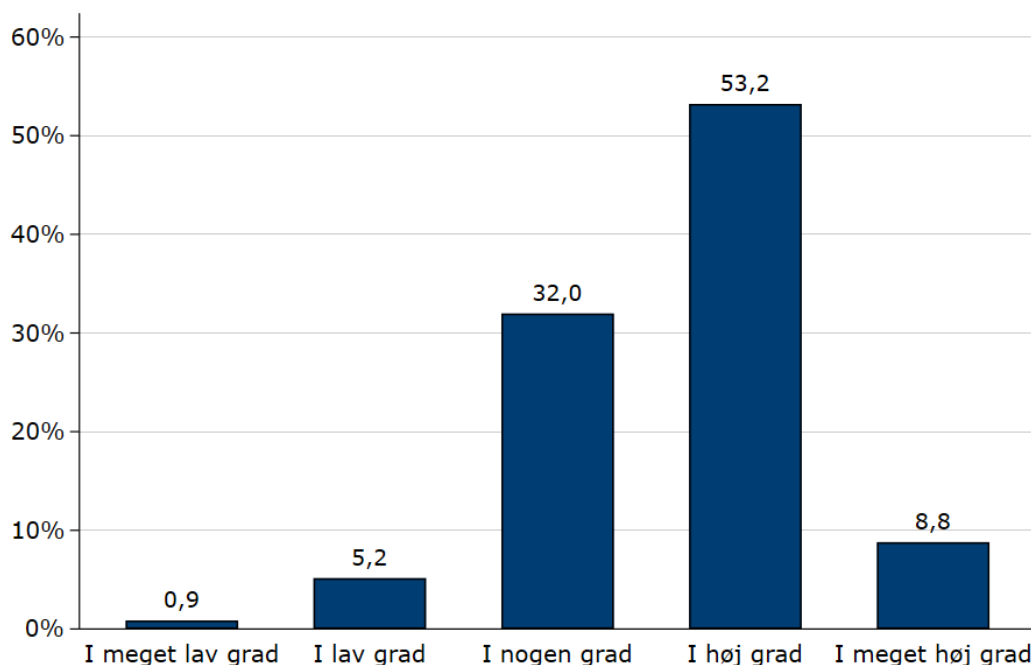
17.2/ Lederens rolle i forbindelse med arbejdsmiljøindsatser

Vi præsenterede funktionslederne for seks udsagn omhandlende deres rolle i forbindelse med gennemførelsen af arbejdsmiljøindsatser. Disse spørgsmål spænder over lederens kompetencer, lederens oplevelse af samarbejdet med og støtte fra andre samt lederens handlerum. De seks spørgsmål er:

- Føler du dig fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt de medarbejdere, du er leder for?
- Jeg har et godt samarbejde med medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø i den afdeling/det afsnit, jeg er leder for
- Jeg har et godt samarbejde med AMR/TR om det psykiske arbejdsmiljø i den afdeling/det afsnit, jeg er leder for
- Som leder kan jeg sætte gang i aktiviteter, der kan bidrage til forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø i den afdeling/det afsnit, jeg er leder for
- Min egen leder støtter mig i min indsats for at sørge for et godt psykisk arbejdsmiljø for de medarbejdere, jeg er leder for
- På grund af de mange andre opgaver, jeg har som leder, har jeg ikke mulighed for at fokusere på det psykiske arbejdsmiljø

Vi bad funktionslederne om at forholde sig til udsagnene på en skala med fem punkter fra *helt uenig* til *helt enig*.

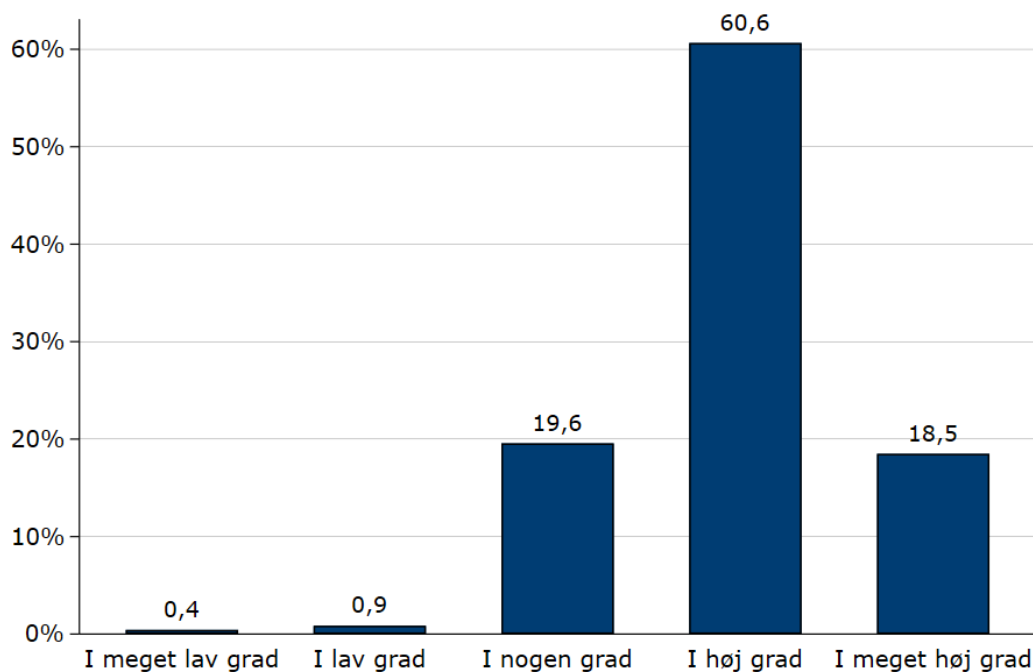
Figur 17.4. "Føler du dig fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt de medarbejdere, du er leder for?"



Antal besvarelser: 466.

Figur 17.4 viser, at 62% i høj eller meget høj grad oplever, at de er godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Kun 6,1% oplever, at de i lav eller meget lav grad er klædt på til det.

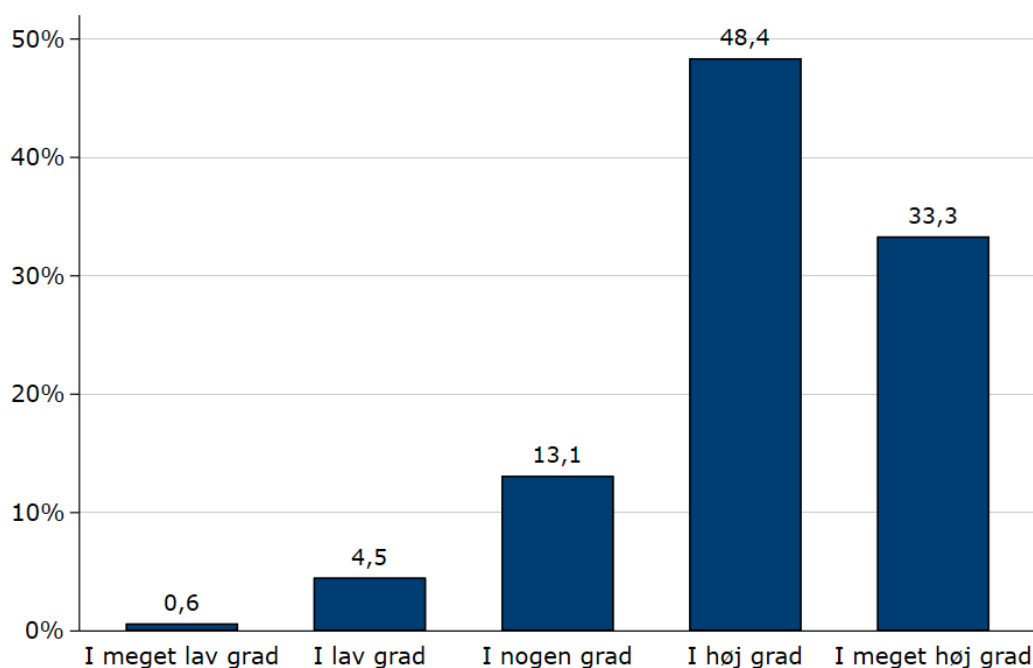
Figur 17.5. "Jeg har et godt samarbejde med medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø i den afdeling/det afsnit, jeg er leder for"



Antal besvarelser: 465.

Figur 17.5 viser, at 79,1% af funktionslederne *i høj* eller *i meget høj grad* oplever, at de har et godt samarbejde med medarbejderne om det psykiske arbejdsmiljø. Kun 1,3% angiver, at de *i lav* eller *meget lav grad* oplever at have et godt samarbejde.

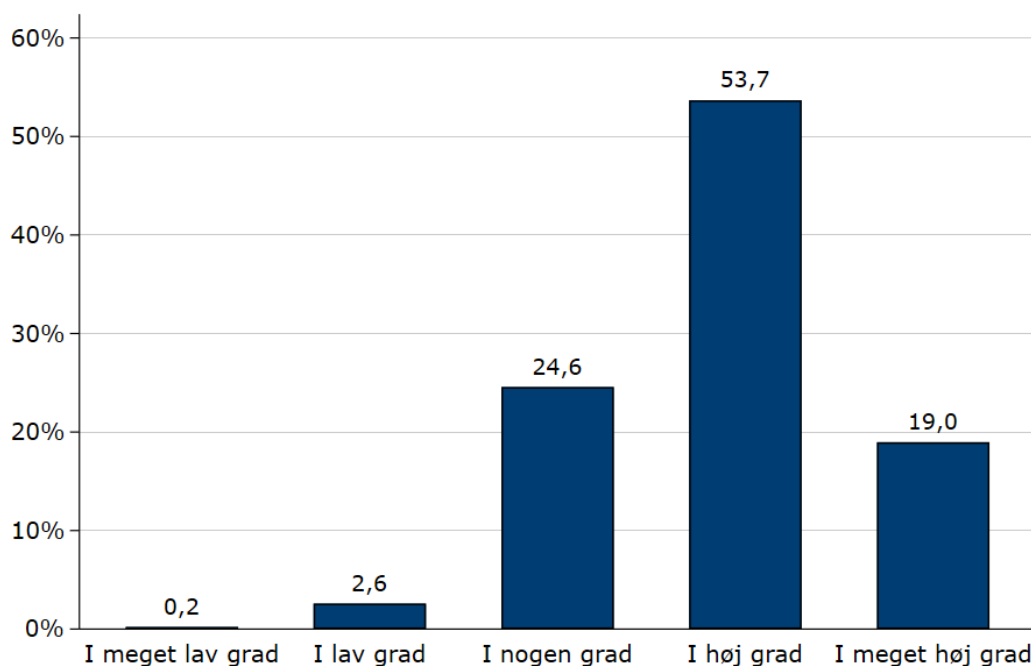
Figur 17.6. "Jeg har et godt samarbejde med AMR/TR om det psykiske arbejdsmiljø i den afdeling/det afsnit, jeg er leder for"



Antal besvarelser: 465.

Figur 17.6 viser, at 81,7% *i høj eller meget høj grad* oplever at have et godt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter om det psykiske arbejdsmiljø. Kun 5,1% oplever *i lav eller meget lav grad*, at samarbejdet er godt. Det betyder, at der er flere af funktionslederne, der oplever et dårligt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, end der er funktionsledere, der oplever et dårligt samarbejde med medarbejderne jf. figur 17.5.

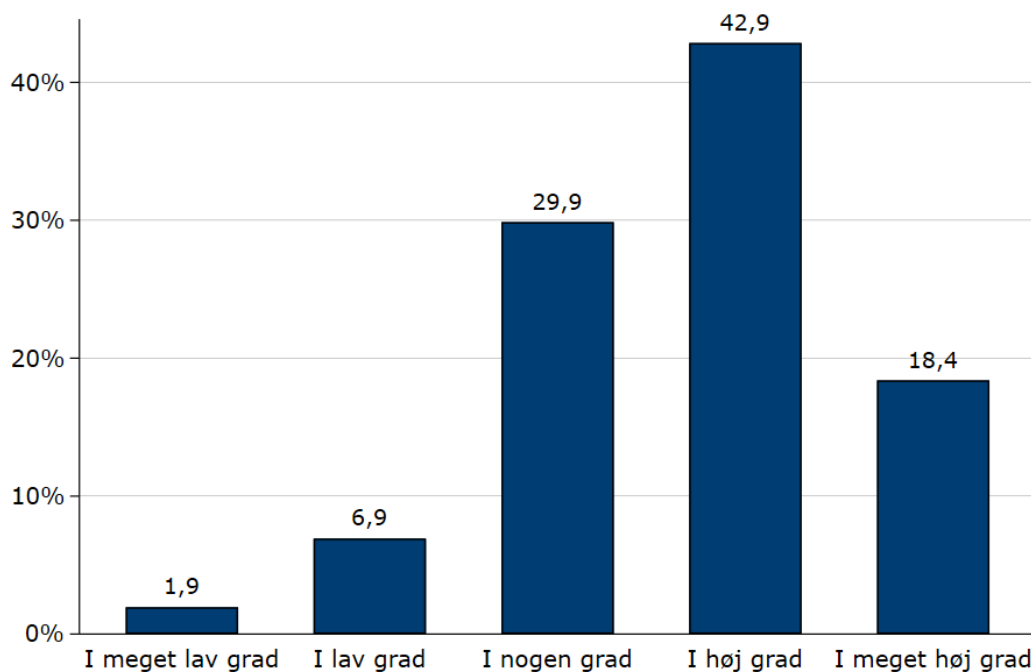
Figur 17.7. "Som leder kan jeg sætte gang i aktiviteter, der kan bidrage til forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø i den afdeling/det afsnit, jeg er leder for"



Antal besvarelser: 464.

Figur 17.7 viser, at 72,7% *i høj eller meget høj grad* oplever, at de kan sætte gang i aktiviteter, der kan bidrage til forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø. Kun 2,8% oplever, at de *i lav eller meget lav grad* har mulighed for at gøre det.

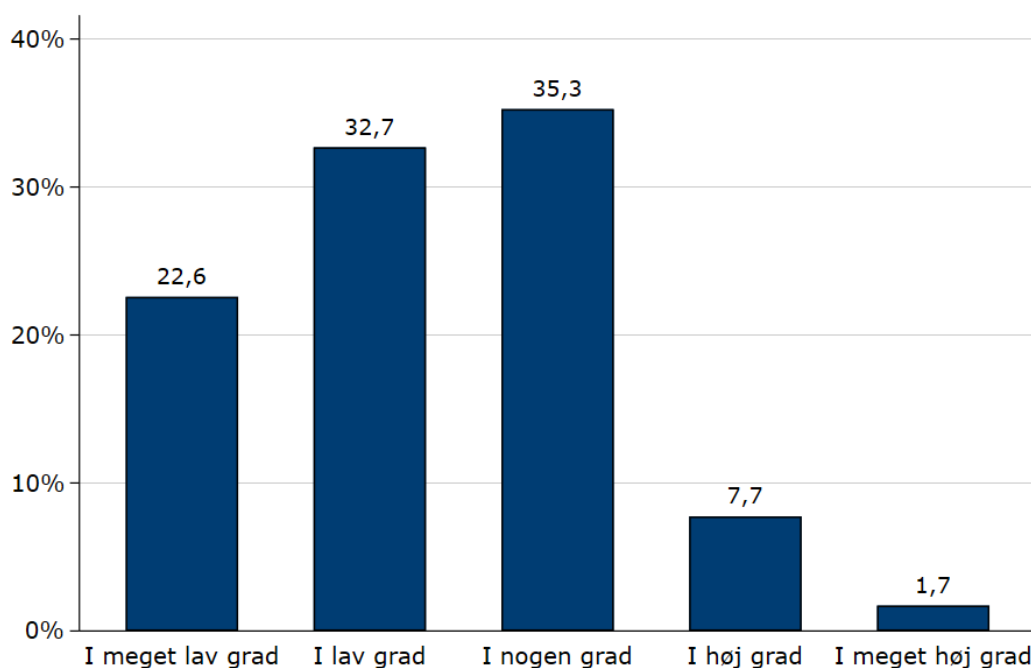
Figur 17.8. "Min egen leder støtter mig i min indsats for at sørge for et godt psykisk arbejdsmiljø for de medarbejdere, jeg er leder for"



Antal besvarelser: 462.

Figur 17.8 viser, at 61,3% af funktionslederne *i høj* eller *meget høj grad* oplever, at deres egen leder støtter dem i deres indsats for at sørge for et godt arbejdsmiljø. Dertil er der 8,8%, der *i lav* eller *meget lav grad* oplever at få støtte fra deres leder.

Figur 17.9. "På grund af de mange andre opgaver, jeg har som leder, har jeg ikke mulighed for at fokusere på det psykiske arbejdsmiljø"



Antal besvarelser: 465.

Figur 17.9 viser, at 55,3% af funktionslederne *i lav eller meget lav grad* oplever, at opgavepresset medfører, at de ikke har mulighed for at fokusere på det psykiske arbejdsmiljø. Der er 35,3%, der svarer, at opgavepresset *i nogen grad* begrænser muligheden, mens 9,4% oplever, at opgavepresset *i høj eller meget høj grad* begrænser muligheden.

18.0 Referencer

- Andersen, L.L., Thorsen, S.V., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C.R. og Rugulies, R. (2021). Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(1), s. 15-21.
- Arbejdstilsynet (2021). *National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*. København: Arbejdstilsynet.
- Borritz, M. og Kristensen, T.S. (2004). *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*. Hentet fra CBI (Copenhagen Burnout Inventory) – et spørgeskema til måling af udbrændthed: <https://nfa.dk/-/media/NFA/Vaerktojer/CBI-egen-test.ashx?la=da>
- Bryan, B.T., Gayed, A., Milligan-Saville, J.S., Madan, I., Calvo, R.A., Glozier, N. og et al. (2018). Managers' response to mental health issues among their staff. *Occupational medicine*, 68(7), s. 464-468.
- Defactum (2022). *Hvordan har du det? 2021 – Sundhedsprofil for region og kommuner – Bind 1*. Aarhus: Region Midtjylland, Defactum.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017). *Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) – et spørgeskema om det psykiske arbejdsmiljø*. Hentet fra <https://nfa.dk/da/Vaerktojer/Sporgeskemaer/Dansk-psykosocialt-sporgeskema> – Tilgået den 02/11-22.
- Edmondson, A. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. New York: John Wiley & Sons.
- Eskildsen, A., Dalgaard, V.L., Nielsen, K.J., Andersen, J.H., Zachariae, R., Olsen, L.R. og Christiansen, D.H. (2015). Cross-cultural adaptation and validation of the Danish consensus version of the 10-item Perceived Stress Scale. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(5), s. 486-490.
- Franke, F. og Felfe, J. (2016). *Health oriented Leadership. Instrument zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung*. Bern: Hogrefe.

- Hall, G.B., Dollard, M.F. og Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-112. *International Journal of Stress Management*, 17(4), s. 353-383.
- Harms, P.D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M. og Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), s. 178-194.
- Harvey, S.B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J.S., Tan, L., Mykletun, A. og et al. (2017). A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and environmental medicine*, 74(4), s. 301-310.
- Health and Safety Executive (2009). *How to tackle work-related stress: A guide for employers on making the Management Standards work*. Health and Safety Executive.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. og Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), s. 192-207.
- Ladegaard, Y., Skakon, J., Elrond, A.F. og Netterstrøm, B. (2019). How do line managers experience and handle the return to work of employees on sick leave due to work-related stress? A one-year follow-up study. *Disability and rehabilitation*, 41(1), s. 44-52.
- Ledelseskommissionen (2017). *Offentlige ledere og ledelse anno 2017*. København: Ledelseskommissionen.
- Nieuwenhuijsen, K., Verbeek, J.H., de Boer, A.G., Blonk, R.W. og van Dijk, F.J. (2004). Supervisory behaviour as a predictor of return to work in employees absent from work due to mental health problems. *Occupational and environmental medicine*, 61(10), s. 817-823.
- Petrie, K., Gayed, A., Bryan, B.T., Deady, M., Madan, I., Savic, A. og et al. (2018). The importance of manager support for the mental health and well-being of ambulance personnel. *PloS one*, 13(5) e0197802.
- Rainey, H. (2009). *Understanding and managing public organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(1), s. 15-21.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. og Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being behaviours and style associated with the affective well-being of employees? A systematic review of three decades of research. *Work and Stress*, 47(1), s. 107-139.

- Taris, T.W. og Nielsen, K. (2019). Leadership in occupational health psychology. *Work and Stress*, 33(2), s. 105-106.
- Topp, C.W., Østergaard, S.D., Søndergaard, S. og Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), s. 167-176.
- WHO Collaborating Center for Mental Health (1999). *WHO-5 Questionnaires*. Hentet fra <https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/who-5-questionnaires/Pages/default.aspx> – Tilgået den 02/11-22.
- Winding, T.N., Aust, B. og Andersen, L.P. (2022). The association between pupils' aggressive behaviour and burnout among Danish school teachers – the role of stress and social support at work. *BMC Public Health*, 22 (316).

