



# **Sødt, surt køkken**

## **Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i storkøkkenerne**

**April 2007**

**Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen**



# **Sødt, surt køkken**

## **Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i storkøkkenerne**

**April 2007**

**Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen**

**Sødt, surt køkken**  
**Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i storkøkkenerne**

© CASA, April 2007

ISBN 978-87-91795-50-3

Elektronisk udgave 978-87-91795-51-0

# Forord

## **Sødt, surt køkken**

### **Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i storkøkkenerne**

Langt de fleste medarbejdere i de store køkkener ser ud til at være kommet på rette hylde. De har valgt et fag, der passer dem, og det gør dem tilfredse og engagerede i deres arbejde.

Det betyder imidlertid ikke, at træerne vokser ind i himlen, når det drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø i køkkenerne.

Tempoet er højt, der forandres, skæres og strammes i et væk på køkkenområdet, og det går ud over det psykiske arbejdsmiljø.

Det viser en undersøgelse, som CASA har gennemført for Kost & Ernæringsforbundet.

### **Køkkenerne er under konstant politisk bevågenhed**

I forbindelse med kommunesammenlægningerne satser politikerne på at organisere og effektivisere køkkenerne, så de kan opnå størst mulige besparelser på den offentlige forplejning. Det betyder, at diskussioner om nøgletal og madpriser mange steder overskygger det, der ligger medarbejderne mest på sinde, nemlig udvikling af madkvalitet og service sammen med brugerne. Og det går ud over det psykiske arbejdsmiljø.

Tempoet i mange køkkener er højt og stiger i takt med de mange sammenlægninger og nedskæringer på køkkenområdet. Det får hver fjerde medarbejder til at føle sig stresset.

Manglende information i forbindelse med forandringer, eksempelvis i køl-vandet på kommunesammenlægningerne, er også med til at give medarbejderne stress. De føler sig usikre på fremtiden. Og sat udenfor indflydelse, fordi de ikke bliver tilstrækkeligt informeret om, hvad fremtiden byder på.

Selvom de fleste medarbejdere er tilfredse med deres arbejde, mener mange, at deres faglige kompetencer ikke udnyttes godt nok, de savner faglige udfordringer.

Andre mener, de har for få chancer for at lære nyt, og at efteruddannelse prioriteres alt for lavt i køkkenerne.

Hvis det psykiske arbejdsmiljø i køkkenerne skal forbedres, skal medarbejderne have mere indflydelse på deres arbejde – rapporten viser faktisk, at

stress og sygefravær er betydeligt mindre der, hvor medarbejderne oplever, at de har indflydelse på deres arbejdssituation.

Jeg vil samtidig opfordre lederne til at prioritere efteruddannelse af medarbejderne. Det er en forudsætning for, at køkkenerne fortsat vil opleves som attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække faglært og kompetent arbejdskraft – som der i øvrigt ser ud til at blive mangel på i fremtiden.

Hvis medarbejderne i køkkenerne skal bevare engagementet og kunne holde til deres arbejde, må politikerne stoppe den ensidige fokusering på økonomi. I stedet må de prioritere et godt arbejdsmiljø i køkkenerne. Det er nemlig forudsætningen for fortsat at have tilfredse og engagerede medarbejdere, der vil yde en god service og tilberede sund hverdagsmad til borgerne.

Ghita Parry, formand for Kost & Ernæringsforbundet

April 2007

# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Resumé.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Indledning.....</b>	<b>13</b>
2.1	Om undersøgelsen .....	13
2.2	Undersøgelsespopulationen.....	14
2.3	Karakteristik af undersøgelsesgruppen .....	16
<b>3</b>	<b>Forandringer i arbejdet .....</b>	<b>19</b>
3.1	Forandringer fryder ikke altid .....	20
3.2	Forandringernes betydning for arbejdet .....	20
3.3	Forandringer og stress .....	23
<b>4</b>	<b>Selve arbejdet: Krav, roller og indflydelse.....</b>	<b>25</b>
4.1	Krav i arbejdet.....	25
4.1.1	Kvantitative krav i arbejdet.....	26
4.1.2	Beslutningskrav.....	27
4.2	Rolleforventninger i arbejdet .....	29
4.3	Indflydelse og medbestemmelse .....	32
4.3.1	Beslutningskontrol .....	32
4.3.2	Indflydelse på arbejdssituationen.....	34
4.3.3	Teamarbejde i køkkenerne .....	36
4.4	Positive udfordringer i arbejdet.....	38
<b>5</b>	<b>Det organisatoriske og sociale niveau på arbejdspladsen.....</b>	<b>41</b>
5.1	Ledelse .....	41
5.1.1	Opmuntrende/udviklende ledelse.....	41
5.1.2	Fair ledelse .....	42
5.2	Social interaktion .....	43
5.2.1	Ledelsesstøtte .....	44
5.2.2	Støtte fra kolleger.....	45
5.3	Organisationskultur og socialt klima på arbejdspladsen.....	46
5.3.1	Socialt klima .....	46
5.3.2	Et fornyende og kreativt (innovativt) klima på arbejdspladsen.....	48
5.3.3	Forskelsbehandling på arbejdspladsen.....	49
5.3.4	Personalepleje .....	50
5.4	Mobning .....	52
5.5	Udsat for mobning – og fra hvem? .....	53
<b>6</b>	<b>Engagement og håndtering af krav i arbejdet .....</b>	<b>55</b>
6.1	Engagement i arbejdspladsen .....	55
6.2	Mestring af arbejdet .....	57
<b>7</b>	<b>Kvalifikationer og faglig udvikling .....</b>	<b>59</b>
7.1	Faglige kompetencer .....	59
7.2	Fokus på læring og efteruddannelsesmuligheder .....	63
<b>8</b>	<b>Fysisk arbejdsmiljø.....</b>	<b>69</b>

<b>9</b>	<b>Arbejde og fritid.....</b>	<b>71</b>
9.1	Interaktion mellem arbejde og privatliv .....	71
9.2	Når arbejdsdagen er omme .....	72
9.3	Arbejdet og dets betydning for privatlivet.....	73
<b>10</b>	<b>Stress .....</b>	<b>75</b>
<b>11</b>	<b>Sygefravær .....</b>	<b>81</b>
<b>Bilag</b>	<b>.....</b>	<b>83</b>
	Spørgeskema	

# 1 Resumé

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i efteråret 2006. Den bygger på en tilfældig stikprøve af Kost & Ernæringsforbundets medlemmer og omfatter 8,5 % af alle medlemmer i forbundet. Der er altså tale om en relativ stor stikprøve. 70 % har svaret på det udsendte spørgeskema. Den undersøgte stikprøve er sammenholdt med Kost & Ernæringsforbundets samlede medlemsregisters oplysninger, og stikprøven findes på helt tilfredsstillende vis at afspejle samtlige medlemmer. Det vurderes derfor som helhed, at besvarelsesprocenten er tilfredsstillende, og at de 402 personer udgør en tilstrækkelig repræsentativ stikprøve. Datamaterialet giver utvivlsomt et dækkende øjebliksbillede af, hvordan Kost & Ernæringsforbundets medlemmer oplever deres arbejds- og helbredsforhold i september-oktober 2006, hvor data er indsamlet.

Kost & Ernæringsforbundets medlemmer arbejder på forskellige typer institutionskøkkener. Den største gruppe arbejder i køkkenet på plejehjem, ældrecentre, aktivitetscentre o.l. Sygehuskøkkener og centralkøkkener er andre områder, hvor en del er beskæftigede. Andre typer beskæftigelsesområder er køkkener i vuggestuer, integrerede institutioner, leve-bo miljøer o.l., endvidere kantiner på højskoler, kursuscentre, kaserner, fængsler, m.m. Stort set alle er kvinder, og 7 ud af 10 har arbejdet over 10 år i faget. Omkring halvdelen arbejder på deltid (<37 timer om ugen).

Det er disse køkkenansattes psykiske arbejdsmiljø, som beskrives gennem rapportens kapitler. Nedenstående resumé følger i store træk rapportens kapitler.

Gennem hele rapporten foretages der sammenligninger. De forskellige typer køkkener holdes op mod hinanden. Lederes og medarbejderes svar sammenlignes. Forskelle aldersgrupperne og faggrupperne imellem belyses.

## **Forandringer i arbejdet**

Forandringer på arbejdspladsen er meget udbredt på køkkenarbejdspladserne. Det har været gældende i mange år, men forandringens vinde har taget til. I 2006 var der kun 30 % af de køkkensatte, der ikke var berørt af forandringer i deres køkkener. Oplevelsen af forandringernes betydning for egen arbejdssituation er bedømt på en skala fra plus 5 til minus 5. Forandringernes betydning får eget arbejde får "karakteren" + 0,4 på skalaen. Fire ud af 10 køkkenansatte bedømmer forandringerne negativt. Forandringerne bliver mødt mest positivt i centralkøkkener, og laveste "karakter" gives på plejehjem m.m.

Information og inddragelse er centralt for, om forandringens udfald opleves positivt eller negativt. Der, hvor disse forhold opleves at være mangelfuld, findes de negative reaktioner på forandringerne at være langt mere udbredt. Undersøgelsen viser endvidere en markant stærk sammenhæng mellem forandringernes betydning (positiv og negativ) og stress, alvorlige overvejelser om at sige sit job op og jobtilfredshed. I jo højere grad forandringen opleves negativt desto hyppigere forekomst af stress, overvejelse om at sige jobbet op og færre udtrykker tilfredshed med jobbet.

### **Arbejdskrav, roller og indflydelse**

Arbejdsforholdene i køkkenet er belyst ud fra en lang række spørgsmål. Spørgsmålene er samlet i forskellige skalaer, som belyses i det følgende.

Spørgsmål om arbejdet hober sig op, om man arbejder i et højt tempo, om man er nødt til at arbejde over, og om man har for meget at lave, er samlet i skalaen kvantitative krav.

Beslutningskrav er en anden skala. Den omhandler, om arbejdet kræver maksimal opmærksomhed, om man skal tage hurtige beslutninger, og om man skal træffe komplicerede beslutninger.

Hvert fjerde medlem oplever store eller meget store kvantitative krav i arbejdet, og lige så mange oplever store beslutningskrav.

Det er hyppigst ledere med personaleansvar, som oplever store kvantitative krav og store beslutningskrav.

I forhold til spørgsmålet om man skal arbejde i et meget højt tempo, svarer næsten halvdelen af alle køkkenansatte, at det er de meget ofte eller ofte nødt til.

At være klar over forventninger og krav, som man mødes med på arbejde, bliver undersøgt ved hjælp af spørgsmål om rolleklarhed. Stort set alle medlemmer oplever stor rolleklarhed. Lille rolleklarhed er mest udbredt blandt personalet i sygehuskøkkener. Kun et lille mindretal (8 % i alt) synes, at de befinder sig i store eller endog meget store rollekonflikter.

Skalaen beslutningskontrol fortæller bl.a. noget om, hvorvidt medlemmer føler, at de har indflydelse på deres arbejde.

Knap hver tredje oplever stor beslutningskontrol, mens lidt over hver femte synes, at de har lille beslutningskontrol.

Ikke overraskende er det hyppigst ledere med personaleansvar, som oplever stor beslutningskontrol. Endvidere oplever ansatte med lang anciennitet i faget hyppigere end de med kortere anciennitet stor beslutningskontrol.

Lille beslutningskontrol er mest udbredt blandt ansatte på sygehuse og blandt faggruppen økonoma/assistent.

Indflydelse på arbejdstid, pauser og tempo bliver undersøgt ved hjælp af skalaen kontrol over egen arbejdssituation. Det er under halvdelen af samtlige køkkenansatte, som oplever stor kontrol over egen arbejdssituation. Lille kontrol over egen arbejdssituation er mest udbredt blandt ansatte på sygehuse og i faggruppen økonoma/assistent.

Oplevelsen af at have lille eller meget lille indflydelse på egen arbejdssituation er altså udbredt i køkkenerne, hvor det omfatter omkring 6 ud af 10. Det i sig selv er tankevækkende, især set i lyset af, at stress og sygefravær blandt de med stor/meget stor indflydelse på egen arbejdssituation er betydeligt mindre udbredt sammenlignet med de personer, som oplever lille indflydelse på egen arbejdssituation. Og omvendt er jobtilfredsheden tiltagende med graden af indflydelse på egen arbejdssituation.

Team/arbejdsgrupper har vundet indpas i mange køkkener, og resultaterne viser, at team er stort set lige udbredt inden for de forskellige typer køkkener. Kun hver tredje køkkenansat indgår ikke i et team/arbejdsgruppe.

Undersøgelsens resultater om team viser, at gode sociale relationer, et godt samarbejde, indflydelse og medbestemmelse er udbredt i de velfungerende team. Hermed vil det være forventeligt, at stress er mindre udbredt i teamet. Det bekræfter undersøgelsen også. I de velfungerende team har 19 % af personerne tegn på stress. Stressniveauet er markant højere blandt de, der ikke arbejder i team (34 %) og mest udbredt blandt de, der er i ikke-velfungerende team (43 %).

Undersøgelsen afdækker altså styrker og svagheder i køkkenernes arbejdsforhold. Der indkredsnes kritiske forhold, som kan gøres til genstand for overvejelser og indsats, og velfungerende forhold, som det er vigtigt at have øje for og glædes over.

Resultaterne tyder på, at de køkkenansatte langt overvejende synes at være på rette hylde. 80 % oplever store positive udfordringer i arbejdet. De føler, at de er godt klædt på til opgaven, bliver udfordret på en positiv måde, og at arbejdet er meningsfyldt. Den gruppe, som oplever mindre grad af udfordringer, er økonoma/assistent.

### **Organisatoriske og sociale niveau på arbejdspladsen**

Kapitlet handler om oplevelse af ledelse, kollegastøtte og øvrige personalemæssige forhold. På ny er der tale om anvendelse af skalaer.

Langt hovedparten (2 ud af 3) af de køkkenansatte synes, at de får stor eller meget stor støtte i arbejdet fra deres leder, mens kun 8 % føler, at de får lille eller meget lille støtte.

Ved vurderingen af, om man har en opmuntrende/udviklende ledelse, er meningene delte. En ud af 3 synes, at de oplever opmuntrende/udviklende ledelse, mens hver fjerde ikke synes det.

Samlet set er der større enighed i forhold til, om man har en fair ledelse. To tredjedele af de køkkenansatte oplever fair ledelse, mens kun 10 % svarer, at ledelsen er unfair. "Unfair" henviser til, at man synes, at nærmeste leder ikke fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk, at nærmeste leder ikke behandler de ansatte retfærdigt og upartisk, og at forholdet mellem leder og medarbejder er årsag til, at man bliver stresset.

Ulighed på arbejdet – dvs. om der er ulige behandling af yngre og ældre, eller af mænd og kvinder – opleves i meget lille grad, idet kun 7 % oplever stor eller meget stor ulighed, mens hele 85 % svarer, at der er lille eller meget lille ulighed.

Flertallet (53 %) af de køkkenansatte synes, at der er en meget god eller god personalepleje på arbejdspladsen. Modsat er der 13 %, der vurderer personaleplejen til at være ringe eller meget ringe.

Både kollegastøtte og det sociale klima i køkkenet opleves som rigtig godt blandt langt hovedparten. Kun 6 % svarer, at de oplever kollegastøtten som lille eller meget lille, og kun 8 % svarer, at der er ringe eller meget ringe socialt klima.

Forholdet mellem kollegerne og det sociale klima i køkkenet beskrives altså langt overvejende at være godt. Det er derfor overraskende, at 15 % af samtlige svarede bekræftende på, at de har lagt mærke til, at nogen på arbejdspladsen mobbes. Det angives stort set lige hyppigt blandt såvel ledere som medarbejdere. 5 % af alle angiver, at de selv har været udsat for mobning. Analyserne viser, at der er en markant og sikker sammenhæng mellem observeret mobning og ledelsesforhold (dårlig personalepleje, manglende støtte fra leder o.l.) og mellem observeret mobning og (dårligt) socialt klima og i forhold til forekomst af rollekonflikter. Der er således markant højere forekomst af observeret mobning på arbejdspladser, hvor ovenstående forhold beskrives at fungere dårligt sammenlignet med de steder, hvor det modsatte er tilfældet.

Generelt kan siges, at især ansatte på "institutioner m.m." (dvs. vuggestuer, integrerede institutioner, døgninstitutioner m.m.) hyppigere end ansatte i andre typer køkkener oplever forholdene positivt, mens ansatte i sygehuskøkkener sjældnere oplever forholdene positivt.

På forholdene omkring opmuntrende/udviklende ledelse, lederstøtte og et godt socialt klima skiller de 40-49-årige sig ud ved, at de hyppigst oplever høj grad af opfyldelse.

### **Engagement og håndtering af krav i arbejdet**

Engagementet i arbejdet er udbredt, og personalets egen vurdering er, at de er gode til at mestre arbejdet. Flere end 2/3 (67 %) oplever stort eller meget stort engagement i arbejdet. 95 % svarer, at de er meget gode eller gode til at mestre deres arbejde.

Analyserne viser, at jo bedre personalepleje, fair ledelse, udviklingsledelse og støtte fra leder, desto mere udbredt er engagementet i virksomheden.

Især ansatte på "institutioner m.m." oplever stort engagement og god mestring af arbejdet.

Et stort engagement er mindst udbredt blandt økonoma/assistent og opleves hyppigere blandt ledere med personaleansvar end blandt øvrige ansatte.

### **Kvalifikationer og faglig udvikling**

Et mindretal – knap 4 ud af 10 – vurderer, at de har de nødvendige kompetencer til at løse arbejdsmæssige problemer (altså er klædt godt nok på til opgaven). Resultaterne viser også, at kun hver tredje synes, at deres faglige kompetencer bliver brugt godt nok i køkkenerne.

I forhold til at have muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på ens arbejdsområde, svarer 4 ud af 10 medlemmer, at mulighederne ikke eller slet ikke er tilstrækkelige. Og kun et mindretal (17 %) synes, at de har gode muligheder for at deltage i kurser, efter-/videreuddannelse i deres nuværende arbejde.

Mere end hver tredje synes ikke, at deres arbejdssted har fokus på læring i arbejdet, og hver fjerde synes ikke, at de har mulighed for at lære nyt i arbejdet.

Særlig økonoma/assistent føler ikke, at deres kompetencer bliver brugt godt nok, at de ikke har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde samt ikke oplever tilstrækkelig mulighed for kurser og efter-/videreuddannelse.

I forhold til arbejdsplads er det især i sygehuskøkkener, de ansatte ikke føler, at deres kompetencer bliver brugt godt nok, og at de ikke har gode muligheder for efter/videreuddannelse.

Ledere angiver hyppigere end medarbejdere, at de har gode muligheder for at lære nyt på jobbet, at deres kompetencer bruges godt nok, og at de har gode muligheder for efter/videreuddannelse.

I rapporten konkluderes, at temaet kvalifikationer og faglig udvikling indeholder mange kritiske elementer og udfordringer for de undersøgte køkkener. En tidligere undersøgelse af Kost & Ernæringsforbundets (tidligere Økonomforeningen) område viser, at kursusbudgettet i køkkenerne typisk er meget beskedent. Det i sig selv er en væsentlig barriere for en tilfredsstillende løsning af de store udfordringer. Undersøgelsens resultater tyder dog også på, at der ligger uudnyttede eller oversete faglige ressourcer gemt i mange køkkener. Mange køkkenansatte synes ikke, at deres faglige kompetencer bliver brugt godt nok. Et andet fokusfelt kunne være øget opmærksomhed omkring læring i arbejdet, der synes at kunne være en mulighed for at ændre det alt i alt kritiske billede, som toner frem i kapitlet.

### **Fysisk arbejdsmiljø**

I denne undersøgelse er fokus primært på det psykiske arbejdsmiljø, og der er kun lavet en screening af visse elementer i det fysiske arbejdsmiljø: Støj, dårligt indeklima, passiv rygning, mangelfuld teknologi, trange lokaleforhold og ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar.

Især 2 forhold skiller sig ud, nemlig støj og dårligt indeklima, som omkring 4 ud af 10 oplever som *meget* generende. Generende støj angives især i sygehuskøkkenet (hvor dårligt indeklima også angives af mange), i selvstændigt køkken, centralkøkken og på plejehjem m.m.. Andres tobaksrygning er den faktor, som færrest angiver at være meget generet af.

### **Samspillet mellem arbejde og fritid**

Køkkenpersonalets bedømmelse af sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv viser, at langt de fleste synes, at krav i arbejdet påvirker privatlivet negativt, end krav fra partner/familie påvirker arbejdet negativt.

Jo længere arbejdstid jo hyppigere oplever de køkkenansatte, at kravene i arbejdet påvirker familielivet negativt.

Undersøgelsen belyser også, hvordan køkkenpersonalets generelle stemning er, når arbejdsdagen er slut, og de begiver sig hjemad. Har det været en god dag eller ej? Svaret er, at næsten 7 ud af 10 af medlemmerne går glade hjem og føler, at de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med. Tilsvarende andel oplyser, at de har haft en god dag på arbejdspladsen, og at man har haft det godt sammen.

Ansatte på institutioner m.m. går hyppigere glade hjem og har haft en god dag med en god stemning på arbejdspladsen end ansatte på øvrige arbejdspladser.

Flertallet – mere end 7 ud af 10 – synes endvidere, at de meget ofte og ofte oplever en god balance mellem arbejde og privatliv. Kun 3 % synes, at det ikke er tilfældet. Svarene viser dog også, at mere end hver femte ofte eller meget ofte oplever, at de er for trætte til at lave ting, de gerne vil efter arbejdet. Næsten halvdelen (47 %) svarer, at det er tilfældet nogle gange. Og lidt over hver tredje oplever meget ofte, ofte eller nogle gange, at familie/venner er misfornøjede med, at de virker fraværende og har ringe energi.

Næsten halvdelen svarer, at de nogle gange, ofte eller meget ofte oplever, at arbejdet tager for meget tid, som de hellere ville have brugt sammen med familie og venner, mens 56 % svarer, at de sjældent oplever det.

Arbejdstidens længde har sammenhæng med, om der opleves balance mellem arbejde og privatliv og om at være for træt til at lave ting efter arbejde således, at jo længere arbejdstid jo mindre energi er der til privatliv og andre ting.

God balance mellem arbejde og privatliv er mest udbredt blandt ansatte på institutioner m.m. og “mindst” for køkkenpersonalet i selvstændige køkkener, centralkøkkener o.l.

### **Stress og sygefravær**

Stress og trivsel belyses fortløbende gennem rapporten i tilknytning til forskellige temaer i det psykiske arbejdsmiljø.

I kapitel 10 tages stress op som et særskilt tema. Resultaterne viser, at 7 % oplever stress *virkelig meget* eller *ret meget* for tiden. 19 % føler *noget* stress for tiden, mens 74 % kun føler *lidt* eller *slet ikke* stress for tiden.

Stress er mindst udbredt blandt ansatte på institutioner m.m. 16 % på institutioner oplever noget, ret eller virkelig meget stress. På sygehuse er den tilsvarende andel 23 %, og på plejehjem m.m. oplever 25 % stress. Stress findes at være mest udbredt blandt ansatte i selvstændigt køkken og i kantiner m.m., hvor mellem 30-32 % oplever noget, ret eller virkelig meget stress.

De foretagne analyser viser, at jo højere grad man oplever god støtte fra leder, fair ledelse og god personalepleje, desto relativt mindre forekomst af stress.

I kapitlet beskrives forskellige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan bidrage til og øge risikoen for, at stress opstår. Der indkredses forskellige fokusområder, der kan gøres til genstand for indsats i køkkenerne.

Højt sygefravær er en faktor, der kan afsløre stress på arbejdspladsen. Resultaterne viser, at de køkkenansatte, der oplever at være stressede (dvs.

føler sig noget, meget eller rigtigt meget stressede), i gennemsnit har haft 8,07 sygedage det seneste år. Personer uden stress har haft lidt mindre fravær, nemlig i snit 6,98 sygedage.

Resultaterne viser, at antal sygedage er stigende med alderen (fra 6,91 sygedage sidste år blandt de yngste, stigende til 9,63 blandt de ældste).

Antal sygedage det seneste år varierer køkkenområderne imellem. Ledernes sygefravær er generelt lavere end medarbejdernes. Ledere med personaleansvar findes således at have 5,17 sygedage i gennemsnit; blandt medarbejderne er gennemsnittet 8,35 sygedage det sidste år.

## 2 Indledning

### 2.1 Om undersøgelsen

Efter anmodning fra Kost & Ernæringsforbundet har CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse gennemført denne undersøgelse. Undersøgelsen indgår i et projekt, der er iværksat af FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, og som også er udført af CASA. Det anvendte spørgeskema i relation til Kost & Ernæringsforbundets medlemmer er således identisk med det, som er udsendt til FTFs medlemmer i efteråret 2006.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i efteråret 2006. Den bygger på en tilfældig stikprøve af Kost & Ernæringsforbundets medlemmer og omfatter 8,5 % af alle medlemmer i forbundet. Der er altså tale om en relativ stor stikprøve. 70 % har svaret på det udsendte spørgeskema. Heraf har nogle oplyst, at de pga. jobskift, langvarigt sygefravær o.l. har valgt at undlade eller ikke har haft overskud til at besvare det postomdelte spørgeskema. Enkelte har returneret et tomt eller et meget beskedent udfyldt skema, og andre har fremsendt det udfyldte skema efter svarfristen og indgår derfor desværre ikke i materialet. Det betyder alt i alt, at resultaterne i denne rapport bygger på 402 medlemmers svar.

Respondenterne er sammenholdt med Kost & Ernæringsforbundets samlede medlemsregisters oplysninger, og stikprøven findes på helt tilfredsstillende vis at afspejle samtlige medlemmer i relation til stilling, arbejdsområder, alder og køn. Det vurderes derfor som helhed, at besvarelsesprocenten er tilfredsstillende, og at de 402 personer udgør en tilstrækkelig repræsentativ stikprøve. Datamaterialet giver utvivlsomt et dækkende øjebliksbillede af, hvordan Kost & Ernæringsforbundets medlemmer oplever deres arbejds- og helbredsforhold i september-oktober 2006, hvor data er indsamlet.

I rapporten præsenteres resultaterne, hvor der primært er foretaget en deskriptiv analyse af foreliggende data. I de respektive kapitler er sammenhængen mellem forskellige typer arbejds- og helbredsforhold analyseret – overordnet især ud fra følgende variable: Type arbejdsplads, stilling, alder, anciennitet og arbejdstid (uddybnet nedenfor). Køn som baggrundsvariabel er ikke anvendt, da kun få mænd (2 %) er ansat i de her undersøgte institutionskøkkener.

I store dele af rapporten er resultaterne belyst ud fra skalaer. Eksempelvis skalaen “kvantitative krav i arbejdet” er opgjort ved at samle 4 spørgsmål i en skala (se uddybning i kapitel 4). Skalaen er opbygget ved først at tildele de enkelte svar værdierne 1 til 5 og dernæst summere de 4 værdier, så der fås et tal. Skalaen er således blevet inddelt i 5 intervaller. I rapportens kapitler er de forskellige skalaer beskrevet, herunder hvilke spørgsmål der indgår i skalaen, og resultaterne præsenteres.

De statistiske analyser er især baseret på chi-2-test. Styrken i sammenhængen beskrives i teksten, hvor fx angivelsen “ingen sikker forskel” refererer til, at den statistiske test findes med  $p > .05$ ; omvendt “en markant og statistisk sikker sammenhæng” med  $p < .000$ .

## 2.2 Undersøgelsespopulationen

Vi vil starte gennemgangen med at give en oversigt, så læseren kan få et indblik i den undersøgte gruppe. Nedenstående tabel viser desuden de anvendte variable, som belyses gennem rapporten.

**Tabel 1: De anvendte variable**

	Procent	N
<b>Arbejdsplads</b>		
Plejehjem, ældrecenter, aktivitetscenter o.l. ....	44	168
Sygehus.....	13	49
Selvstændigt køkken, centralkøkken o.l. ....	13	51
Vuggestue, integreret institution, døgninstitution, boenhed .....	10	38
Leve-bo miljøer, højskoler, kursuscentre e.l., skoler, cafeterier kaserner, fængselsvæsen, kantiner .....	20	76
<b>Stilling</b>		
Cheføkonoma, souschef, ledende økonoma og afdelingsøkonoma .....	13	49
Køkkenleder, kostfaglig eneansvarlig og kantineleder .....	19	71
Økonoma, køkken-/ernæringsassistent, elev og andet .....	69	262
<b>Køn</b>		
Kvinde.....	98	372
Mand.....	2	6
<b>Alder</b>		
0-39 år .....	33	125
40-49 år .....	37	139
50+.....	31	116
<b>Funktion</b>		
Leder <i>med</i> personaleansvar .....	24	87
Leder <i>uden</i> personaleansvar .....	12	44
Medarbejder.....	63	226
<b>Anciennitet i faget</b>		
0-10 år .....	29	114
11-20 år .....	30	118
21 år el. over.....	40	157
<b>Anciennitet på nuværende arbejdsplads</b>		
0-3 år .....	29	113
4-10 år .....	36	139
11 år eller over.....	35	134
<b>Arbejdstid</b>		
Op til 30 timer .....	19	74
31-36 timer.....	28	108
37 timer eller flere .....	53	207

### **Ordforklaring – anvendte begreber i teksten**

Når der i rapporten beskrives analyser i forhold til type af arbejdsplads, anvendes følgende betegnelser:

**Plejehjem m.v.** refererer til de svarpersoner, som er ansat på plejehjem, ældrecenter, aktivitetscenter o.l.

**Selvstændigt køkken** refererer til svarpersoner, som er ansat i selvstændigt køkken, centralkøkken o.l.

**Institutioner m.v.:** Ansatte i vuggestue, integreret institution, døgninstitution, boenhed.

**Kantiner m.v.:** Dækker over ansatte i leve-bo miljøer, højskoler, kursuscentre eller lignende, skoler, cafeterier, kaserner, fængselsvæsen og kantiner.

I analyser, der henviser til stillingstype, har vi valgt at betegne cheføkonoma, souschef, ledende økonoma og afdelingsøkonoma som *chef/leder*. Køkkenleder, kostfaglig eneansvarlig og kantineledere beskriver vi som *køkkenledere*. Økonoma, køkken-/ernæringsassistent, elev (som kun udgør få personer) og andre betegner vi som *økonoma/assistent*.

I den samlede undersøgelsesgruppe udgør økonoma, køkken-/ernæringsassistent, elev den langt største gruppe, nemlig 262 personer eller omregnet 69 % af samtlige. Gruppen af køkkenleder, kostfaglig eneansvarlig og kantineleder omfatter 71 personer (19 % af samtlige) og cheføkonoma, souschef, ledende økonoma og afdelingsøkonoma er den mindste gruppe (49 personer svarende til 13 % af samtlige). I og med, at de 2 sidstnævnte grupper er relativt beskedne antalsmæssigt, er undersøgelsens resultater for disse 2 grupper i højere grad forbundet med usikkerhed end gældende for førstnævnte gruppe. I de gennemførte analyser er der taget hensyn hertil, og ved sammenligning af de 3 stillingsgrupper vil udfaldet af analysen fremgå af teksten, fx at der ikke er væsentlig forskel, eller at forskellen er markant.

### **Usikkerhed om arbejdspladsens størrelse**

I spørgeskemaet blev der også stillet spørgsmålet om: "*Hvor mange ansatte er der på den arbejdsplads/institution, hvor du arbejder? (den lokalt afgrænsede arbejdsplads, fx skole, sygehusafdeling, daginstitution)*". Svarene giver begrundet mistanke om, at nogle kun har tænkt på selve køkkenet, andre har tænkt på hele arbejdspladsen. Eksempelvis er der nogle, der angiver, at de arbejder i en vuggestue/integreret institution, og sætter kryds ved, at der er 20-49 ansatte. Her er der utvivlsomt tænkt på hele arbejdspladsen og ikke det afgrænsede køkken (hvor der typisk kun er ganske få eller kun en ansat). Da der alt i alt er forholdsvis stor usikkerhed forbundet med angivelserne om arbejdspladsens/køkkenets størrelse, har vi undladt at anvende denne baggrundsvariabel i forhold til analyserne.

## 2.3 Karakteristik af undersøgelsesgruppen

Gruppen økonoma, køkken-/ernæringsassistent, elev er som nævnt den største gruppe. Vi har valgt at placere elever i denne gruppe, da de omfatter for få (i alt 12) personer til, at de kan udgøre en selvstændig analysekategori.

Den generelle karakteristik af rapportens svarpersoner viser, at flest (79 %) med stillingsbetegnelsen leder/chef også er ledere med personaleansvar. Af ansatte med stillingsbetegnelsen køkkenleder er 54 % ledere med personaleansvar, mens 4 % af økonoma/assistent er ledere med personaleansvar.

Ansatte på over 50 år har naturligt nok længst anciennitet i faget. 55 % af dem med en alder på over 50 år har over 21 års erfaring i faget. Chef/leder har typisk længst erfaring i faget. 61 % af alle chef/leder har over 20 års erfaring i faget. 55 % af alle køkkenledere har over 20 års erfaring i faget, mens 33 % af økonoma/assistent har over 20 års erfaring i faget.

Det er typisk økonoma/assistent, som er yngre. 41 % af økonoma/assistent er under 40 år. Ud af chef/leder er over halvdelen (52 %) over 50 år. Af køkkenledere er flertallet (51 %) mellem 40-49 år.

Lange arbejdsuger er udbredt. 92 % af chef/leder arbejder således 37 timer eller mere om ugen, mens 55 % af køkkenledere gør det, og 44 % af økonoma/assistent gør det.

### **Karakteristik af ansatte på plejehjem m.v.**

På plejehjem m.v. er ca. 3/4 (76 %) af de ansatte økonoma/assistent, 11 % er køkkenleder og 13 % chef/leder.

De ansattes aldersfordeling er nogenlunde lige fordelt med en tredjedel, som er under 40 år, 1/3 som er mellem 41-49 år og 1/3, som er 50 år eller derover.

Medarbejderne i køkkenerne på plejehjem m.v. er erfarne inden for deres fag. Mere end hver fjerde (27 %) har således været i faget mellem 11-20 år og en stor del (44 %) i 21 år eller derover. Resultaterne viser endvidere, at personalet er stabilt. Omkring 4 ud af 10 har således arbejdet i deres nuværende køkken i 11 år eller derover, og mere end hver tredje mellem 4-10 år.

Få arbejder fuld tid, idet under halvdelen (42 %) arbejder i 37 timer eller derover. 37 % arbejder mellem 31-36 timer, og 21 % arbejder under 30 timer om ugen.

### **Karakteristik af ansatte på sygehus**

Sygehusene har flest økonoma/assistent ansat. 83 % er økonoma/assistent, 13 % er chef/leder, og 4 % er køkkenledere.

22 % er ledere med personaleansvar, mens 9 % er ledere uden personaleansvar, og 69 % er medarbejdere.

Aldersmæssigt er der mange, yngre medarbejdere, idet næsten halvdelen af de ansatte (45 %) er under 40 år. 29 % er mellem 41-49 år, og 27 % er 50 år eller derover.

Flere end 4 ud af 10 (41 %) har en anciennitet i faget på under 10 år. 27 % har en anciennitet i faget på mellem 11-20 år, mens 33 % har en anciennitet på 21 år eller derover.

Lidt over 1/3 (35 %) har en anciennitet på nuværende arbejdsplads på 11 år eller derover, 41 % har en anciennitet på mellem 4-10 år, mens 1/4 (25 %) har en anciennitet på op til 3 år.

Der er mange med fuld arbejdstid, idet 67 % arbejder i 37 timer eller derover. 18 % arbejder mellem 31-36 timer, og kun 14 % arbejder i op til 30 timer.

### **Karakteristik af ansatte i selvstændigt køkken**

I selvstændigt køkken m.v. er 25 % af de ansatte chef/leder, 6 % er køkkenledere, og 69 % er økonoma/assistent.

24 % er ledere med personaleansvar, 6 % er ledere uden personaleansvar, og 70 % er medarbejdere.

I selvstændigt køkken er ca. 1/3 (34 %) over 50 år, mens 4 ud af 10 er mellem 41-49 år. 26 % er under 40 år.

Mange har lang anciennitet i faget, idet næsten halvdelen (49 %) har en anciennitet i faget på 21 år eller derover. 29 % har en anciennitet på mellem 11-20 år, og 22 % har en anciennitet på op til 10 år.

Mange har lang anciennitet på nuværende arbejdsplads. 47 % har en anciennitet på nuværende arbejdsplads på 21 år eller derover, 25 % har en anciennitet på mellem 4-10 år, og 29 % har en anciennitet på op til 3 år.

Arbejdstiden i selvstændigt køkken er fordelt således, at 63 % arbejder 37 timer eller mere, 27 % arbejder mellem 31-36 timer og 10 % i op til 30 timer.

### **Karakteristik af ansatte i institutioner m.v.**

Køkkener i vuggestuer, integrerede institutioner, døgninstitutioner og boenheder er typisk små; ofte kun bemandede med en køkkenleder. Samlet set er 51 % af ansatte i disse institutioner således køkkenledere, mens 41 % er økonoma/assistent, og 8 % er chef/leder.

Aldersmæssigt er personalet i institutioner m.v. lidt ældre. Næsten halvdelen (47 %) af de ansatte er således 40-49 år, 32 % er 50 år eller derover. Kun 21 % er op til 39 år.

I institutioner m.v. er en stor del – ligesom på de andre typer køkkener – ældre i gårde inden for deres fag. Næsten 4 ud af 10 (39 %) har en anciennitet i faget på 21 år eller derover. 45 % har en anciennitet på mellem 10-20 år, og kun 16 % har en anciennitet i faget på op til 10 år.

Halvdelen har en anciennitet på nuværende arbejdsplads på mellem 4-10 år, og 32 % har en anciennitet på 0-30 år. 18 % har en anciennitet på nuværende arbejdsplads på 11 år eller derover.

Arbejdstiden er næsten lige fordelt mellem yderpunkterne, idet 42 % arbejder i op til 30 timer, og 40 % arbejder 37 timer eller mere. 18 % arbejder mellem 31-36 timer.

#### **Karakteristik af ansatte i kantiner m.v.**

I kategorien kantiner m.v. (højskoler, kursuscentre, kantiner, cafeterier, kaserne m.m.) er 58 % økonoma/assistent, og 36 % køkkenledere, mens 6 % er chef/leder.

Kantinerne skiller sig ud ved at have mange ledere. 32 % er ledere med personaleansvar, og 15 % er ledere uden personaleansvar, mens kun ca. halvdelen (53 %) er medarbejdere.

Aldersmæssigt er der flest yngre ansatte. 40 % er under 40 år og 39 % mellem 40-49 år, mens 21 % er 50 år eller derover.

Anciennitet i faget er nogenlunde lige fordelt med ca. 1/3 med en anciennitet på op til 10 år (36 %), 1/3 med en anciennitet mellem 11-20 år (34 %) og 1/3 med en anciennitet på 21 år eller derover (30 %).

I forhold til ancienniteten på nuværende arbejdsplads har 44 % en anciennitet på op til 3 år, 35 % har en anciennitet på mellem 4-10 år, og 21 % har en anciennitet på 11 år eller derover.

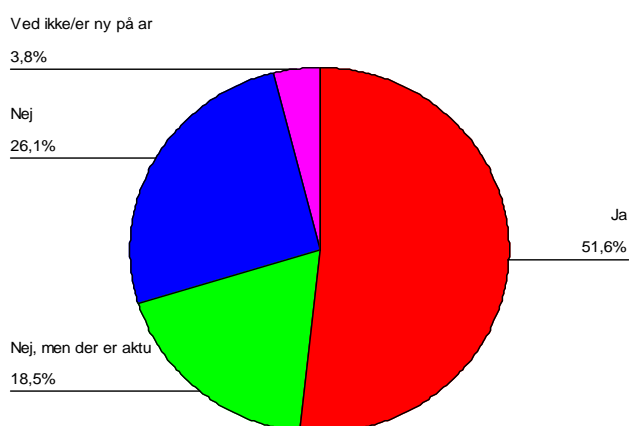
I kantiner arbejder rigtig mange, dvs. flere end 7 ud af 10 i 37 timer eller mere (71 %). 17 % arbejder mellem 31-36 timer, og 12 % arbejder op til 30 timer.

### 3 Forandringer i arbejdet

I arbejdsmiljøundersøgelsen af køkkener “På fuldt blus” fra 2000<sup>1</sup> blev der stillet en række spørgsmål om forandringer i køkkenarbejdet. Her viste undersøgelsen, at 46 % af samtlige respondenter det seneste år havde oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads. 17 % svarede, at det var på tale, eller at der var aktuelle planer herom, og omkring hver tredje besvarede spørgsmålet med et ’nej’. En lille gruppe på 5 % kunne ikke besvare spørgsmålet, da de var nye på arbejdspladsen.

Samme spørgsmål er blevet stillet i nærværende undersøgelse. Og her viser resultaterne, at der stadig er forandringer på menuen i køkkenerne. I dag svarer endda mere end halvdelen (52 %), at der inden for det seneste år har været gennemført væsentlige forandringer på deres arbejdsplads. Og omkring hver femte oplyser, at der er aktuelle planer/diskussioner herom (se figur 3.1).

**Figur 3.1: Har der på din arbejdsplads inden for det seneste år været gennemført væsentlige forandringer, fx sammenlægning, oprettelse eller lukning af afdeling/afsnit, ændrede arbejdsopgaver eller organisering af arbejdet, omrokering af personale eller lignende betydelige ændringer?**



Forandringer synes altså at være et rimeligt stabilt element – også inden for køkkenområdet. Det er især køkkenansatte på sygehusene, der har oplevet forandringer, idet hele 77 % svarer bekræftende på spørgsmålet. Forandringer er *mindst* udbredt i institutioner m.v., hvor ’kun’ godt hver tredje (35 %) svarer ’ja’. Plejehjem og selvstændige køkkener ligger omkring gennemsnittet på de 52 %, mens køkkenansatte på andre typer arbejdspladser (højskoler, kursuscentre, kantiner, cafeterier, kaserner m.m.) i 39 % af tilfældene har oplevet væsentlige forandringer.

<sup>1</sup> “På fuldt blus – spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljøet”, udført af CASA for Økonomaforeningen og Forbundet af offentligt ansatte, september 2000.

### 3.1 Forandringer fryder ikke altid

*“Vi vokser som mennesker,  
når vækstens fryd og tryghedens angst bliver større,  
end vækstens angst og tryghedens fryd”.*

Søren Kierkegaard har engang sagt det på denne måde:

*“at vove er at miste fodfæste for en stund,  
ikke at vove er at miste sig selv”.*

Forandringer fryder, hvis det er villet og ønsket, men skaber usikkerhed, frustration eller endnu stærkere følelser, hvis det pådattes os, eller vi føler os magtesløse og tvivlrådige.

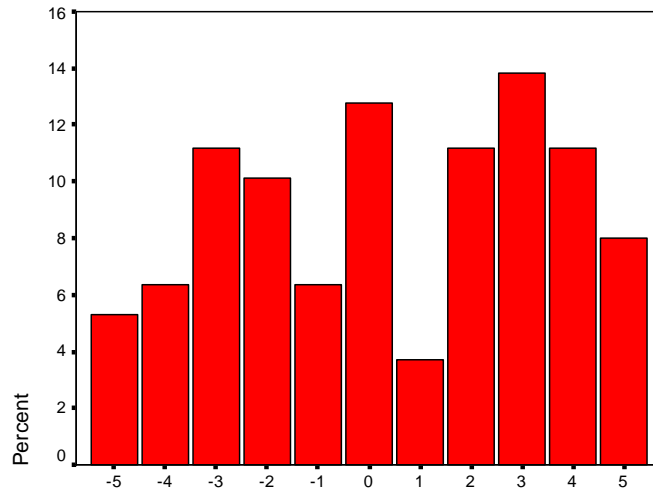
Information, indsigt og indflydelse er en god medicin mod forandringens usikkerhed.

På spørgsmålet, om de køkkenansatte får informationer på arbejdspladsen om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid (spørgsmål 64), er svaret fra over halvdelen (52 %) af samtlige køkkenansatte, at det gør de kun *nogle gange, sjældent* eller *aldrig*. 48 % angiver, at det får de *ofte* eller *meget ofte*. Oplevelsen af at være informeret om vigtige forhold synes altså at være mangelfuld rigtig mange steder. Resultaterne viser endvidere, at oplevelsen af at være dårligt informeret er udbredt blandt såvel ledere som medarbejdere, hvor det angives af 35 % af chef/leder og 56 % af medarbejderne. Resultatet er tankevækkende – hvordan skal chef/leder på motiveret vis kunne udføre kvalificeret ledelse, når de er sparsomt eller slet ikke informeret om beslutninger, ændringer og fremtidsplaner?

Information er af gode grunde særlig påkrævet og vigtig, når køkkenet gennemgår forandringer. Resultaterne viser, at det også halter på dette område. Blandt køkkenansatte, der har været udsat for væsentlige forandringer på arbejdspladsen, svarer 55 % af disse, at de *aldrig, sjældent* eller kun *nogle gange* får den ovenfor angivne type information i god tid. Billedet er knap så alarmerende blandt de køkkenansatte, som ikke har været udsat for væsentlige forandringer. Her er tilsvarende andel noget lavere, nemlig i alt 44 % der synes, at de kun mere *sjældent* bliver informeret i god tid.

### 3.2 Forandringernes betydning for arbejdet

Svarpersonerne blev anmodet om at lave en bedømmelse af, om forandringen har haft betydning (positiv eller negativ) for vedkommendes arbejdssituation. Svaret skulle angives på en linje gående fra +5 (meget positiv betydning), over 0= Ingen væsentlig betydning til ÷5 (meget negativ betydning). Svaret fra de 188 køkkenansatte i undersøgelsen, der har oplevet forandringer på deres arbejdsplads inden for det sidste år, fremgår af figur 3.2.



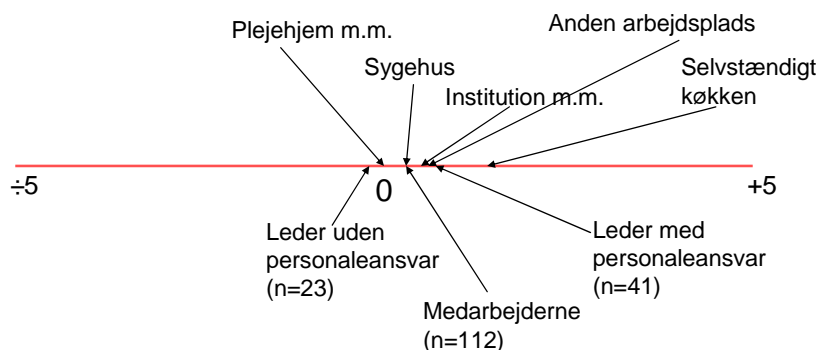
Næsten halvdelen (48 %) af de 188 personer, der har oplevet væsentlige forandringer det seneste år, har oplevet “forandringen som en fryd”, – en ændring, der har haft positiv betydning (fra plus 1 til plus 5) for deres arbejdssituation. Modsat synes 40 %, at udkommet har været negativt. 13 % synes ikke, at forandringen har haft væsentlig betydning for deres arbejdssituation (=0 på linjen).

Det gennemsnitlige svar på forandringens betydning er samlet set placeret på linjens positive side (ved +0,40). Medarbejdernes og ledernes oplevelse af forandringerne varierer (se figur 3.2a). Blandt ledere med personaleansvar er bedømmelsen af forandringernes betydning placeret et stykke oppe på linjens positive side (+0,78)<sup>2</sup>, hvorimod ledere uden personaleansvar i gennemsnit vurderer forandringens betydning negativt (÷0,09). Medarbejdernes vurdering er mere positiv, men knap så positiv som deres leders (+0,25).

Analyserne viser også markante forskelle i relation til arbejdsplads (se figur 3.2a). Mange ansatte i selvstændige køkkener hilser forandringen meget velkommen. Her er vurderingen af forandringens betydning på +1,54 mod gennemsnitligt +0,4 for samtlige typer køkkener. Ansatte på plejehjem er den gruppe af svarpersoner, der vurderer forandringens betydning for deres arbejdssituation dårligst (+0,05). På institutionerne (vuggestuer, døgninstitutioner, boenheder o.l.) vurderes forandringens betydning i gennemsnit til (+0,50), mens den på sygehusene vurderes til (+0,27). Ansatte på de øvrige arbejdspladser i undersøgelsen vurderer forandringens betydning til +0,59 i gennemsnit.

<sup>2</sup> Gruppen af cheføkonomaer skiller sig dog negativt ud. Blandt cheføkonomaerne, der udgør en lille gruppe, er den gennemsnitlige vurdering således ÷1,33.

Figur 3.2a: Gennemførte forandrings betydning for ens egen arbejdssituation



Lad os vende til spørgsmålet om at få information om vigtige forhold på arbejdspladsen (jf. ovenfor). Undersøgelsen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem at få information og forandrings betydning (positivt eller negativt) for arbejdssituationen. Det fremgår af tabel 3.1.

**Tabel 3.1: Information på arbejdspladsen sammenholdt med gennemførte forandrings betydning for arbejdssituationen. Andele i procent**

Forandringens betydning	Får informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid			
	Meget sjældent/sjældent	Nogle gange	Ofte	Total
Negativ (÷5 til ÷1) .....	50 %	49 %	26 %	39 %
Neutral (0).....	21 %	5 %	15 %	13 %
Positiv (+1 til +5).....	29 %	46 %	60 %	48 %
Total.....	100 %	100 %	101 %	100 %

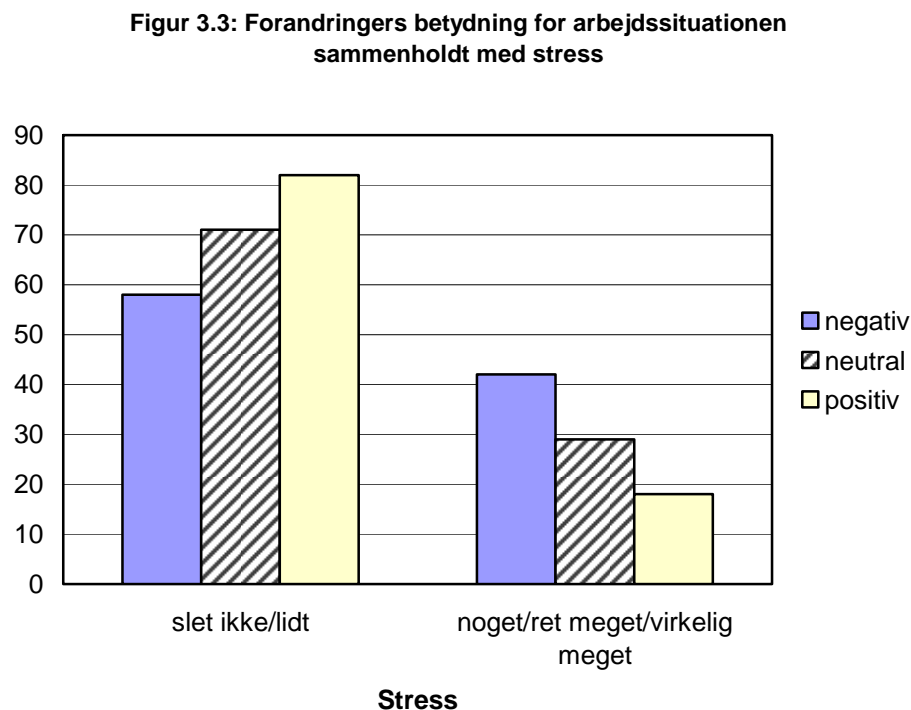
Tabel 3.1 viser, at de køkkenansatte, der føler sig ringe informeret, findes langt hyppigst blandt de, der synes, at forandringerne har haft negativ betydning for deres arbejdssituation. Og omvendt er der en klar sammenhæng mellem at føle sig godt informeret og oplevelsen af, at forandringen har haft positiv betydning for ens arbejde.

Et vigtigt element i god forandringsledelse er målrettet information til rette tid. Resultaterne peger på, at det langt fra er en realitet på mange køkkenarbejdspladser. Og resultaterne peger også på, at mangel på information har klar sammenhæng med negativ oplevelse af den ændrede arbejdssituation.

### 3.3 Forandringer og stress

Mange undersøgelser viser et sammenfald mellem forandringer og stress. Og denne undersøgelse er ingen undtagelse. Analyserne viser, at andelen med *noget*, *ret meget* eller *virkelig meget* stress (se kapitel om stress) blandt de køkkenansatte, hvor der *ikke* er gennemført væsentlige forandringer det seneste år, er markant lavere end der, hvor der er gennemført forandringer, og der, hvor der er aktuelle planer om gennemgribende forandringer. Blandt førstnævnte er der 17 %, der kan betegnes som stressede, mens der i de 2 sidstnævnte grupper er hhv. 29 % og 27 %, der har stress. Det viser, at ikke alene den faktisk gennemførte forandring, men også planerne om forandringer bevirker en øget forekomst af stress blandt de ansatte.

Figur 3.3: Forandringer og stress



Figur 3.3 viser en markant sammenhæng mellem forandringens betydning og forekomst af stress. Blandt de køkkenansatte, der oplever forandringen negativt, er forekomst af stress (*ret meget/virkelig meget*) betragtelig højere sammenlignet med de køkkenansatte, der finder, at forandringen har været positiv for deres arbejdssituation ( $p < 0.05$ ).

Resultaterne viser endvidere, at forandringer på arbejdspladsen og overvejelsen om at sige sit job op også hænger klart sammen. Svarpersonerne skulle tage stilling til, om de er enige eller uenige i udsagnet: "*Jeg tænker ofte på at sige op!*" (spørgsmål 144). 61 % er helt eller delvist uenig i udsagnet. 18 % svarer hverken-eller, og 21 % angiver, at de er helt eller delvist enig i udsagnet. Sammenkobles dette spørgsmål med oplevelsen af for-

andringens betydning for ens arbejdssituation, fremkommer billedet, som vist i tabel 3.2.

**Tabel 3.2: Forandrings betydning sammenholdt med overvejelsen op at sige op**

"Jeg tænker ofte på at sige op!"	Forandringens betydning for arbejdssituationen		
	Positiv	Neutral	Negativ
Uenig .....	64 %	70 %	41 %
Hverken-eller .....	18 %	13 %	26 %
Enig .....	18 %	17 %	33 %
	100 %	100 %	100 %

(p<0.05)

Tabel 3.2 viser, at der er en statistisk sammenhæng mellem oplevelsen af forandringernes betydning (positiv eller negativ) og overvejelsen om at sige op. Overvejelsen om at sige op optræder således næsten dobbelt så hyppigt blandt de køkkenansatte, der har en negativ oplevelse af gennemførte forandringer sammenlignet med de, der finder, at forandringen har været positiv for deres arbejdssituation. Set i lyset heraf er det næppe overraskende, at den generelle jobtilfredshed er mere udbredt blandt de køkkenansatte, der har en positiv oplevelse af forandringerne sammenlignet med de, der har oplevet forandringerne som negative. Henholdsvis 87 % og 63 % giver således udtryk for, at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, alt taget i betragtning (spørgsmål 143).

Vi kan således *opsummere*, at forandringer på arbejdspladsen er meget udbredt på køkkenarbejdspladserne. Kun 26 % af samtlige har ikke oplevet væsentlige forandringer det seneste år. Forandringerne er blevet godt modtaget blandt næsten halvdelen af de køkkenansatte; mens 4 ud af 10 bedømmer forandringerne negativt på en skala fra plus 5 til minus 5. Forandringsledelse er kommet mere og mere i fokus, men undersøgelsen viser, at der stadig er behov for forbedringer på mange af køkkenarbejdspladserne. Undersøgelsen viser endvidere en markant stærk sammenhæng mellem forandringernes betydning (positiv og negativ) og:

- stress
- sige sit job op
- jobtilfredshed.

I jo højere grad forandringen opleves negativt desto hyppigere forekomst af stress, overvejelse om at sige jobbet op og færre, der udtrykker tilfredshed med jobbet.

Undersøgelsen viser ingen sikre sammenhænge mellem forandringer og sygefravær.

## 4 Selve arbejdet: Krav, roller og indflydelse

I nærværende kapitel belyses resultaterne vedrørende:

- Krav i arbejdet (kvantitative krav, beslutningskrav, læringskrav og emotionelle krav).
- Rolleforventninger, rolleklarhed og rollekonflikter.
- Indflydelse i arbejdet.
- Udfordringer i arbejdet.

Spørgsmålene til belysning af de 4 temaer er samlet i skalaer. Spørgsmålene, der indgår i hver skala, beskrives i teksten nedenfor (se også kapitel 2 om skalaernes opbygning).

### 4.1 Krav i arbejdet

Ved jobkrav forstås de hændelser, omstændigheder og betingelser i arbejdet og på arbejdspladsen, der lægger pres på og udfordrer individet. Det er faktorer, som er indbygget i vore arbejdsbetingelser og arbejdsopgaver, og som kan føre til udvikling og arbejdsglæde, men også til stressreaktioner, afhængigt af vilkårene og ressourcerne.

Krav i arbejdet inddeles ofte i forskellige typer af krav, der har forskelligt indhold. Der kan skelnes mellem kvantitative krav og kvalitative krav. For store kvantitative krav kan fx være for mange arbejdsopgaver eller for tunge arbejdsoperationer. For store kvalitative krav kan være arbejdsopgaver, der er for komplekse, og for små kvalitative krav kan være mangel på udfordringer i arbejdet, mangel på mulighed for at bruge sine evner og kundskaber eller manglende evne til at mestre sine opgaver. For store krav og for små krav kan føre til henholdsvis 'overload' og 'underload', som begge indebærer en risiko for stress. Risikoen opstår, når der er ubalance mellem kravene i arbejdet og individets evne til at håndtere disse krav.

En af de mest anvendte modeller inden for arbejdsmiljøforskningen de seneste årtier har været den såkaldte krav-kontrol model (job-strain modellen<sup>3</sup>), der siger, at for store krav i arbejdet i kombination med ringe kontrol/indflydelse over ens arbejde kan medføre psykiske eller fysiske helbredsproblemer som bl.a. stress eller hjerte-kar-sygdomme. For små krav kombineret med ringe kontrol over eget arbejde kan medføre, at folk bliver inaktive, passive.

---

<sup>3</sup> Karasek R.A., Theorell T.. *Healthy work*. New York: Basic Books. 1990.

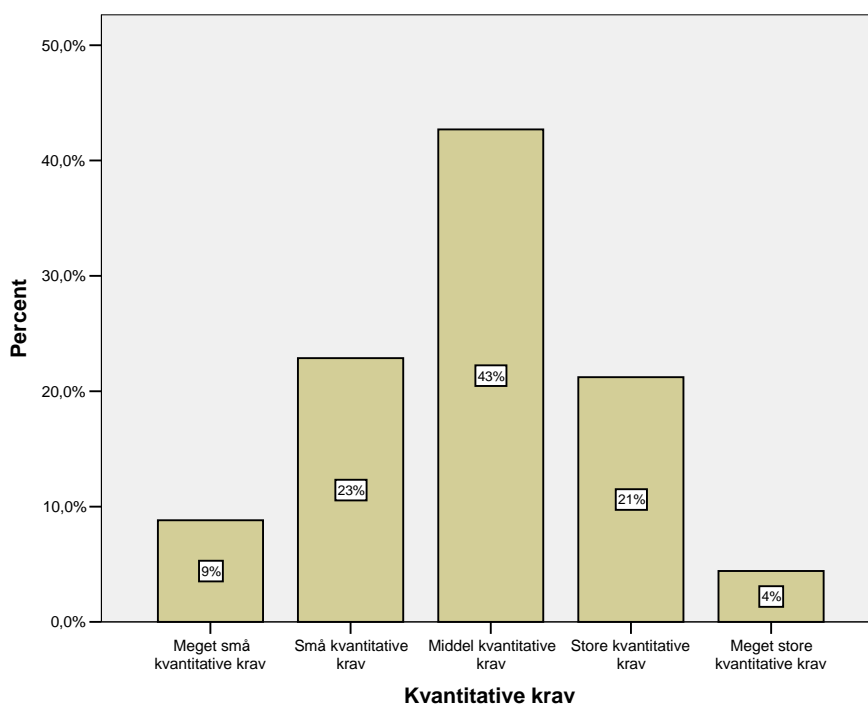
Krav i arbejdet er i denne undersøgelse inddelt i 2 forskellige former for krav. Det drejer sig om kvantitative krav og beslutningskrav.

#### 4.1.1 Kvantitative krav i arbejdet

Skalaen 'kvantitative krav i arbejdet' indeholder spørgsmål:

- Om arbejdsmængden hober sig op.
- Om man er nødt til at arbejde over.
- Om man skal arbejde i et meget højt tempo.
- Om man har for meget at lave på sit arbejde.

Figur 4.1: Kvantitative krav i arbejdet. Samtlige køkkenansatte



Skalaen over kvantitative krav i arbejdet viser, at 25 % af Kost & Ernæringsforbundets medlemmer føler, at de kvantitative krav i arbejdet er store eller meget store. Det vil sige, at hver fjerde virkelig føler, at der er et stort tidspres i arbejdet, arbejdsmængden er stor og hober sig op, og man kan være nødt til at arbejde over for at nå det hele. På den anden side er der en del (32 %), som synes, at de kvantitative krav i arbejdet er små eller meget små. Begge dele – for meget som for lidt – kan være en belastning, som det er værd at være opmærksom på i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Ansatte i selvstændigt køkken samt ansatte i kantiner m.v. oplever hyppigst store kvantitative krav i deres arbejde. Det gælder for 34-39 %. På institutioner m.v. oplever kun 14 % store kvantitative krav i arbejdet. For øvrige køkkener ligger tallet på mellem 20-23 %.

Små krav opleves især af økonoma/assistent, hvor 36 % synes, at kravene er små eller meget små.

Ledere angiver hyppigere end medarbejdere, at de har store eller meget store kvantitative krav i arbejdet: 37 % blandt ledere med personaleansvar og 28 % blandt ledere uden personaleansvar oplever store kvantitative krav i arbejdet mod 22 % blandt almindelige medarbejdere, som oplever det.

I forhold til alder opleves hyppigere store, kvantitative krav, hvis man er over 40 år. 30 % af ansatte over 40 år oplever store, kvantitative krav, mens kun 17 % af ansatte på under 40 år oplever det. I forhold til anciennitet på arbejdspladsen og i faget er andelen, der oplever høje kvantitative krav, stigende jo længere anciennitet, man har.

Der er en tendens til at jo længere arbejdstid, man har, i højere grad opleves store, kvantitative krav. Chef/leder har længere arbejdsuge end øvrige personer, hvilket er en del af forklaringen her.

I sammenfattet form findes altså, at oplevelsen af kvantitative krav i arbejdet varierer de forskellige typer køkkener imellem, hvor forekomsten af høje kvantitative krav er størst i selvstændige køkkener og kantiner m.v. De høje krav er endvidere mest udbredt blandt chef/leder, og de ældre medarbejdere angiver det oftere end de yngre køkkenansatte.

#### **4.1.2 Beslutningskrav**

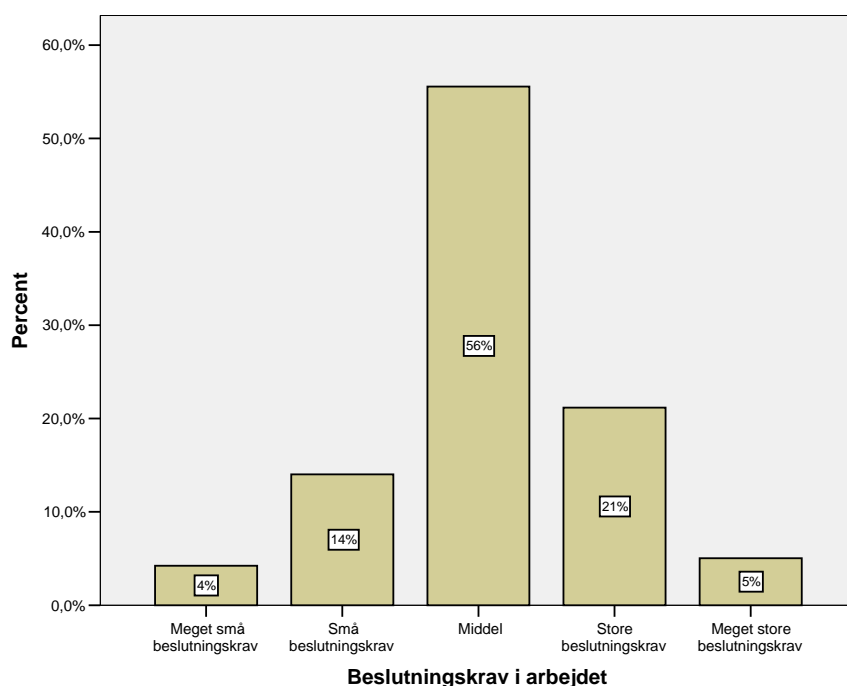
Skalaen 'beslutningskrav' omfatter:

- Om man skal tage hurtige beslutninger.
- Om arbejdet kræver maksimal opmærksomhed.
- Om man skal træffe komplicerede beslutninger.

Ca. en fjerdedel af Kost & Ernæringsforbundets medlemmer (26 %) har job, hvor beslutningskravene er høje. Det er kun 5 % af medlemmerne, som finder, at der er *meget store* beslutningskrav i deres arbejde, mens 21 % finder, at de er *store*, jf. figur 4.2.

Lidt over halvdelen (56 %) finder, at beslutningskravene er middel.

**Figur 4.2: Beslutningskrav. Samtlige køkkenansatte**



I institutioner m.v. er der færrest, der oplever store beslutningskrav. Det gælder for 16 %, mens det for øvrige arbejdspladser er mellem 26-31 %, som oplever store beslutningskrav.

55 % af chef/leder oplever store beslutningskrav, mens 32 % af køkkenledere oplever det, og 19 % af økonoma/assistent oplever store beslutningskrav.

Ledere med personaleansvar angiver hyppigere end medarbejdere, at de har store beslutningskrav. 46 % blandt ledere med personaleansvar angiver store beslutningskrav, mens 20 % blandt ledere uden personaleansvar og blandt almindelige medarbejdere gør det.

Derudover viser resultaterne, at ansatte på 40 år eller derover hyppigere end yngre oplever store beslutningskrav. Mellem 31-32 % af dem oplever store beslutningskrav, mens tallet for ansatte, der er under 39 år, kun er 17 %.

Sammenfattet ser vi altså, at store beslutningskrav optræder mest typisk blandt ledere. Store beslutningskrav rapporteres i de forskellige typer af køkkener af hver tredje til fjerde; undtagelsen er de mindre køkkener i institutioner, hvor det angives af hver sjette.

## 4.2 Rolleforventninger i arbejdet

Rolleforventninger dækker over de forventninger og krav, som man i arbejdet har til en given medarbejder i forbindelse med udførelse af et bestemt stykke arbejde. Kravene og forventningerne kan komme enten fra overordnede eller underordnede, fra kolleger eller samarbejdspartnere, kunder og klienter.

Rollestress opstår, når man bliver mødt med krav og forventninger, som man ikke kan honorere. Det kan skyldes, at forudsætningerne ikke er til stede, eller at man stilles over for urimelige krav. Rollekonflikter og rolleklarhed er vigtige kilder til rollestress. Rollekonflikter kan fx opstå, hvis en person ønsker at gøre arbejdet anderledes, end de gældende instruktioner eller forventninger tilsiger, det skal gøres. Eller det kan skyldes, at arbejdstageren mødes med forskellige forventninger fra en og samme person, og at disse forventninger er i konflikt med hinanden, fx at der både ydes høj service samtidig med, at budgetter overholdes. Det kan også dreje sig om, at forskellige personer stiller modstridende krav til en person. Rollekonflikter kan også dække over konflikter mellem roller, som en og samme person skal varetage, fx arbejdstagerrolle, ægtemage- og forældrerolle, der kan komme i karambolage med hinanden.

Rolleklarhed kan opstå, hvis en arbejdstager ikke har fået tilstrækkelig information eller instruktion om, hvad der forventes i arbejdet – i forhold til udførelse og/eller arbejdsresultat. Det kan også dreje sig om den enkeltes bekymring for sin status på arbejdspladsen og bekymring for, om måden man udfører sit arbejde på og selve resultatet tilfredsstillende de ønskede mål, som er fastlagt formelt som uformelt af organisationen.

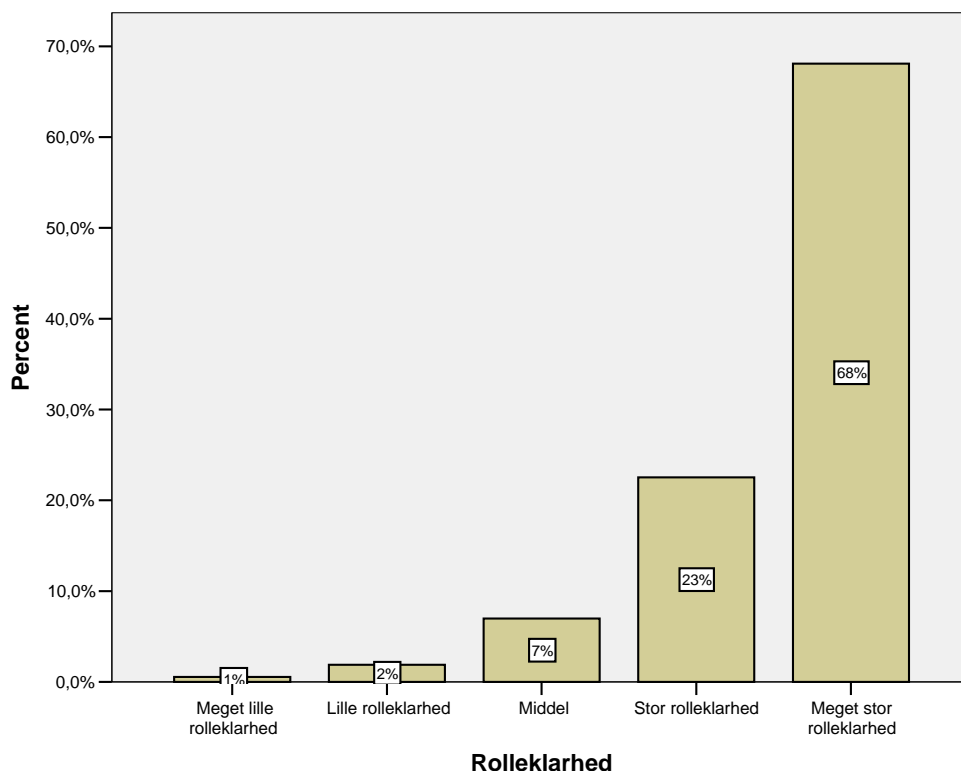
Rollekrav og rollestress kan endelig hænge sammen med egne forventninger til sig selv i arbejdsrollen. Urealistiske forventninger til, hvad man kan udrette på arbejdet, kan føre til udbrændthed. Meget ambitiøse og karrierefokuserede personer med en urealistisk tro på egen kompetence og egne færdigheder kan også let komme til at opleve stress i deres arbejdsrolle. Omvendt kan personer med fokus på egne mangler komme til at opleve sig utilstrækkelige, hvis de tror, at andre forventer mere, end de kan klare.

Rolleforventninger belyses i undersøgelsen med dimensionerne “rolleklarhed” og “rollekonflikt”.

Skalaen rolleklarhed omfatter spørgsmål:

- Om der er klare mål for arbejdet.
- Om der er et klart defineret ansvarsområde.
- Om man har en klar viden om, hvilke forventninger der stilles til en i arbejdet.

**Figur 4.3: Rolleklarhed. Samtlige køkkenansatte**



Som det fremgår af figuren, er stor rolleklarhed udbredt, idet 91 % af alle køkkenansatte svarer, at de har stor eller meget stor rolleklarhed. Kun ganske få (3 %) oplever lille rolleklarhed i deres arbejdssituation.

Køkkenansatte på sygehus skiller sig lidt ud fra ansatte på de øvrige typer køkkener. I sygehuskøkkenet oplever 84 % af de ansatte stor rolleklarhed, mens det for øvrige typer køkkener er mellem 90-94 %, som oplever stor rolleklarhed.

Chef/leder er den gruppe, hvor stor rolleklarhed er mindst udbredt. Stor rolleklarhed angives således af 84 % af chef/leder; blandt de øvrige stillingsgrupper er tilsvarende andel 94 % blandt køkkenledere og 91 % blandt økonoma/assistent.

Inden for ledergruppen er der en vis variation i oplevelsen af rolleklarhed. Blandt ledere med personaleansvar angiver 90 % stor rolleklarhed; blandt ledere uden personaleansvar er der 84 %, som oplever stor rolleklarhed.

Det store flertal af ledere oplever altså at have stor rolleklarhed, men for 16 % er der kun middel eller lille rolleklarhed. Og det er bemærkelsesværdigt, at chef/leder i lidt mindre grad end andre oplever stor rolleklarhed. Afklaring af funktion og opgaver for lederen synes at være et anliggende i nogle køkkener. Chef/leder adskiller sig således fra de andre personalegrupper ved spørgsmålene, om de ved helt nøjagtigt, hvad der forventes af dem i deres arbejde og ved, om der er fastlagt klare mål for arbejdet.

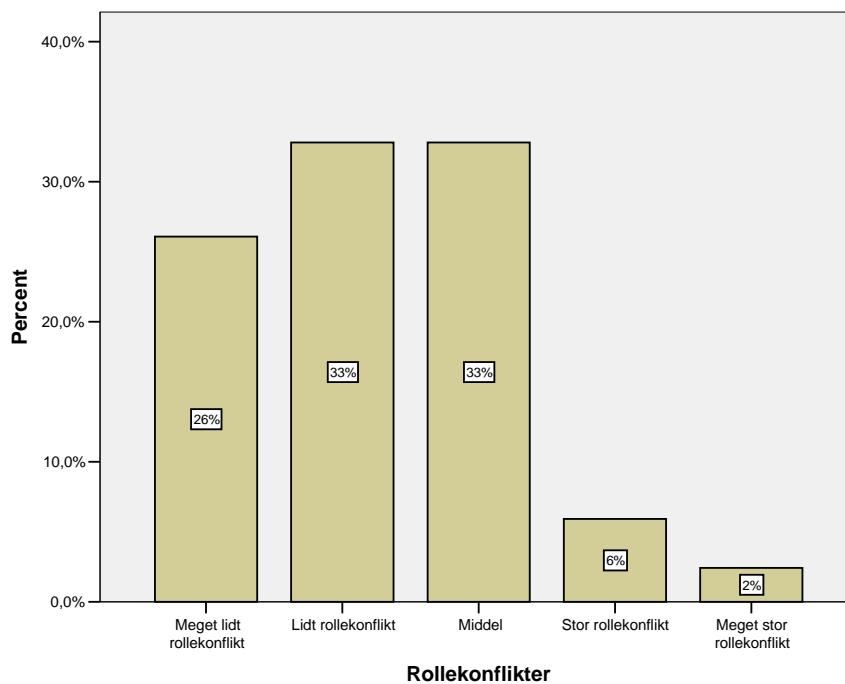
## Rollekonflikter

Den anden del af rolleforventningerne var skalaen "rollekonflikter". Rollekonflikter belyses ud fra:

- Om man i sit arbejde skal gøre ting, som man egentlig synes burde gøres anderledes.
- Om man får arbejdsopgaver, uden at man får de nødvendige ressourcer.
- Om man stilles over for uforenelige krav fra 2 eller flere personer.

Af figur 4.1 ses, at 59 % ikke føler sig udsat for særlige store rollekonflikter i deres arbejde. 8 % i alt synes, at de befinder sig i store eller endog meget store rollekonflikter.

Figur 4.4: Rollekonflikter. Samtlige køkkenansatte



Når vi går bag om det samlede billede i figur 4.4 viser resultaterne, at der er 17 % af samtlige, der svarer, at de ofte eller meget ofte *skal gøre ting i arbejdet, som de synes burde gøres anderledes*, og 12 % svarer ofte eller meget ofte til, at de *får arbejdsopgaver, som de ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre*.

Analyserne vedrørende rollekonflikter viser ikke væsentlige forskelle i relation til stilling (om man er medarbejder eller leder) eller set i forhold til, om man er ny eller ældre i faget.

Derimod findes en vis variation set i sammenhæng med, hvilken type køkken man arbejder i. Rollekonflikter forekommer hyppigst i kantiner m.v. og mindst i institutioner m.v. Stor eller meget stor rollekonflikt optræder såle-

des blandt 14 % i kantiner m.v., men kun blandt 3 % i institutioner m.v. De øvrige køkkentyper er placeret herimellem.

### **4.3 Indflydelse og medbestemmelse**

Indflydelses- og kontrolbegrebet omfatter arbejdstagerens objektive eller oplevede mulighed for selv at kunne kontrollere, regulere, lede og/eller tage beslutninger om sit arbejde. Kontrol drejer sig om muligheden for at benytte egne færdigheder og kompetencer og om at have indflydelse på beslutninger, som tages på et overordnet niveau.

Forskningen viser, at kontrol er vigtig som buffer for jobkrav. Ved at øge mulighederne for kontrol eller indflydelse kan man øge jobkvaliteten uden nødvendigvis at ændre på jobkravene.

Høj grad af indflydelse og medbestemmelse i arbejdet er associeret med høj grad af jobtilfredshed, engagement og motivation og med lav grad af fysiske symptomer, følelsesmæssig stress og med rollestress.

I undersøgelsen måles kontrol/indflydelse ud fra 2 skalaer:

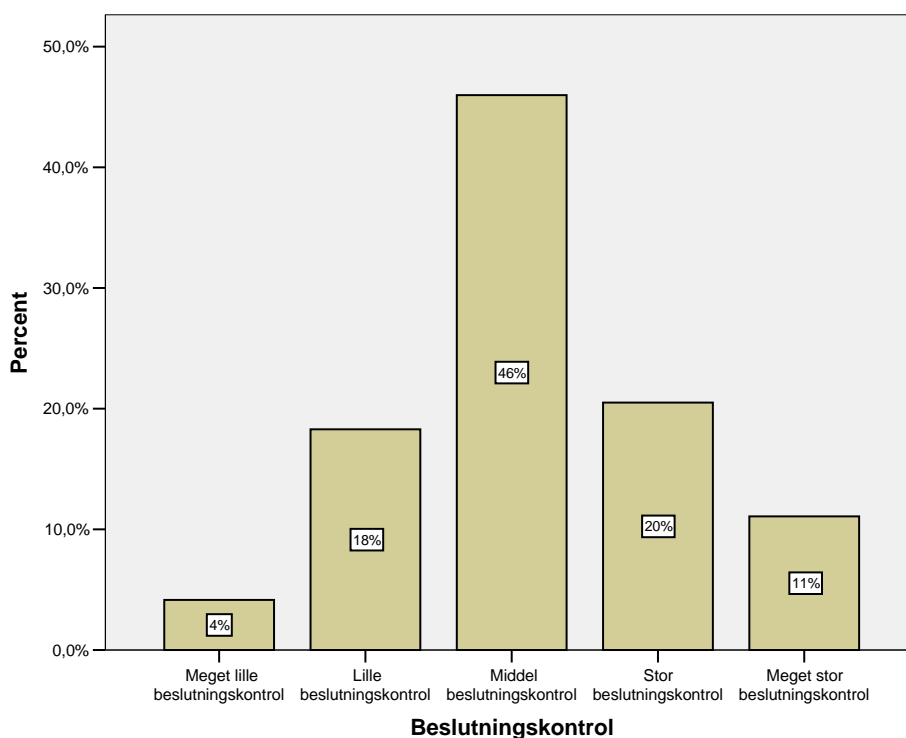
1. Kontrol over beslutninger
2. Kontrol over egen arbejdssituation.

#### **4.3.1 Beslutningskontrol**

Skalaen, der måler kontrol over beslutninger, omfatter spørgsmålene:

- Om man selv kan bestemme, hvordan man vil gøre sit arbejde.
- Om man har indflydelse på arbejdsmængden.
- Om man har indflydelse på, hvem man skal arbejde sammen med.
- Om man selv kan bestemme, hvornår man har kontakt med kunder/klienter.
- Om man har indflydelse på beslutninger, der er vigtige for ens arbejde.

**Figur 4.5: Beslutningskontrol. Samtlige køkkenansatte**



Af figur 4.5 fremgår, at 22 % af medlemmerne synes, at de har lille beslutningskontrol. 31 % oplever stor beslutningskontrol.

Analyserne viser, at der er markante forskelle i forekomst af beslutningskontrol set i relation til køkkentype, stilling og anciennitet i faget.

Ansatte i sygehuskøkkener oplever oftere end øvrige at have lille beslutningskontrol. 47 % af ansatte på sygehus oplever således lille eller meget lille beslutningskontrol. For plejehjem m.v. og selvstændigt køkken oplever 20-24 % lille beslutningskontrol. For ansatte i kantiner m.v. er tallet 18 %, og i institutioner m.v. er der kun få (6 %), der oplever lille beslutningskontrol.

Blandt chef/leder og køkkenledere findes 3-4 % med lille beslutningskontrol; omkring 54-58 % har stor beslutningskontrol (de resterende har middel beslutningskontrol). Økonoma/assistent-gruppen adskiller sig markant herfra. 31 % findes at have lille beslutningskontrol, og kun 20 % har stor beslutningskontrol.

Derudover viser resultaterne, at ledere med personaleansvar hyppigere end ledere uden personaleansvar og medarbejdere angiver, at de oplever stor beslutningskontrol. Blandt ledere med personaleansvar angiver 63 % stor beslutningskontrol, 29 % blandt lederne uden personaleansvar og 20 % af medarbejderne oplever stor beslutningskontrol.

Beslutningskontrol findes endvidere at have sammenhæng med antal år i faget. Jo længere anciennitet i faget des hyppigere opleves stor beslutningskontrol.

### 4.3.2 Indflydelse på arbejdssituationen

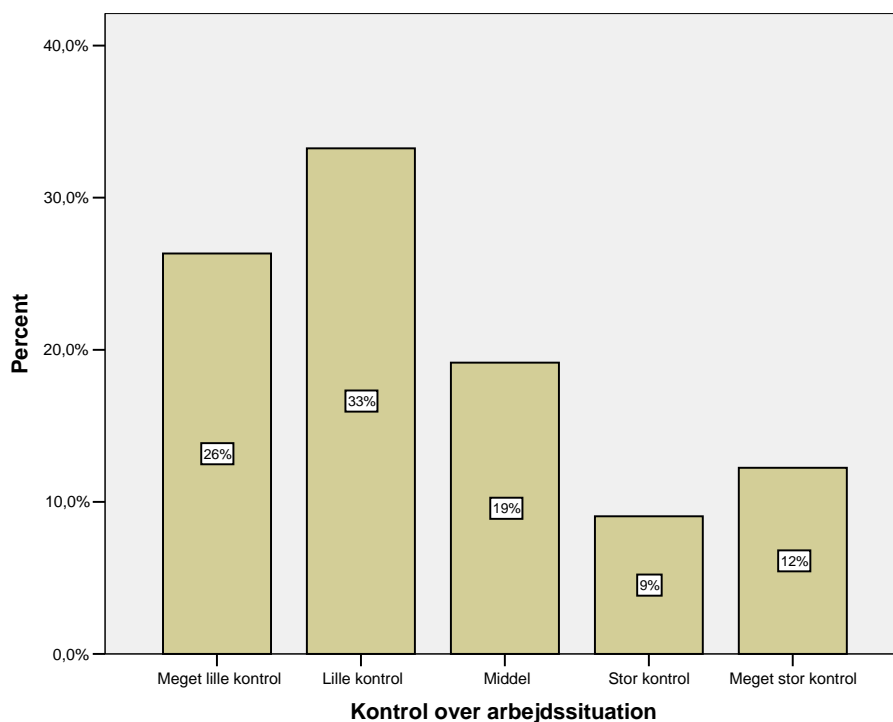
Indflydelse (skalaen kaldes også for kontrol over egen arbejdssituation) belyses ud fra spørgsmål:

- Om man selv kan bestemme sit arbejdstempo.
- Om man selv kan bestemme, hvornår man ønsker at holde pauser.
- Om man selv kan bestemme sin arbejdstid (fx om man har flekstid).

Alt i alt indikerer skalaen altså noget om de frihedsgrader, man opererer med på sit arbejde i forhold til det arbejde, man skal udføre.

De samlede resultater ud fra skalaen fremgår af figur 4.6.

**Figur 4.6: Kontrol over arbejdssituationen. Samtlige køkkenansatte**



Figur 4.6 viser, at 59 % synes, at de har meget lille kontrol eller lille kontrol over deres arbejdssituation (dvs. manglende indflydelse på arbejdstempo, pauser og arbejdstid). Ca. hver femte svarer, at de har stor indflydelse på egen arbejdssituation.

De markante forskelle, som fandtes ved beslutningskontrol (se ovenfor), genfindes ved kontrol over arbejdssituation.

Høj grad af kontrol over egen arbejdssituation er hyppigst blandt ansatte i institutioner m.v. 50 % oplever at have stor eller meget stor kontrol over

egen arbejdssituation. For ansatte i kantiner m.v. er tallet 25 %, mens det på andre arbejdspladser er mellem 15-18 %, som oplever stor kontrol over egen arbejdssituation.

Ledere med personaleansvar oplever hyppigere end ledere uden personaleansvar og medarbejdere stor kontrol over egen arbejdssituation. 51 % blandt ledere med personaleansvar angiver stor kontrol over egen arbejdssituation, 30 % blandt lederne uden personaleansvar og 10 % af medarbejderne oplever stor kontrol over egen arbejdssituation.

Det er hyppigst økonoma/assistent, der oplever lille kontrol over egen arbejdssituation. 75 % blandt økonoma/assistent oplever lille kontrol, blandt køkkenledere er det 23 % og blandt chef/leder oplever 31 % det.

Og der findes som tendens, at jo flere år man har arbejdet i faget, des flere angiver stor kontrol over egen arbejdssituation (stigende fra 16 % til 23 %, der oplever stor kontrol over egen arbejdssituation).

**Opsamling:** Omkring 6 ud af 10 findes at have lille eller meget lille indflydelse på egen arbejdssituation. Et resultat, der kan give stof til eftertanke og være udgangspunkt for overvejelser ude i køkkenerne. Resultatet peger på, at der synes at være god plads til forbedringer, og forskningen viser, at god indflydelse og medbestemmelse ikke kun har gavnlig effekt på de ansattes helbred, men også på virksomhedens produkt, ydelse og kvalitet. Undersøgelsens resultater peger i samme retning (se tabel 4.1). Blandt de med stor/meget stor indflydelse på egen arbejdssituation er stress og sygefravær betydeligt mindre udbredt sammenlignet med de personer, som oplever lille indflydelse på egen arbejdssituation. Og omvendt er jobtilfredsheden tiltagende med graden af indflydelse på egen arbejdssituation.

**Tabel 4.1: Indflydelse på egen arbejdssituation sammenholdt med forekomst af stress, sygefravær og tilfredshed med jobbet. Andele i pct.**

	Indflydelse på egen arbejdssituation				
	Meget lille	Lille	Middel	Stor	Meget stor
Stress (noget, ret meget, virkelig meget) *).....	36 %	28 %	25 %	12 %	13 %
Sygefravær .....	7,7 sygedage i snit sidste år			5,5 sygedage i snit sidste år	
Tilfredshed med jobbet alt i alt **) .....	69 %	79 %	86 %	85 %	98 %
Procentgrundlag .....	(n=99)	(n=120)	(n=71)	(n=34)	(n=46)

Statistisk forskel: \*) p=0.010; \*\*) p= 0.002

Indflydelse kan altså være en god medicin i forhold til såvel stress som sygefravær og virke stimulerende på jobtilfredshed.

### 4.3.3 Teamarbejde i køkkenerne

Etablering af team og arbejdsgrupper har været på dagsordenen gennem flere år i køkkenerne. Undersøgelsens resultater viser, at team/arbejdsgrupper har vundet indpas i mange køkkener, og det er stort set lige udbredt inden for de forskellige typer køkkener. Kun hver tredje køkkenansat indgår ikke i et team/arbejdsgruppe.

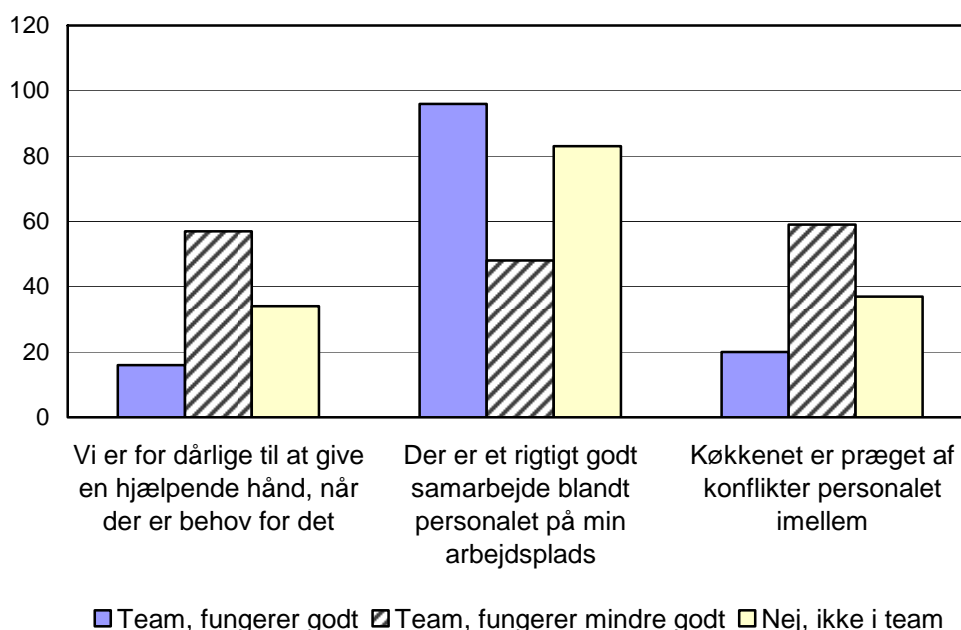
De køkkenansattes vurdering af deres team/arbejdsgruppe er langt overvejende positiv. Kun omkring hver 10. synes ikke, at deres team fungerer godt (se tabel 4.2).

**Tabel 4.2**

<b>Spørgsmål 117: Indgår du i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen?</b>		
Ja, og den fungerer godt	Ja, men den fungerer mindre godt	Nej
55 %	11 %	34 %

I undersøgelsen er der stillet en række spørgsmål (nr. 111-116) om, hvordan samspillet mellem arbejdskolleger og personalet på arbejdspladsen fungerer. I de velfungerende team angives samarbejdet og forholdet kollegerne imellem betydeligt mere positivt end blandt køkkenansatte, der ikke arbejder i team, og det positive billede er ikke overraskende mindst udbredt i team, der beskrives at fungere mindre godt (se figur 4.7).

**Figur 4.7: Samarbejdet i køkkenet, fordelt på team og ikke-team arbejde. Andel i pct. der svarer "Passer i høj grad" eller "Passer i nogen grad".**



I de velfungerende team beskriver næsten alle (96 %), at samarbejdet blandt personalet i høj grad eller i nogen grad fungerer godt. I disse team er der endvidere relativt få (16 %), der synes, at man er dårlig til at give en hjælpende hånd, når der er behov for det, samt at køkkenet er præget af personalekonflikter. Som det fremgår af figur 4.8 er det samlede billede af samarbejdet også overvejende positivt blandt køkkenpersonalet, der *ikke* arbejder i team, men generelt ikke så udbredt som i de velfungerende team.

Et af de centrale elementer i teamdannelse er delegering af indflydelse og ansvar til teamet. Hvordan er køkkenpersonalets oplevelse heraf i praksis? Dette kan vi få et indtryk af ved at sammenligne personer i team med personer, der ikke arbejder i team og sammenholde det med undersøgelsens resultater vedrørende beslutningskontrol og indflydelse på eget arbejde (begge elementer af indflydelse er nærmere beskrevet i afsnittene ovenfor).

**Tabel 4.3**

	Beslutningskontrol. I pct.		
	Meget lille/lille	Middel	Stor/meget stor
Team, velfungerende (n=202).....	17	47	36
Team, mindre velfungerende (n=37)...	41	43	16
Nej, ikke team (n=124).....	27	46	27

p=0.004

**Tabel 4.4**

	Indflydelse på egen arbejdssituation. I pct.		
	Meget lille/lille	Middel	Stor/meget stor
Team, velfungerende (n=202).....	57	19	23
Team, mindre velfungerende (n=37)...	68	22	11
Nej, ikke team (n=124).....	62	19	19

p=0.642

Som det fremgår af tabel 4.3 er oplevelsen af stor beslutningskontrol mest udbredt i team. Vel at mærke i team, der er velfungerende. Herefter følger de personer, der har angivet, at de ikke arbejder i team, og beslutningskontrol er mindst udbredt i team, der er mindre velfungerende. Forskellen grupperne imellem er statistisk signifikant. Tilsvarende markante forskel findes ikke i forhold til indflydelse på egen arbejdssituation (tabel 4.4), men genfindes dog som tendens.

Vi fandt ovenfor, at de sociale relationer og samarbejdet knirkede meget i de ikke-velfungerende team. Vi kan hertil tilføje, at oplevelsen af beslutningskontrol og indflydelse på egen arbejdssituation ligeledes synes at være mangelfuld i de ikke-velfungerende team.

Gode sociale relationer, et godt samarbejde, indflydelse og medbestemmelse er altså udbredt i de velfungerende team. Hermed vil det være forventeligt, at stress er mindre udbredt i teamet. Det underbygger undersøgelsen

også. I de velfungerende team er forekomsten af (*noget, ret meget og virkelig meget*) stress på 19 %. Stressniveauet er markant højere blandt de, der ikke arbejder i team (34 %) og mest udbredt blandt de, der er i ikke-velfungerende team (43 %).

I tidligere afsnit opfordres køkkenerne til at sætte temaet “indflydelse” på dagsordenen. Dette afsnit peger på, at etablering af team kunne være et nyttigt middel i denne proces, men resultaterne viser samtidigt, at team skal etableres med omtanke, ellers kan problemerne komme til at overskygge den mulige positive gevinst.

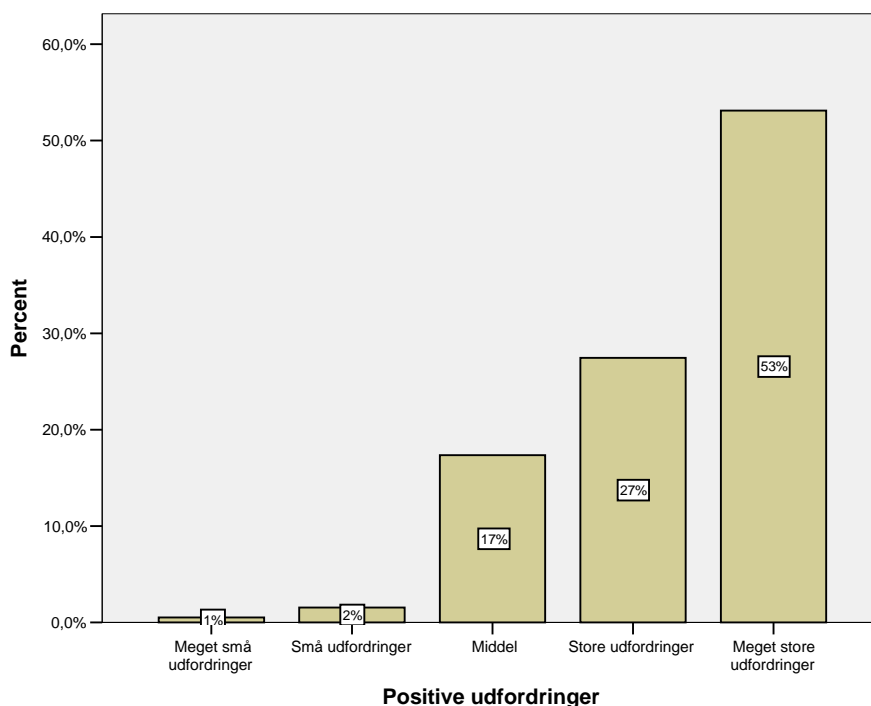
#### 4.4 Positive udfordringer i arbejdet

Positive udfordringer i arbejdet omhandler:

- Om man kan bruge sin viden og sine færdigheder i sit arbejde.
- Om arbejdet udfordrer en på en positiv måde.
- Om man synes, at ens arbejde er meningsfyldt.

Resultaterne tyder på, at mange af Kost & Ernæringsforbundets medlemmer er landet på rette hylde. Et stort flertal (80 %) synes, at de har store positive udfordringer i deres arbejde. 17 % synes, at de har middel udfordringer og kun 3 % små eller meget små udfordringer.

Figur 4.8: Positive udfordringer. Samtlige køkkenansatte



Store positive udfordringer i arbejdet er mindst udbredt blandt økonoma/-assistent. 77 % svarer, at de har det, mens det for øvrige stillingskategorier er mellem 88-89 %, som svarer, at de har store positive udfordringer i arbejdet.

Mest udbredt er store positive udfordringer blandt ansatte i institutioner m.v. 92 % af ansatte i institutioner oplever store positive udfordringer. For øvrige arbejdspladser ligger tallene mellem 78-80 %.

Med stigende anciennitet på nuværende arbejdsplads oplever medlemmerne i højere grad store positive udfordringer i arbejdet.



## 5 Det organisatoriske og sociale niveau på arbejdspladsen

Her beskrives det organisatoriske og sociale niveau i undersøgelsen, der dækker over:

- Ledelsesforhold.
- Social interaktion.
- Organisationskultur og klima.

### 5.1 Ledelse

Et stort antal undersøgelser viser samstemmende, at ledelse og ledelsesformer har afgørende betydning for, om det psykiske arbejdsmiljø opleves som godt eller dårligt.

Ledelse og ledelsesformen belyses i nærværende undersøgelse ud fra 2 skalaer:

1. Opmuntrende og udviklende ledelse.
2. "Fair ledelse".

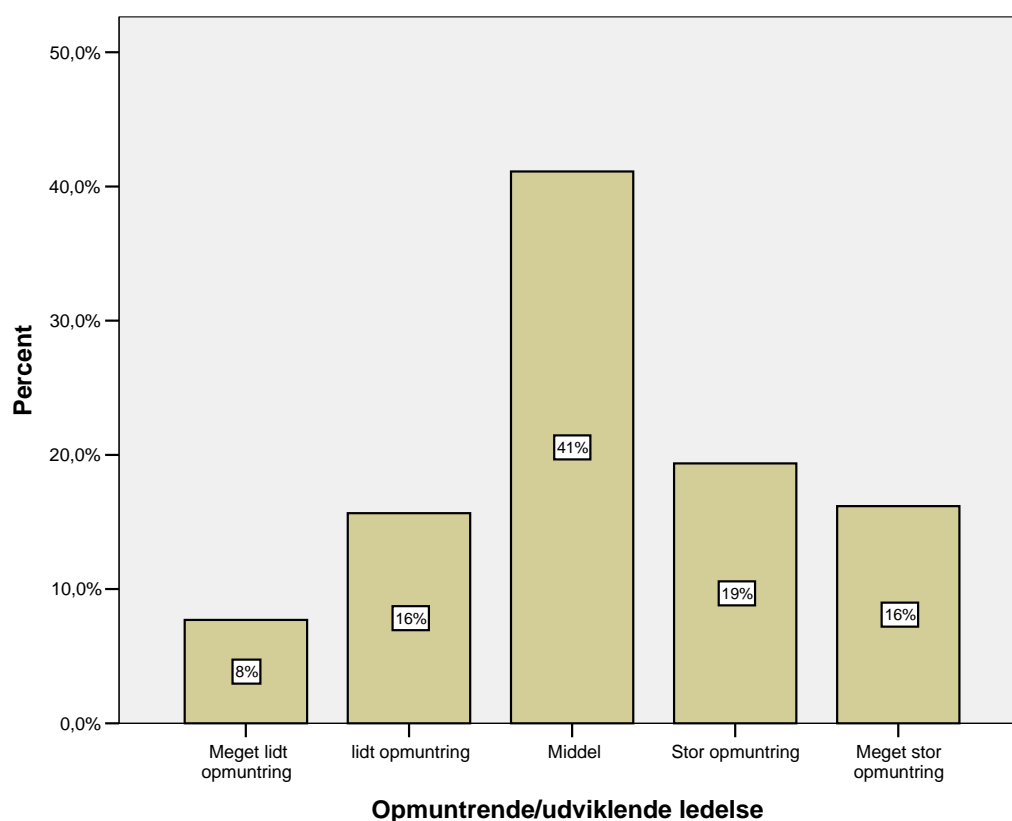
#### 5.1.1 Opmuntrende/udviklende ledelse

Skalaen om opmuntrende/udviklende ledelse omfatter spørgsmål:

- Om den nærmeste leder opmuntrer til, at man tager del i vigtige beslutninger.
- Om man bliver opmuntret af sin nærmeste leder til at give udtryk for det, hvis man har en anden mening.
- Om ens nærmeste leder gør noget for, at man kan udvikle sine færdigheder.

Svarene på skalaen todeler sig, jf. figur 5.1, dog med lidt mere tyngde i den positive ende af svarskalaen. Cirka 1 ud af 3 synes, at nærmeste leder opmuntrer til udvikling og deltagelse, mens 'kun' godt hver fjerde synes det modsatte.

**Figur 5.1: Opmuntrende/udviklende ledelse. Samtlige køkkenansatte**



Især på institutioner m.v. er der en oplevelse af opmuntrende/udviklende ledelse. På institutioner oplever 51 % stor eller meget stor opmuntrende/udviklende ledelse. I de øvrige køkkener er det mellem 27 % og 38 % af de ansatte, som oplever stor opmuntrende/udviklende ledelse. Og modsat er der i sidstnævnte køkkener mellem 22-36 %, der oplever lille opmuntrende, udviklende ledelse.

Lille opmuntrende/udviklende ledelse opleves hyppigere af økonoma/assistent end andre. 27 % svarer, at de oplever lille opmuntring, mens det for øvrige stillinger er 14-15 %, som svarer, at de oplever lille opmuntring.

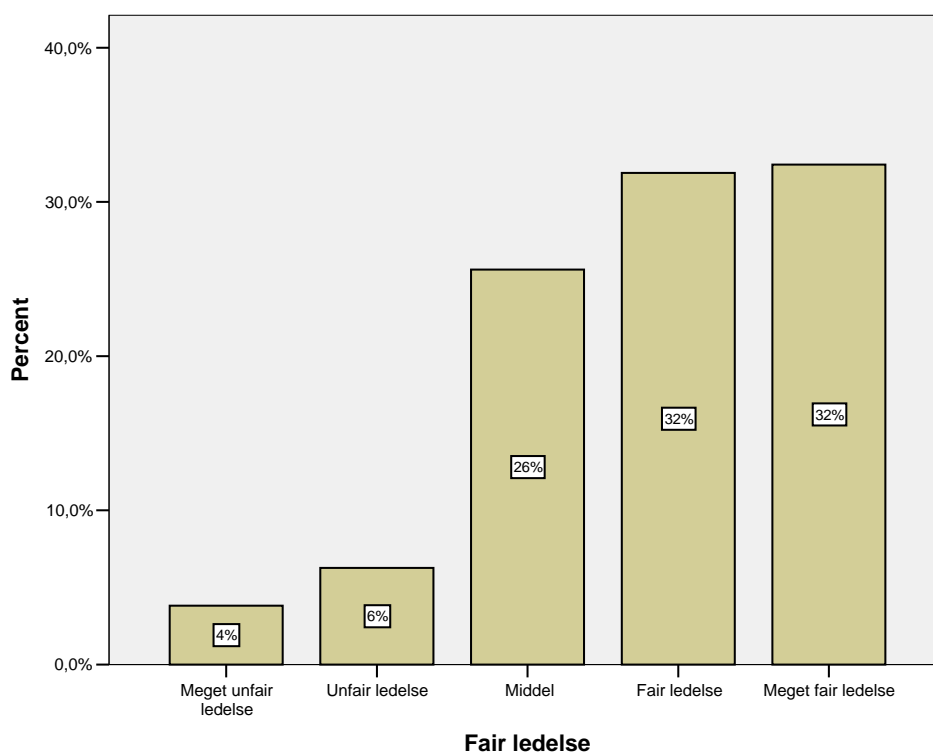
### **5.1.2 Fair ledelse**

Fair ledelse omfatter spørgsmål:

- Om den nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk.
- Om nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og upartisk.
- Om forholdet mellem leder og medarbejder er årsag til, at man bliver stresset.

Af figur 5.2 fremgår det, at næsten to tredjedele af medlemmerne synes, at "fair ledelse" præger deres arbejdsplads. Opfattelsen af, at nærmeste leder ikke er fair, udtrykkes af et klart mindretal – 10 % af samtlige.

**Figur 5.2: Fair ledelse. Samtlige køkkenansatte**



Hvad angår arbejdspladsen viser analyserne en tendens som ovenfor ved opmuntrende/udviklende ledelse, hvilket vil sige, at fair ledelse er mest udbredt på institutioner m.v., hvor hele 89 % oplever fair ledelse. I de andre typer køkkener er det mellem 56 % til 64 %, som oplever fair ledelse.

De forskellige stillingsgruppers svar – chef/leder, køkkenledere og økonoma/assistent – er meget samstemmende. Og der ses ikke væsentlige forskelle i aldersgrupperne. Unge, midaldrende som ældre i køkkener svarer stort set som illustreret i figur 5.2.

Samlet set er det dominerende billede altså positivt. Et klart flertal vurderer, at ledelsen er fair, og de oplever, at ledelsen opfordrer og opmuntrer til deltagelse i beslutninger og til udvikling af køkkenet.

## **5.2 Social interaktion**

En af de vigtigste faktorer i det psykiske arbejdsmiljø er de sociale relationer mellem personer på en arbejdsplads. De forskellige former for social interaktion, der foregår på en arbejdsplads, påvirker helbred og trivsel for de personer, der arbejder der.

Social støtte er et af grundbegreberne i forbindelse med studiet af stress på arbejdspladsen. Social støtte er normalt betegnelsen for de funktioner, som forskellige mennesker har i forhold til et andet individ. Det kan fx være fa-

milie, venner, kolleger og leder. Social støtte opfattes ofte som den positive del af den sociale interaktion.

At social støtte på arbejdspladsen er meget væsentlig for det enkelte individ er blevet påvist langt tilbage i den psykosociale forskning. Allerede i 1950'erne blev det påvist, at der var en sammenhæng mellem social støtte og sygefravær. I nyere forskning er begrebet social støtte bl.a. indarbejdet i den tidligere omtalte job-strain model, og flere studier har påvist, at personer, der er udsat for meget høje krav på deres arbejde, og som har lille indflydelse, bliver påvirket i mindre grad af denne ubalance, hvis de oplever, at de har meget stor social støtte på arbejdet.

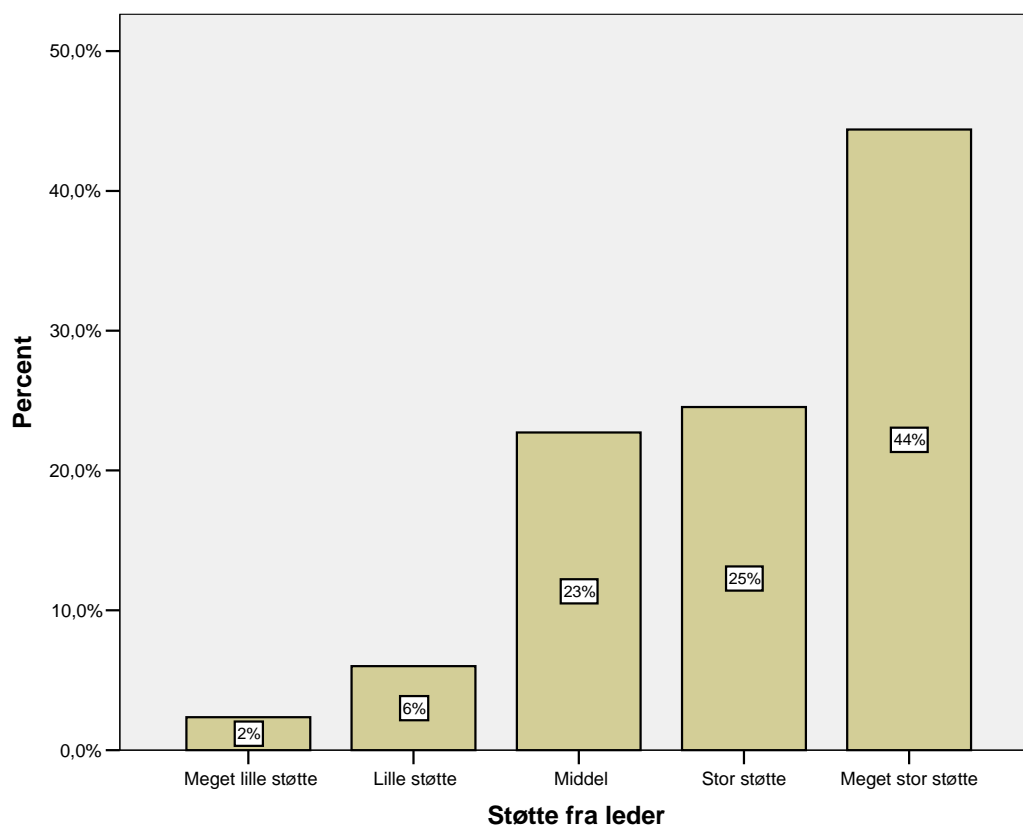
Kilden til social støtte er vigtig at være opmærksom på, idet ikke mindst ledelsesstøtte ser ud til at have stor positiv betydning i forbindelse med oplevelse af stress.

### 5.2.1 Ledelsesstøtte

Social støtte fra leder belyses i undersøgelsen ud fra spørgsmål, der omfatter:

- Mulighed for hjælp og støtte fra leder, når man har behov for det.
- Lederens villighed til at lytte til arbejdsmæssige problemer, hvis man har behov for det.
- Om ens arbejde bliver værdsat af nærmeste leder.

Figur 5.3: Støtte fra leder. Samtlige køkkenansatte



Af figur 5.3 ses, at langt hovedparten (2 ud af 3) af de køkkenansatte synes, at de får stor eller meget stor støtte i arbejdet fra deres leder, mens kun 8 % føler, at de får lille eller meget lille støtte.

Ligesom svarene på de øvrige forhold omkring ledelse er det igen ansatte på institutioner m.v., som hyppigst oplever stor lederstøtte, mens ansatte på sygehuse sjældnere oplever det. På institutioner oplever 84 % stor lederstøtte, mens 54 % af de ansatte på sygehuse oplever stor lederstøtte. For øvrige arbejdspladser er det mellem 64-73 %, som oplever stor lederstøtte.

Samlet set findes altså, at langt hovedparten af ledere som medarbejdere oplever stor støtte fra deres nærmeste leder. Og det er udbredt blandt såvel de yngre som de ældre i køkkenet.

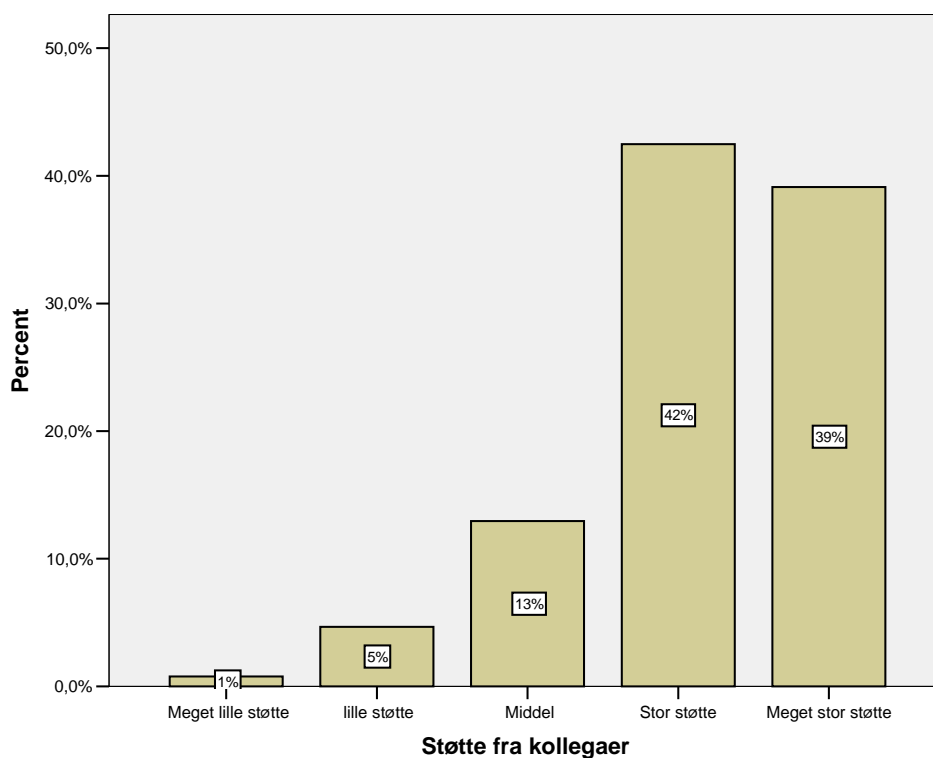
### 5.2.2 Støtte fra kolleger

Støtte fra arbejdskolleger belyses ud fra 2 spørgsmål:

- Om man kan få hjælp og støtte til arbejdet, hvis man har behov for det.
- Om kollegerne er villige til at lytte, hvis man har arbejdsmæssige problemer.

Som det fremgår af figur 5.4, findes god kollegastøtte at være meget udbredt i medlemmernes arbejde. Kun 6 % oplever, at støtten er lille eller meget lille.

Figur 5.4: Støtte fra kolleger. Samtlige køkkenansatte



Der er ingen væsentlige forskelle på oplevelse af kollegastøtte i forhold til de ansattes stilling, alder og anciennitet. Og der findes heller ikke at være markante forskelle køkkenerne imellem.

Undersøgelsen viser altså, at vigtige faktorer i et godt psykisk arbejdsmiljø – nemlig støtte fra leder og fra kolleger – er meget udbredt i køkkenerne. For et mindretal – op til 8 % af de ansatte – er det dog en mangelvare.

### **5.3 Organisationskultur og socialt klima på arbejdspladsen**

I denne sammenhæng dækker begrebet organisationskultur og socialt klima over flere forskellige begreber. Det omfatter således kulturen på arbejdspladsen, det sociale klima, om arbejdspladsen kan betragtes som innovativ (dvs. fornyende og kreativ), om der er lige vilkår, og om der er en god personalepleje.

Det er disse forhold, der er i fokus i de kommende afsnit.

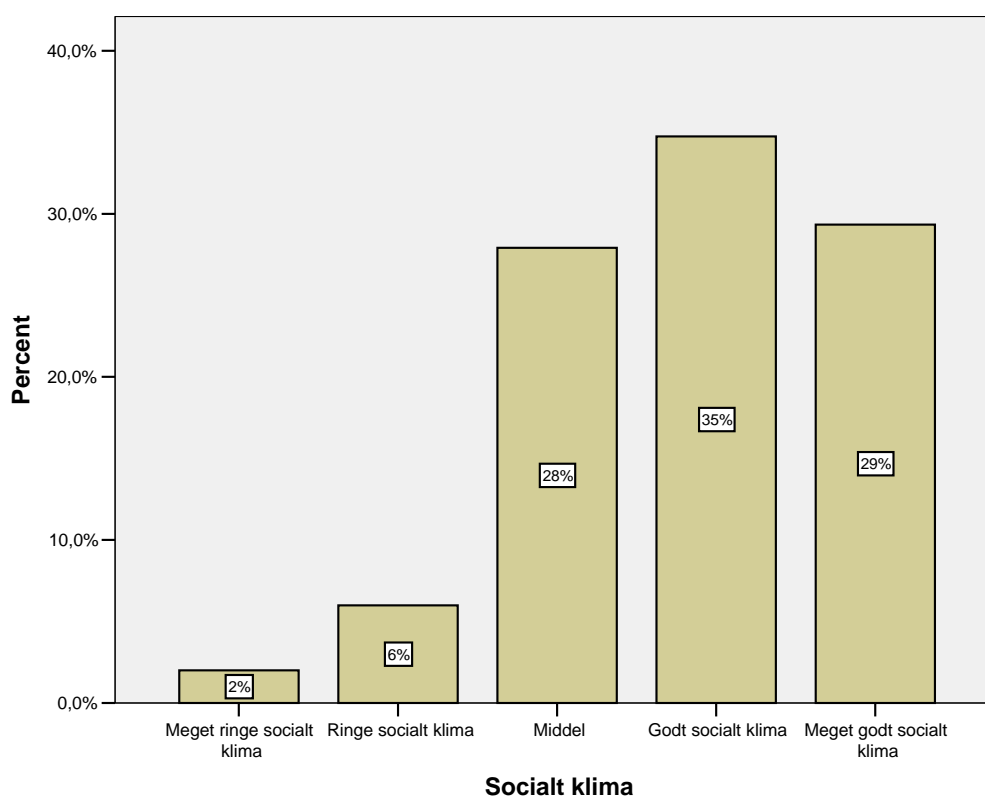
#### **5.3.1 Socialt klima**

Skalaen om socialt klima indeholder spørgsmål om, hvorvidt klimaet på arbejdspladsen er:

- Opmuntrende og støttende.
- Mistroisk og mistænksomt.
- Afslappet og behageligt.

Det sociale klima – defineret ud fra den anvendte skala – opfattes som godt eller meget godt af en meget stor del (64 %) af de udspurgte. Kun 8 % synes, at det er dårligt, jf. figur 5.5.

Figur 5.5: Socialt klima. Samtlige køkkenansatte



Et godt socialt klima er mest udbredt blandt ansatte på institutioner m.v. og mindst blandt ansatte på sygehuse. På institutioner m.v. oplever 81 % et godt socialt klima, mens knap halvdelen (48 %) af de ansatte på sygehuse oplever det. På øvrige arbejdspladser oplever mellem 62 % og 70 % et godt socialt klima.

Særlig køkkenledere oplever et godt socialt klima, idet 81 % oplever det. 73 % af chef/leder oplever et godt socialt klima, mens 58 % af økonoma/assistenter oplever det.

Ledere med personaleansvar angiver hyppigere end ledere uden personaleansvar og medarbejdere, at det sociale klima er godt. 79 % blandt ledere med personaleansvar angiver godt socialt klima, 59 % blandt ledere uden personaleansvar, og 60 % af medarbejderne oplever et godt socialt klima.

Ansatte på mellem 40-49 år adskiller sig ved hyppigere end andre at opleve et godt socialt klima. 72 % af de ansatte på mellem 40-49 år svarer, at det sociale klima er godt, mens 58 % af ansatte over 50 år svarer godt, og 60 % af ansatte under 40 år svarer, at det sociale klima er godt.

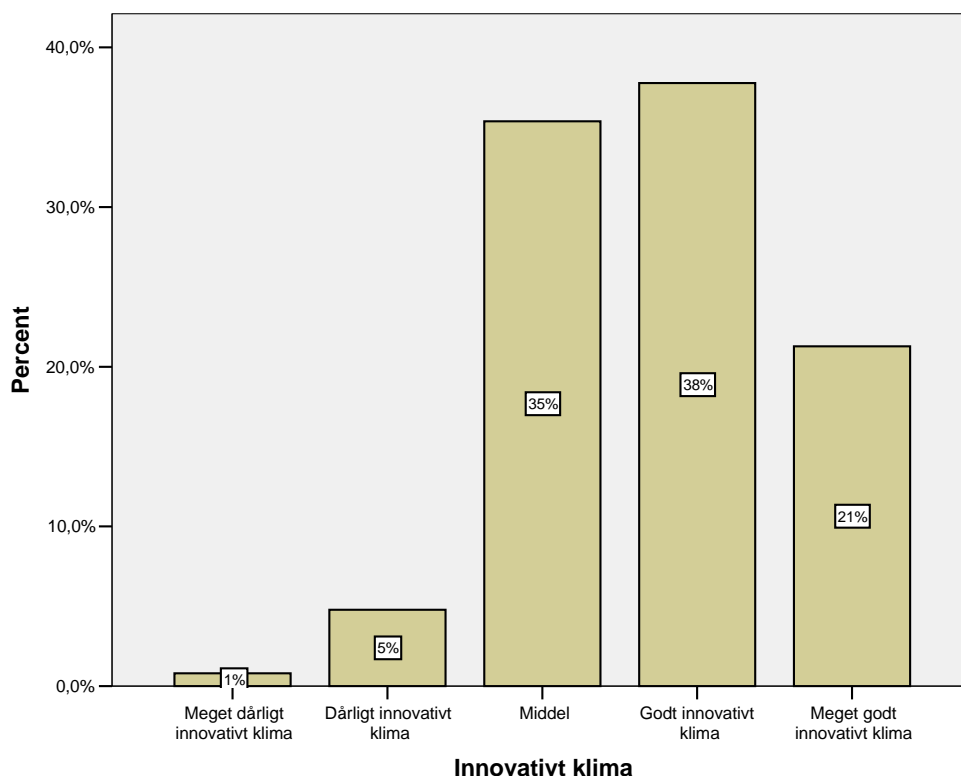
### 5.3.2 Et fornyende og kreativt (innovativt) klima på arbejdspladsen

Skalaen for innovativt klima indeholder oplysninger om, hvorvidt:

- De ansatte tager selvstændige initiativer.
- De ansatte opmuntres til at komme med ideer til at gøre tingene bedre på arbejdspladsen.
- Der er tilstrækkelig kommunikation på arbejdspladsen.

Af figur 5.6 fremgår det, at der er et lille flertal (59 %), der synes, at de har et godt eller meget godt innovativt klima. Kun 6 % synes, at det er dårligt.

Figur 5.6: Innovativt klima. Samtlige køkkenansatte



Et godt innovativt klima er mest udbredt på institutioner m.v., hvor 81 % oplever et godt innovativt klima. I selvstændigt køkken oplever 65 % et godt innovativt klima, mens mellem 52 % og 57 % på øvrige arbejdspladser oplever det.

55 % af økonoma/assistent oplever et godt innovativt klima, mens 69 % af øvrige stillingskategorier oplever det.

Ledere med personaleansvar angiver hyppigere end ledere uden personaleansvar og medarbejdere, at det innovative klima er godt eller meget godt. 68 % blandt ledere med personaleansvar angiver godt innovativt klima, 58 % af medarbejderne og 49 % blandt lederne uden personaleansvar oplever et godt innovativt klima.

### 5.3.3 Forskelsbehandling på arbejdspladsen

Spørgsmålet om forskelsbehandling er belyst ud fra 2 spørgsmål:

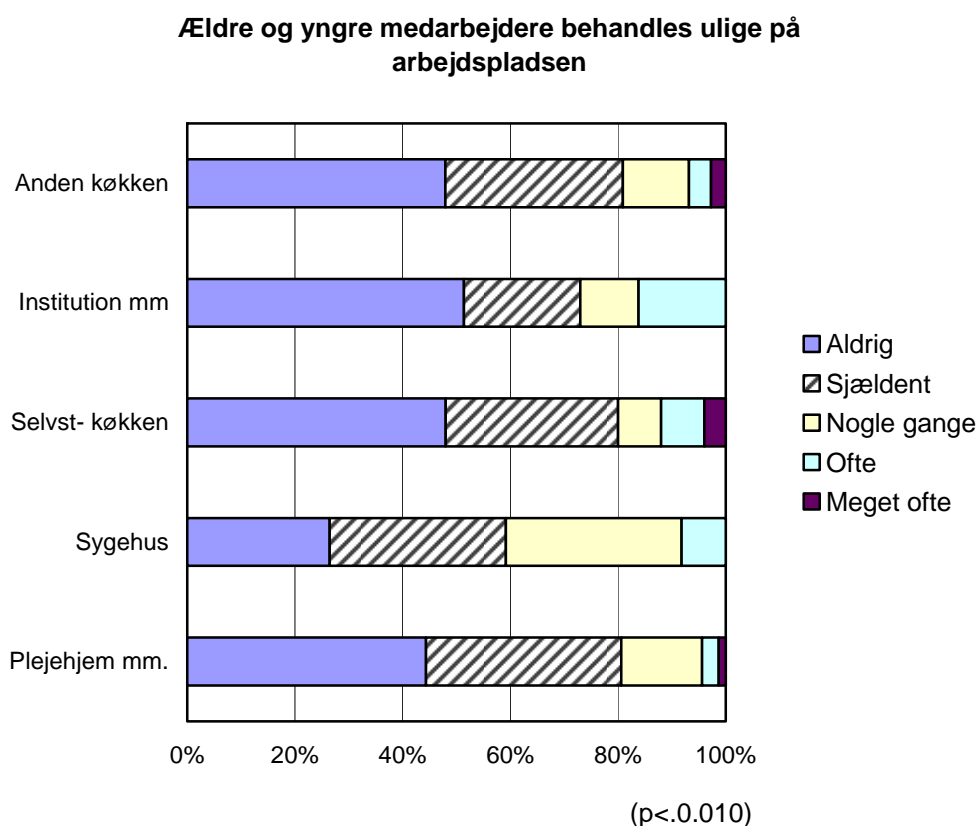
- Om der er ulige behandling af mænd og kvinder på arbejdspladsen.
- Om der er ulige behandling af unge og ældre medarbejdere på arbejdspladsen.

Som det fremgår af tabel 1 side 12 er der kun ganske få mænd i køkkenerne (2 % af samtlige). Det er derfor overraskende, at 9 % af de køkkenansatte i undersøgelsen angiver, at der ofte sker kønsmæssig forskelsbehandling, og 7 % siger, at det sker nogle gange. Forklaringen kan gemme sig i spørgsmaalsformuleringen. I det stillede spørgsmål spørges der til ”arbejdspladsen”, og dermed ikke kun til forholdene i køkkenet. Det kan derfor formodes, at respondenterne i deres besvarelse måske har tænkt på hele arbejdspladsen, og ikke kun på køkkenet.

Aldersmæssig forskelsbehandling på arbejdspladsen angives af 21 % af de køkkenansatte, hvoraf 14 % svarer, at det sker nogle gange, og 7 % synes, at det sker ofte eller meget ofte.

Analyserne viser ikke væsentlige forskelle i vurderingen af om unge og ældre behandles ulige i relation til svarpersonernes alder og stilling. Der findes derimod betydelige forskelle køkkenerne imellem. Oplevelsen af aldersmæssig forskelsbehandling forekommer således hyppigst i køkkener på sygehuse, hvor omkring 4 ud af 10 angiver, at det sker nogle gange eller ofte (se figur 5.7).

Figur 5.6: Innovativt klima. Samtlige køkkenansatte



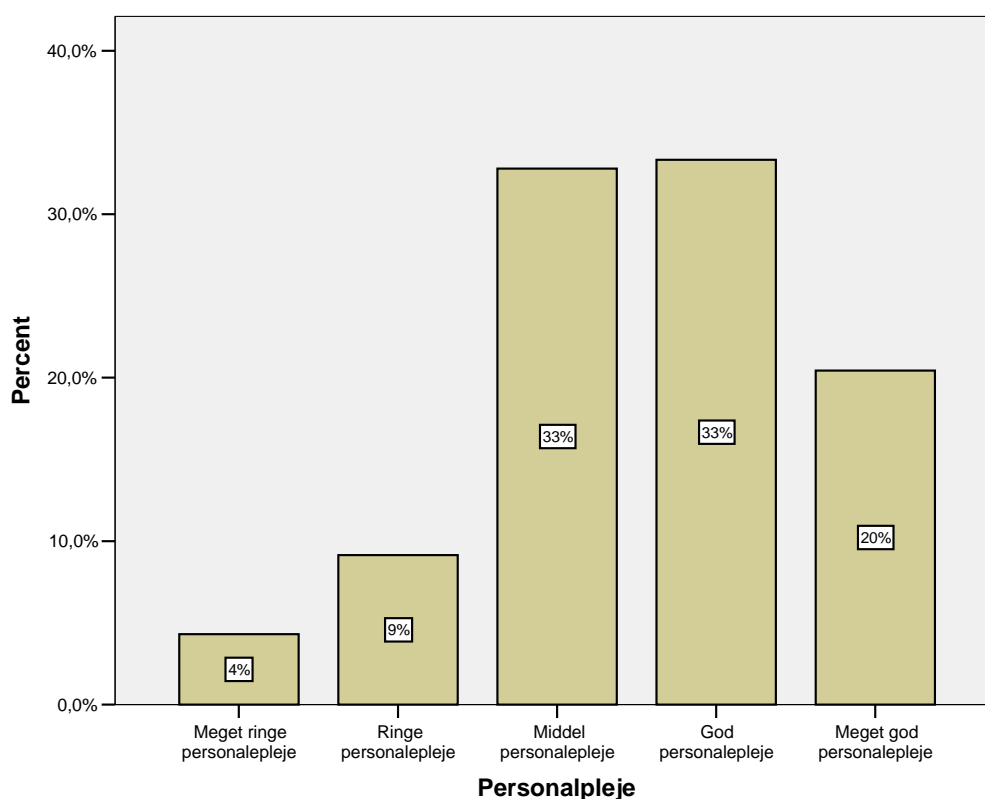
### 5.3.4 Personalepleje

Skalaen, personalepleje på arbejdspladsen, sammenfatter følgende 3 spørgsmål:

- Man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.
- Man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen.
- I hvilket omfang ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel.

Resultaterne viser, at 53 % af medlemmerne vurderer, at der er en “meget god eller god personalepleje” på arbejdspladsen. Modsat er der 13 %, der vurderer personaleplejen til at “være ringe eller meget ringe” (se figur 5.7).

Figur 5.7: Personalepleje. Samtlige køkkenansatte



Særlig ansatte på institutioner m.v. oplever god personalepleje, mens billedet for ansatte på sygehus er mindre godt. På institutioner m.v. oplever 77 % god personalepleje, mens det kun er 37 % af ansatte på sygehuse, som oplever det. For øvrige arbejdspladser er det mellem 50-59 %, som oplever god personalepleje.

Chef/leder oplever hyppigere end medarbejderne, at personaleplejen er god. 47 % af økonoma/assistent oplever således god personalepleje, mens 68-69 % af øvrige stillingskategorier (chef/leder og køkkenledere m.m.) oplever det.

Oplevelsen af god personalepleje er "mindst" udbredt blandt de yngste (op til 40 år) og blandt de ældste (50 år eller derover). I disse to aldersgrupper bedømmes personaleplejen til at være god eller meget god af cirka halvdelen. I midtergruppen er billedet lidt mere positivt. Blandt de 40-49-årige er der således 61 %, der finder personaleplejen god eller meget god. Der er dog kun tale om en tendens, og der er ikke statistisk sikker aldersmæssig forskel.

## 5.4 Mobning

Mobning i arbejdslivet har altid eksisteret, men det er først kommet i mediernes, offentlighedens og forskningens søgelys inden for de seneste år.

Mobning blev beskrevet og defineret i spørgeskemaet. Den anvendte definition er anerkendt i skandinavisk sammenhæng og er bl.a. sammenfaldende med den af Arbejdstilsynet opstillede definition (se AT-vejledning Mobning og seksuel chikane, D.4.2, marts 2002).

I undersøgelsen blev der spurgt, om man havde lagt mærke til, om nogen på arbejdspladsen havde været udsat for (den i spørgeskemaet definerede) mobning inden for de sidste 6 måneder.

15 % af samtlige svarede bekræftende på, at det havde de. Det bekræftende svar optræder stort set lige hyppigt blandt såvel ledere som medarbejdere. Og det angives af såvel de yngre som de ældre køkkenansatte. Køkkenområderne imellem ses visse, men ikke statistisk sikre forskelle. På plejehjem m.m. og i sygehuskøkkener har 18-19 % observeret, at nogen på arbejdspladsen har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder. I selvstændigt køkken og på "anden arbejdsplads" er tilsvarende andel lavere og beskrives af 8-10 %.

Der findes derimod at være en markant og sikker sammenhæng mellem observeret mobning og ledelsesforhold (dårlig personalepleje, manglende støtte fra leder o.l.) og mellem observeret mobning og (dårligt) socialt klima og i forhold til forekomst af rollekonflikter. Der er således markant højere forekomst af observeret mobning på arbejdspladsen, hvor ovenstående forhold beskrives at fungere dårligt sammenlignet med de steder, hvor det modsatte er tilfældet. Sammenhængen er belyst i tabel 5.1 (sammenhængen mobning og rollekonflikter) og tabel 5.2 (sammenhængen mellem mobning og personalepleje)

**Tabel 5.1: Observeret mobning sammenholdt med rollekonflikter. Andele i procent**

	Skalaen: Rollekonflikter				
	Meget lidt	Lidt	Noget	Meget	Virkelig meget
Ja, nogen er udsat for mobning .....	8 %	12 %	19 %	23 %	56 %

(p<.000)

**Tabel 5.2: Observeret mobning sammenholdt med personalepleje. Andele i procent**

	Skalaen: Personalepleje				
	Meget god	God	Middel	Dårlig	Meget dårlig
Ja, nogen er udsat for mobning .....	0	3 %	7 %	12 %	31 %

(p<.000)

## 5.5 Udsat for mobning – og fra hvem?

Der blev også spurgt, om vedkommende *selv* har været udsat for mobning på arbejdspladsen inden for de sidste 6 måneder. 5 % af samtlige svarer 'ja' hertil. De yngre som de ældre køkkenansatte angiver, at de har været udsat for mobning. Og ledere såvel som almindelige medarbejdere angiver at være udsat for mobning. Resultaterne tyder endvidere ikke på, at der er væsentlige forskelle de forskellige køkkener imellem.

De 21 personer i undersøgelsen, der oplever sig udsat for mobning, har svaret på spørgsmålet om, hvem der udøvede mobningen. 5 forskellige svarkategorier var mulige (se tabel 5.3). Der kunne gives flere svar, så summen er ikke 100 %.

**Tabel 5.3: Selv udsat for mobning – fra hvem? (n=21)**

	Ja (antal svar)
Kolleger .....	16
Leder .....	5
Underordnede .....	1
Kunder .....	0
Andre .....	1

Personer, udsat for mobning, oplever især kolleger og/eller leder, som mobberen/mobberne (se tabel 5.3). Kunder, underordnede og "andre" angives stort set ikke.

Deltagerne i undersøgelsen skulle tage stilling til en lang række forskellige helbredssymptomer (spørgsmål 162) og skulle angive, om de inden for de sidste 4 uger havde oplevet nogle af problemerne. I tabel 5.4 sammenlignes forekomsten af helbredssymptomer blandt de 21 mobbede med de øvrige ikke-mobbede. De emotionelle, kognitive og somatiske symptomer er samlet i skalaer, og hyppighed i forekomst (varierende fra *meget ofte*, *ofte*, *indimellem*, *sjældent* til *aldrig*) fremgår af tabel 5.4.

**Tabel 5.4: Helbredsproblemer blandt personer udsat for mobning og ikke-mobbete**

		Udsat for mobning på arbejdspladsen inden for de sidste 6 måneder	
<i>Forekomst:</i>		Ja (n=21)	Nej (n=349)
Emotionelle symptomer	Hyppigt.....	67 %	27 %
	Middel/indimellem .....	28 %	31 %
	Sjældent.....	5 %	42 %
Somatiske symptomer	Hyppigt.....	43 %	34 %
	Middel/indimellem .....	33 %	18 %
	Sjældent.....	24 %	48 %
Kognitive problemer	Hyppigt.....	38 %	25 %
	Middel/indimellem .....	52 %	34 %
	Sjældent.....	10 %	41 %

Ved emotionelle og kognitive helbredsproblemer er forskellen de 2 grupper imellem statistisk signifikant ( $p < 0.01$ ). Ved somatiske symptomer er der statistisk set kun tale om en tendens ( $p = 0.071$ )

Som det fremgår af tabel 5.4 oplever de mobbede sammenlignet med de ikke-mobbete markant hyppigere forskellige typer helbredsproblemer. Især hjertebanken, hovedpine, søvnproblemer, magtesløshed, nedstemthed, rastløshed, svært ved at slappe af og koncentrationsbesvær angives hyppigt af de, der oplever sig udsat for mobning. Disse problemer kan også optræde blandt de ikke-mobbete, men typisk mere sjældent.

Sammenholdt med spørgsmålet om stress finder 26 % af de mobbede at være placeret i den "røde zone" med oplevelsen af at være *ret meget* eller *virkelig meget* stresset. Tilsvarende andel er 5 % blandt de ikke-mobbete.

Resultaterne understreger alt i alt vigtigheden af at være bevidst om, at mobning kan forekomme i køkkenerne og at være på forkant, så problemet opfanges tidligt, og nødvendige foranstaltninger etableres.

## 6 Engagement og håndtering af krav i arbejdet

I dette kapitel er der fokus på det individuelle niveau. Det handler om:

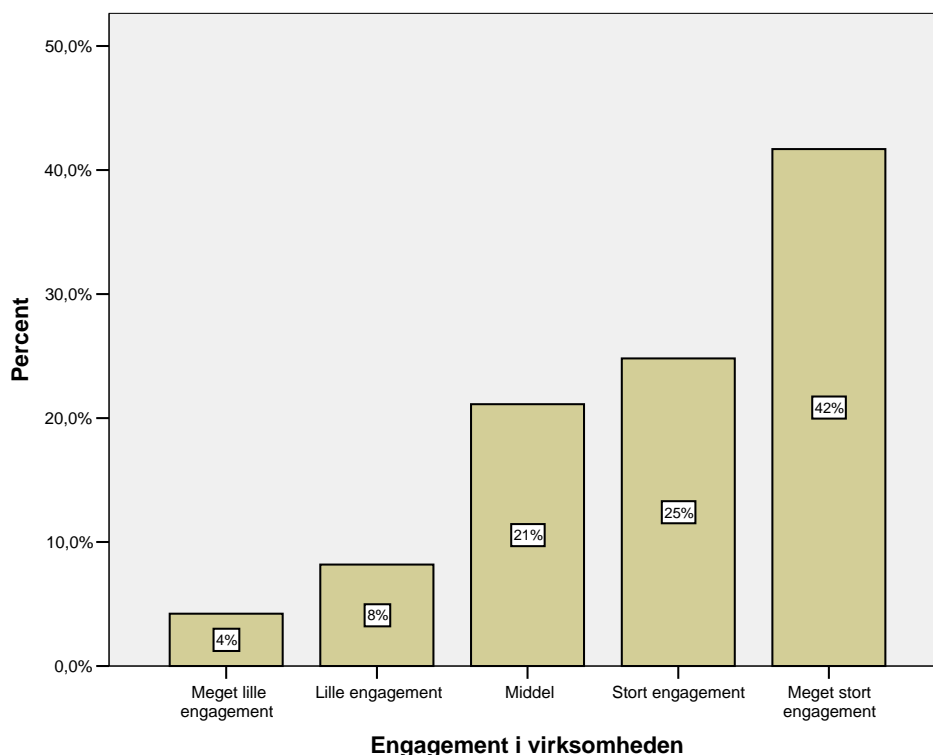
- Engagement i arbejdspladsen.
- Mestring af arbejdet.

### 6.1 Engagement i arbejdspladsen

Engagement i arbejdspladsen defineres som den relative styrke, hvormed individet identificerer sig og involverer sig i en organisation. Engagement i arbejdspladsen indeholder 3 udsagn, hvor man skal give udtryk for, i hvilken grad man er enig i disse påstande. De omhandler, hvorvidt:

- Man omtaler sin arbejdsplads, som et sted, der er godt at arbejde.
- Ens normer og værdier passer godt til de normer og værdier, der er på ens arbejdsplads.
- Man føler sig inspireret af arbejdspladsen til at yde sit bedste.

Figur 6.1: Engagement i virksomheden. Samtlige køkkenansatte



Af figur 6.1 fremgår, at 67 % har stort eller meget stort engagement i arbejdspladsen. 12 % svarer, at de har lille eller meget lille engagement i arbejdspladsen.

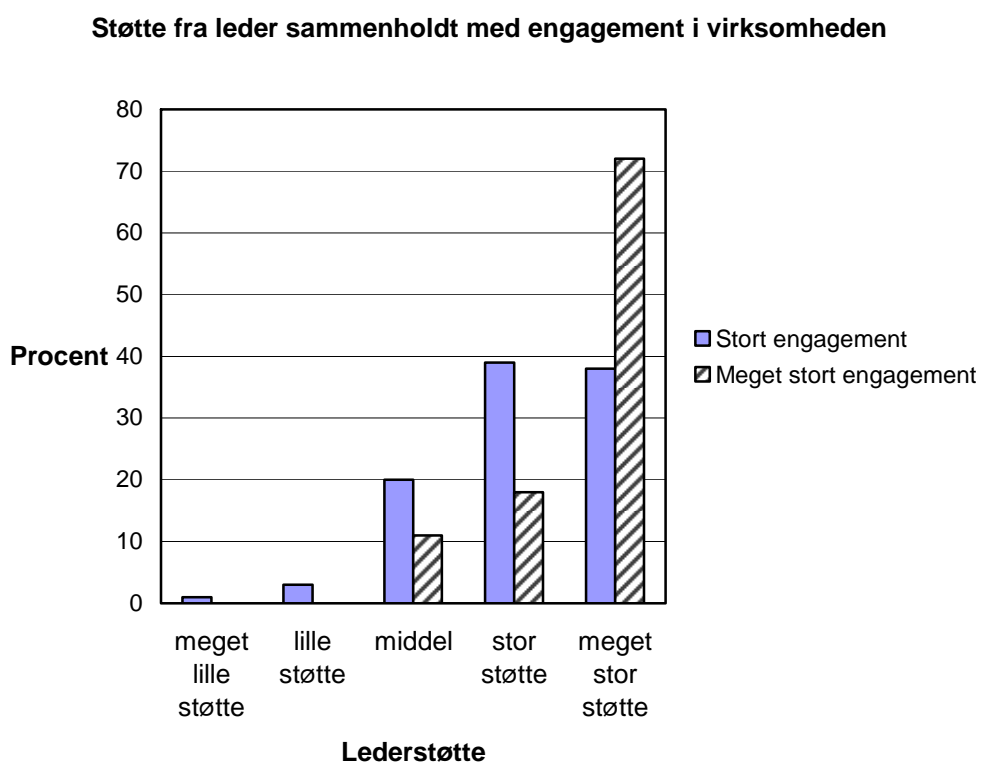
Stort engagement opleves hyppigst af ansatte på institution m.m. og er mindst udbredt blandt ansatte på sygehuse og i kantiner m.m.. 87 % på institutioner m.m. oplever stort engagement. 69 % af ansatte på plejehjem oplever stort engagement, og 63 % af ansatte på selvstændigt køkken oplever det. I kantiner oplever 59 % stort engagement, mens det på sygehuse er 57 %, som oplever stort engagement.

Det store engagement er mest udbredt i ledergruppen (udtrykkes af knap 8 ud af 10). Blandt økonomia/assistent er tilsvarende andel 6 ud af 10.

Der findes, som tendens, at engagementet er mest udbredt blandt ansatte på mellem 40-49 år (72 %). Blandt de yngre under 40 år er tilsvarende andel 58 %.

Forskningen i management viser, at ledelse og engagement er tæt sammenknyttet. Nærværende undersøgelse understøtter dette. Resultaterne viser således, at jo bedre personalepleje, fair ledelse, udviklingsledelse og støtte fra leder, desto mere udbredt er engagementet i virksomheden. Sammenhængen er illustreret i figur 6.2, hvor sammenhængen mellem støtte fra leder og engagement i virksomheden er belyst.

**Figur 6.2**



De steder, hvor lederstøtte opleves at være lille, optræder et stort engagement i virksomheden så at sige ikke. Modsat er det meget udbredt, hvor lederstøtten er meget stor.

## 6.2 Mestring af arbejdet

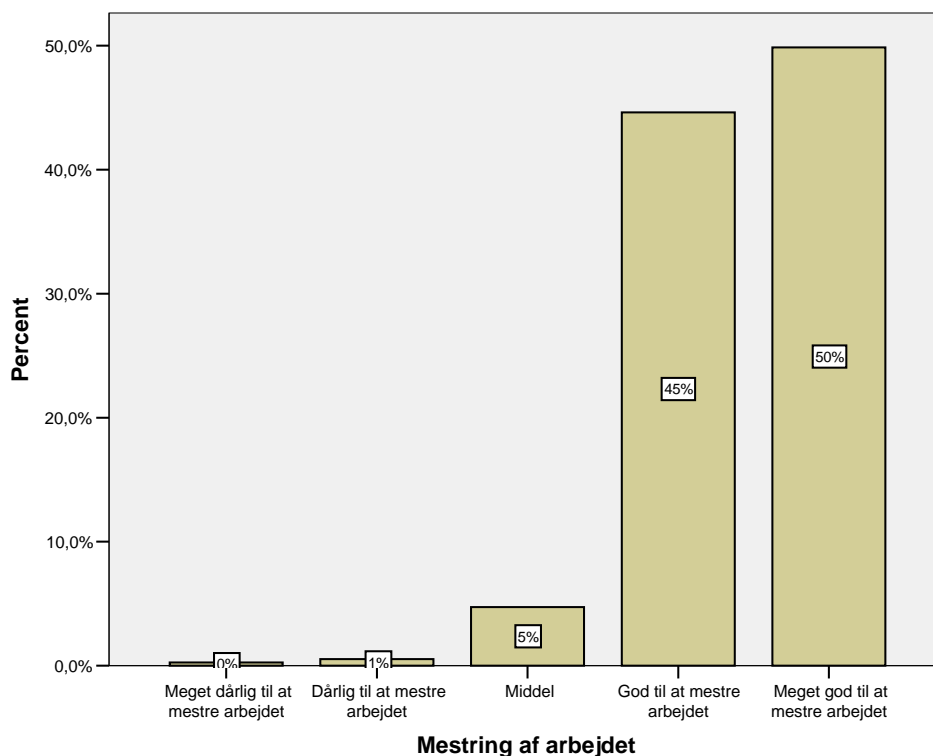
Mestring af arbejdet belyses ud fra, hvordan personen selv synes, om den måde, han/hun udfører sit arbejde på. Der spørges henholdsvis til tilfredshed med:

- Kvaliteten af det arbejde, man udfører.
- Mængden af det arbejde, man får fra hånden.
- Om man er tilfreds med sin evne til at løse arbejdsmæssige problemer.
- Om man synes, man er god til at bevare et godt forhold til kollegerne.

Alt i alt forsøger man med dette indeks at finde frem til, om personen selv er tilfreds med sin måde at klare sig på i forskellige situationer på arbejdet. Mestring i denne forståelse hænger nøje sammen med ens evne til at håndtere krav i arbejdet.

Figur 6.3 viser, at 50 % synes, at deres mestring af arbejdet er meget god, og for 45 % er den god. I medlemmernes egen selvforståelse er deres mestring af arbejdet altså god. Kun 5 % vurderer deres mestring som "middel", og 1 % synes, at de er dårlige til at mestre arbejdet.

**Figur 6.3: Mestring af arbejdet. samtlige køkkenansatte**



Billedet i figur 6.3 varierer ikke betydeligt de forskelle typer køkkener imellem. Tilsvarende konstateres i forhold til de køkkenansattes stilling – om man er leder eller medarbejder.



## 7 Kvalifikationer og faglig udvikling

I undersøgelsen er medtaget spørgsmål om kvalifikationer og faglig udvikling. Faglig kompetence er set i relation til oplevede krav i arbejdet af afgørende betydning for den enkeltes psykiske arbejdsmiljø. Føler man sig dårligt kvalificeret i forhold til arbejdsopgaverne, risikerer man at miste overblikket, lave fejl og dårlig kvalitet og måske i sidste ende miste troen på sig selv. Hvis opgaverne derimod ikke udfordrer ens ydeevne til at "levere sit bedste", så kan arbejdet ende i kedsommelig rutine.

### 7.1 Faglige kompetencer

I tabellen nedenfor ser vi på medlemmernes vurdering af egne faglige kompetencer og muligheder for at anvende disse.

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke
Synes du, at du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i?.....	39 %	53 %	8 %
Synes du, at dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok på dit arbejde?...	39 %	44 %	17 %
Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde? .....	13 %	47 %	40 %

Knap 4 ud af 10 vurderer, at de er klædt rigtigt godt på til opgaven, og en tilsvarende andel finder, at deres faglige kompetencer bliver anvendt godt nok.

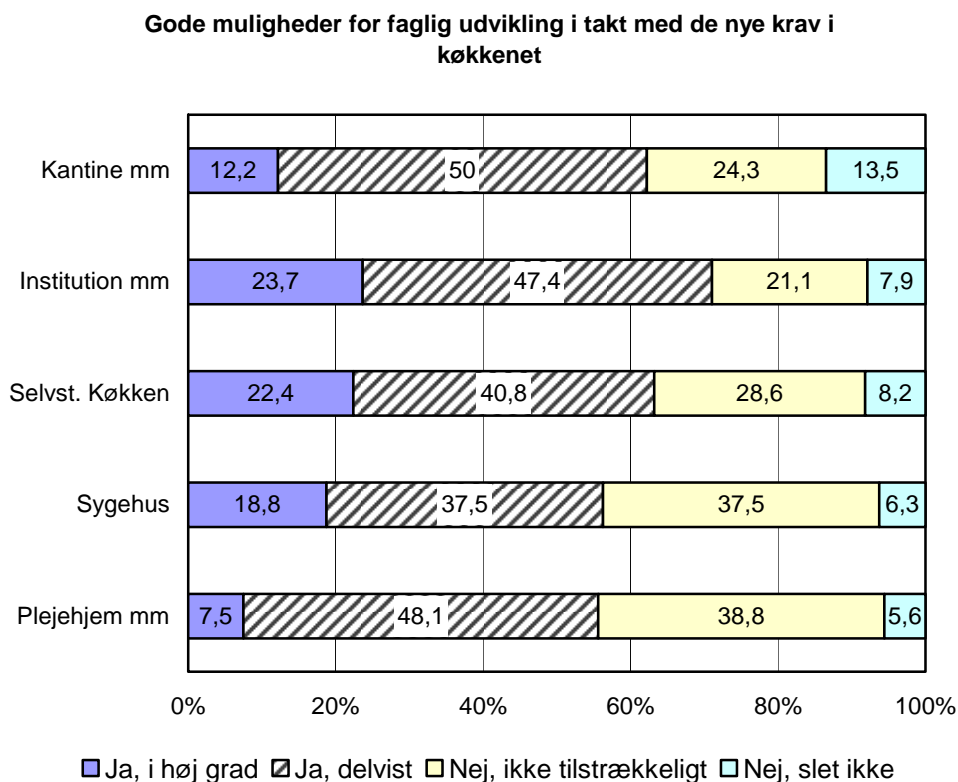
Men tabellen viser også, at over halvdelen kun delvist føler, at deres faglige kompetencer bliver brugt godt nok. Det tyder på, at der ligger kompetencer gemt, der ikke kommer til udfoldelse.

I forhold til at have gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på ens arbejdsområde, er de køkkenansattes vurdering betydelig mere negativ. Kun et klart mindretal (13 %) synes, at det er tilfredsstillende, mens 4 ud af 10 udtrykker klar skepsis og vurderer, at disse muligheder langt fra er tilfredsstillende.

Vurderingen af, at kunne leve fagligt op til de nye krav der vil komme i køkkenet, varierer betydeligt mellem de forskellige typer af køkkener (se

figur 7.1). Skepsisen er mindst udbredt i institutioner m.m. I de øvrige køkkener er det mere et både og.

**Figur 7.1**

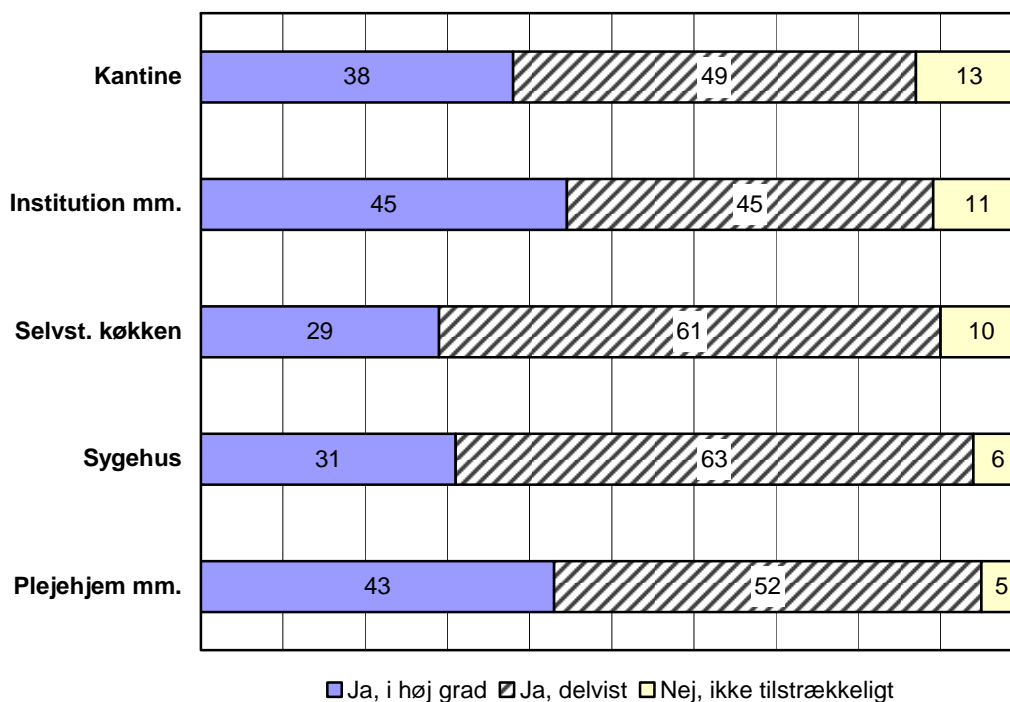


(p < 0.034)

Omkring 4 ud af 10 køkkenansatte udtrykker altså skepsis i forhold til mulighederne for faglig udvikling og opdatering i forhold til fremtiden. Hvordan vurderes så den aktuelle situation fagligt set ude i køkkenerne? Det vil vi belyse og uddybe i det følgende.

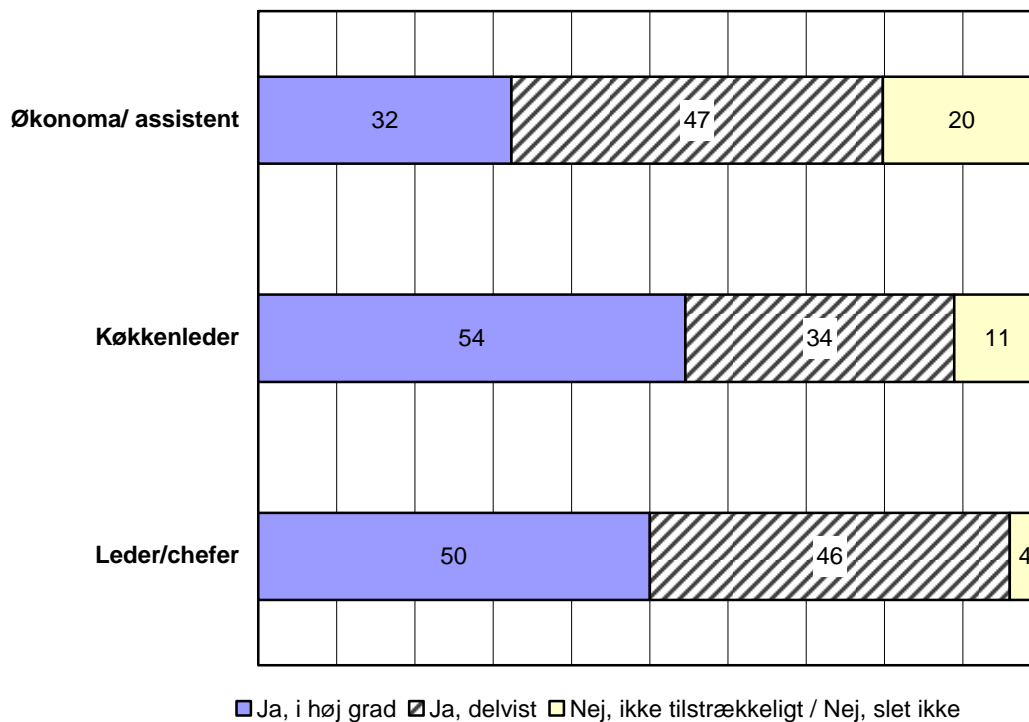
Resultaterne viser, at mellem 5-13 % ikke synes, at de har tilstrækkelige faglige kompetencer til at kunne løse de arbejdsmæssige problemer. Omkring hver anden synes, at det har de delvist, og omkring 4 ud af 10, at de har god faglig baggrund for at løse de daglige opgaver. Som det fremgår af figur 7.2. varierer det ovenfor beskrevne samlede billede lidt køkkenerne imellem. Forskellen er dog ikke markant.

**Figur 7.2: Faglige kompetencer til at løse opgaverne, fordelt på køkkenområder. Procent**



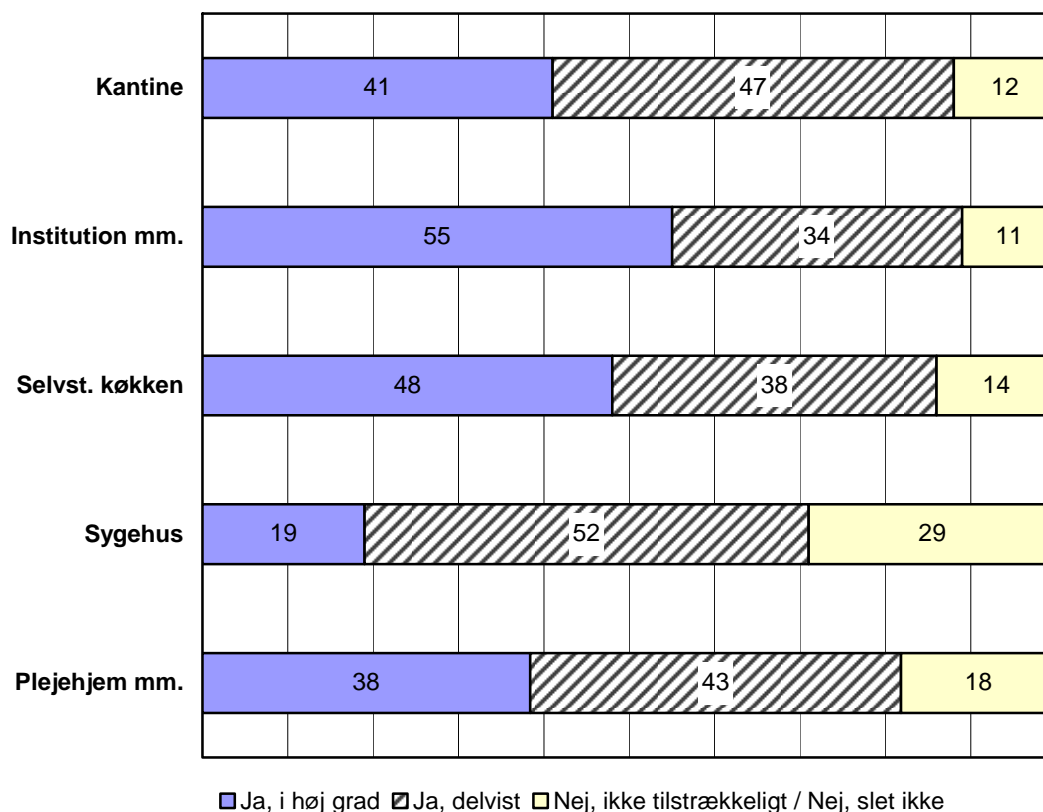
Bliver de faglige kompetencer brugt godt nok i køkkenerne? Det dominerende svar fra økonoma/assistent er: "Delvist, men ikke tilstrækkeligt". Kun hver tredje angiver, at det bliver de i høj grad. Der synes altså at være betydelige skjulte reserver gemt i økonoma/assistent-gruppen. Blandt chef/leder og køkkenledere m.v. synes der også at være plads til udvikling, dog knap så markant som gældende for medarbejderne (se figur 7.3).

**Figur 7.3: Bliver de faglige kompetencer brugt godt nok? Svar fordelt på stillingsgrupper. Procent**



Køkkenansatte på sygehuse synes i mindre grad end andre køkkenområder, at deres faglige kompetencer bruges godt nok på arbejdet (se figur 7.4.). Figur 7.4 viser også, at alle køkkenområder måske med held kunne tage kompetenceanvendelsen op til kritisk eftersyn.

**Figur 7.4: Bliver de faglige kompetencer brugt godt nok? Svar fordelt på stillingsgrupper. Procent**



## 7.2 Fokus på læring og efteruddannelsesmuligheder

I dette afsnit vil vi se på køkkenansattes vurdering af læring i arbejdet. Sker der læring gennem arbejdet? Er der fokus på læring gennem supervision, faglige møder o.l.? Hvordan er mulighederne for opkvalificering?

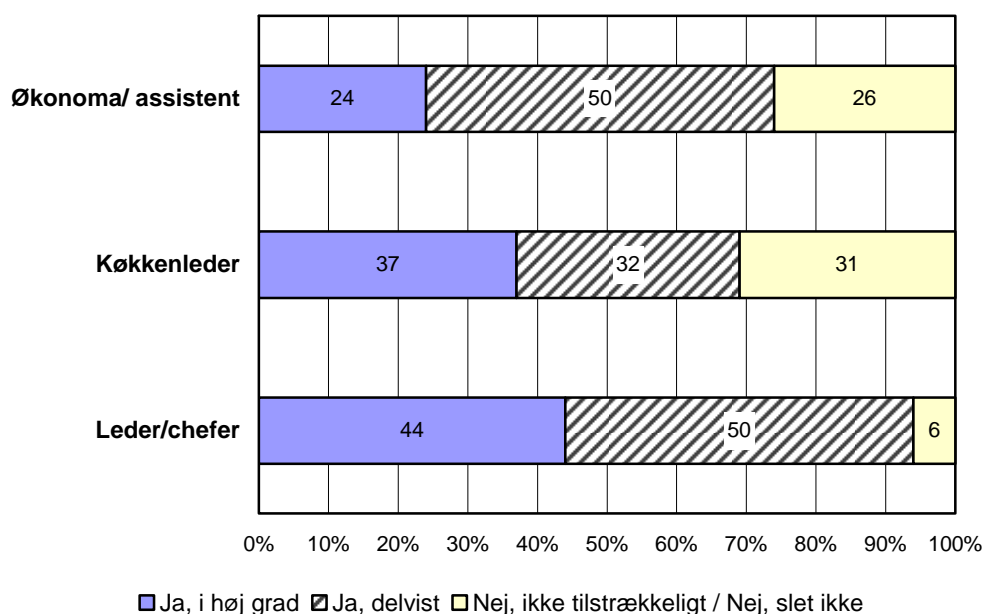
Til start, en oversigt over de samlede resultater.

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke	Total
Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde?.....	29 %	47 %	24 %	100 %
Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision, faglige møder o.l.)? .....	18 %	45 %	37 %	100 %
Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse i dit nuværende arbejde? .....	17 %	39 %	44 %	100 %

Det samlede billede er ikke opløftende. Kun knap 3 ud af 10 synes, at de i høj grad har mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet. Og et endnu mindre mindretal synes, at deres køkken har fokus på læring i arbejdet, og formaliseret efteruddannelsesmuligheder angives af det store flertal at være meget beskedne eller nærmest fraværende.

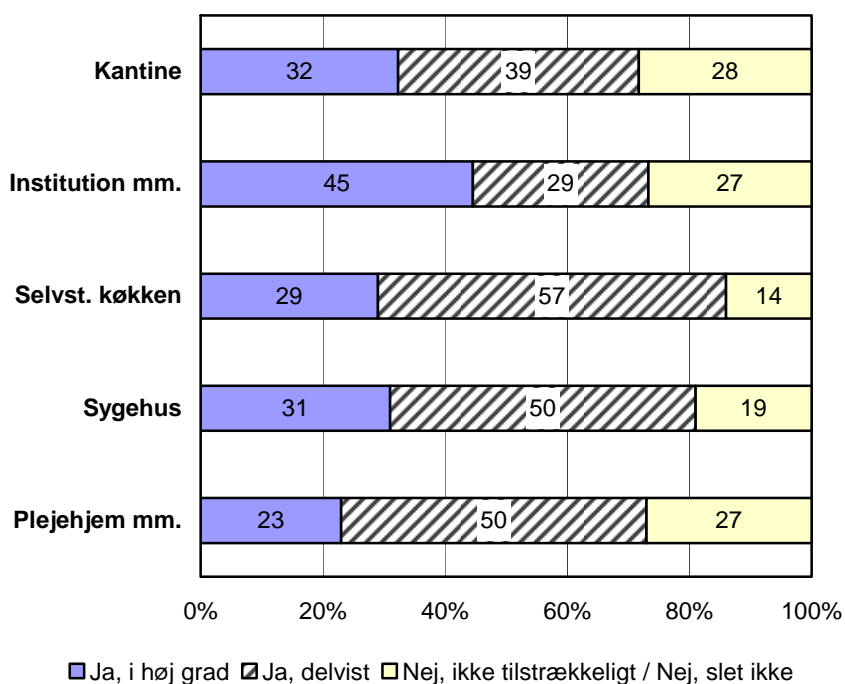
Økonoma/assistent er den gruppe, hvor skepsis i forhold til læring og efteruddannelsesmuligheder er mest udbredt. Billedet ser lidt mere positivt ud i chef/leder gruppen (se figur 7.5).

**Figur 7.5: Har mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet. Svar fordelt på stillingsgrupper**



Inden for de forskellige køkkenområder er det dominerende billede – svarende til det samlede resultat – at mulighederne for læring i arbejdet og deltagelse i kurser og efteruddannelse kun er delvis eller ikke tilstrækkelige.

Figur 7.6: Mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet, fordelt på køkkenområder

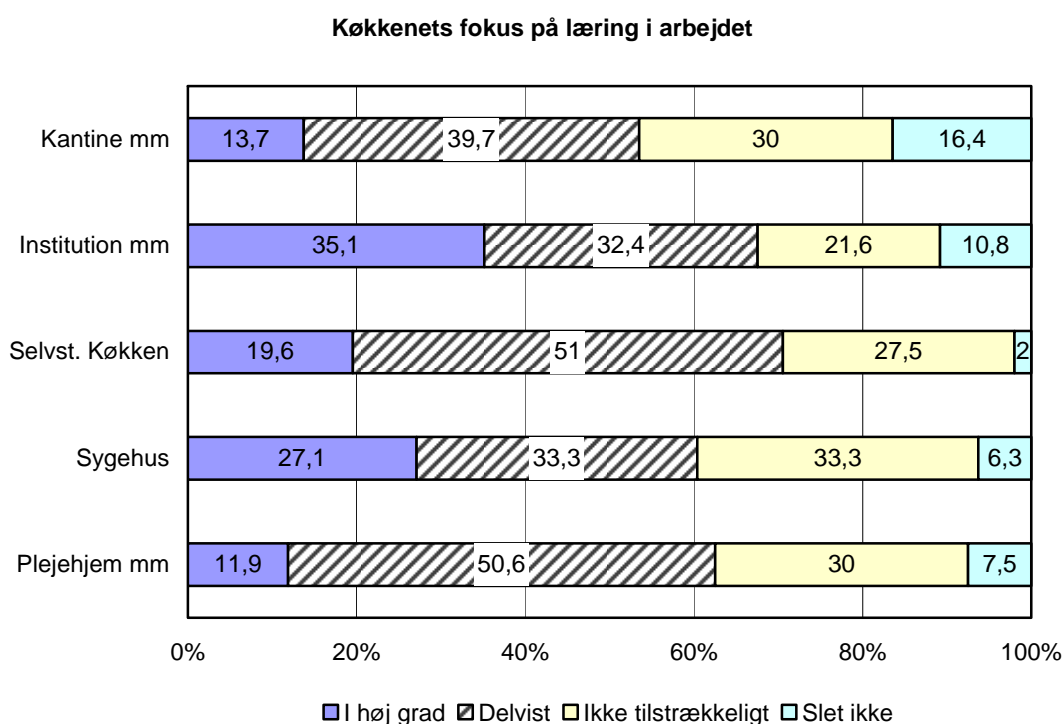


Blandt køkkenansatte, der har været længst i faget (over 21 år), er der flest, der synes, at de i høj grad eller delvist har mulighed for at lære nyt gennem arbejdet. Det angives af 83 %. Blandt de nye i faget (op til 3 års anciennitet) er tilsvarende andel 74 %.

Derudover viser analyserne, at jo kortere arbejdstid desto færre angiver, at de havde mulighed for at lære nyt i jobbet.

Synet på, om køkkenet har fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, faglige møder, supervision mm), varierer, som det kan ses af figur 7.7, betydeligt køkkenerne imellem.

Figur 7.7: Fokus på læring i arbejdet, fordelt på køkkenområder

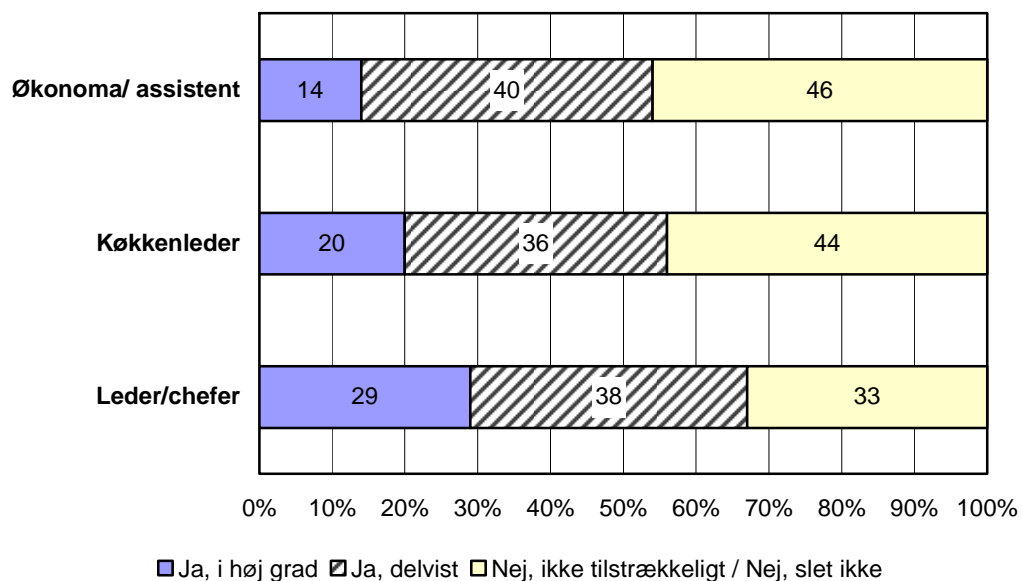


(p<.008)

Fokus på læring er en mulighed for at udvikle og frigøre potentialer og ressourcer i personalet. Og fokus på læring i arbejdet er et centralt element i udviklingen af arbejdspladsen, kvalitet i produkt og service og generelt set for skabelsen af den gode arbejdsplads. Samlet set er det omkring 4 ud af 10, der synes, at der ikke er tilstrækkelig eller slet ikke er fokus på læring i arbejdet i deres køkken. Chef/leder gruppen har en lidt anden mening end økonoma/assistent gruppen. Blandt chef/leder angiver 27 %, at der i høj grad er fokus på læring i arbejdet, mens tilsvarende kun udtrykkes af 15 % af økonoma/assistent. Behovet for forventnings- og holdningsafklaring om spørgsmålet køkkenpersonalet imellem synes påtrængende i visse køkkener.

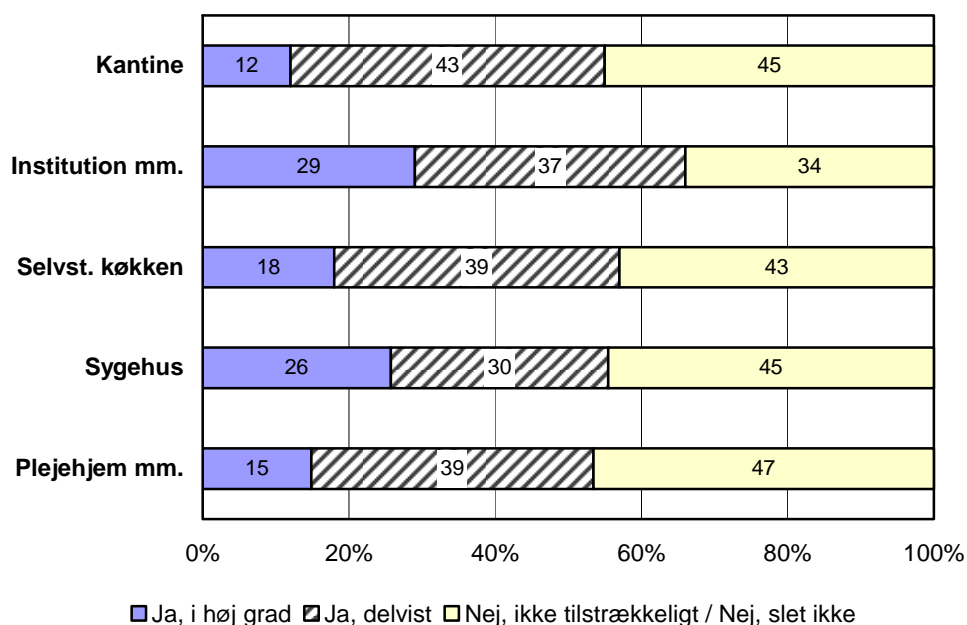
I forhold til mulighed for kurser/efter/videreuddannelse i arbejdet viser resultaterne, at økonoma/assistent angiver lidt hyppigere end øvrige stillingsgrupper, at mulighederne for kurser og efter/videreuddannelse i arbejdet ikke er gode nok (se figur 7.8).

**Figur 7.8: Mulighed for deltagelse i kurser, efteruddannelse o.l., fordelt på stillingsgrupper**



Køkkenpersonalets oplevelse af mulighed for deltagelse i kurser, efter/videreuddannelse varierer lidt, men ikke markant køkkenområderne imellem (se figur 7.9). Samlet set finder 44 %, at de ikke har tilstrækkelige muligheder for deltagelse i kurser eller efteruddannelse. 17 % synes at de er rigtigt gode, mens 38 % angiver at de er delvist tilstrækkelige.

Figur 7.9: Mulighed for kurser, efter/videreuddannelse, fordelt på køkkener



Analyserne viser, at det samlede billede af mulighed for kurser, efter/videreuddannelse genfindes stort set i relation til stilling (leder – medarbejder), og om man er ny eller ældre i faget.

**Opsamling:** Temaet kvalifikationer og faglig udvikling indeholder mange kritiske elementer og udfordringer for de undersøgte køkkener. Hovedparten af de køkkenansatte føler sig ikke optimalt klædt på til opgaven, og endnu flere er skeptiske i forhold til at kunne leve op til fremtidens krav til køkkenerne.

Tidligere undersøgelse af Kost & Ernæringsforbundets (tidligere Økonomaforeningen) område viser, at kursusbudgettet i køkkenerne typisk er meget beskedent. Det i sig selv er en væsentlig barriere for en tilfredsstillende løsning af de store udfordringer. Undersøgelsens resultater tyder dog også på, at der ligger uudnyttede eller oversete faglige ressourcer gemt i mange køkkener. Mange køkkenansatte synes ikke, at deres faglige kompetencer bliver brugt godt nok. Et andet fokuspunkt kunne være øget opmærksomhed omkring læring i arbejdet, der synes at kunne være en mulighed for at ændre det alt i alt kritiske billede, som toner frem i kapitlet.

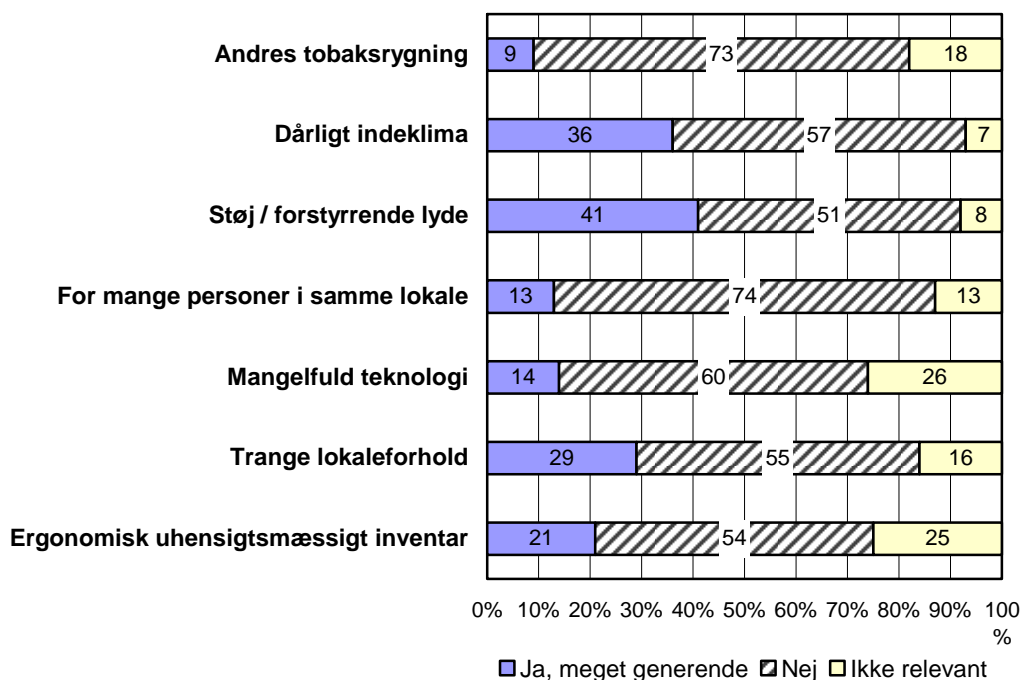
## 8 Fysisk arbejdsmiljø

Tidligere undersøgelser af arbejdsmiljøet i køkkener<sup>4</sup> har vist, at det fysiske arbejdsmiljø i høj grad er et centralt anliggende i køkkenerne. Resultaterne viser bl.a., at langt hovedparten (75 % af alle køkkenansatte) er udsat for en eller flere fysiske eller ergonomiske belastninger i arbejdet (CASA, 2003). Og omkring hver tredje køkkenansat findes at have en lidelse eller sygdom, som de helt eller delvis mener skyldes arbejdet i køkkenet (CASA, 2000)<sup>5</sup>.

I denne undersøgelse er fokus primært på det psykiske arbejdsmiljø, og der er kun lavet en screening af visse elementer i det fysiske arbejdsmiljø.

De køkkenansatte skulle angive, om de oplevede de i figur 8.1 angivne forhold i en sådan grad, at de synes, det er MEGET generende.

Figur 8.1



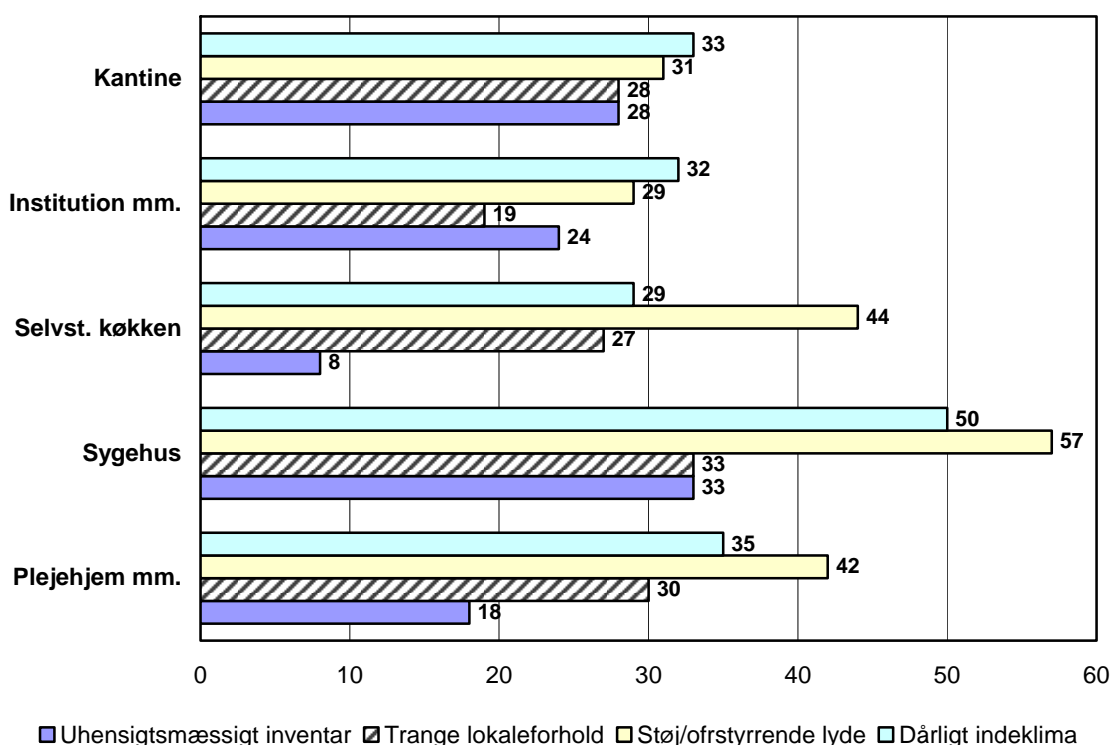
<sup>4</sup> "Om institutionskøkkener. Arbejde, helbred og aktiviteter – status og anbefalinger". Rapport udarbejdet af CASA, juni 2003 til Branchearbejdsmiljøråd, BAR Social- og Sundhed.

<sup>5</sup> "På fuldt blus – spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljøet", udført af CASA for Økonomaforeningen og Forbundet af offentligt ansatte, september 2000.

I sær 2 faktorer skiller sig særligt ud og opleves meget generende, nemlig støj og dårligt indeklima. Trange lokaleforhold og ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar angives som meget generende af mere end hver femte.

I figur 8.2 er medtaget de 4 faktorer, som flest oplever som meget generende. De generende faktorer er vist i relation til de forskellige køkkenområder.

**Figur 8.2: Faktorer i arbejdsmiljøet der opleves meget generende, fordelt på køkkenområder**



Nedenfor sammenlignes de generende faktorer inden for de forskellige køkkenområder med gennemsnittet for samtlige ansatte (landsresultatet). En sådan sammenligning med landsresultatet kan anvendes som indkredsning af pejlemærker og være fokusområder i den forebyggende indsats for at reducere og fjerne belastende faktorer i det fysiske arbejdsmiljø.

**Sygehuse** adskiller sig fra gennemsnittet i negativ retning på alle 4 områder. Især generende støj og dårligt indeklima optræder markant hyppigt. En bred indsats synes altså påkrævet, såfremt målet er at nedbringe de generende faktorer til landsresultatets niveau.

**Plejehjem m.m.:** Afspejler i store træk landsresultatets genebillede.

**Selvstændige køkkener:** Meget generende støj synes her i højere grad end på andre køkkenområder at være et særligt anliggende.

**Institutioner m.m. og kantine m.m.:** Ligner hinanden, hvor begge synes at have behov for særlig fokusering på ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr.

## 9 Arbejde og fritid

### 9.1 Interaktion mellem arbejde og privatliv

Samspelet mellem arbejde og privatliv belyses i undersøgelsen ud fra 2 spørgsmål:

- Om man synes, at de krav, man er udsat for i arbejdet, påvirker ens familieliv på en negativ måde.

Og omvendt:

- Om man synes, at krav fra partner/familie påvirker arbejdet på en negativ måde.

Køkkenpersonalets svar er angivet i tabellen nedenfor.

	Meget sjældent, aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte
Påvirker de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde .....	23	30	38	7	2
Påvirker krav fra din partner/familie dit arbejde på en negativ måde .....	43	43	12	2	0

De 2 spørgsmål behandles særskilt herunder.

Tabellen viser, at ca. 5 ud af 10 svarer, at kravene i arbejdet kun sjældent eller aldrig påvirker familielivet negativt. For knap 1 ud af 10 sker det ofte eller meget ofte, at arbejdet influerer negativt på familielivet.

Chef/leder oplever hyppigere end andre, at kravene i arbejdet påvirker familielivet negativt, idet 21 % svarer, at de ofte/meget ofte oplever det. For øvrige stillinger oplever 7 %, at arbejdet ofte påvirker familielivet negativt.

Jo længere arbejdstid jo hyppigere oplever medlemmerne, at kravene i arbejdet påvirker familielivet negativt. 4 % af ansatte med en arbejdstid på op til 30 timer oplever, at kravene påvirker familielivet negativt, 8 % med en arbejdstid på mellem 31-36 timer oplever det, mens 12 % af dem, der arbejder 37 timer eller mere, oplever det.

Køkkenpersonalet finder, at krav fra partner/familie ikke hyppigt påvirker arbejdslivet. Flere end 8 ud af 10 oplever sjældent eller aldrig, at krav fra partner/familie påvirker arbejdet på en negativ måde.

Resultaterne ved de 2 spørgsmål peger ifølge køkkenpersonalets egne oplysninger altså på, at arbejdet påvirker privatlivet negativt oftere end det modsatte er tilfældet.

## 9.2 Når arbejdsdagen er omme

Hvordan er køkkenpersonalets generelle stemning, når arbejdsdagen er slut, og de begiver sig hjemad? Har det været en god dag eller ej?

Dette aspekt forsøges indfanget med de to spørgsmål i nedenstående tabel.

	Meget ofte	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent, aldrig
Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med.....	26	43	26	5	0
Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen .....	26	46	24	4	0

Næsten 7 ud af 10 medlemmer går ofte eller meget ofte glade hjem og føler, de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med.

Den gode arbejdsdag er mindre udbredt blandt økonoma/assistent sammenlignet med andre stillingsgrupper. Det udtrykkes "kun" af 66 % af økonoma/assistent, mens 79 % af køkkenledere og 75 % af chef/leder ofte oplever, at de går glade hjem, fordi de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med.

Ansatte på institutioner m.m. går hyppigere glade hjem og har haft en god dag, fordi de har følt, at de har lavet et godt stykke arbejde, og/eller fordi der har været en god stemning på arbejdspladsen end køkkenpersonalet i de andre typer køkkener jf. tabellen nedenfor.

	Plejehjem m.m.	Sygehus	Selvst. køkken	Institution m.m.	Kantine m.m.
Jeg går "meget ofte" og "ofte" glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med.....	70	51	72	92	70
Jeg har "meget ofte" og "ofte" haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen.....	73	66	78	87	64

Økonoma/assistent oplever sjældnere end andre, at de har haft en god dag på arbejdspladsen. 68 % oplever ofte en god dag, mens 80 % af køkkenledere og 84 % af chef/leder ofte oplever en god dag med en god stemning.

### 9.3 Arbejdet og dets betydning for privatlivet

Følgende spørgsmål ser på balancen mellem arbejde og fritid. Om medlemmerne oplever at have energi til privat- og fritidslivet, eller om de kommer hjem og er for trætte til aktiviteter.

	Meget ofte	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent, aldrig
Der er en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv .....	22	51	24	3	0
Når jeg kommer hjem efter arbejdet, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil .....	3	19	47	28	4
Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme.....	2	6	26	45	21
Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner .....	2	8	34	38	18

Mere end 7 ud af 10 oplever meget ofte eller ofte en god balance mellem arbejde og privatliv, mens ca. hver fjerde oplever det nogle gange. Kun for få (3 %) er der klar ubalance.

Set i lyset af, at det store flertal oplever, at der er en god balance mellem arbejde og fritid, er det tankevækkende, at knap 7 ud af 10 svarer, at de nogle gange til meget ofte oplever at være for trætte til at lave ting, de gerne vil efter arbejdet. Og knap halvdelen svarer, at de nogle gange til meget ofte oplever, at arbejdet tager for meget tid, som de hellere ville have brugt sammen med familie og venner. Hovedparten (56 %) svarer dog, at de sjældent oplever det. Og resultaterne viser også, at 2/3 kun sjældent oplever, at familie/venner er misfornøjede med, at man virker fraværende og har ringe energi. Ca. 1/4 svarer, at det oplever de nogle gange.

Set under et synes den angivne gode balance mellem arbejde og fritid således ikke entydigt at være helt "afbalanceret", hvor fritiden synes iblandet afsavn og indskrænkninger for en del.

Balance mellem arbejde og privatliv er mest udbredt blandt ansatte på institutioner m.m. og “mindst” for køkkenpersonalet i selvstændige køkkener, centralkøkkener o.l., jf. tabellen nedenfor.

**Balance mellem arbejde og privatliv (andele i procent)**

	Plejehjem m.m.	Sygehus	Selvst. køkken	Institution m.m.	Kantine m.m.
Der er “meget ofte” og “ofte” en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv.....	75	70	64	87	66

Resultaterne viser endvidere, at balance mellem arbejde og privatliv er mindst udbredt blandt chef/leder. 60 % oplever ofte/meget ofte balance, mens 80 % af køkkenledere oplever det, og 73 % af økonoma/assistent ofte/meget ofte oplever det.

Arbejdstid og balancespørgsmålet findes at samvarierte. Jo længere arbejdstid desto færre oplever balance mellem arbejde og privatliv. 84 % af ansatte med en arbejdstid på op til 30 timer oplever ofte/meget ofte balance mellem arbejde og privatliv. Blandt de, der har en arbejdstid mellem 31-36 timer, er tilsvarende andel 80 %, mens andelen reduceres til 64 % blandt de køkkenansatte, der arbejder 37 timer eller mere om ugen.

Tilsvarende tendens findes mellem arbejdstid og træthed. Jo længere ugentlig arbejdstid desto hyppigere oplever de ansatte i køkkenerne at være for trætte til at lave ting, de gerne vil efter arbejdet.

## 10 Stress

Arbejdsbetinget stress er i de senere år kommet højt på dagsordenen både i medier, politisk og på arbejdspladserne. I regeringens arbejdsmiljøprogram frem til 2010 har arbejdsbetinget stress høj prioritet og ved overenskomst-aftalen i 2005 har arbejdsmarkedets parter indgået en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Der er altså gode grunde til at beskæftige sig med temaet stress i denne undersøgelse.

Stressbegrebet anvendes i mange variationer, og der er en del forvirring om begrebets definition – selv blandt forskere.

Når vi anvender begrebet, er det ud fra en definition om, at stress ikke er en sygdom – men en tilstand man befinder sig i, når man belastes. Hvis belastningen har tilstrækkelig styrke eller er længerevarende, kan det have negative helbredsmæssige følgevirkninger og føre til en egentlig psykisk som legemlig sygdom.

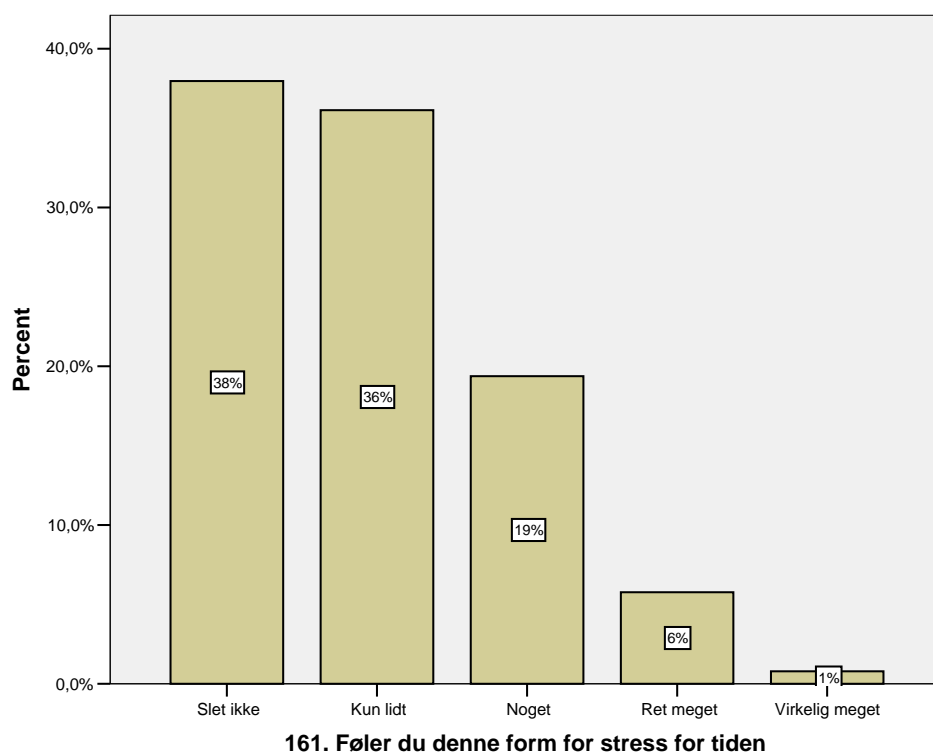
I undersøgelsen er der spurgt til stress på følgende måde:

*“Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.*

*Føler du denne form for stress for tiden?”*

Figur 10.1 viser, at 7 % oplever stress virkelig meget eller ret meget for tiden. 19 % føler noget stress for tiden, mens 36 % kun føler lidt stress for tiden. 38 % føler slet ikke stress for tiden.

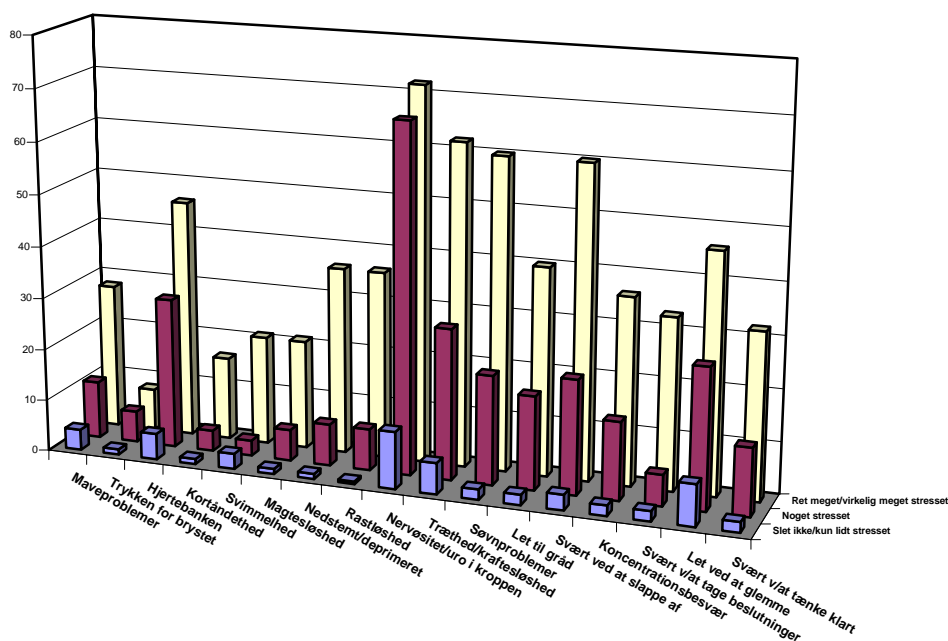
**Figur 10.1**



Cirka hver fjerde ansat i køkkenerne (26 %) oplever altså noget, ret eller virkelig meget stress for tiden.

Hvad dækker stresstilstanden over? Det kan vi få et detaljeret billede af ved at se på andre af undersøgelsens spørgsmål og resultater. De køkkenansatte skulle tage stilling til, om de inden for de sidste 4 uger har oplevet forskellige typer symptomer. Figur 10.2 viser forekomsten af disse forskellige typer somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. I figuren sammenholdes svarene fra de ret meget/virkelig meget stressede, de noget stressede og de ikke-stressede.

**Figur 10.2: Somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. Andel af de stressede/ikke stressede der angiver, at symptomet opleves ofte eller meget ofte**



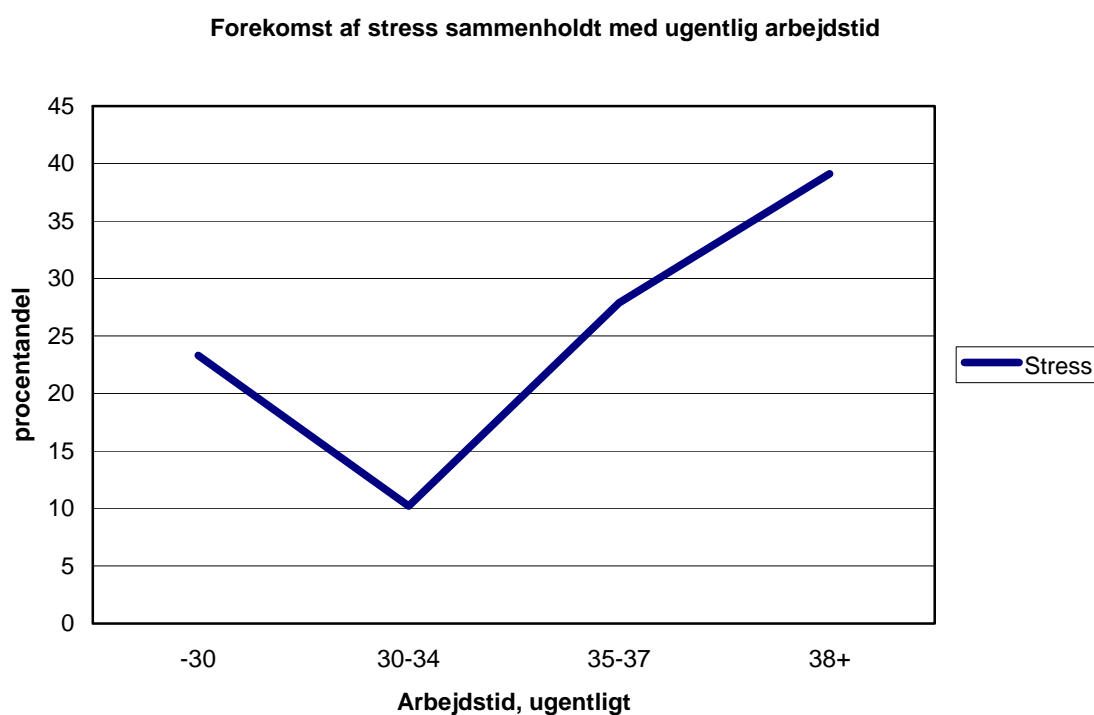
Analyserne viser helt gennemgående en højsignifikant, stærk sammenhæng ( $p < 0.000$ ) mellem oplevelsen af stress og forekomst af såvel somatiske, emotionelle som kognitive symptomer. Analysen viser endvidere, at de forskellige typer symptomer overvejende optræder i en sådant omfang blandt de “noget” stressede, at denne tilstand også må betragtes som uacceptabel.

Stressen er mindst udbredt blandt ansatte på institutioner m.m. 16 % på institutioner oplever *noget*, *ret meget* eller *virkelig meget* stress. På sygehuse er den tilsvarende andel 23 %, som oplever stress, og på plejehjem m.m. oplever 25 % stress.

Stress findes at være mest udbredt blandt ansatte i selvstændigt køkken og i kantiner m.m., hvor mellem 30-32 % oplever *noget*, *ret meget* eller *virkelig meget* stress.

Som det fremgår af figur 10.3 findes der at være en sammenhæng mellem stress og arbejdstid. Sammenhængen er U-formet, hvor forekomst af stress er lavest blandt køkkenansatte med en arbejdsuge på 30-34 timer, og højeste forekomst af stress er blandt køkkenansatte med den længste arbejdsuge (38 timer eller mere).

Figur 10.3



( $p < .006$ )

Mange undersøgelser har påvist en sammenhæng mellem ledelseskvalitet og stress. Denne sammenhæng findes også i nærværende undersøgelse. Tabel 10.1 viser, at i jo højere grad man oplever (jf. gennemgangen af skalerne i tidligere kapitler):

- god støtte fra leder
- fair ledelse
- god personalepleje

desto relativt mindre forekomst af stress.

Tabel 10.1 skal læses på følgende måde. Blandt køkkenansatte, der oplever fx meget lille støtte fra leder, findes 61 % med stress; modsat blandt de, der oplever meget stor støtte fra leder, findes “kun” 17 % med stress.

**Tabel 10.1: Ledelsesforhold og stress. Andele i procent (n=96)**

<b>Støtte fra leder</b>					
	Meget lille	Lille	Middel	Stor	Meget stor
Andel med stress *) .....	63	47	30	29	17
<b>Fair ledelse</b>					
	Meget unfair	Unfair	Middel	Fair	Meget fair
Andel med stress *).....	69	48	30	23	15
<b>Personalepleje</b>					
	Meget ringe	Ringe	Middel	God	Meget god
Andel med stress *).....	53	39	32	21	13

\*) noget, ret meget eller virkelig meget stress

Endvidere viser analyser en markant lavere forekomst af stress blandt de, der oplever at:

- Have et meningsfuldt arbejde.
- Have fastlagte, klare mål for arbejdet.
- Have et arbejde, hvor de ikke skal gøre ting, som de føler, bør gøres anderledes.
- Få den information de behøver for at klare deres arbejde godt.
- Få deres arbejde værdsat af nærmeste leder.
- Have et opmuntrende og støttende arbejdsklima.
- Have de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse arbejdsmæssige problemer.
- Der ikke er støj/generende lyde.
- Have god balance mellem arbejds- og privatliv.
- Få en hjælpende hånd, når der er behov for det.
- Deres leder behandler ansatte retfærdigt og lige.

Forskellige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø kan altså bidrage til og øge risikoen for, at stress opstår.

Beskrivelsen ovenfor indkredser forskellige fokusområder, der kan gøres til genstand for indsats i køkkenerne. Ovenstående resultater antyder også, at der er tale om et komplekst samspil mellem person og miljø, så lette og enkle løsninger findes typisk ikke.



## 11 Sygefravær

Afslutningsvis vil vi også inddrage nogle af undersøgelsens resultater vedrørende sygefravær. Medlemmerne af Kost & Ernæringsforbundet angiver i gennemsnit, at de inden for de sidste 12 måneder har haft 7,2 arbejdsdage, hvor de har været sygemeldt. Dette er en smule lavere end gennemsnittet blandt FT'ere generelt, der er på 7,9 dage. I 2000 var det gennemsnitlige sygefravær blandt medlemmer af Kost & Ernæringsforbundet 7,7 dage. Der kan altså konstateres et lille fald i sygefraværet, der i forvejen i 2000 blev vurderet som værende lavt sammenholdt med andre typer kvindearbejdspladser<sup>6</sup>. Det kan nævnes, at forskning i sygefravær peger på, at selvrapporteret angivelse af sygedage typisk er lidt underdrevet i forhold til de faktiske kendsgerninger. Det ændrer dog ikke på ovenstående konklusioner, da alle data bygger på deltagernes egne oplysninger på det samme spørgsmål.

Både medlemmerne af Kost & Ernæringsforbundet og FT'erne generelt har det seneste år været i arbejde i knap 5 dage, selvom de var syge.

Højt sygefravær er en faktor, der kan afsløre stress på arbejdspladsen. Det viser mange undersøgelser, og nærværende undersøgelse er ingen undtagelse, selvom forskellen mellem stressede og ikke-stressede er mindre markant end, hvad der typisk findes. Medlemmer af Kost & Ernæringsforbundet, der oplever at være stressede (dvs. føler sig *noget*, *meget* eller *rigtigt meget* stressede) har således i gennemsnit haft 8,07 sygedage det seneste år. Personer uden stress har lidt mindre fravær, nemlig i snit 6,98 sygedage.

Resultaterne viser endvidere, at antal sygedage er stigende med alderen (fra 6,91 sygedage sidste år blandt de yngste stigende til 9,63 sygedage blandt de ældste).

Ledernes sygefravær er lavere end medarbejdernes. Ledere med personaleansvar findes således at have 5,17 sygedage i gennemsnit; blandt medarbejderne er gennemsnittet 8,35 sygedage det sidste år.

Der findes en vis variation i forekomst af sygedage sammenholdt med de forskellige områder, hvor køkkenpersonalet er beskæftiget. Plejehjem og institutioner m.m. skiller sig ud fra de andre køkkenområder. I førstnævnte har sygefraværet det sidste år i snit været 8,95 og 8,66 sygedage. På de øvrige områder – sygehuse, selvstændigt køkken og anden arbejdsplads – har sygefraværet i gennemsnit været 4,71 (sygehus), 5,62 (selvstændigt køkken) og 5,31 sygedage (anden arbejdsplads) de sidste 12 måneder.

---

<sup>6</sup> "På fuldt blus – spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljøet", udført af CASA for Økonomaforeningen og Forbundet af offentligt ansatte, september 2000.



# **Bilag**

## Spørgeskema





## Spørgeskema

### Midt i en omstillingstid FTFernes psykiske arbejdsmiljø

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF, har besluttet at gennemføre en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt tilsluttede faglige organisationers medlemmer. Undersøgelsen er en opfølgning på en lignende, som FTF gennemførte i 2001, så udviklingen kan beskrives.

Du er én af de ca. 2.000 personer, der er udtrukket tilfældigt. Vi håber, at du vil medvirke. Ved at besvare spørgeskemaet får du mulighed for at påvirke den kommende indsats på området, og samtidig vil du være med til at bidrage til, hvilken arbejdsmiljøpolitik der skal udformes.

Undersøgelsen gennemføres af CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse), som også lavede undersøgelsen i 2001.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen afhænger af, at så mange som muligt svarer på spørgsmålene. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt og returnere det til CASA i vedlagte svarkuvert (porto er betalt) **senest den 12. september 2006**. Hvis du ikke har returneret skemaet inden denne dato, vil vi tillade os at sende en påmindelse.

Undersøgelsen er tilmeldt Datatilsynet. CASA kan love dig, at din besvarelse behandles fortroligt, og CASA garanterer, at hverken din forening eller din arbejdsplads får dit udfyldte spørgeskema at se. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret. Nummeret, som er stemplet på de enkelte skemaer, bliver kun brugt til at registrere, om spørgeskemaet er blevet returneret til CASA. Det gør vi for at undgå at sende erindringsbreve og ulejlige de, der svarer til tiden.

Hvis du har spørgsmål til undersøgelsen, kan du kontakte undertegnede.

På forhånd tak for din medvirken.

Jørgen Møller Christiansen  
CASA  
Tlf. 3389 0155  
Mail: [jmc@casa-analyse.dk](mailto:jmc@casa-analyse.dk)

Nadia El-Salanti  
CASA  
Tlf. 3389 0162  
Mail: [nes@casa-analyse.dk](mailto:nes@casa-analyse.dk)

---

## Om udfyldelse af spørgeskemaet

Du bedes sætte kryds i kassen  ved det tal, der passer bedst i forhold til dig.

Nogle steder skal du skrive et tal, fx din alder. Her skrives tallet (fødselsåret) ind.

1	9			
---	---	--	--	--

### Vigtigt

Dit udfyldte spørgeskema scannes. **Vi vil derfor bede dig om at sætte dit kryds præcist inde i kassen, så der ikke opstår fejl, når scanneren aflæser dine svar.**

### Ordforklaring

I spørgsmålene er anvendt **klienter/kunder** for alle kategorier af personer, som FTFs forskellige faggrupper kan have kontakt med på deres arbejde. Hvis du har med elever, patienter eller andre kategorier af mennesker at gøre, skal du bare tænke på dem, når du besvarer spørgsmålene.

---

Her kommer nogle spørgsmål om dit nuværende arbejde. Hvis du har flere job, skal du besvare spørgeskemaet ud fra din hovedbeskæftigelse – det arbejde, du bruger flest timer på.

1. Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

Antal år:

---

2. Hvor længe har du i alt arbejdet inden for dit nuværende arbejde?

Antal år:

---

3. Hvor i landet er din arbejdsplads beliggende?

Skriv venligst postnummer:

---

4 Stilling er du ansat som...

*Kun et kryds*

- |                                 |                          |    |
|---------------------------------|--------------------------|----|
| Cheføkonoma .....               | <input type="checkbox"/> | 1  |
| Souschef.....                   | <input type="checkbox"/> | 2  |
| Ledende økonoma.....            | <input type="checkbox"/> | 3  |
| Afdelingsøkonoma.....           | <input type="checkbox"/> | 4  |
| Køkkenleder .....               | <input type="checkbox"/> | 5  |
| Kostfaglig eneansvarlig .....   | <input type="checkbox"/> | 6  |
| Kantineleder .....              | <input type="checkbox"/> | 7  |
| Økonoma .....                   | <input type="checkbox"/> | 8  |
| Køkken-/ernæringsassistent..... | <input type="checkbox"/> | 9  |
| Elev.....                       | <input type="checkbox"/> | 10 |
| Andet:(skriv venligst)_____     | <input type="checkbox"/> | 11 |

---

5. Hvor længe har du været ansat i din nuværende stillingsbetegnelse på arbejdspladsen?

Antal år:

---

6. Hvilken type arbejdsplads er du ansat på?

*Kun et kryds*

- |  |                          |    |
|--|--------------------------|----|
| Plejehjem, ældrecenter, aktivitetscenter o.l. .... | <input type="checkbox"/> | 1  |
| Sygehus.....                                       | <input type="checkbox"/> | 2  |
| Selvstændigt køkken, centralkøkken o.l. ....       | <input type="checkbox"/> | 3  |
| Vuggestue, integreret institution.....             | <input type="checkbox"/> | 4  |
| Døgninstitution, boenhed .....                     | <input type="checkbox"/> | 5  |
| Leve-bo miljøer .....                              | <input type="checkbox"/> | 6  |
| Højskole, kursuscenter eller lignende skoler.....  | <input type="checkbox"/> | 7  |
| Cafeteria kaserne, fængselsvæsen.....              | <input type="checkbox"/> | 8  |
| Kantine .....                                      | <input type="checkbox"/> | 9  |
| Andet:(skriv venligst)_____                        | <input type="checkbox"/> | 10 |

---

**7. Hvor mange ansatte er der på den arbejdsplads/institution, hvor du arbejder?** (Den lokalt afgrænsede arbejdsplads, fx skole, sygehusafdeling, bankafdeling, daginstitution) *Kun et kryds*

- 1-9 ansatte.....  1
- 10-19 ansatte.....  2
- 20-49 ansatte.....  3
- 50-99 ansatte.....  4
- 100-499 ansatte.....  5
- 500 ansatte eller flere.....  6
- 

**8. Hvem er din arbejdsgiver?** *Kun et kryds*

- Kommune .....  1
- Amt .....  2
- Stat .....  3
- Offentligt ejet/koncessioneret virksomhed .....  4
- Privat virksomhed.....  5
- Selvejende institution .....  6
- 

**9. Hvordan er din nuværende ansættelse?** *Kun et kryds*

- Fast ansat.....  1
- Vikariat/vikarbureau.....  2
- Projektansat/kontraktansat (tidsbegrænset) .....  3
- Ansæt på timeløn .....  4
- I arbejdstilbud, aktivering eller lignende .....  5
- Selvstændig.....  6
- Anden form for ansættelse .....  7
- Arbejdsløs.....  8
- 

**10. Beskæftigelse. Er du i øjeblikket...** *Kun et kryds*

- Heltidsansat.....  1
- Deltidsansat.....  2
- Ingen fast arbejdstid ifølge kontrakt/aftale? .....  3
-

---

**11. Hvordan er din arbejdstid placeret?**

*Kun et kryds*

- Fast dagarbejde.....  1
- Skiftende mellem dag og aften.....  2
- Skiftende mellem dag, aften, nat.....  3
- Fast aftenarbejde .....  4
- Fast natarbejde.....  5
- Fast weekendarbejde .....  6
- Andet (skriv): \_\_\_\_\_  7
- 

**12. Hvor mange timer plejer du at arbejde alt i alt om ugen?**

*(inklusive over-/merarbejde)*

Antal timer i hovedjob:

Antal timer i evt. bijob:

---

**13. Er du leder?**

*Kun et kryds*

- Ja, leder **med** personaleansvar.....  1
- Ja, leder **uden** personaleansvar ..... (Gå til spørgsmål 14)  2
- Nej ..... (Gå til spørgsmål 14)  3
- 

**13. a Hvis ja til at være leder med personaleansvar:**

**Hvor stort et personale har du ansvaret for?**

*Kun et kryds*

- 1-10 personer .....  1
- 11-25 personer .....  2
- 26-50 personer .....  3
- Over 50 personer .....  4
-

## Spørgsmål om krav i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Oft	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
14. Er din arbejdsmængde så ujævnt fordelt, at det hoer sig op? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15. Er du nødt til at arbejde over? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. Er det nødvendigt for dig at arbejde i meget højt tempo? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17. Har du for meget at lave på dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18. Kræver dit arbejde fysisk uholdenhed? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19. Kræver dit arbejde, at du skal tage hurtige beslutninger? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20. Er din arbejdsopgaver så svære, at de er vanskelige at løse? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21. Kræver dit arbejde maksimal opmærksomhed? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22. Arbejder du under tidspres? (fx snævre deadlines)? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23. Forekommer der forstyrrende afbrydelser i dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24. Kræver dit arbejde, at du skal træffe komplicerede beslutninger? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26. Er dit arbejde ensformigt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27. Gentager du de samme arbejdsrutiner med få minutters mellemrum? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28. Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig burde være bedre uddannet til for at udføre? ..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
29. Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
30. Er der positive udfordringer i dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
31. Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32. Kræver dit arbejde, at du får ny viden og nye færdigheder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34. Er det muligt for dig at have social kontakt med dine kolleger, mens du arbejder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
35. Hvis du laver fejl i dit arbejde, er det så forbundet med risiko for personskade? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
36. Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

<b>37. Indebærer dit arbejde kontakt med kunder/klienter, elever m.m.?</b>	<i>Kun et kryds</i>
Nej ..... (Gå til spørgsmål 41)	<input type="checkbox"/> 1
Ja, mest <i>direkte</i> kontakt (ansigt til ansigt eller telefonkontakt).....	<input type="checkbox"/> 2
Ja, mest <i>indirekte</i> kontakt (via mail, post, telefax osv.).....	<input type="checkbox"/> 3
Ja, stort set lige meget indirekte og direkte kontakt.....	<input type="checkbox"/> 4

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
<b>38.</b> Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>39.</b> Skal du tage imod og behandle klager fra klienter/kunder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>40.</b> Synes du, at du har et godt forhold til dine klienter/kunder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

<b>41. Har du det seneste år i dit arbejde været udsat for...</b>	<i>Sæt kun et kryds i hver linie</i>	
	Ja	Nej
a. fysisk vold? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
b. psykisk vold, trusler om vold? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
c. været vidne til voldelige episoder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
d. røveri? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
e. chokerende, traumatiske oplevelser (fx vidne til dødsfald, personskade?).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
f. udsat for hærværk, fx rudeknusning, din bil-/cykeldæk skåret op, andre af dine ting ødelagt?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

**Hvis "ja" ved spørgsmål 41a og 41b om udsat for fysisk vold eller trusler om vold i dit arbejde. (Hvis nej ved de 2 spørgsmål, gå til spørgsmål 46)**

<b>42. Hvor mange gange har du i dit arbejde været udsat for vold/trusler i de sidste 12 måneder?</b>	<i>Sæt kun et kryds</i>
1-2 gange .....	<input type="checkbox"/> 1
3-5 gange .....	<input type="checkbox"/> 2
6-10 gange .....	<input type="checkbox"/> 3
Flere end 10 gange .....	<input type="checkbox"/> 4

<b>43. Har den vold/trusler om vold, du har været udsat for de sidste 12 måneder været så alvorlig, at du...</b>	<i>Sæt kun et kryds i hver linie</i>	
	Ja	Nej
blev chokeret eller bange? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Fik synlige mærker eller skader på kroppen? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

---

**44. Hvem udøvede volden/truslerne om vold, du var udsat for?***Sæt kun et kryds i hver linie*

	Ja	Nej
Person, som jeg servicerede (patient, klient, elev o.l.).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Pårørende (familie, ven m.v.) til ovennævnte person .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Kollega.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Leder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Underordnet (medarbejder).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Andre.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

---

**45. Hvad bestod volden/truslerne i?***Sæt kun et kryds i hver linie*

	Ja	Nej
Fysisk overfald – slag, spark, krads o.l. ....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Brug af genstande, fx kastede ting, anvendte slag“våben”, kniv eller andre redskaber? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Truende adfærd.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Psykisk eller verbal aggression .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Spyttet på .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Ukvemsord/verbalt tilsvinet .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Trusler rettet mod min nærmeste familie, børn m.v. ....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Skriftlige trusler, fx mail, brev .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Hærværk mod mine ejendele .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1

---

**Rolleforventninger**

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
46. Er der fastlagt klare mål for dit arbejde?...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
47. Ved du helt klart, hvad der er dit ansvarsområde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
48. Ved du helt nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
49. Skal du gøre nogen ting i dit arbejde, som du føler burde gøres anderledes? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
50. Får du arbejdsopgaver, som du ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
51. Stilles der uforenelige krav til dig fra to eller flere personer?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
52. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier? ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

---

## Indflydelse på arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
53. Hvis der er flere måder, du kan gøre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
54. Kan du påvirke den arbejds mængde, du får? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
55. Kan du selv bestemme dit arbejdstempo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
56. Kan du selv bestemme, hvornår du vil holde pause? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
57. Kan du selv bestemme, hvor længe du vil holde pause? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
58. Kan du selv bestemme din arbejdstid (flekstid)? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
59. Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdstid/vagtskema? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
60. Kan du påvirke beslutninger om, hvilke personer du skal arbejde sammen med? .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
61. Kan du selv bestemme, hvornår du har kontakt til klienter/kunder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
62. Kan du påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
63. Oplever du, at der er en person eller organisation, der varetager dine interesser? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

## Forudsigelighed og forandringer i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
64. Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
65. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
66. Går der rygter om ændringer på din arbejdsplads? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
67. Tror du på, at du om to år har et arbejde, som du finder lige så attraktivt som dit nuværende arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

68. Har der på din arbejdsplads inden for det seneste år været gennemført væsentlige forandringer, fx sammenlægning, oprettelse eller lukning af afdeling/afsnit, ændrede arbejdsopgaver eller organisering af arbejdet, omrokering af personale eller lignende betydelige ændringer?

Sæt kun et kryds

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| Ja.....  | <input type="checkbox"/> 1 |
| Nej, men der er aktuelle planer/diskussioner<br>Herom..... (Gå til spørgsmål 70) | <input type="checkbox"/> 2 |
| Nej ..... (Gå til spørgsmål 70)  | <input type="checkbox"/> 3 |
| Ved ikke/er ny på arbejdspladsen ..... (Gå til spørgsmål 70)                     | <input type="checkbox"/> 4 |

69. Hvis ja i spørgsmål 68: Synes du, at de(n) gennemførte forandringer har haft betydning (positivt eller negativt) for din arbejdssituation?

Sæt kryds i  ved det tal på linien, som er mest dækkende i forhold til dig

-5    -4    -3    -2    -1    0    1    2    3    4    5

Meget negativ  
betydning

Ingen væsentlig  
betydning

Meget positiv  
betydning

## Mestring af arbejdet

Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
--------------------------------------	----------	----------------	------	------------------------------

Kun et kryds i hver linie

- |  |                            |                            |                            |                            |                            |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 70. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? .....              | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 71. Er du tilfreds med den mængde arbejde, du får lavet? .....                   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 72. Er du god til at håndtere arbejdsmæssige problemer?.....                     | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 73. Synes du, at du er god til at bevare et godt forhold til dine kolleger?..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 74. Får du tilbagemelding om kvaliteten af det arbejde, du udfører? .....        | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 75. Kan du umiddelbart selv vurdere, om du har gjort dit arbejde godt?.....      | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

## Socialt samspil

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
76. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine kolleger? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
77. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra din nærmeste leder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
78. Hvis du har brug for det, er dine kolleger så villige til at lytte, hvis du har arbejdsmæssige problemer? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
79. Hvis du har brug for det, er din nærmeste leder så villig til at lytte, hvis du har arbejdsmæssige problemer? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
80. Hvis du har brug for det, kan du så snakke med dine venner om problemer på dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
81. Bliver dit arbejde værdsat af din nærmeste leder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

## Mobning og seksuel chikane

**Mobning** (Chikane, ubehagelige drillerier og fornærmelser, forfølgelse, udelukkelse fra fællesskabet) er et problem på nogle arbejdspladser og for nogle ansatte. For at kunne kalde noget mobning, må det gentage sig over en længere periode og personen, der mobbes, må have vanskeligheder med at forsvare sig selv. Det er **ikke** mobning, hvis to personer, der er lige "stærke", har en konflikt, **eller** hvis hændelsen kun sker én gang.

82. Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder? *Kun et kryds*

Ja.....  1

Nej.....  2

83. Har du selv været udsat for mobning på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder? *Kun et kryds*

Ja.....  1

Nej.....  2

---

**84. Hvis ja, fra hvem?***Sæt gerne flere krydser*

Kolleger .....	<input type="checkbox"/>	1
Leder .....	<input type="checkbox"/>	1
Underordnede.....	<input type="checkbox"/>	1
Klienter/kunder .....	<input type="checkbox"/>	1
Andre .....	<input type="checkbox"/>	1

---

**Seksuel chikane** kan både være af psykisk og fysisk karakter. Seksuel chikane kan udøves af bestemte personer imod andre, eller der kan være tale om, at selve miljøet opleves som krænkende. For at kunne kalde noget seksuel chikane, må det finde sted systematisk over en periode (afhængig af grovheden), og den, det går ud over, oplever det som uvelkomment og ubehageligt og har svært ved at sige fra. Eksempler på seksuelt chikane kan være: Berøringer, bemærkninger om krop, påklædning m.v., hentydninger i ord og billeder med seksuelt indhold, forringelser af arbejdsvilkår som gengæld for afvist kontakt.

*Sæt kun et kryds i hver linie*

	Ja	Nej
85. Har du været udsat for seksuel chikane fra andre personer på din arbejdsplads inden for det sidste år? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
86. Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har følt sig seksuelt chikaneret inden for det sidste år? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

---

**Ledelse**

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
87. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at tage del i vigtige beslutninger? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
88. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at sige fra, når du har en anden mening?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
89. Gør din nærmeste leder noget for, at du kan udvikle dine færdigheder? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
90. Tager din nærmeste leder sig af problemer, så snart de dukker op? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
91. Fordeler din nærmeste leder arbejdet retfærdigt og upartisk? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
92. Behandler din nærmeste leder de ansatte retfærdigt og lige? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
93. Er forholdet mellem dig og din nærmeste leder årsag til, at du bliver stresset? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

---

---

**94. Stoler du på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen/institutionen?***Kun et kryds*

Meget lidt eller slet ikke .....	<input type="checkbox"/> 1
Lidt .....	<input type="checkbox"/> 2
Noget .....	<input type="checkbox"/> 3
Meget .....	<input type="checkbox"/> 4
Virkelig meget .....	<input type="checkbox"/> 5

---

**Arbejdspladskultur**

---

	Meget lidt eller slet ikke	Lidt	Noget	Meget	Virkelig meget
--	----------------------------------	------	-------	-------	-------------------

---

**Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?***Kun et kryds i hver linie*

<b>95.</b> Konkurrencepræget? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>96.</b> Opmuntrende og støttende? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>97.</b> Mistroisk og mistænksomt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>98.</b> Afslappet og behageligt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>99.</b> Stift og regelstyret? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

---

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
--	-----------------------------------	----------	----------------	------	------------------------------

---

*Kun et kryds i hver linie*

<b>101.</b> Tager de ansatte på din arbejdsplads selvstændige initiativer? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>102.</b> Opmuntres de ansatte på din arbejdsplads til at komme med ideer til forbedringer? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>103.</b> Er der tilstrækkelig kommunikation i din afdeling? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>104.</b> Har du bemærket, om mænd og kvinder behandles ulige på din arbejdsplads? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>105.</b> Har du bemærket, om ældre og yngre medarbejdere behandles ulige på din arbejdsplads? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>106.</b> Belønnes man (ros, penge, opmuntning), når man har gjort et godt stykke arbejde på din arbejdsplads? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>107.</b> Tager man sig godt af de ansatte på din arbejdsplads? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>108.</b> I hvilket omfang interesserer ledelsen sig for de ansattes helbred og trivsel? ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

---

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Oft	Meget ofte eller altid
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
<b>109.</b> Påvirker de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>110.</b> Påvirker krav fra din partner/familie dit arbejde på en negativ måde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Er der noget af nedenstående, der passer på dig og dine arbejdskolleger/personalet på din arbejdsplads?**

	Ja, passer i høj grad	Ja, passer i nogen grad	Nej, passer ikke rigtigt	Nej, passer slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
<b>111.</b> Arbejdspladsen/afdelingen er præget af konflikter personalet imellem .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>112.</b> Der er ofte skænderier/grænsestridigheder faggrupperne imellem .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>113.</b> Vi er for dårlige til at give hinanden en hjælpende hånd, når der er behov for det.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>114.</b> Der er et rigtigt godt samarbejde blandt personalet på min arbejdsplads .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>115.</b> Der er et rigtigt godt samarbejde med de andre faggrupper, som jeg arbejder med i det daglige .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
<b>116.</b> Vi har et rigtigt godt forhold til andre afdelinger/-parter, som vi samarbejder med .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**117. Indgår du i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen?**

*Sæt kun et kryds*

Ja, og den fungerer godt .....	<input type="checkbox"/> 1
Ja, men den fungerer mindre godt .....	<input type="checkbox"/> 2
Nej .....	<input type="checkbox"/> 3

## Kvalifikationer og faglig udvikling

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt	Nej, slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
118. Synes du, at du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
119. Synes du, at dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok på dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
120. Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
121. Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse i dit nuværende arbejde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
122. Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision faglige møder o.l.).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
123. Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

## Fysisk arbejdsmiljø

Oplever du nogle af følgende forhold i dit arbejde i en sådan grad, at du synes, det er **MEGET** generende?:

	Ja meget generende	Nej	Ikke relevant for mig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>			
124. Ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr (lejer, senge, borde, stole, o.l.)?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
125. Trange lokaleforhold (fx for lidt plads, for meget inventar eller udstyr i samme lokale) så arbejdet vanskeliggøres? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
126. Mangelfuld teknologi, edb-programmer o.l.? .	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
127. For mange personer i samme arbejdslokale?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
128. Støj/forstyrrende lyde? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
129. Dårligt indeklima?.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
130. Andres tobaksrygning .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

---

## Engagement i virksomheden/institutionen

Følgende påstande handler om dit engagement i den virksomhed/institution, du arbejder i. Marker i hvilken grad du er enig eller enig i disse påstande

	Helt uenig	Delvis uenig	Neutral	Delvis enig	Helt enig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
131. Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed/institution er et godt sted at arbejde .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
132. Mine normer og værdier passer godt med de normer og værdier, der er i denne virksomhed/institution .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
133. Denne virksomhed/institution inspirerer mig virkelig til at yde mit bedste.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

---

## Tilfredshed med arbejdet

	Ja	Ja, delvis	Nej
134. Synes du, at din løn er retfærdig i forhold til din indsats? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med følgende?:

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
135. Din arbejdstid .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
136. De mennesker, du arbejder sammen med .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
137. Det fysiske arbejdsmiljø .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
138. Det psykiske arbejdsmiljø .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
139. Måden din afdeling ledes på .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
140. Måden dine evner bruges på .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
141. De udfordringer, som dit arbejde indebærer .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
142. De betingelser, dit arbejde foregår under .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
143. Dit job som helhed, alt taget i betragtning .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**144. Jeg tænker ofte på at sige op!**  
**Hvor enig er du i dette udsagn?**

*Kun et kryds*

Helt uenig .....	<input type="checkbox"/>	1
Delvist uenig .....	<input type="checkbox"/>	2
Hverken enig eller uenig.....	<input type="checkbox"/>	3
Delvist enig .....	<input type="checkbox"/>	4
Helt enig .....	<input type="checkbox"/>	5

**Belastninger i arbejdet**

**I hvor høj grad oplever du nedenstående?**

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad					
<i>Kun et kryds i hver linie</i>										
<b>145.</b> Udmatter dit arbejde dig følelsesmæssigt? .....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>146.</b> Føler du dig frustreret af dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>147.</b> Føler du dig udbrændt på grund af dit arbejde? .....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig					
<i>Kun et kryds i hver linie</i>										
<b>148.</b> Føler du dig udkørt, når din arbejdsdag er slut?.....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>149.</b> Er du udmattet om morgenen ved tanken om endnu en dag på arbejdet? .....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>150.</b> Føler du, at hver time er en belastning for dig, når du er på arbejde? .....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>151.</b> Har du overskud til at være sammen med din familie og venner i fritiden?.....	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5

---

## Arbejde og fritid

I hverdagen oplever man mange små og store glæder. Hvor ofte er nedenstående sket for dig inden for det seneste halve år?:

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig			
<i>Kun et kryds i hver linie</i>								
152. Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
153. Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5			
<b>154. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv?</b> (Sæt kryds ved det tal nedenfor, hvor det passer bedst til din opfattelse)								
En af de <b>mindst vigtige</b> ting i mit liv	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	En af de <b>vigtigste</b> ting i mit liv

---

## Forholdet mellem arbejde og fritid

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent eller aldrig
<i>Kun et kryds i hver linie</i>					
155. Der er en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
156. Når jeg kommer hjem efter arbejdet, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
157. Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
158. Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

---

## Spørgsmål om din trivsel og dit helbred

<b>159. Hvordan er dit helbred alt i alt nu sammenlignet med for et år siden?</b>	<i>Kun et kryds</i>
Meget bedre nu end for et år siden .....	<input type="checkbox"/> 1
Noget bedre nu end for et år siden .....	<input type="checkbox"/> 2
Nogenlunde det samme nu som for et år siden .....	<input type="checkbox"/> 3
Noget dårligere nu end for et år siden .....	<input type="checkbox"/> 4
Meget dårligere nu end for et år siden .....	<input type="checkbox"/> 5

**160. Disse spørgsmål drejer sig om, hvordan du har det, og hvordan du har haft det inden for de sidste 4 uger.**

(Svar sådan som det passer bedst for dig)

Hvor stor en del af tiden inden for de <i>sidste 4 uger</i> ...	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	Slet ikke
<i>Kun et kryds i hver linie</i>						
Har du følt dig veloplagt og fuld af liv? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været meget nervøs? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været så langt nede, at intet har kunnet opmuntre dig? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du følt dig rolig og afslappet? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været fuld af energi? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været trist til mode? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du følt dig udslidt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du været glad og tilfreds? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Har du følt dig træt? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

**161. Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.**

**Føler du denne form for stress for tiden?**

*Kun et kryds*

Slet ikke .....	<input type="checkbox"/> 1
Kun lidt .....	<input type="checkbox"/> 2
Noget .....	<input type="checkbox"/> 3
Ret meget .....	<input type="checkbox"/> 4
Virkelig meget .....	<input type="checkbox"/> 5

---

## Symptomer

**162. Tag stilling til hvert punkt og marker, hvor ofte du inden for de sidste 4 uger har oplevet følgende problemer:**

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig
	<i>Kun et kryds i hver linie</i>				
Ondt i maven eller problemer med maven.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Trykken for brystet eller bryst smerter.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hjertebanken .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Kortåndethed .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svimmelhed.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Spændinger i forskellige muskler ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hovedpine .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svedtendens.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Magtesløshed/hjælpeløshed .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Nedstemthed/deprimeret.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Rastløshed .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Nervøsitet eller uro i kroppen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Træthed eller kraftsløshed .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Søvnproblemer .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Let til gråd.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svært ved at slappe af .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Koncentrationsbesvær .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svært ved at tage beslutninger .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Let ved at glemme.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Svært ved at tænke klart .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**163. Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder?**

Ca. antal dage:

**164. Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de sidste 12 måneder?**

Ca. antal dage:

---

## Personlige data

165. Hvornår er du født?.....

Årstal:

1	9			
---	---	--	--	--

---

166. Er du...?

*Kun et kryds*

Kvinde.....

1

Mand.....

2

---

167. Oprindelig nationalitet. Hvilket land er du født i?

*Kun et kryds*

Danmark.....

1

Andet land

(end Danmark) Skriv venligst:.....

2

---

168. Er du...

*Kun et kryds*

Gift eller samboende? .....

1

Enlig (ugift)? .....

2

Enlig (fraskilt eller enke/enkemand)? .....

3

---

169. Har du hjemmeboende børn?

*Kun et kryds*

Ja.....

1

Nej.....

2

Hvis ja, hvor mange? .....

Antal:

--	--

Hvor mange af disse er under 7 år? .....

Antal:

--	--

