



Kost & Ernæringsforbundet: Psykisk arbejdsmiljø og helbred

Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø 2012



**Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Karen Albertsen og
Studertermedhjælp Christian Thornfeldt**

December 2012



KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET: PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG
HELBRED, KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET
Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Karen Albertsen og Christian
Thornfeldt
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

December 2012

INDHOLD

Indhold 3

INDLEDNING 4

1 Konklusion 6

2 Dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø 12

2.1 Krav i arbejdet 13

2.2 Arbejdets indhold og organisering 20

2.3 Samarbejde og ledelse 24

2.4 Utryghed i arbejdet 26

2.5 Arbejde-privatliv konflikt 28

3 Social kapital 30

3.1 Social kapital 31

3.2 Social kapital og andre dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø 32

3.3 Social kapital og konsekvenser i det psykiske arbejdsmiljø 33

4 Forandringer i en krisetid 36

4.1 Forandringer inden for de seneste 24 måneder 36

4.2 Konsekvenser af forandringer 44

5 Vold, trusler, mobning og chikane 46

5.1 Mobning 47

5.2 Vidne til mobning 50

5.3 Vold og trusler om vold 52

5.4 Konsekvenser af mobning 53

6 Fysisk arbejdsmiljø 56

6.1 Stillingstype 57

6.2 Arbejdspladstype 58

7 Udtræk, svarprocenter, dataindsamling og analyse 59

INDLEDNING

Denne rapport indeholder resultaterne fra en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af Kost & Ernæringsforbundet. Undersøgelsen er igangsat af FTF, som i 2011/2012 gennemførte en stor undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt 21 af FTFs medlemsorganisationer.

Undersøgelsen er udsendt til 1.407 medlemmer af Kost & Ernæring og 959 har besvaret, svarende til en svarprocent på 68,2.

Der indgår primært spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø i spørgeskemaet samt enkelte spørgsmål om det fysiske arbejdsmiljø, højde, vægt og motionsvaner. En stor del af spørgsmålene, som stilles i undersøgelsen, er standardiserede skalaspørgsmål, der måler det psykosociale arbejdsmiljø samt et antal enkeltspørgsmål som fx måler vold og chikane¹. Skalaer og enkeltspørgsmål er udviklet og afprøvet i en række undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø gennemført af de nordiske arbejdsmiljøinstitutter. De er bredt anerkendt og anvendt i arbejdsmiljøforskning og -undersøgelser i en lang række lande.

Kost & Ernæring har ønsket en rapport, som beskriver og analyserer det psykiske arbejdsmiljø for medlemmerne.

Det er ikke muligt at analysere endsige rapportere alle de spørgsmål, som er stillet i spørgeskemaet. Repræsentanter for Kost & Ernæring har i samarbejde med TeamArbejdsliv udvalgt de temaer, som præsenteres i denne rapport.

Rapporten er primært en rapport af Kost & Ernærings data, men der sammenlignes både med FTF og med landsdækkende undersøgelser, hvor det er muligt og aktuelt.

Som et gennemgående tema analyseres data efter en opdeling i arbejdspladstype og stillingsbetegnelse.

På næste side vises et overblik over respondenter fordelt på baggrundsvariable.

I inddelingen af stillingsbetegnelse er de tre grupper defineret på følgende måde:

Chefer/ledere: Cheføkonoma, kostfaglig chef, mad - og måltidschef e.l., souschef, ledende økonoma, afdelingsøkonoma.

Køkkenleder: Køkkenleder, kostfaglig eneansvarlig, kantineleder, klinisk diætist og PB i ernæring og sundhed.

Basispersonale: Køkken-/ernæringsassistent, økonoma, ernæringshjælper.

¹ De fleste spørgsmål har enten deres oprindelse fra Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010, tredækker undersøgelsen fra 2005 (begge udført af Det Nationale Forskningsinstitut for Arbejdsmiljø) eller QPS-Nordic spørgeskemaet.

Beskrivelse af undersøgelsespopulationen

	Procent	N
Arbejdspladstype		
Plejhjem og modtagerkøkken	33%	275
Vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljø	17%	138
Skoler og kantiner	19%	156
Sygehus	14%	118
Selvstændigt køkken/central køkken	15%	126
Andet	2%	14
Stillingsbetegnelse		
Chefer/ledere	11%	92
Køkkenledere m.v.	20%	168
Basispersonale	67%	557
Andet	1%	10
Køn		
Mand	1%	11
Kvinde	99%	842
Alder		
39 år og derunder	22%	184
40-49 år	36%	305
50 år og derover	43%	364
Funktion		
Leder med personaleansvar	15%	126
Leder uden personaleansvar	13%	109
Medarbejdere	72%	616
Anciennitet i faget		
0-10 år	21%	177
11-20 år	26%	223
21 år eller over	53%	452
Anciennitet på arbejdsplads		
0-3 år	31%	262
4-10 år	33%	284
11 år eller over	36%	306
Arbejdstid, timer /uge		
Op til 30 timer	18%	150
31-36 timer	26%	219
37 timer eller flere	56%	464

1 KONKLUSION

Kost & Ernærings psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med arbejdsmarkedet som helhed

Kost & Ernæring adskiller sig fra andre på arbejdsmarkedet ved at have lavere krav til at arbejde meget og højere krav til tempo i arbejdet. Dette kan lyde som en modsætning, men kan forklares ved, at kost- og ernæringsmedarbejderen har rigtig travlt i løbet af en arbejdsdag, men når man går hjem, er man færdig med sine arbejdsopgaver for den dag. Kost & Ernæring oplever væsentlig lavere følelsesmæssige krav end et gennemsnit på arbejdsmarkedet, men afviger ikke på skalaen om at skjule følelser. Forklaringen er primært, at den gennemsnitlige ansatte inden for Kost & Ernæring har lav grad af kontakt til de brugere/kunder, som man udfører arbejdsopgaver for.

Det er positivt, at der er en højere oplevelse af både rolleklarhed og social støtte fra overordnede, samt at der opleves færre konflikter mellem arbejde og privatliv. Til gengæld rapporterer medlemmerne af Kost og Ernæring væsentligt højere utryghed i arbejdet end landsgennemsnittet fra 2005. Der er i sammenligning med landsgennemsnittet meget få, som bliver udsat for vold og trusler om vold, mens andelen som er udsat for mobning og vidne til mobning ligger tættere på landsgennemsnittet. Andelen som er udsat for seksuel chikane ligger også under landsgennemsnittet.

Sexchikane, fysisk vold og trusler om vold stammer typisk fra brugere (kunder, klienter, patienter, elever mv.) og forudsætter for det meste, at der er en fysisk nærhed mellem den ansatte og brugeren/kunden. Mange af de ansatte i Kost & Ernæring arbejder adskilt fra brugeren/kunden og møder fx kun denne i forbindelse med servering af maden. Dette forklarer i stort omfang den lave eksponering.

Mobning sker i langt højere grad fra ledere og kolleger mens brugere/kunder spiller en mindre rolle. Ansatte inden for Kost & Ernæring har ledere og kolleger som andre på arbejdsmarkedet, hvilket er en del af forklaringen på, hvorfor mobning og at være vidne til mobning ligger på niveau med landsgennemsnittet.

Kost & Ernærings psykiske arbejdsmiljø set i forhold til landsgennemsnit for ansatte					
Skala/spørgsmål	NAT2008 ²	NFA2005 ³	NAK2010 ⁴	K & E	Forskel*
<i>Krav i arbejdet (skala 0-100)</i>					
Kvantitative krav - arbejde meget			44	38,0	6,0
Krav til tempo i arbejdet			54	65,0	-11,0
Følelsesmæssige krav			45	36,9	8,1
Krav om at skjule følelser		50,6		51,0	-0,4
<i>Arbejdets indhold og organisering (skala 0-100)</i>					
Udviklingsmuligheder		65,9		67,9	2,0

² Det nationale Arbejdsmiljø Tværnsnitstudie 2008 (NFA)

³ Det Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø 2005

⁴ Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010 (NFA)

Mening i arbejdet			80	79,2	-0,8
Belønning			57	57,9	0,9
Involvering på arbejdspladsen		60,9		63,9	3,0
Forudsigelighed		57,7	60	58,9	-1,1
Forstyrrelser i arbejdet	37			33,2	3,8
<i>Samarbejde og ledelse (skala 0-100)</i>					
Rolleklarhed		73,5		81,4	7,9
Ledelseskvalitet		55,3		56,3	1,0
<i>Utryghed (skala 0-100)</i>					
Utryghed i arbejdet		23,7		39,9	-16,2
<i>Arbejde-privatliv konflikt (skala 0-100)</i>					
Konflikter mellem arbejde og privatliv			32	26,3	5,7
<i>Trivsel og velbefindende (skala 0-100)</i>					
Generelt selv vurderet helbred ('meget godt' + 'godt')			77%	73%	-4%
<i>Vold, trusler og chikane (Ja %)</i>					
Udsat for fysisk vold			8%	1%	7%
Udsat for trusler om vold			12%	2%	10%
Udsat for mobning			13%	10%	3%
Vidne til mobning			21%	25%	-4%
Uønsket seksuel opmærksomhed		3%		1%	2%
*) Forskel er regnet så et plus udtrykker en forbedring og et minus udtrykker en forværring Grøn farve markerer positive forskelle på mindst 5 point på skalaer Rød farve markerer negative forskelle på mindst 5 point på skalaer Spørgsmål som er opgjort i procent farves ikke					

Kost & Ernæring's psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med FTF

I tabellen neden for er Kost & Ernærings psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med gennemsnittet for 21 FTF-organisationer.

Kost & Ernæring adskiller sig markant fra FTF ved at ligge betydeligt mere positivt på fire ud af de fem skalaer, som handler om Krav i arbejdet. De ansatte inden for Kost & ernæring oplever væsentligt færre krav til at arbejde meget, væsentligt færre krav om at skulle træffe beslutninger og krav om at skjule følelser. Der er særligt lave følelsesmæssige krav for Kost & Ernæring, hvilket kan have at gøre med, at der ikke er direkte kontakt til brugere/kunder i samme omfang som de fleste andre FTF'ere har i deres arbejde. Krav til tempo i arbejde ligger til gengæld højere end hvad gælder FTF'erne generelt.

I relation til skalaer om arbejdets indhold og organisering ligger Kost & Ernæring mærkbart lavere end FTF'erne som gennemsnit i forhold til udviklingsmuligheder i arbejdet, mens de i væsentligt mindre grad oplever forstyrrelser i arbejdet. Forstyrrelser i arbejdet handler om arbejdsopgaver, som tager tid fra kerneopgaven.

Besvarelsen af skalaer om samarbejde og ledelse ligner i hovedtræk den, man finder blandt FTF'erne. Dog er der for Kost & Ernæring mærkbart færre rollekonflikter og mærkbart lavere social støtte fra kolleger. Fra andre FTF-områder som arbejder tæt med kunder, klienter, patienter og elever er høje følelsesmæssige krav, modsvaret af høj social støtte fra kolleger. Fraværet af at arbejde med kunder, klienter, patienter og elever kan muligvis forklare den lave social støtte. En anden forklaring kan være, at en del af medlemmerne af Kost & Ernæring er de eneste fra faggruppen på deres arbejdsplads og derfor kan opleve lavere støtte fra kolleger, hvis de definerer kollegaer som værende egen faggruppe.

Utryghed i arbejdet er mærkbart højere end gennemsnittet for FTF'erne. Den højere utryghed kan fx forklares med at mange medlemmer af Kost & Ernæring udfører arbejdsopgaver, som i en længere periode har været udsat for nedskæringer og udliciteringer set i sammenhæng med det yderligere pres, som den aktuelle krise i samfundet forårsager.

Medlemmerne af Kost & Ernæring er stort set ikke udsat for fysisk vold og trusler om vold sammenlignet med et gennemsnit af FTF'ere, mens de er udsat for seksuel chikane, mobning og vidne til mobning i samme omfang som FTF'ere. Konsekvenser af at være mobbet er et markant højere sygenævær (gå syg på arbejde), markant højere oplevelse af at være stresset, højere udbrændthed, lavere psykisk velbefindende, lavere energi og lavere selv vurderet helbred. En reduktion af antallet af mobbede vil således kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø markant for de, der er udsat.

Kost & Ernæring går i gennemsnit knap en dag mere syg på arbejde end gennemsnittet for FTF'erne, mens der ikke er signifikante forskelle på sygefravær og hvor stor en andel af sygefraværet, som skyldes det psykiske arbejdsmiljø.

Mange af organisationerne i FTF er kendetegnet ved, at de både har en høj grad af kontakt til kunder, klienter, elever og patienter i udførelsen af deres arbejde. En stor del af FTF'erne har fulgt en mellemlang videregående uddannelse, hvor de forberedes til et arbejdsmarked, hvor det forventes, at man deltager meget aktivt i at udvikle sine arbejdsopgaver og sit fag. Medlemmer af Kost & Ernæring har i modsætning hertil en lavere grad af kontakt til de brugere/kunder, som de udfører arbejdet for, hvilket ses tydeligt i en lavere score på skalaen for følelsesmæssige krav i arbejdet. Det er en lavere andel med en mellemlang videregående uddannelse hos Kost & Ernæring, hvilket kan være med til at forklare, at medlemmerne generelt oplever lavere udviklingsmuligheder og langt færre forstyrrelser i arbejdet og lavere konflikter mellem arbejdsliv og privatliv. Tilsammen giver det et billede af medlemmerne, som er i overensstemmelse med, at mange ansatte i Kost & Ernæring har et mere manuelt præget arbejde, uden megen bruger- og kundekontakt og et arbejde, hvor man i højere grad får gjort et dagsværk færdigt til fyraften, hvor man ikke behøver at spekulere på arbejdet, når man er kommet hjem.

Kost og Ernæring 2011 set i forhold til FTF 2011				
Skala/spørgsmål	FTF 2011	K & E	Forskel*	Signifikans**
<i>Psykisk arbejdsmiljø (skala 0-100)</i>				
Kvantitative krav - arbejde meget	48,8	38,0	10,8	S
Krav til tempo i arbejdet	60,1	65,0	-4,9	S
Følelsesmæssige krav	58,3	36,9	21,4	S
Krav om at skjule følelser	59,6	51,0	8,6	S
Forstyrrelse i arbejdet	47,5	33,2	14,3	S

Beslutningskrav	68,1	55,6	-12,5	S
Indflydelse	49,6	52,8	3,2	S
Udviklingsmuligheder	73,8	67,9	-5,9	S
Involvering på arbejdspladsen	67,2	63,9	-3,3	S
Forudsigelighed	57,3	58,9	1,6	S
Mening i arbejdet	81,2	79,2	-2,0	S
Rolleklarhed	77,2	81,4	4,2	S
Rollekonflikter	42,1	36,4	5,7	S
Social støtte - kolleger	78,2	72,2	-6,0	S
Social støtte - overordnede	71,6	70,6	-1,0	IS
Ledelseskvalitet	56,1	56,3	0,2	IS
Belønning	55,6	57,9	2,3	S
Balance mellem indsats og belønning	50,0	47,6	-2,4	S
Utryghed i arbejdet	33,4	39,9	-6,5	S
Jobtilfredshed	70,7	73,3	2,6	S
Konflikter mellem arbejde og privatliv	35,9	26,3	9,6	S
<i>Trivsel og velbefindende (skala 0-100)</i>				
Arbejdsrelateret udbrændthed	34,0	31,1	2,9	S
Psykisk velbefindende	75,7	76,7	1,0	IS
Energi	61,1	62,5	1,4	S
Generelt selv vurderet helbred ('meget godt' + 'godt')	77%	74%	-3%	S
Stress ('Virkelig meget' + 'ret meget')	8,8%	8%	0,6%	IS
<i>Sygdom (dage)</i>				
Antal sygedage	7,7	7,50	-0,20	IS
Antal sygedage - pga psykisk arbejdsmiljø	1,64	0,9	-0,70	IS
Antal dage gået syg på arbejde	4,8	5,74	0,94	S
<i>Vold, trusler og chikane (Ja %)</i>				
Udsat for fysisk vold	9%	1%	8%	S
Udsat for trusler om vold	12%	2%	10%	S
Udsat for mobning	9%	10%	-1%	IS
Vidne til mobning	24%	25%	-1%	IS
Sexchikane	2%	1%	1%	S
Synlige mærker	36%	33%	3%	IS
<p>*) Forskel er regnet så et plus udtrykker en forbedring og et minus udtrykker en forværring Grøn farve markerer positive forskelle på mindst 5 point på skalaer Rød farve markerer negative forskelle på mindst 5 point på skalaer Spørgsmål som er opgjort i procent farves ikke **) Statistisk signifikans er beregnet ud fra 95 procent sandsynlighed for at genfinde resultatet i et nyt sample. Statistisk signifikans betyder ikke nødvendigvis, at et resultat er markant/interessant</p>				

Social kapital

Kost og Ernæring 2011 set i forhold til FTF 2011				
Skala/spørgsmål	FTF 2011	K & E	Forskel*	Signifikans**
Social kapital	65,4	67,4	2,0	S
Samarbejdsevne	66,3	69,6	3,3	S
Tillid	68,2	68,0	-0,2	IS
Retfærdighed og respekt	60,6	62,3	1,7	S
*) Forskel er regnet så et plus udtrykker en forbedring og et minus udtrykker en forværring Grøn farve markerer positive forskelle på mindst 5 point på skalaer Rød farve markerer negative forskelle på mindst 5 point på skalaer Spørgsmål som er opgjort i procent farves ikke				
**) Statistisk signifikans er beregnet ud fra 95 procent sandsynlighed for at genfinde resultatet i et nyt sample. Statistisk signifikans betyder ikke nødvendigvis, at et resultat er markant/interessant				

Bivariate korrelationsanalyser viser for Kost & Ernæring sammenhænge mellem social kapital og en række andre skalaer i beskrivelsen af det psykiske arbejdsmiljø på mellem 0,27 og 0,49. Dette taler for at social kapital er et godt enkeltmål og indikator for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Det er således god grund til forsøge at højne det psykiske arbejdsmiljø ud fra arbejdet med at styrke den sociale kapital.

Der er en høj sammenhæng mellem social kapital og tre skalaer, som måler konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø. Når den sociale kapital stiger så stiger psykisk velbefindende og energi mens arbejdsrelateret udbrændthed falder. Eksempelvis vil en stigning på 10 point på skalaen for social kapital betyde et fald på 5,3 point på skalaen for udbrændthed.

Der er en meget høj sammenhæng mellem social kapital og oplevelse af stress, som viser at stress falder markant ved stigende social kapital. Der er til gengæld ingen sammenhæng mellem social kapital og sygedage eller mellem social kapital og antal sygedage på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Der er en klar sammenhæng mellem social kapital og sygenærvær, som viser sig ved, at de som har den laveste sociale kapital også har det højeste sygenærvær, mens de, som har den højeste sociale kapital, har det laveste sygenærvær.

Social kapital har en høj sammenhæng med mobning. Der er over syv gange så mange, der oplever mobning på en arbejdsplads med lav social kapital som på en arbejdsplads med høj social kapital.

Forandringer på arbejdspladsen

Kost & Ernæring oplever betydelig flere negative forandringer som antages at belaste det psykiske arbejdsmiljø end positive forandringer, som antages at ville styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Når tre negative forandringer lægges sammen er der kun 20 procent, som ikke har oplevet mindst en af de negative forandringer inden for en periode af 24 måneder.

35 procent af respondenterne fra Kost & Ernæring svarer i meget høj grad eller i høj grad til spørgsmålet, om de er tilfreds med den måde, som ledelsen har håndteret forandringer på, derfor må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som beskeden.

43 procent forventer store eller begrænsede forandringer med positiv betydning inden for de næste 24 måneder og 31 procent forventer store eller begrænsede forandringer med negativ betydning inden for de næste 24 måneder.

Der ses en klar sammenhæng mellem antallet af negative forandringer inden for de seneste 24 måneder og forventninger til negative forandringer inden for de efterfølgende 24 måneder, som viser, at jo flere negative forandringer man har oplevet før, jo større er forventningen til, at der kommer negative forandringer i fremtiden.

Knap halvdelen (49 procent) tror 'virkelig meget' eller 'meget' på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, 27 procent svarer 'noget', 24 procent svarer 'lidt' eller 'meget lidt'. Der er således generelt set større tiltro end mistro men også en stor del, som svarer neutralt.

Et indeks over de konsekvenser som medarbejderne direkte kan adressere til forandringer på arbejdspladsen viser store sammenhænge med de skalaer og enkeltspørgsmål, som måler konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø generelt (fx sygedage, helbred, energi i arbejdet).

Fysisk arbejdsmiljø

De fleste fra Kost & Ernæring er eksponerede for de seks dimensioner i det fysiske arbejdsmiljø som der er spurgt til – kun mellem 1-6 procent af medlemmerne svarer, at de ikke er eksponerede for det nævnte arbejdsmiljøproblem.

At være udsat for et af de nævnte arbejdsmiljøproblemer er dog ikke ensbetydende med, at det er generende. Mellem 31-71 procent af de, der er udsatte for fysiske arbejdsmiljøproblemer, oplever ikke at de er generende, 17-49 procent oplever, at det er lidt generende, og 5-17 procent at det er meget generende.

Der er flest som er generet af støj, tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger. Noget færre er generet af dårligt indeklima og udstyr, som ikke er ergonomisk. Meget færre er generet af, at der for mange personer i det samme lokale.

2 DIMENSIONER I DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Dette kapitel redegør for en række dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, som viser i hvilket omfang medlemmer af Kost & Ernæring er eksponerede i det psykiske arbejdsmiljø. Der er valgt at redegøre for de dimensioner/skalaer, hvor Kost & Ernæring afviger markant fra enten landsgennemsnittet eller fra FTF samt på dimensioner, hvor der er interessante forskelle enten inden for arbejdspladstype eller stillingskategori. Social kapital behandles særskilt i kapitel 3.

Arbejdspladstype	Total	Plejehjem og modtagerkøkken	Vuggestue, døgninst. og leve-bo miljø	Skoler og kantiner	Sygehus	Selvstændigt køkken /centralkøkken
<i>Krav i arbejdet</i>						
Kvantitative krav	38,0	37,4	35,1	38,9	37,9	41,0
Arbejdstempo	65,1	64,5	63,0	65,2	67,2	66,3
Følelsesmæssige krav	36,9	38,8	34,7	37,5	36,2	36,3
Krav om at skjule følelser	50,9	52,9	47,8	50,5	51,6	49,5
<i>Arbejdets organisering og indhold</i>						
Forstyrrelse i arbejdet	33,3	35,7	31,5	31,6	32,8	32,7
Beslutningskrav	55,8	56,3	52,8	55,9	57,1	56,7
Beslutningskontrol	52,9	52,0	63,2	55,0	46,7	45,4
Udviklingsmuligheder	67,8	66,4	68,3	69,6	67,1	67,5
<i>Ledelse og samarbejde</i>						
Rollekonflikter	36,5	38,6	33,1	33,3	38,4	37,6
Social støtte - kolleger	72,2	72,4	64,4	72,7	76,4	75,3
<i>Person - arbejde</i>						
Utryghed i arbejdet	40,1	45,9	37,2	33,9	37,6	41,2
Konflikter mellem arbejde og privatliv	26,3	27,7	21,2	27,8	25,7	27,7

Stillingsbetegnelse	Total	Chefer/Ledere	Køkkenledere m.v.	Basispersonale
<i>Krav i arbejdet</i>				
Kvantitative krav	38,0	53,5	38,7	35,0
Arbejdstempo	65,1	61,1	64,4	65,8

Følelsesmæssige krav	36,9	46,7	36,8	35,1
Krav om at skjule følelser	50,9	55,4	49,6	50,4
<i>Arbejdets organisering og indhold</i>				
Forstyrrelse i arbejdet	33,3	42,4	35,0	31,0
Beslutningskrav	55,8	66,1	55,9	53,9
Beslutningskontroll	52,9	63,4	64,1	47,7
Udviklingsmuligheder	67,8	78,2	67,8	65,9
<i>Ledelse og samarbejde</i>				
Rollekonflikter	36,5	37,0	34,3	36,9
Social støtte - kolleger	72,2	74,0	68,2	73,1
<i>Social kapital</i>				
Social Kapital	67,3	70,9	67,4	66,7
Samarbejdsevne	69,5	71,2	68,5	69,7
Tillid	68,0	73,0	69,2	66,7
Retferdighed og respekt	62,2	68,2	63,6	60,9
<i>Person - arbejde</i>				
Utryghed i arbejdet	40,1	31,1	34,7	43,2
Konflikter mellem arbejde og privatliv	26,3	33,1	24,8	25,3

2.1 Krav i arbejdet

Kost & Ernæring oplever en markant lavere arbejdsmængde men samtidig et markant højere arbejdstempo end generelt på arbejdsmarkedet, og højere end det, man finder blandt FTF generelt. De følelsesmæssige krav i arbejdet er meget lave sammenlignet med især FTF, men også sammenlignet med arbejdsmarkedet generelt. Den primære årsag er formodentlig, at der er en markant lavere kontakt til brugere/kunder, når man arbejder inden for Kost & Ernæring. Krav om at skjule følelser er markant lavere end FTF-gennemsnittet men ligger tæt på landsgennemsnittet. Kost & Ernæring ligger mærkbart lavere end FTF gennemsnittet på skalaen for beslutningskrav.

2.1.1 Kvantitative krav i arbejdet

Definition: Kvantitative krav handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de tre spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.⁵ Det kan ikke alene være et problem, hvis kravene er høje, meget lave krav i arbejdet kan også være belastende.

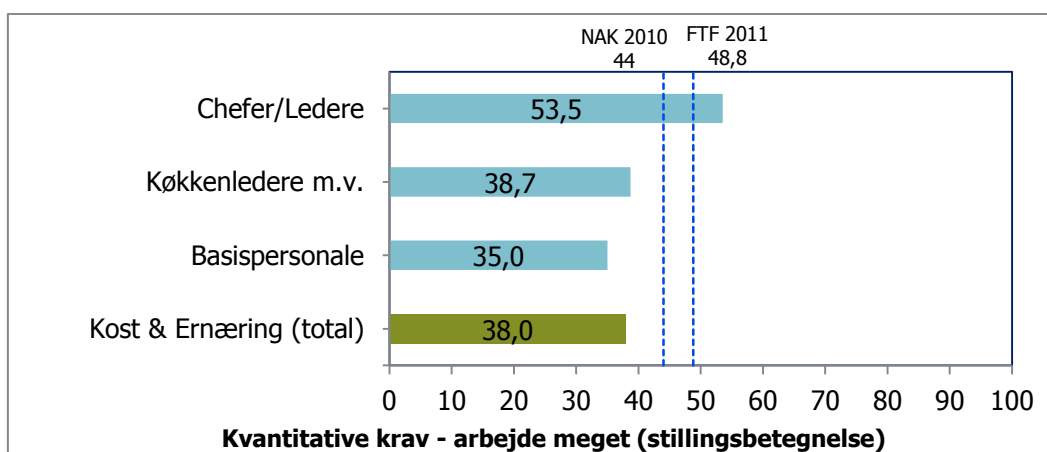
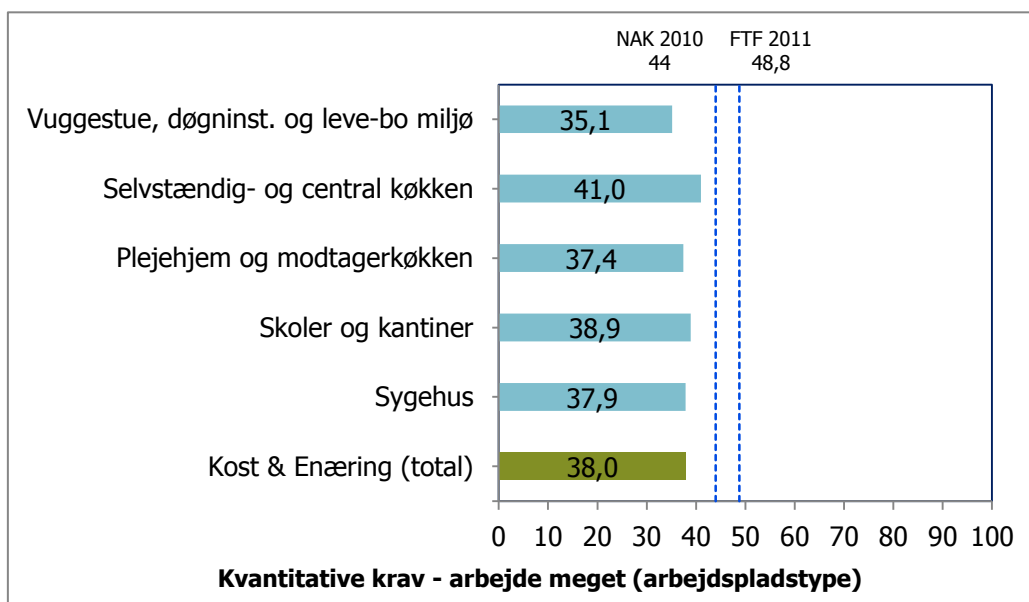
Det er derfor negativt at score meget lavt på skalaen og samtidig negativt at score højt.

⁵ Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.

De kvantitative krav i arbejdet er lave for Kost & Ernæring. Gennemsnittet ligger mere end fem point under landsgennemsnittet i NAK undersøgelsen fra 2010 og mere end 10 point under FTF-gennemsnittet. Det vil sige, at der både ser ud til at være lavere kvantitative krav i arbejdet end for FTF'ere og for arbejdsstyrken i almindelighed.

Opdelt efter arbejdspladstype er der små forskelle. Ingen af arbejdspladstyperne er mere end fem point forskellig fra gennemsnittet. Ved sammenligning mellem arbejdspladstyper er der mere end fem point forskel på de, der arbejder i selvstændige- og centralkøkkener, og de der arbejder i vuggestue, døgninstitution og leve-bomiljøer. Forskellen kan forstås ved, at de som har ansættelse i vuggestue, døgninstitution og leve-bomiljøer ofte er få af samme faggruppe på arbejdspladsen og formodentlig har en anden nærhed til at afhandle de kvantitative krav i arbejde i samarbejde med dem, som de fremstiller mad til, mens ansatte i selvstændige- eller centralkøkkener i højere grad arbejder med store produktioner, krav om produktivitet fra en overordnet ledelse og fjernt fra dem, de servicerer.

Chefer og ledere oplever markant større krav i arbejdet end køkkenledere og basispersonale. Forskellen mellem køkkenledere og basispersonale er hverken mærkbar eller statistisk signifikant.



2.1.2 Tempo i arbejdet

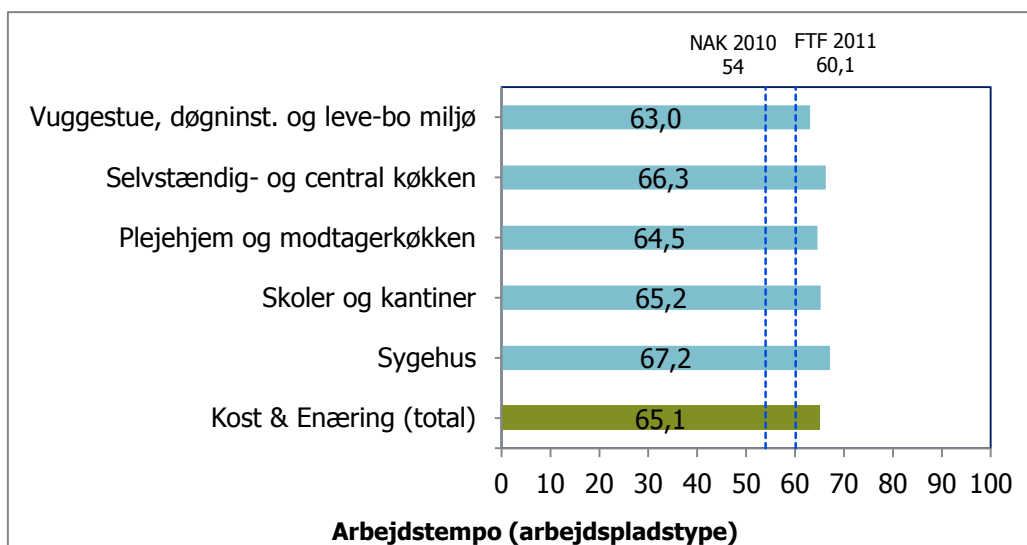
Definition: Arbejdstempo handler om, hvor hurtigt der skal arbejdes – og om der skal arbejdes hurtigt hele tiden. Som med andre slags krav i arbejdet, kan kravene både være for høje og for lave.

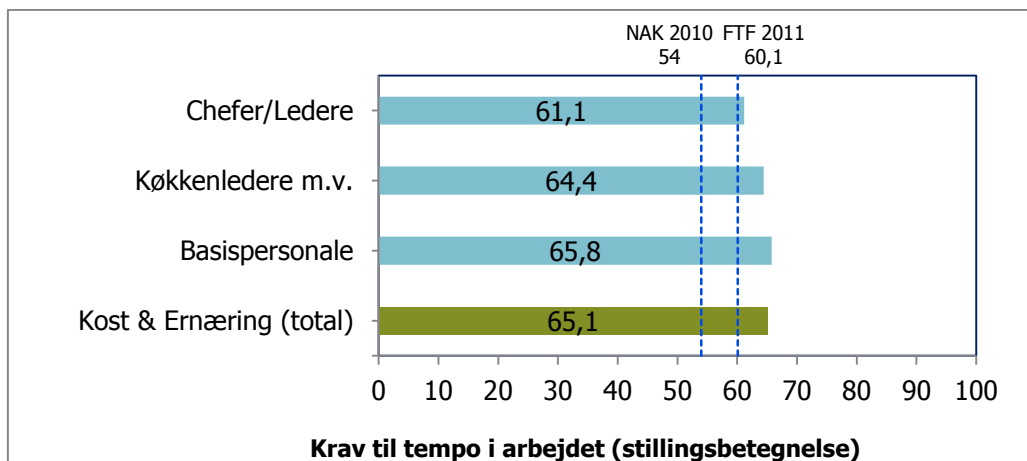
Man kan ikke automatisk sige, om det er godt eller dårligt at ligge højt på skalaen, men alt for høje tempokrav vil være en belastning.

Kost & Ernæring ligger med ti point mærkbart over landsgennemsnittet og med fem point også mærkbart over FTF-gennemsnittet. Det kan forekomme modsætningsfyldt at kravene til de kvantitative krav i arbejdet er lavere end landsgennemsnittet mens kravene til tempo i arbejdet er højere. Det, som den gennemsnitlige ansatte i Kost & Ernæring kan opleve er, at man har klaret sine arbejdsopgaver ved arbejdsdagens slutning, men at der er rigtig travlt i løbet af arbejdsdagen. Forklaringen er formodentlig at finde i arbejdets karakter, som er præget af, at man får afsluttet sit arbejde hver dag, selvom der er travlt undervejs.

Der er stort set ikke forskel på krav til tempo i arbejdet i forhold til arbejdspladstype – alle har lige høje krav.

Chefer og ledere oplever lavere krav til tempo i arbejdet, men forskellen er ikke fem point forskellig fra de andre stillingsgrupper og derfor ikke inden for definitionen af at være mærkbar. Forskellen mellem chefer/ledere og de to andre grupper er dog statistisk signifikant.





2.1.3 Følelsesmæssige krav

Definition: Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.⁶ Konsekvensen af høje følelsesmæssige krav kan være stress og dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget sygefravær.

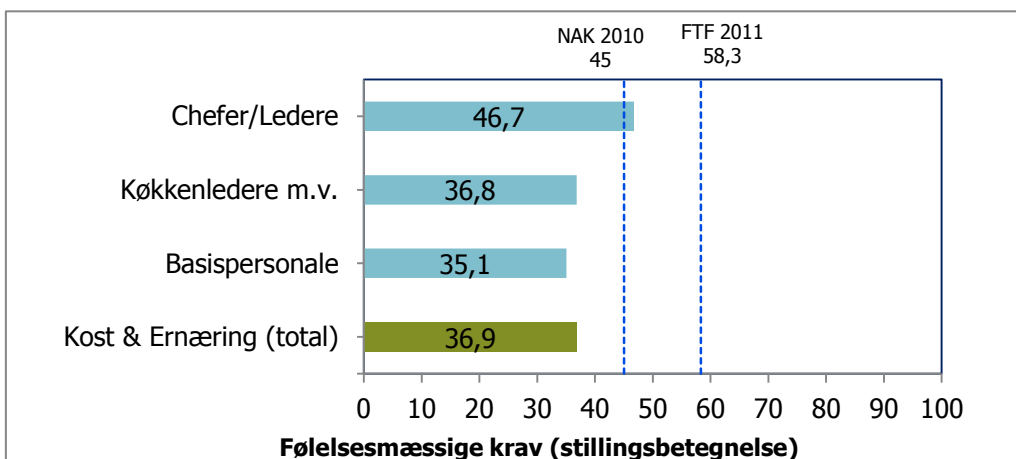
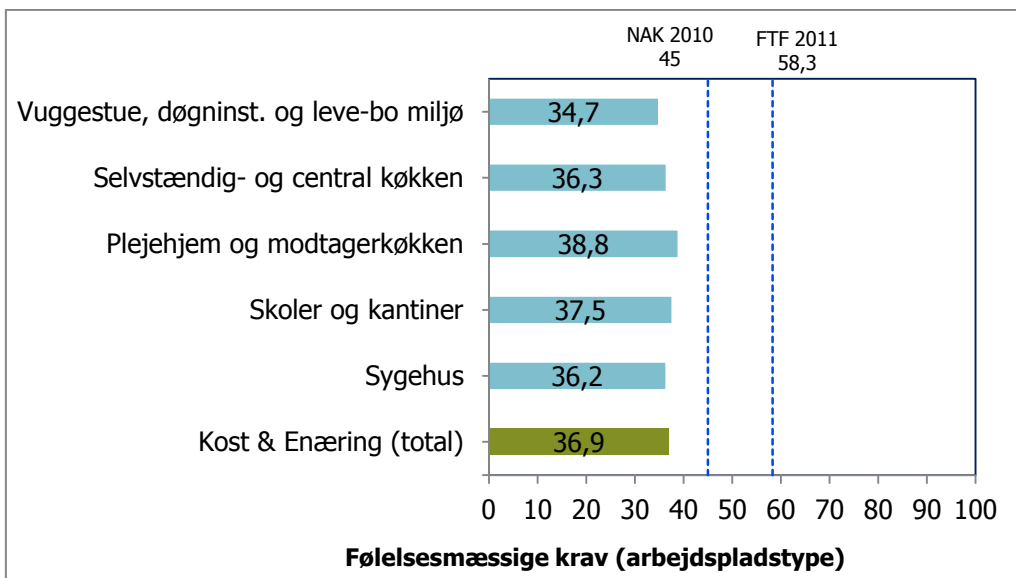
Det er negativt at score højt på skalaen for følelsesmæssige krav.

Oplevelsen af følelsesmæssige krav i arbejdet er mere end 20 point lavere hos Kost & Ernæring end blandt FTF'ere generelt og knap ti point lavere end landsgennemsnittet. Man finder ofte høje følelsesmæssige krav i brancher, hvor man arbejder med mennesker. Kost & Ernæring er kendetegnet ved, at især basispersonalet er beskæftiget med madproduktion, hvor en stor del af arbejdet foregår uden direkte kontakt eller kun med en sporadisk kontakt mellem medarbejderen og de mennesker, man fx fremstiller et måltid til. Undtagelsen herfra kan være den ansatte i en vuggestue, leve-bomiljø o.l., men også her vil en stor del af arbejdet foregå i køkkenet adskilt fra børnene.

Der er ikke mærkbare forskelle i de følelsesmæssige krav mellem arbejdspladstyper.

Chefer og ledere oplever mærkbare og markant højere følelsesmæssige krav end køkkenledere og basispersonale; dog er eksponeringen på et niveau kun lidt over landsgennemsnittet. Belastningen hos chefer og ledere sker formodentlig både i deres samarbejde med andre ansatte og fordi de må formodes at have højere grad af kontakt til fx utilfredse brugere/kunder.

⁶ Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.



2.1.4 Krav om at skjule følelser

Definition: Kravet om at skjule sine følelser findes især i arbejdet med klienter, patienter, elever og kunder. Ofte er der tale om, at man skal være høflig og venlig, selv om den pågældende kunde/klient ikke selv optræder særlig venligt eller høfligt. Også her gælder det om at være "klædt på" til at tackle kravene. De ansatte kan fx have behov for at vide, hvor grænsen går for det, de skal finde sig i, hvis de bliver truet eller forulempet.⁷ Konsekvensen af høje krav om at skjule følelser kan være dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget sygefravær.

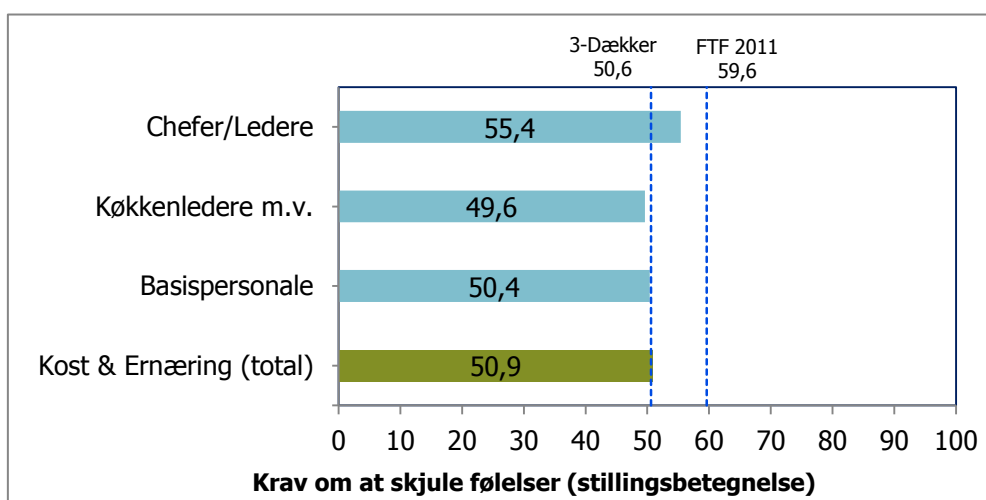
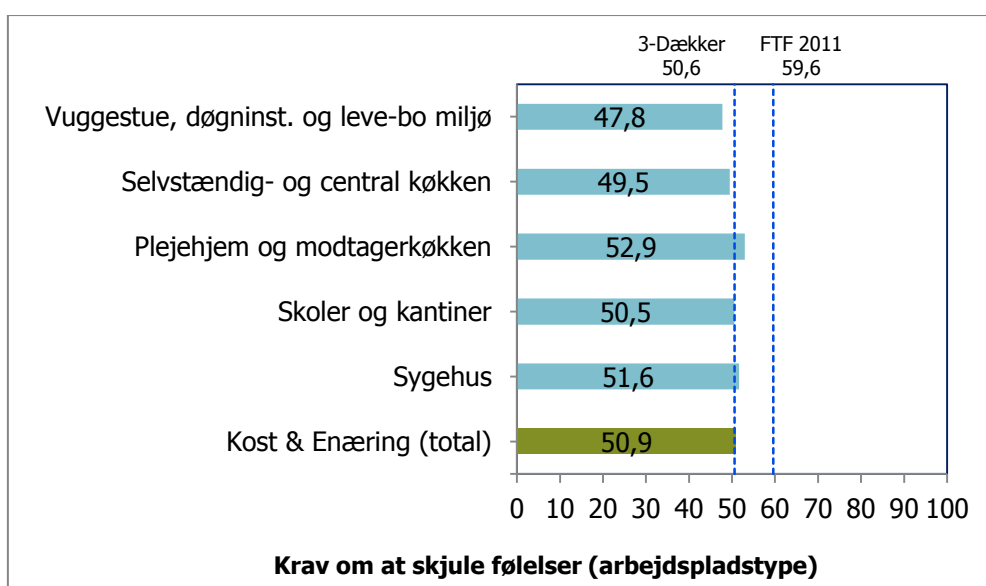
Det er negativt at score højt på skalaen om at skjule følelser.

⁷ Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.

Kost & Ernæring oplever krav om at skjule følelser, som ligger på niveau med landsgennemsnittet. Samtidig ligger Kost & Ernæring knap ni point under krav om at skjule følelser blandt FTF-generelt, hvilket er en klart mærkbar forskel. Forklaringen på, at Kost & Ernæring ligger så meget under FTF skal igen søges i arbejdets karakter med få direkte kontakter til de brugere/kunder, som man arbejder for.

Ingen arbejdspladstype afviger mærkbart fra gennemsnittet. Mellem arbejdspladstyper er forskellen mellem plejehjem og modtagekøkken på den ene side og vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer på den anden side større end fem point og dermed mærkbar. Vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer ligger statistisk signifikant lavere end de fire andre arbejdspladstyper.

Chefer og ledere oplever mærkbart højere krav om at skjule følelser end køkkenledere og basispersonale.



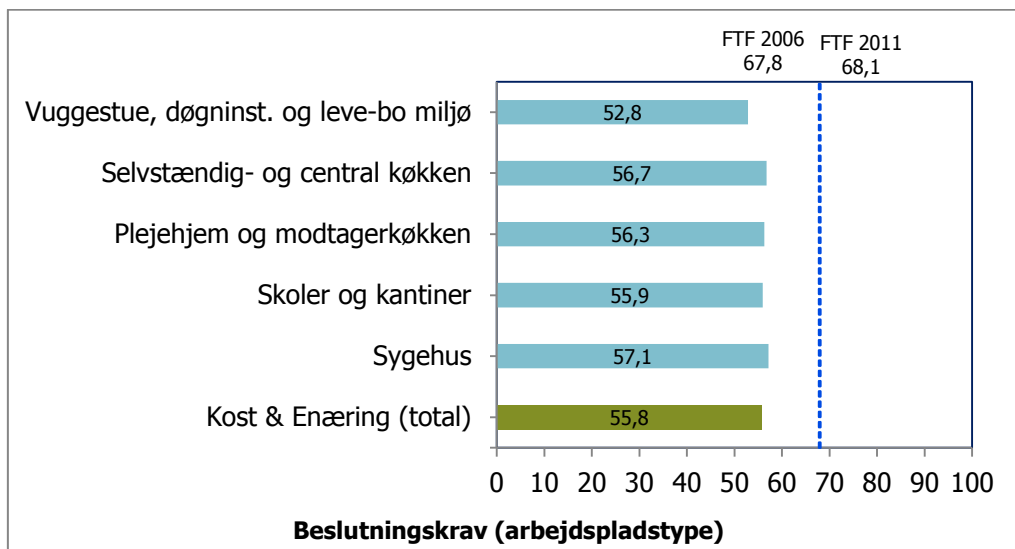
2.1.5 Beslutningskrav

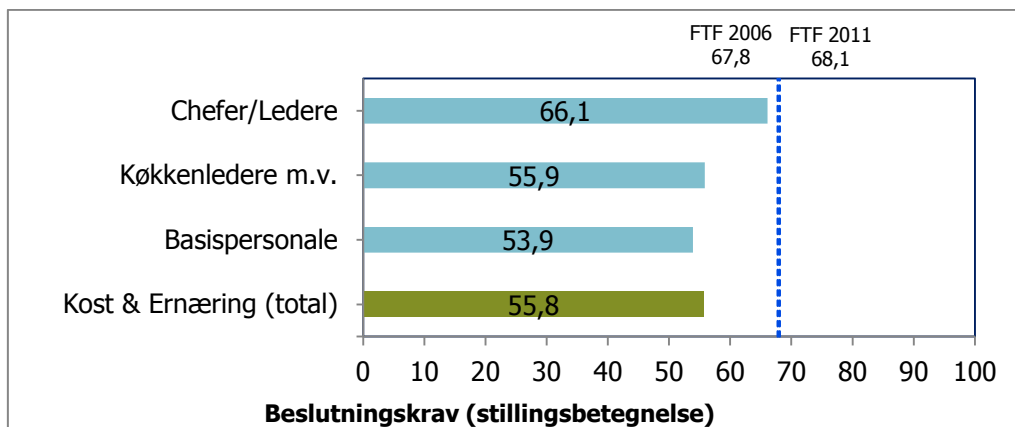
Definition: Beslutningskrav handler om at bruge den indvendige side af hovedet. At skulle overskue mange ting, at skulle træffe svære beslutninger, at skulle huske meget og at skulle få gode idéer. Hovedet har godt af at blive brugt. Derfor er det godt med høje beslutningskrav. Dog skal man altid huske, at krav skal svare til den ansattes kompetence og færdigheder.

Det er positivt at score højt på skalaen for beslutningskrav, men kravene kan også blive for høje.

Gennemsnittet for beslutningskrav er 55,8 point for Kost & Ernæring, hvilket er godt ti point lavere end både gennemsnittet for FTF i 2006 og 2011. Der findes ikke et landsdækkende gennemsnit. Forklaringen ligger formodentlig i arbejdets karakter, hvor der hos Kost & Ernæring kan være tale om arbejdsopgaver, der fx er mindre komplekse end de, der findes hos Finans og Forsikring og arbejdsopgaverne kan også være mindre varierede hos Kost & Ernæring, fordi der som fx på sundhedsområdet ikke er en kompleks patient, som skal udredes og behandles.

Der er ikke mærkbare eller statistisk signifikante forskelle mellem arbejdspladstyper. Chefer og ledere oplever ikke overraskende højere beslutningskrav end køkkenledere og basispersonale. Forskellen mellem chefer og ledere og de to andre stillingsgrupper er både mærkbar og statistisk signifikant.





2.2 Arbejdets indhold og organisering

Kost & Ernæring har en beslutningskontrol som ligger 3-4 point over FTF i 2006 og 2011, men som ligger lige uden for definitionen af at være en mærkbar forskel. Kost & Ernæring scorer 67,8 point på udviklingsmuligheder, hvilket kun er lidt over landsgennemsnittet og mærkbart under gennemsnittet for FTF. Forstyrrelser i arbejdet ligger mærkbart under FTF gennemsnittet.

2.2.1 Beslutningskontrol

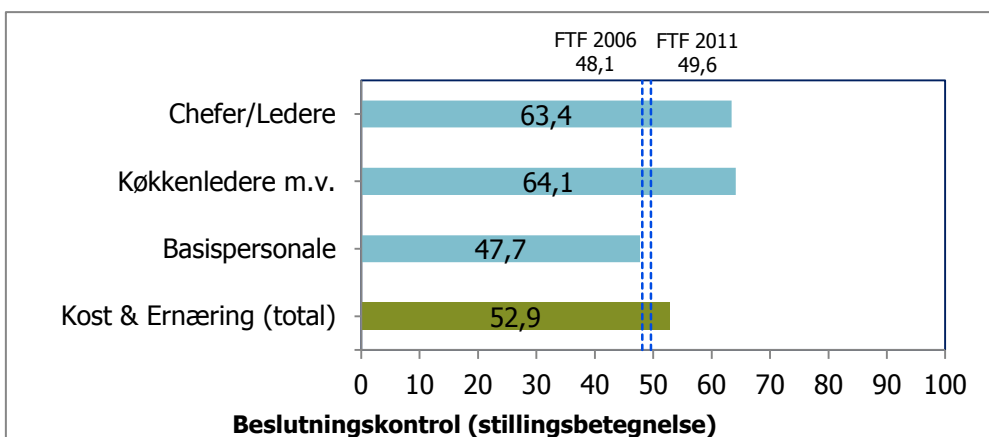
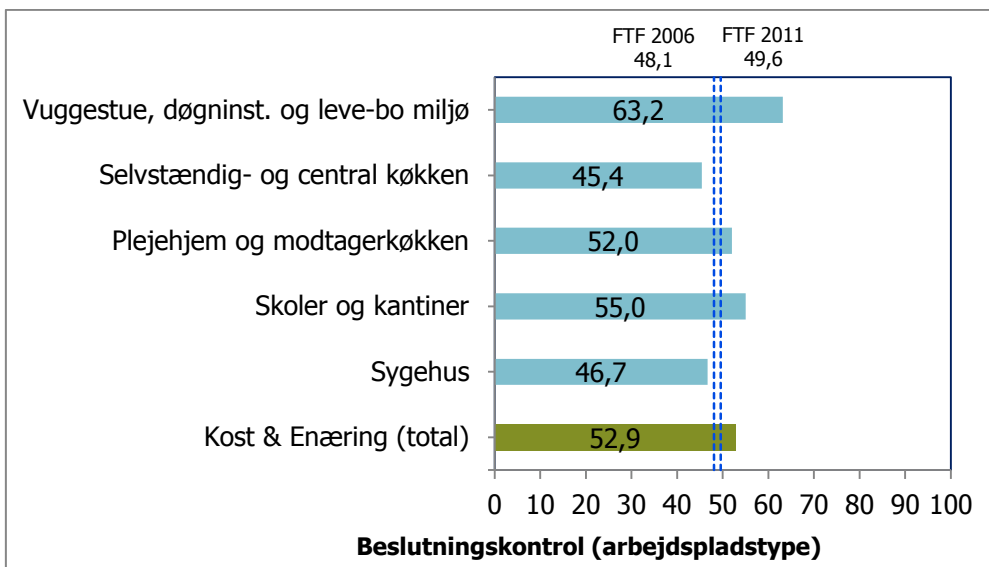
Definition: Beslutningskontrol er det samme som indflydelse i arbejdet. Det handler om den ansattes egen arbejdssituation. Der spørges om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte ansattes eget arbejde. Der sigtes ikke mod at måle formel indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der samtidig er tale om høje krav i arbejdet.

Der er positivt at score højt på skalaen for beslutningskontrol.

Kost & Ernæring har en beslutningskontrol som ligger 3-4 point over FTF i 2006 og 2011. Forskellen ligger lige uden for definitionen af at være mærkbar, men forskellen mellem kost & Ernæring og FTF er statistisk signifikant i 2011. Der findes ikke et landsdækkende sammenligningsgrundlag for skalaen. Det er positivt, at de ansatte inden for kost & Ernæring oplever en lidt højere beslutningskontrol, som viser, at der er stor indflydelse i arbejdet for de ansatte.

Vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer har en mærkbart højere beslutningskontrol end de øvrige grupper. Her er formodentlig mange aleneansatte, som oplever stor autonomi i deres arbejde. Ansatte på sygehuse samt selvstændige og centralkøkkener oplever modsat en mærkbart lavere beslutningskontrol. Her arbejder man på store arbejdspladser og er underlagt ledelse og planlægning, som betyder, at der er færre beslutninger tilbage at tage selv. De nævnte forskelle er også statistisk signifikante.

Chefer/ledere og køkkenledere oplever mærkbart højere beslutningskontrol end basispersonale og forskelle er statistisk signifikante. 60 procent af de ansatte i vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer har svaret, at de er køkkenledere, hvilket er med til at forklare, hvorfor denne gruppe scorer højt.



2.2.2 Udviklingsmuligheder

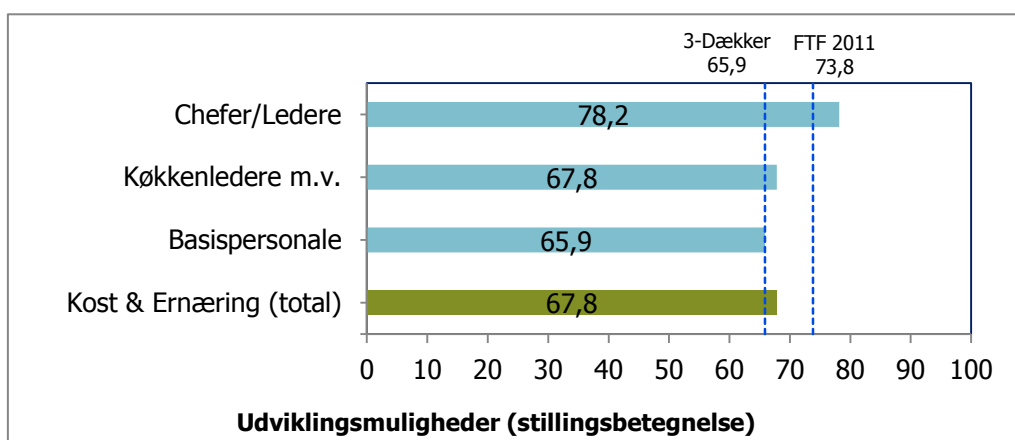
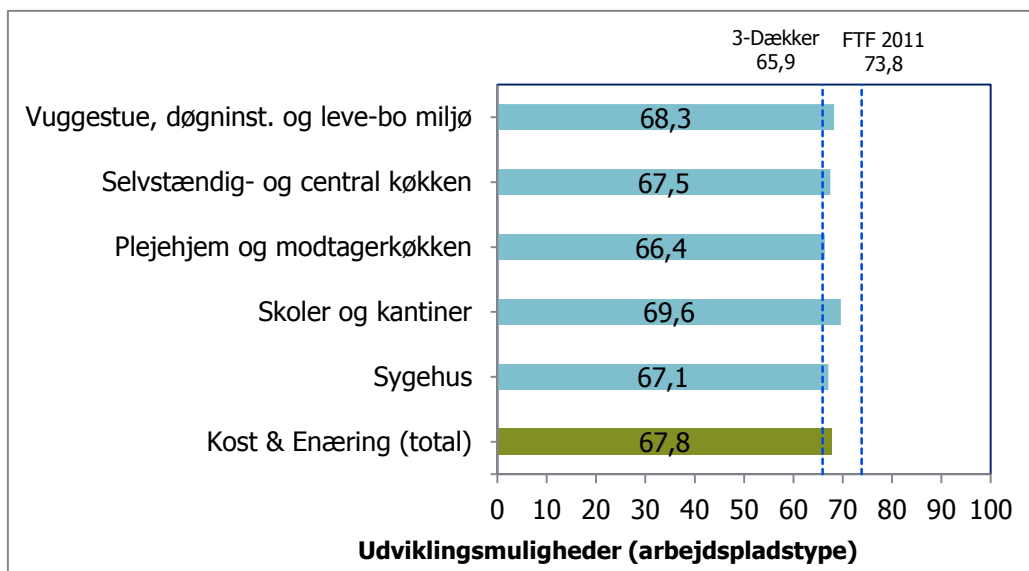
Definition: Spørgsmålene i skalaen om udviklingsmuligheder indfanger den positive side af at blive udfordret. Dvs., at arbejdet indeholder kvalitative krav, der er lidt for store i forhold til det, man er sikker på at kunne. Hvis man hele tiden udfordres over evne, bliver det belastende – omvendt kan det skabe passivitet og dræbe engagementet, hvis alt kører på rutinen. Så et arbejde med gode udviklingsmuligheder handler om en passende balance mellem nyt og kendt.

Det er positivt at score højt på skalaen for udviklingsmuligheder.

Kost & Ernæring scorer 67,8 point på udviklingsmuligheder, hvilket er lidt over landsgennemsnittet og mærkbart under gennemsnittet for FTF. Forventningen til at skulle have udviklingsmuligheder i arbejdet hænger i nogen grad sammen med den uddannelse man har gennemgået, som igen afspejler mulighederne for udvikling i arbejdet. Forklaringen på forskellen til FTF kan derfor være, at Kost & Ernærings medlemmer i højere grad har en erhvervsfaglig uddannelse og i mindre grad en mellemlang videregående uddannelse, hvor der oftest er indbygget højere krav til faglig udvikling og refleksion.

Der er ikke hverken mærkbare eller statistisk signifikante forskelle mellem arbejdspladstyper.

Chefer og ledere oplever mærkbart større udviklingsmuligheder end køkkenledere og basispersonale. Forskellen mellem på den ene side basispersonale og den anden side køkkenledere og chefer/ledere er statistisk signifikant.



2.2.3 Forstyrrelser i arbejdet

Definition: Forstyrrelser i arbejdet handler om at blive forstyrret eller forhindret i at udføre sine kernearbejdsopgaver. Det kan være uhensigtsmæssigt papirarbejde eller EDB-systemer, afbrydelser eller fx uhensigtsmæssige arbejdsgange.

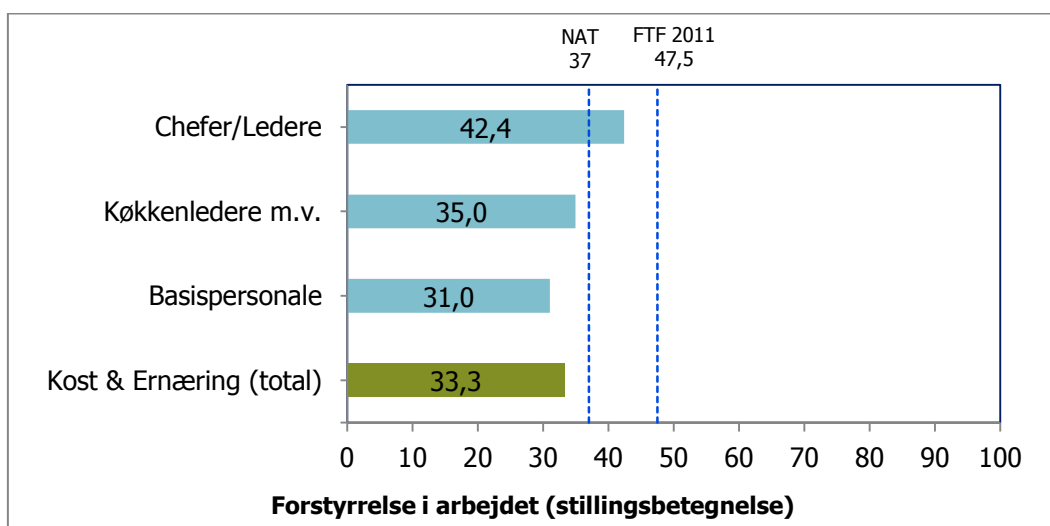
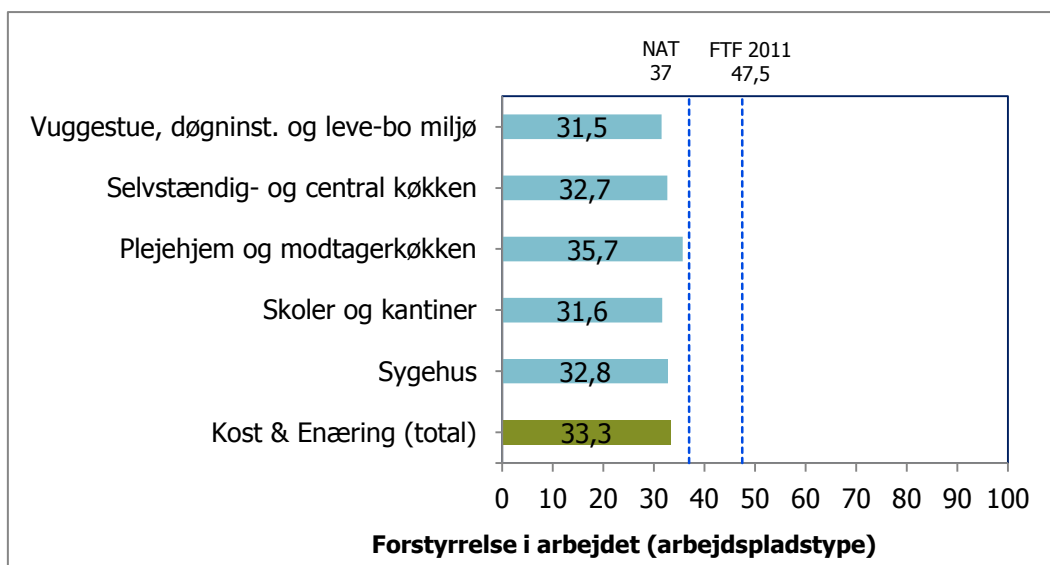
Det er positivt at score lavt på skalaen for forstyrrelser i arbejdet.

Kost & Ernæring scorer 33,3 point på forstyrrelser i arbejdet mens landsgennemsnittet fra NAT-undersøgelsen i 2008 er 37 point. FTF scorer 47,7 point og Kost & Ernæring ligger derfor mærkbart under FTF-gennemsnittet men kun lidt under landsgennemsnittet. Forstyrrelser i

arbejdet handler fx om den øgede evalueringskultur, der er kommet som en konsekvens af New Public Management. Centrale og lokale ledere kræver at flere og flere menige medarbejdere deltager i udfyldelse af diverse kontroller, vurderinger og evalueringer. Når Kost & Ernæring ligger lavt skyldes det formodentlig, at det for mange af de ansatte er et praktisk erhverv, hvor der ikke har været tradition for meget papirarbejde, hvis man ser bort fra den statslige fødevarerkontrol.

Plejhjem og modtagekøkken ligger højere end de andre arbejdspladstyper, men forskellen er næppe mærkbar og heller ikke statistisk signifikant.

Chefer og ledere oplever mærkbart flere forstyrrelser i arbejdet end basispersonale og forskellen er statistisk signifikant. Forskellene mellem på den ene side køkkenledere og på den anden side henholdsvis basispersonale og chefer/ledere er ikke statistisk signifikante.



2.3 Samarbejde og ledelse

2.3.1 Rollekonflikter

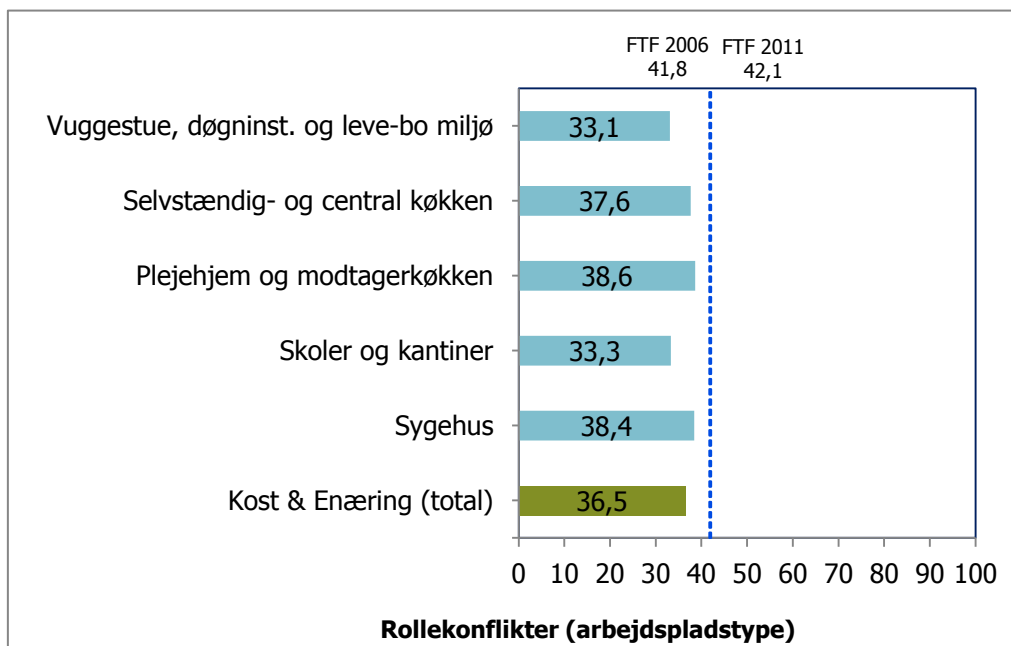
Definition: Rollekonflikter handler om to ting: 1. Forskellige forventninger fra forskellige mennesker. 2. Modstrid mellem den ansattes egne og andres forventninger. Rollekonflikter kan give stress hos den enkelte og konflikter med andre.⁸

Det er positivt at score lavt på skalaen for rollekonflikter

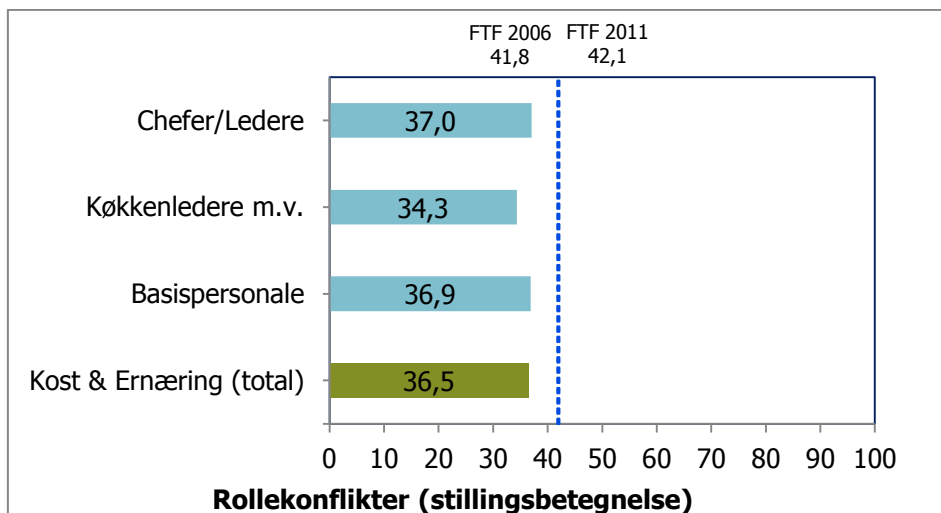
Kost & Ernæring scorer med 36,5 point mere end fem point mindre end FTF gennemsnittet i både 2006 og 2011, hvilket er inden for grænsen af det, der betegnes som en mærkbar forskel. Forskellen er i 2011 samtidig statistisk signifikant. Kost & Ernæring oplever derfor færre rollekonflikter end andre FTF'ere, mens der ikke eksisterer et landsgennemsnit, som der kan sammenlignes med. Lave rollekonflikter peger i retning af et arbejde, hvor arbejdsopgaverne er klart definerede mellem de enkelte medarbejdere og mellem medarbejdere og ledelse, hvilket giver den enkelte mulighed for at løse arbejdsopgaven på en måde, så opgaveløsningen lever op til andres forventninger.

Selvom der ser ud til at være en mærkbar forskel mellem på den ene side plejehjem og modtagekøkkener og på den anden side vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer, er den ikke statistisk signifikant.

Der er ingen forskelle i rollekonflikter mellem de forskellige stillingsbetegnelser.



⁸ Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.



2.3.2 Social støtte - kollegaer

Definition: Den sociale støtte fra kollegerne er en vigtig del af det sociale netværk på arbejdspladsen. Støtten handler om at få den rette hjælp på det rette tidspunkt. Den handler også om at få relevant kritik, men på en måde så man ikke går i forsvar.⁹

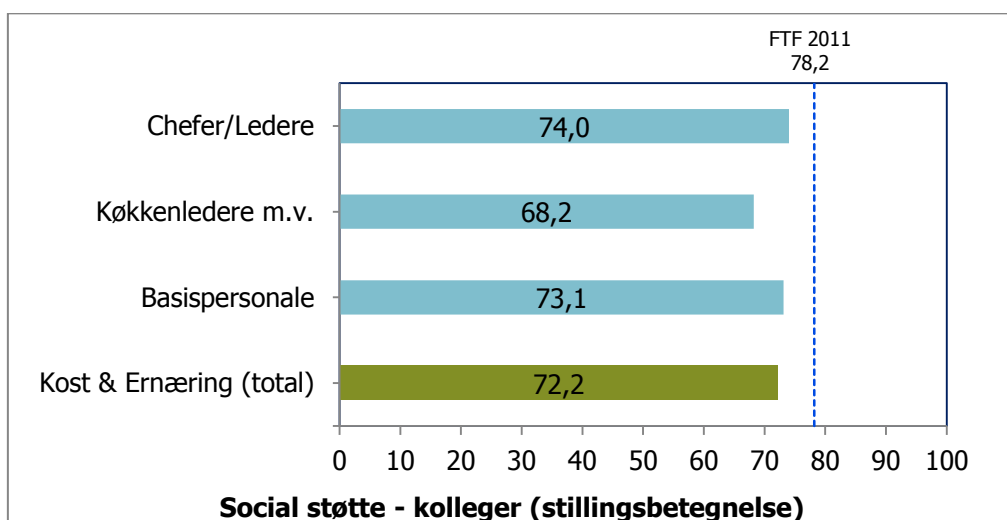
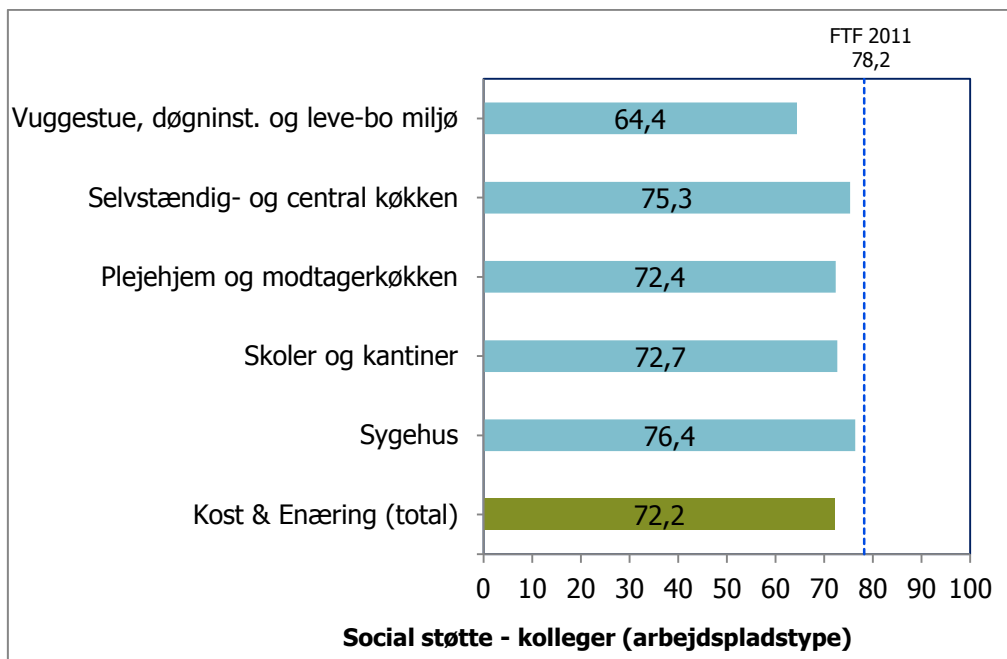
Det er positivt at score højt på skalaen for social støtte fra kolleger.

Kost & Ernæring scorer 72,2 point på skalaen over social støtte fra kolleger, hvilket er fem point under FTF-gennemsnittet og dermed en mærkbar forskel. For en række af de FTF-forbund, hvor der er væsentlig kontakt med patienter, klienter, elever i udførelsen af arbejdet er høje følelsesmæssige krav i arbejdet modsvaret af en høj social støtte fra kolleger. Som tidligere vist har Kost & Ernæring lave følelsesmæssige krav set forhold til FTF-gennemsnittet og den kollegiale støtte er også lavere end FTF-gennemsnittet. Vi ved dog ikke, om det er den omvendte logik, som er på spil for Kost & Ernæring, altså at lav social støtte er koblet til lave følelsesmæssige krav.

Når man ser på arbejdspladstype ligger vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer både mærkbart og signifikant lavere end de fire andre arbejdspladstyper. Forskellene mellem de fire andre arbejdspladstyper er hverken signifikante eller mærkbare. Man vil ofte være den eneste fra Kost & Ernæring på arbejdspladsen, når man er ansat i vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer, og selvom man kan have gode kolleger fra andre faggrupper, så vil man i forhold til udførelsen af arbejdet være mere alene end på en arbejdsplads med flere ansatte fra Kost & Ernæring. Dette er formentlig forklaringen på, at ansatte i vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer oplever en lavere social støtte end andre.

Det ser også ud til, at køkkenledere mv. oplever en mærkbar lavere social støtte end chefer/ledere og basispersonale, men forskellen er ikke statistisk signifikant.

⁹ Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.



2.4 Utryghed i arbejdet

Definition: Utryghed i arbejdet kan også betegnes som jobusikkerhed. Om man føler sig tryk eller utryk i sin ansættelse afhænger både af den enkelte person, af arbejdspladsen og af situationen på arbejdsmarkedet.

Konsekvensen af utryghed i arbejdet kan være dårlig trivsel, på længere sigt helbredsproblemer, øget sygefravær eller sygenærvær.

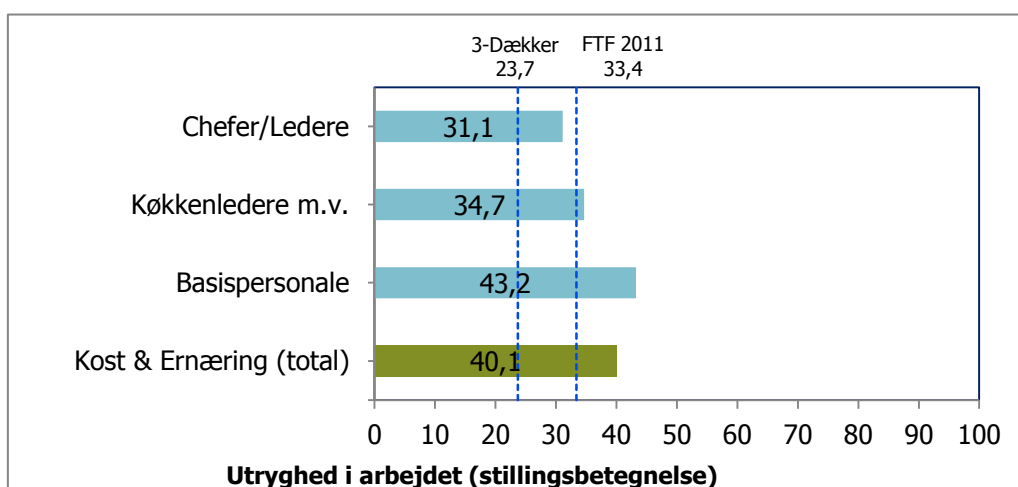
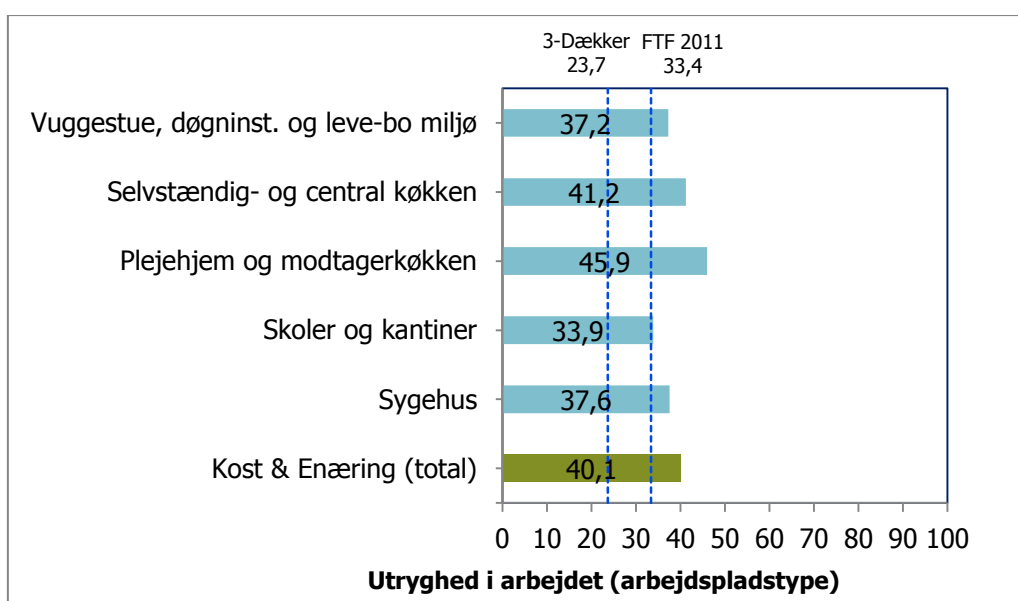
Det er positivt at score lavt på skalaen for utryghed i arbejdet.

Kost & Ernæring oplever med en score på 40,1 point en høj utryghed i arbejdet. Utrygheden er hele 17 point højere end et landsgennemsnit fra 2005 og knap 7 point højere end FTF-gennemsnittet fra 2011. Landsgennemsnittet er fra før den aktuelle krise i samfundet brød ud, og derfor er det uklart, om FTF-området reelt ligger over landsgennemsnittet eller om

resultatet er et udtryk for, at utrygheden på arbejdsmarkedet generelt er øget under krisen. Der er noget der tyder på det sidste. Der er dog stadig en mærkbar forskel mellem FTF-generelt og Kost & Ernæring. Forskellen kan forklares med, at køkkenområdet igennem længere tid har været et område, som har været udsat for store omlægninger, sammenlægning af arbejdspladser, rationaliseringer og udliciteringer. Køkkenlederen i en vuggestue kan fx nu blive udsat for, at forældrene ikke længere ønsker en fælles madordning.

Plejhjem og modtagekøkkener oplever en mærkbar og signifikant højere utryghed i arbejdet end skoler og kantiner og vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer. Den adskiller sig ikke signifikant fra sygehus samt selvstændig- og central køkken.

Basispersonale har en meget større utryghed i arbejdet end køkkenledere og chefer/ledere. Forskellen er både mærkbar og statistisk signifikant. Årsagen må søges i, at basispersonalet oplever, at de er mere udsat i forbindelse med sammenlægninger, omstruktureringer og nedskæringer.



2.5 Arbejde-privatliv konflikt

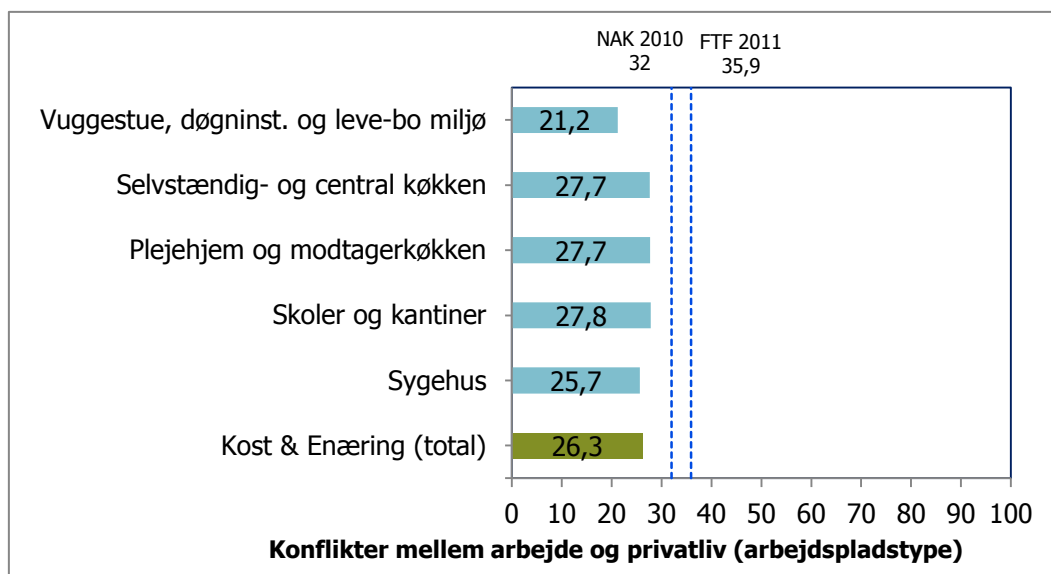
Definition: Arbejde kan give anledning til konflikter i forhold til privatlivet. Det kan fx være, fordi arbejdet tager så meget af ens energi, at det går ud over privatlivet. Det kan også være, at det er nødvendigt at arbejde, når man gerne vil være sammen med familien. Især lange arbejdsdage og store arbejds mængder giver en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv.¹⁰

Det er positivt at score lavt på skalaen for arbejde-privatliv konflikt.

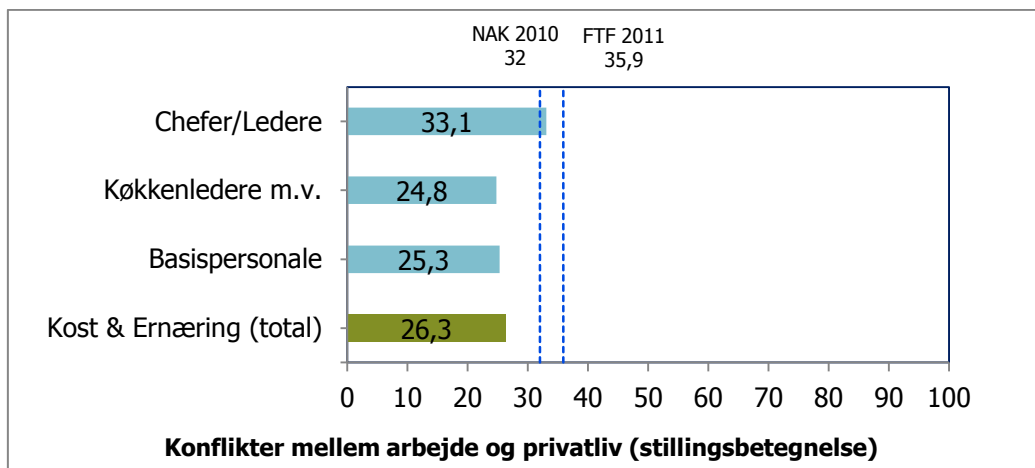
Kost & Ernæring har med 26,3 point mærkbart færre konflikter mellem arbejde og privatliv end på landsplan og ligger knap 10 point under FTF2011. Det er positivt, at scoren for konflikter mellem arbejde og erhvervs liv er lav og det er i overensstemmelse med, at scoren på krav i arbejdet også er lav. Samtidig tyder det på, at selv om Kost & Ernæring har høje krav til tempo i arbejde, så har det ikke en negativ betydning for konflikter mellem arbejde og privatliv.

Chefer og ledere adskiller sig ved at have en betydeligt højere score for konflikter mellem arbejde og privatliv. Forskellen mellem chefer/ledere og de to andre stillingskategorier er både mærkbar og statistisk signifikant.

Vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljø ser ud til at have et mærkbart lavere niveau for konflikter mellem arbejde og privatliv, men forskellen til de fire andre arbejdspladstyper er ikke statistisk signifikant.



¹⁰ Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale data, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark.



3 SOCIAL KAPITAL

Definition: Virksomheden social kapital er de sociale relationer, som udvikler sig i løsnings af virksomhedens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejdere indbyrdes og ledere indbyrdes.¹¹

Det er positivt at score højt på social kapital

Der eksisterer flere forskellige skalaer til måling af social kapital. Social kapital er i denne undersøgelse målt med den skala, som NFA har udarbejdet for Arbejdsmiljørådet i 2011¹². Der findes ikke et landsgennemsnit at sammenligne med, og den sociale kapital er ikke tidligere kortlagt på FTF-området.

Social kapital er et samlet mål som i modellen fra Arbejdsmiljørådet består af tre selvstændige dimensioner: samarbejdsevne, retfærdighed og respekt samt tillid.

Den nyeste forskning inden for social kapital viser, at der er betydeligt større variationer i den sociale kapital mellem arbejdspladser end mellem fag og jobområder. Man kan fx inden for folkeskoleområdet finde skoler, som scorer mellem 45 point i den lave ende og 75 point i den høje ende inden for den samme kommune¹³. Til sammenligning er forskellen mellem Kost & Ernæring og FTF-generelt på 2 point. Der er således meget der tyder på, at hvis man for alvor vil anvende social kapital som en indikator, der kan bruges til at argumentere for forandringer, skal der måles på arbejdspladsniveau.

Undersøgelsen af den samlede sociale kapital for Kost & Ernæring viser, at den ligger meget tæt på FTF-niveauet og det samme gør sig gældende for hver af de tre dimensioner, som indgår i den sociale kapital.

Der er ingen mærkbare forskelle mellem arbejdspladstyper, hverken for den samlede sociale kapital eller for de tre dimensioner, der indgår.

Opdelt efter stillingsbetegnelse har chefer og ledere en højere score på retfærdighed og respekt samt tillid end hvad gælder basispersonalet. Forskellen er både mærkbar og statistisk signifikant.

Der er generelt tæt sammenhæng mellem social kapital og de dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, som er præsenteret i kapitel 2. På de skalaer, hvor det er positivt at score højt, stiger scoren, når den sociale kapital stiger og falder når den sociale kapital falder. På de skalaer, hvor det er positivt at score lavt, falder scoren, når den sociale kapital stiger og stiger når den sociale kapital falder. Social kapital ser derfor ud til at være en god enkeltindikator for det psykiske arbejdsmiljø.

¹¹ Hasle et al, 2010

¹² <http://www.amr.dk/Default.aspx?ID=1232> NFA: Måling af virksomhedens sociale kapital - udarbejdning af et selvevalueringsværktøj

¹³ Limborg HJ, Albertsen K, Jensen MF, Pedersen F. (2012): Engagement eller mistillid. Håndtering af dokumentationskrav i folkeskolen. TeamArbejdsliv.

Tage Søndergård Kristensen, Karen Albertsen, Hans Jørgen Limborg & Flemming Pedersen (2012): Er det jobbet eller arbejdspladsen, der betyder mest? Tidsskrift for Arbejdsliv (in press).

Der er en høj sammenhæng mellem social kapital og tre skalaer, som måler konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø. Når den sociale kapital stiger så stiger psykisk velbefindende og energi mens arbejdsrelateret udbrændthed falder. Eksempelvis vil en stigning på 10 point på skalaen for social kapital betyde et fald på 5,3 point på skalaen for udbrændthed. Energi i arbejdet stiger også men meget moderat.

Der er ligeledes en meget høj sammenhæng mellem social kapital og oplevelse af stress, som viser, at stress falder ved stigende social kapital. Der er til gengæld ingen sammenhæng mellem social kapital og sygedage eller mellem social kapital og antal sygedage på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Der er en klar sammenhæng mellem social kapital og sygenærvær, som viser sig ved, at de som har lav social kapital også har det højeste sygenærvær, mens de, som har den højeste sociale kapital, har det laveste sygenærvær.

Neden for er i oversigtform vist skalascorer for social kapital og de tre dimensioner i social kapital fordelt på henholdsvis arbejdspladstype og stillingsbetegnelse.

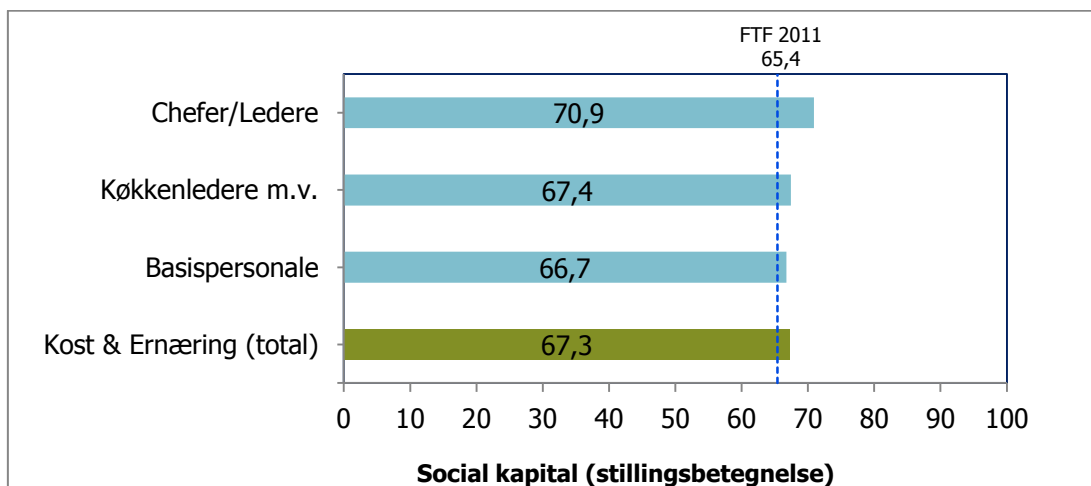
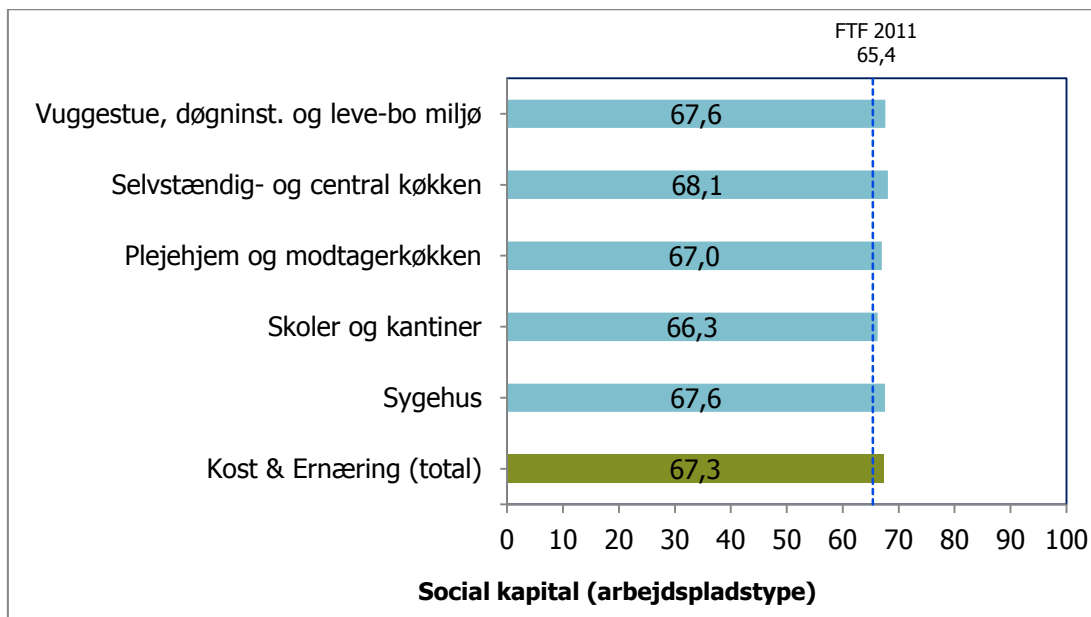
Arbejdspladstype	Total	Plejehjem og modtagerkøkken	Vuggestue, døgn-inst. og leve-bo miljø	Skoler og kantiner	Sygehus	Selvstændigt køkken /centralkøkken
Social kapital	67,3	67,0	67,6	66,3	67,6	68,1
Samarbejdsevne	69,5	69,3	68,8	67,8	71,3	70,6
Tillid	68,0	67,8	68,8	66,5	67,5	68,9
Retfærdighed og respekt	62,2	61,4	64,0	63,1	60,2	62,2

Stillingsbetegnelse	Total	Chefer/Ledere	Køkkenledere m.v.	Basispersonale
Social kapital	67,3	70,9	67,4	66,7
Samarbejdsevne	69,6	71,2	68,5	69,7
Tillid	68,0	73,0	69,2	66,7
Retfærdighed og respekt	62,2	68,2	63,6	60,9

3.1 Social kapital

Kost & Ernæring scorer 67,3 på skalaen for social kapital, hvilket er knap 2 point bedre end FTF-generelt. Forskellen er ikke indenfor 5-point grænsen af at være mærkbar, men den er statistisk signifikant.

Forskellene mellem arbejdspladstyper og mellem stillingsbetegnelser er hverken mærkbare eller statistisk signifikante.



3.2 Social kapital og andre dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø

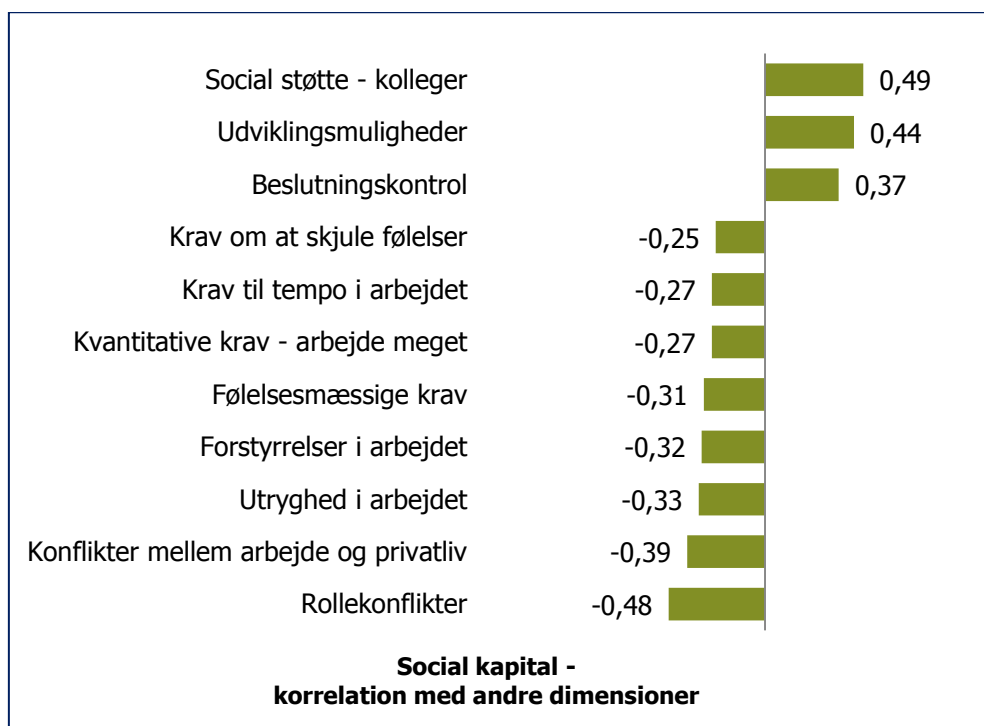
I figuren på næste side er social kapital korreleret med samtlige af de dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, som er præsenteret i kapitel 2.

Figurer angiver korrelationskoefficienter, som alle er signifikante med undtagelse af beslutningskrav, som derfor ikke er medtaget. Figuren viser, at der er en positiv korrelation mellem social kapital og de skalaer, hvor det er positivt at score højt, og at der er en negativ korrelation mellem social kapital og de skalaer, hvor det er positivt at score lavt.

Hvis man scorer højt på social kapital, er der en tendens til, at man også scorer højt på fx udviklingsmuligheder og beslutningskontrol og når man scorer lavt på social kapital, er der en tendens til, at man scorer lavt på de to dimensioner.

Hvis man scorer højt på social kapital, er der en tendens til, at man scorer lavt på fx rollekonflikter, utryghed i arbejdet og forstyrrelser i arbejdet, og når man scorer lavt på social kapital, er der en tendens til, at man scorer højt på de samme dimensioner.

Figuren viser således, at der er en tydelig sammenhæng mellem social kapital og scoren på en række andre faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig er mange af korrelationerne moderate, hvilket peger på, at der ikke er tale om helt overlappende dimensioner.



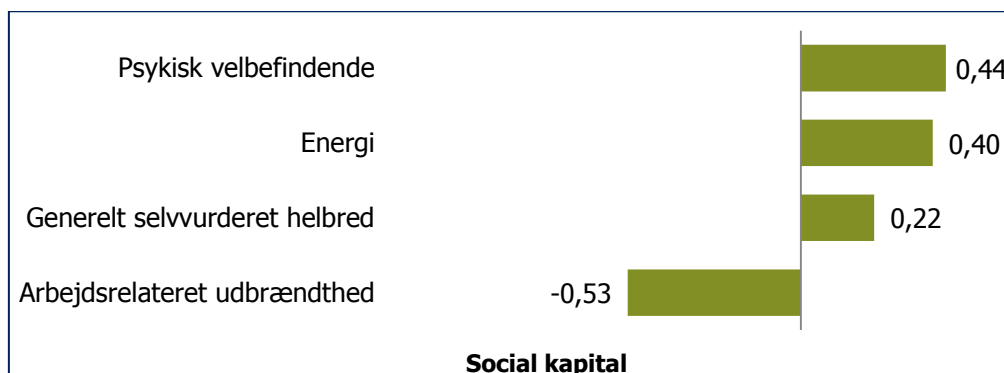
Set i forhold til introduktion af social kapital i den danske debat om psykisk arbejdsmiljø, taler korrelationerne med de andre dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø for, at social kapital netop er et godt enkeltmål for det psykiske arbejdsmiljø. Hvis der kun er mulighed for at måle og arbejde med få dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, er der derfor god grund til at benytte social kapital som enkeltmål.

3.3 Social kapital og konsekvenser i det psykiske arbejdsmiljø

Sammenhængen mellem social kapital og fire konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø er undersøgt gennem bivariate korrelationer.

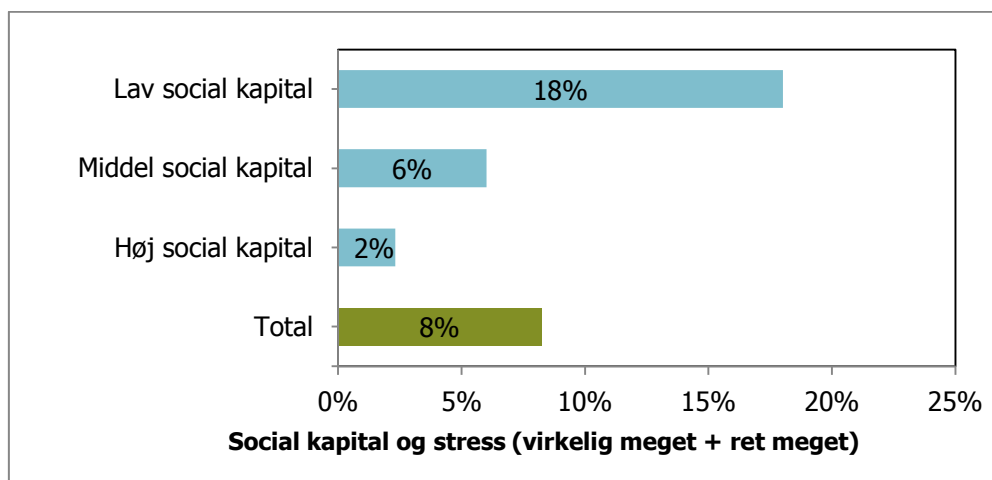
Der er en høj sammenhæng mellem social kapital samt psykisk velbefinde og energi. Når den sociale kapital stiger så stiger psykisk velbefindende og energi. Sammenhængen til generelt selvvurderet helbred er kun halvt så stor og må beskrives som moderat. Når den sociale kapital stiger så falder den arbejdsrelaterede udbrændthed markant. Eksempelvis vil en

stigning på 10 point på skalaen for social kapital betyde et fald på 5,3 point på skalaen for udbrændthed.



I de følgende figurer er social kapital omkodet sådan, at de 25 procent, som scorer lavest, er placeret som 'lav social kapital, de 25 procent, som scorer højest, er placeret som 'høj social kapital', og midtergruppen på 50 procent er placeret som 'middel social kapital'.

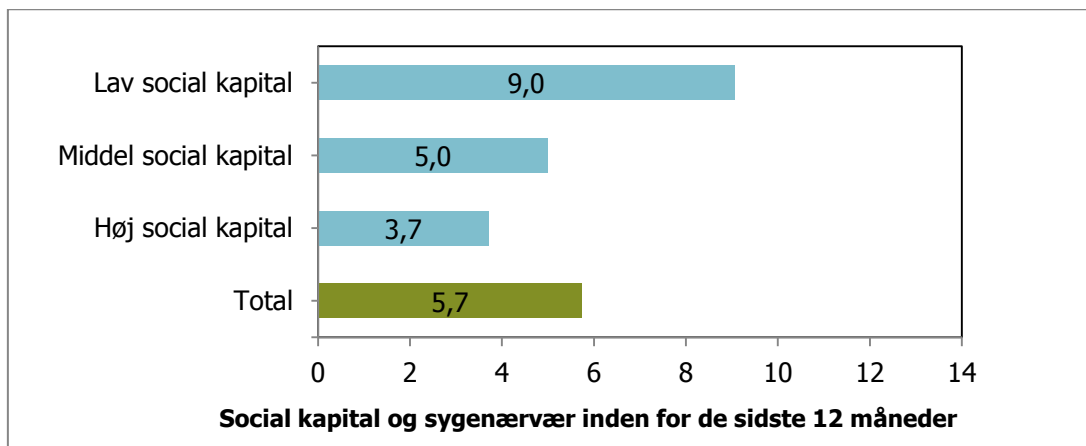
Der er en meget tydelig sammenhæng mellem social kapital og oplevelse af stress. Blandt de der har lav social kapital er der 18 procent, som oplever virkelig meget eller meget stress, mens det gælder for 6 procent blandt de med middel social kapital og 2 procent blandt de med høj social kapital.



Der er til gengæld ingen sammenhæng mellem social kapital og sygedage eller mellem social kapital og antal sygedage på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det kan synes overraskende, at vi ikke finder nogen sammenhæng mellem social kapital og antal sygedage på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø, men det hænger måske sammen med, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital og sygenærvær, som viser sig ved, at de som har høj social kapital også har det laveste sygenærvær, mens de, som har den laveste sociale kapital, har det højeste sygenærvær.

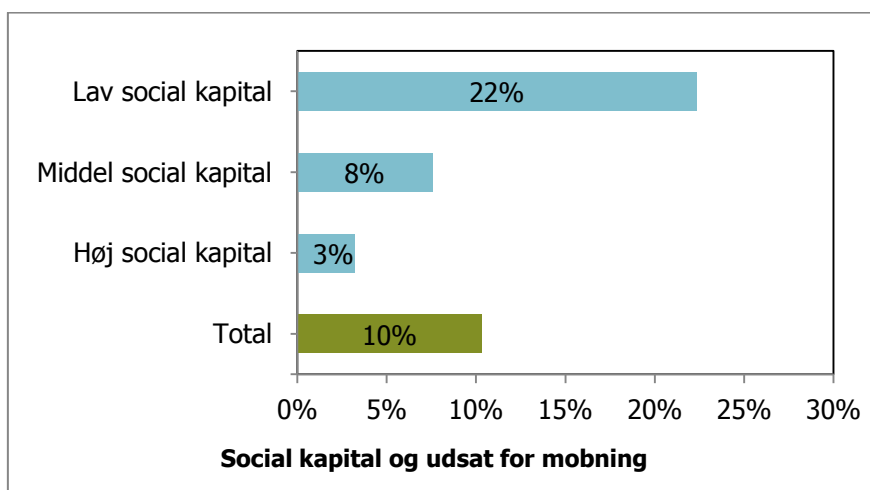
Lav social kapital synes at gøre det sværere at melde sig syg og i stedet møder man ind på arbejdspladsen på dage, hvor man egentlig burde være sygemeldt. Sammenhængen kan teoretisk set også gå den anden vej, at man har et højt sygenærvær og derfor vurderer den sociale kapital lavt, men det er næppe sandsynligt.

Denne sammenhæng kan statistisk set udligne en evt sammenhæng mellem social kapital og lavere sygefravær.



Social kapital har en høj sammenhæng med mobning. 22 procent af dem, som har lav social kapital har været udsat for mobning, 8 procent af dem med middel social kapital og kun 3 procent af dem med høj social kapital.

Det kan være uklart hvilken vej sammenhængen vender. Sammenhængen kan gå begge veje. Man kan tænke sig, at der er højere risiko for mobning på arbejdspladsen ved lav social kapital, men også at mobning vil bidrage til lavere social kapital.



4 FORANDRINGER I EN KRISETID

Kost & Ernæring oplever betydelig flere forandringer, som antages at belaste det psykiske arbejdsmiljø end forandringer, som antages at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Når tre negative forandringer lægges sammen er der kun 20 procent, som ikke har oplevet mindst én af de negative forandringer inden for en periode af 24 måneder.

Kommunalt og regionalt ansatte har oplevet flest negative forandringer mens statslige og privat ansatte har oplevet væsentligt færre. Inden for arbejdspladstype har ansatte på skoler og kantiner oplevet væsentlig færre forandringer end andre.

35 procent af respondenterne fra Kost & Ernæring svarer i meget høj grad eller i høj grad til spørgsmålet, om de er tilfreds med den måde, som ledelsen har håndteret forandringer på, derfor må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som beskeden.

43 procent forventer store eller begrænsede forandringer med positiv betydning inden for de næste 24 måneder og 31 procent forventer store eller begrænsede forandringer med negativ betydning inden for de næste 24 måneder.

Der ses en klar sammenhæng mellem antallet af negative forandringer inden for de seneste 24 måneder og forventninger til negative forandringer inden for de efterfølgende 24 måneder, som viser, at jo flere negative forandringer man har oplevet historisk jo større er forventningen til, at der kommer negative forandringer i fremtiden.

Knap halvdelen (49 procent) tror 'virkelig meget' eller 'meget' på ledelsen evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, 27 procent svarer 'noget', 24 procent svarer 'lidt' eller 'meget lidt'. Der er således generelt set større tiltro end mistro, men også en stor del, som kun svarer 'noget'.

Når man skaber et indeks over de konsekvenser, som medarbejderne oplever af de forandringer der er sket, så er der generelt ret tæt sammenhænge mellem oplevede konsekvenser og de skalaer som måler trivsel og velbefindende.

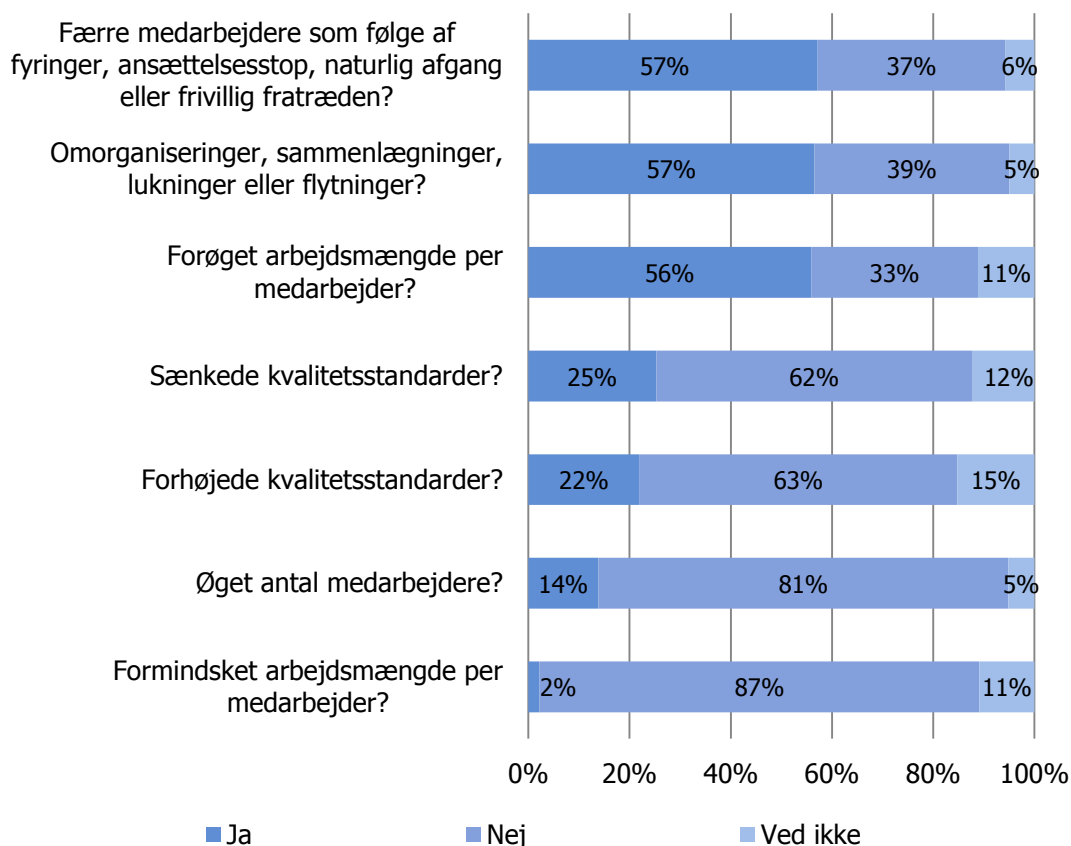
4.1 Forandringer inden for de seneste 24 måneder

Der er stillet syv spørgsmål om forandringer på arbejdspladsen, hvor den enkelte medarbejder har skullet forholde sig til, om de har fundet sted inden for de seneste 24 måneder.

Fire spørgsmål opfanger forandringer, som må antages overvejende at ville belaste det psykiske arbejdsmiljø og tre spørgsmål som antages overvejende at kunne bidrage til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Der er flest, som har oplevet forandringer på de tre øverste dimensioner, som mest entydigt kan kædes sammen med en belastning og færrest som har oplevet forandringer på de to nederste dimensioner, som mest kan kædes sammen med en forbedring (se figur). Sænkede og forhøjede kvalitetsstandarder kan hver i sær både føre til forbedringer og belastninger i arbejdet.

Er der indenfor de seneste 24 måneder sket nogle af nedanstående forandringer på din arbejdsplads?

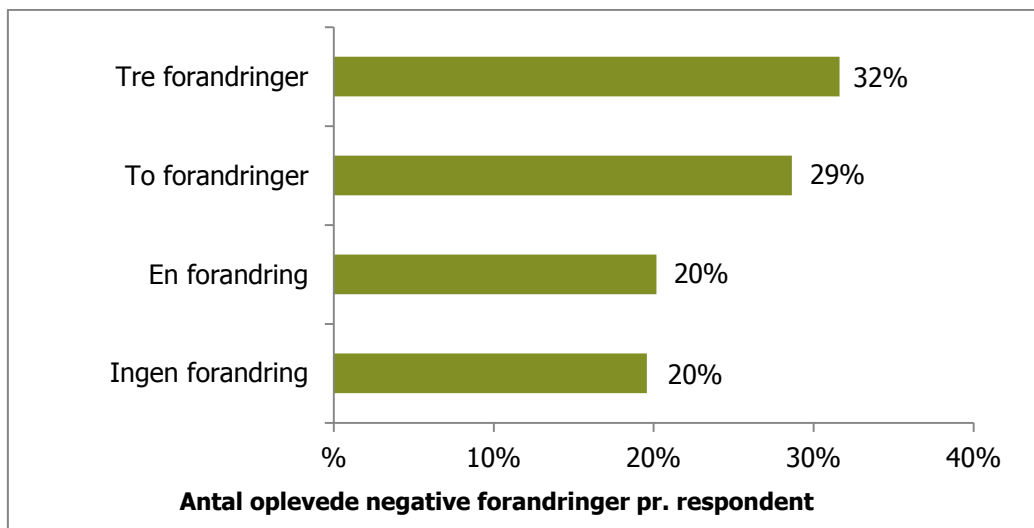


Det billede som tegner sig for Kost & Ernæring ligner det, som gælder for FTF-generelt, dog er der 11-14 procent færre i Kost og Ernæring, som svarer ja til de tre øverste spørgsmål i figuren. Det er de faktorer, der antages at være mest belastende. Der er 8 procent færre i Kost og Ernæring som svarer ja til spørgsmålet om øget antal medarbejdere. Dette peger på, at der er sket lidt færre forandringer for medlemmer af Kost & Ernæring, hvilket betyder, at der både har været færre negative forandringer og færre positive.

Negative forandringer

Det er en antagelse, at tre af de forandringer, som er beskrevet ovenfor, primært vil have en negativ betydning for arbejdsmiljøet. Det handler om færre medarbejdere, forøget arbejdsmængde og omstruktureringer. De tre forandringer er samlet i et indeks, hvor hver forandring tæller lige meget.

En tredjedel af medlemmer af Kost & Ernæring har oplevet alle tre forandringer inden for de seneste to år, 29 procent har oplevet to af dem, 20 procent har oplevet en af dem, og 20 procent ingen af dem. Til sammenligning er der 43 procent af FTF-generelt, som har oplevet alle tre forandringer og 10 procent, som ingen forandringer har oplevet. Kost & Ernæring er med andre ord lidt mindre eksponerede for negative forandringer end FTF generelt.



Negative forandringer er undersøgt i forhold til arbejdspladstype, stillingsbetegnelse, ansættelsessted og arbejdspladsstørrelse.

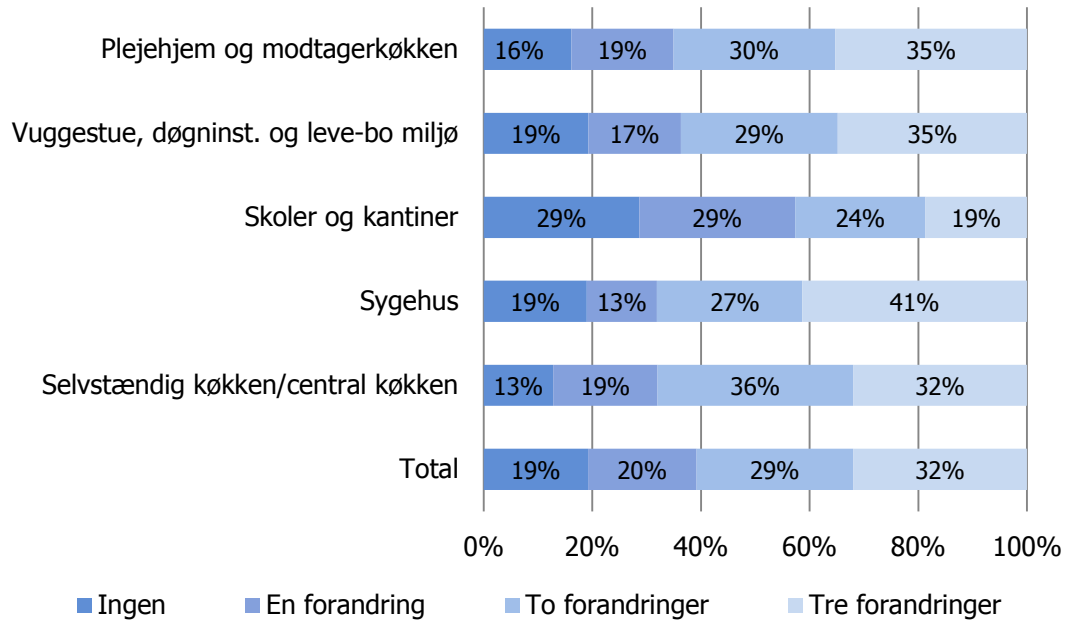
For arbejdspladstype gælder det, at ansatte på skoler og kantiner har oplevet væsentlig færre forandringer, mens især ansatte på sygehuse men også selvstændig køkken og central-køkken har oplevet flere negative forandringer. De to resterende arbejdspladstyper ligger gennemsnitligt.

For stillingsbetegnelse gælder, at der ikke er væsentlige forskelle (ikke vist i figur).

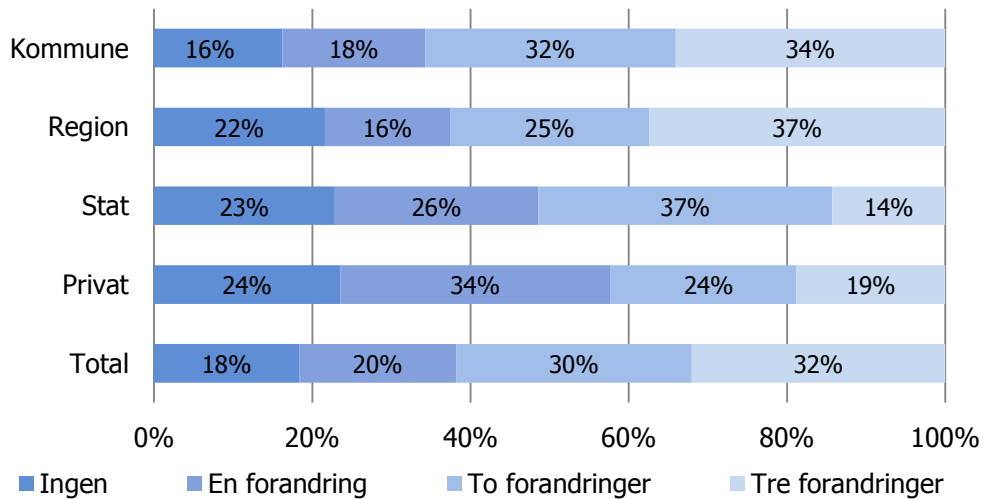
For ansættelsesområde gælder, at kommunalt og regionalt ansatte har oplevet flest negative forandringer, mens statslige og privat ansatte har oplevet væsentligt færre.

Man kunne forvente, at medarbejdere på store arbejdspladser oplever flere forandringer end medarbejdere på små, og undersøgelsen viser også, at medarbejdere på arbejdspladser med 1-9 ansatte har oplevet færre negative forandringer. Men for arbejdspladser med 10 ansatte og mere, er der kun en meget svag øgning af antallet af negative forandringer hver gang antallet af ansatte vokser.

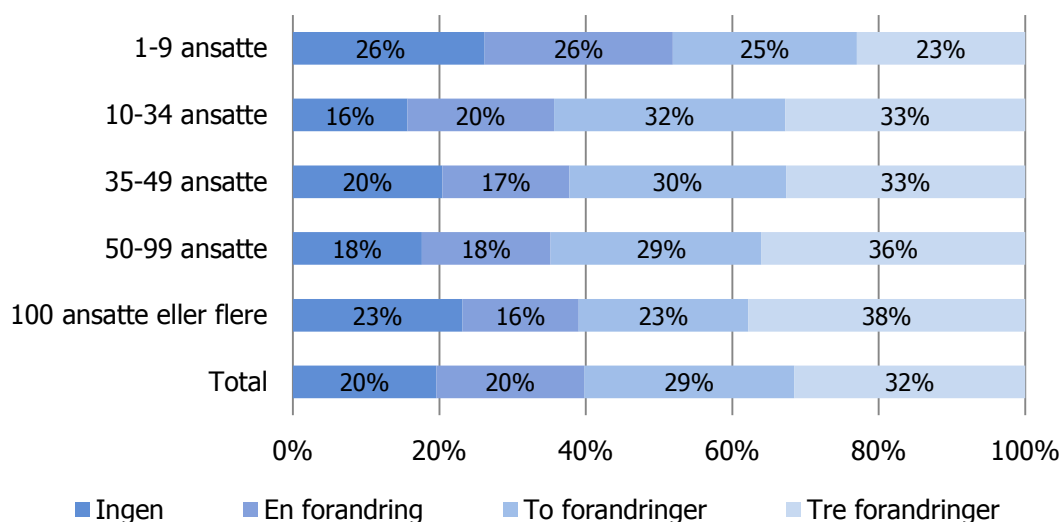
Antal negative forandringer fordelt på arbejdspladstype



Negative forandringer på arbejdspladsen fordelt på ansættelsesområde



Negative forandringer fordelt på arbejdspladsstørrelse

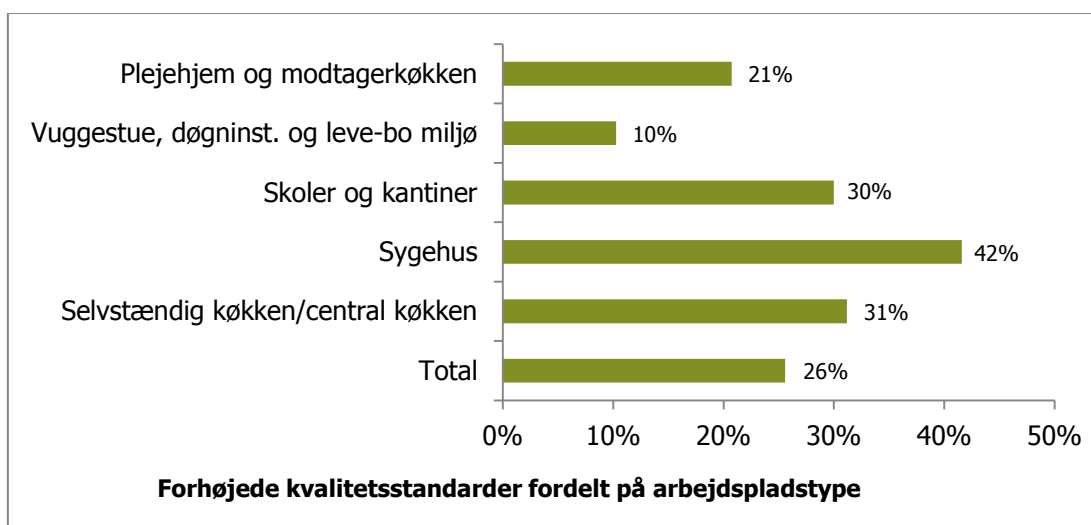


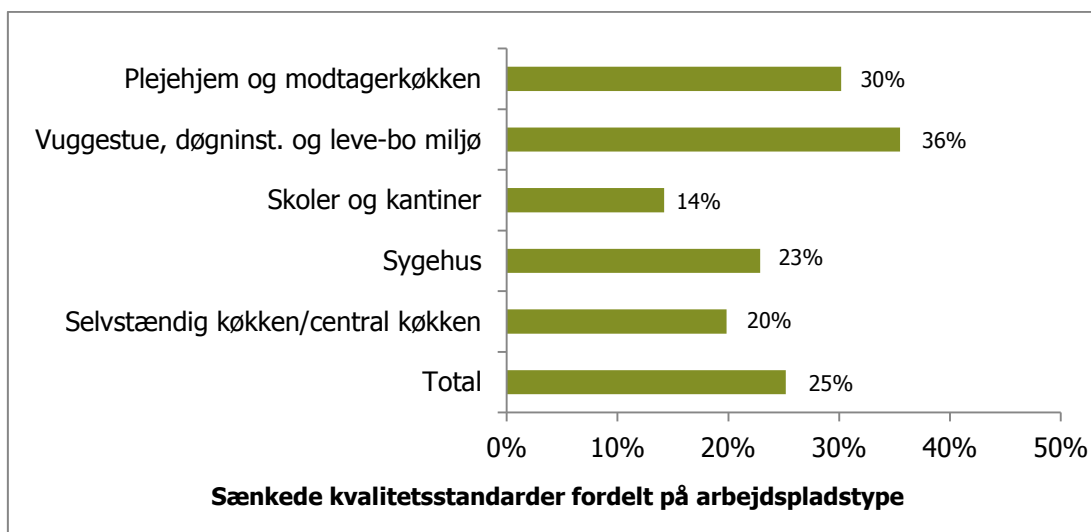
Kvalitetsstandarder

De to spørgsmål om henholdsvis hævede og sænkede kvalitetsstandarder er undersøgt for henholdsvis stillingsbetegnelse og arbejdspladstype.

Chefer og ledere rapporterer i højere omfang end basispersonale og køkkenledere om forhøjede kvalitetsstandarder og i lidt mindre grad om sænkede kvalitetsstandarder. Formodentlig er det stillingen som chef/leder, der giver en anden opfattelse af udviklingen end den basispersonale og køkkenledere har (ikke vist i figur).

Der er meget store forskelle på rapporteringen af forhøjede kvalitetsstandarder fordelt på arbejdspladstype. Blandt ansatte i vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer oplever meget få (10 procent) forhøjede kvalitetsstandarder. Modsat oplever 41 procent af de ansatte på sygehuse forhøjede kvalitetsstandarder. Skoler og kantiner og selvstændig og central-køkken ligger også over gennemsnittet. Plejehjem og modtagekøkken ligger lidt under gennemsnittet.





Det forholder sig noget af vejen modsat, når man ser på sænkede kvalitetsstandarder. Hos vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer oplever flere (36 procent) sænkede kvalitetsstandarder og det samme gælder for plejehjem og modtagekøkken (30 procent). Ansatte på sygehuse ligger lige under gennemsnittet (23 procent), mens endnu færre ansatte i skoler og kantiner oplever sænkede kvalitetsstandarder (14 procent).

Konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø af forhøjede og sænkede kvalitetstandarder kan være svære at tolke. Hævede kvalitetstandarder kan både medføre en større faglig tilfredshed med arbejdet men også, at man oplever at skulle nå at udføre en højere kvalitet i arbejdet uden at der følger øgede ressourcer med. Sænkede kvalitetsstandarder peger mest i retning af en negativ belastning i form af, at arbejdet ikke længere kan udføres på et tilfredsstillende niveau.

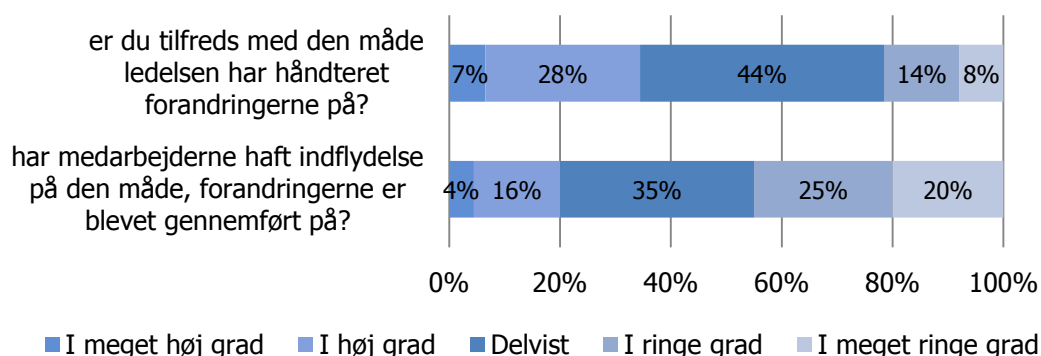
Vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljøer ser ud til at være udsatte for dalende kvalitet i arbejdet i og med, at mange oplever sænkede kvalitetstandarder og få oplever hævede kvalitetstandarder. Blandt ansatte på sygehuse er der mange, der oplever forhøjede kvalitetstandarder.

Håndtering af og indflydelse på forandringer

Godt en tredjedel (35 procent) af respondenterne fra Kost & Ernæring svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet, om de er tilfredse med den måde, ledelsen har håndteret forandringer på, 44 procent svarer 'delvist' og 22 procent svarer enten 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad'. Samlet set må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som beskeden. Kost & Ernærings vurdering ligger helt på linje med gennemsnittet for FTF. Der er ikke væsentlige forskelle i vurderingen mellem arbejdspladstype.

Hver femte (20 procent) svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet om, om medarbejderne har haft indflydelse på den måde forandringerne er gennemført på, 35 procent svarer 'delvist' og 45 procent svarer enten 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad'. Samlet set må tilfredsheden beskrives som meget beskeden og utilfredsheden som stor. Også her må medarbejdernes indflydelse beskrives som beskeden. Sammenlignet med FTF generelt oplever Kost & Ernæring dog lidt mere indflydelse, da kun hver tiende af FTF'erne svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'. Der er ikke væsentlige forskelle i vurderingen mellem arbejdspladstype.

Håndtering af og indflydelse på forandringer



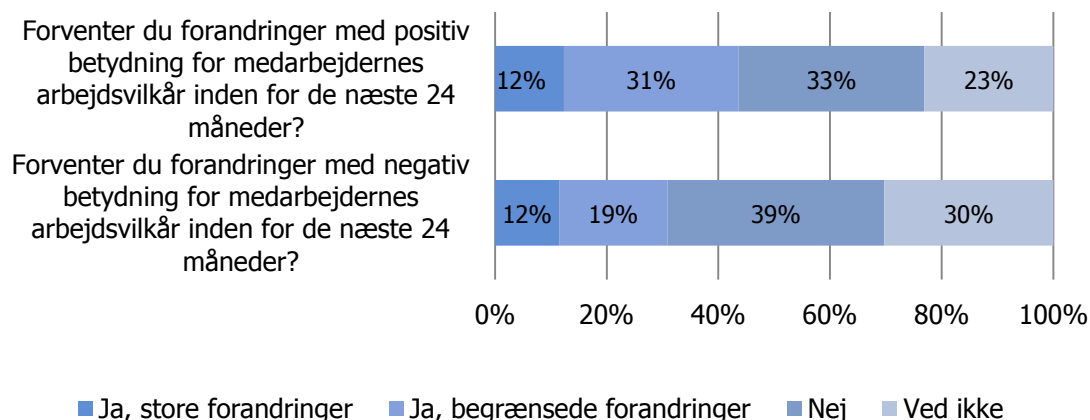
Forventning til forandringer fremover

43 procent forventer store eller begrænsede forandringer med positiv betydning inden for de næste 24 måneder, og 31 procent forventer store eller begrænsede forandringer med negativ betydning inden for de næste 24 måneder. Dette er meget anderledes end FTF-generelt, hvor 37 procent på samme vis forventer positive forandringer og 49 procent forventer negative forandringer. Kost & Ernærings syn på fremtiden er således væsentlig mere positivt end FTF-generelt, idet der er lidt flere som forventer positive forandringer og markant færre, der forventer negative forandringer.

Der er ikke væsentlige forskelle mellem arbejdspladstyper i forhold til forventningen til positive forandringer.

Blandt ansatte i Skoler og kantiner har 19 procent forventning om store eller begrænsede negative forandringer, og sygehus ligger med 24 procent også lavt. Omvendt gælder det for 40 procent af de, der arbejder på plejehjem og modtagerkøkken, at de har negative forventninger.

Forventning til forandringer i fremtiden

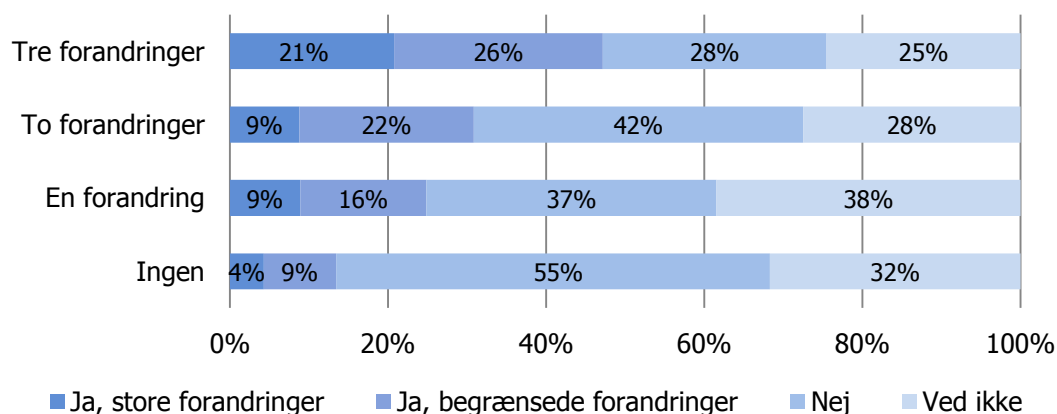


Forandringen i fortiden og fremtiden

Det er undersøgt, om der er en sammenhæng mellem antallet af negative forandringer inden for de seneste 24 måneder og forventninger til negative forandringer inden for de efterfølgende 24 måneder. Der ses en klar sammenhæng, som viser, at jo flere negative forandringer man har oplevet historisk jo større er forventningen til, at der kommer negative forandringer i fremtiden. Fx er der blandt de, som har oplevet tre negative forandringer i fortiden 47 procent, som forventer store eller begrænsede forandringer i fremtiden, mod 13 procent blandt de, som ingen forandringer har oplevet.

Det er ikke muligt at afgøre, om sammenhængen er baseret på reel viden om, hvad fremtiden vil bringe, eller om det er oplevelsen af forandringer i fortiden, som skaber forventningerne til fremtiden. Hvis det sidste er tilfældet er det vigtigt at arbejde med at kunne bryde en negativ forventningskultur.

Antal negative forandringer i fortiden og forventning til negative forandringer i fremtiden



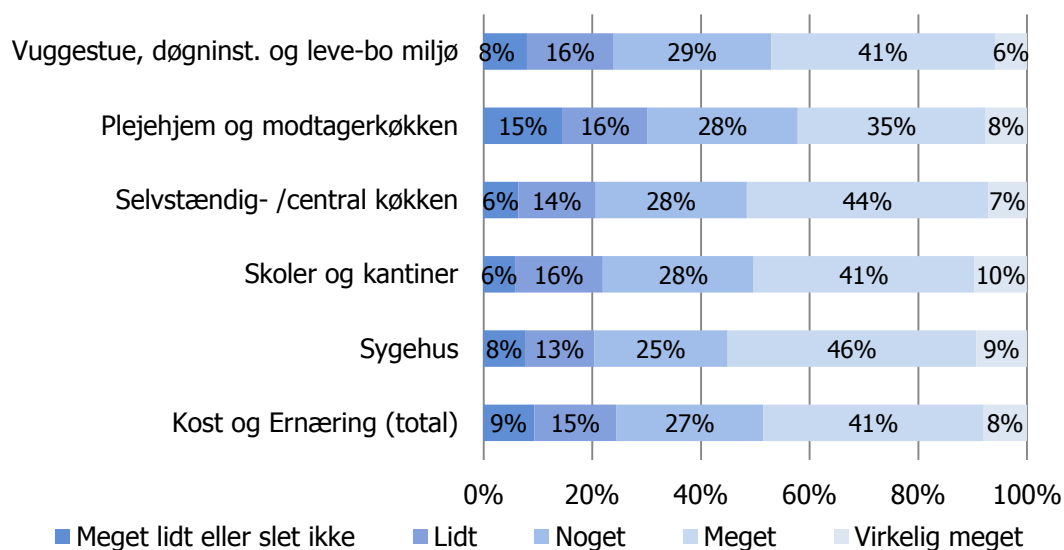
Det er også undersøgt, om der er en omvendt sammenhæng mellem at have oplevet negative forandringer i fortiden og forventning til positive forandringer i fremtiden, men der blev ikke fundet en sammenhæng.

Ledelsens evne til at sikre fremtiden

Knap halvdelen (49 procent) tror 'virkelig meget' eller 'meget' på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, 27 procent svarer 'noget', 24 procent svarer 'lidt' eller 'meget lidt'. Der er således generelt set større tiltro end mistro men også en stor del, som kun svarer 'noget'. Til sammenligning er der hos FTF-generelt 44 procent, som har tiltro, 24 procent som har mistro og 32 procent svarer 'noget'. Kost & Ernæring ser derfor med lidt større tiltro på ledelsens evne til at sikre fremtiden, end i FTF-generelt.

Opdelt efter arbejdspladstype er der nogle, men ikke meget store forskelle. De mest markante forskelle er, at ansatte på plejehjem og modtagerkøkken har mindre tiltro, og ansatte på sygehuse har mere tiltro end gennemsnitligt.

Stoler du på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen/institutionen?



4.2 Konsekvenser af forandringer

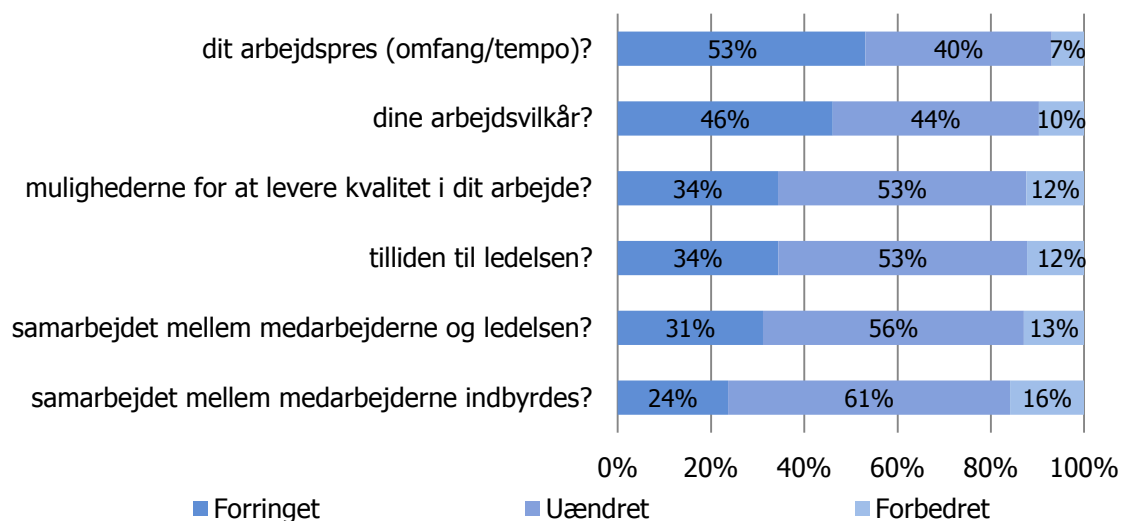
De respondenter, som har svaret ja til, at de har oplevet mindst en forandring, er blevet bedt om at vurdere konsekvenserne af forandringerne for deres arbejde og arbejdsmiljø. Det betyder, at vurderingen af konsekvenser af forandringer er generel, og dækker alle de typer af forandringer, som respondenterne har nævnt. Konsekvenser kan dermed ikke umiddelbart knyttes til en enkelt forandring, men kan dække flere forandringer.

Konsekvenserne er målt gennem seks spørgsmål omkring tillid, samarbejde, arbejdspress mv. Omkring halvdelen oplever en forringelse i relation til deres arbejdspress og arbejdsvilkår, en tredjedel oplever forringelse af muligheden for at levere kvalitet i arbejdet, tillid til ledelsen og samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. En fjerdedel oplever en forringelse af samarbejdet mellem medarbejdere indbyrdes. Der er få (mellem 7-16 procent), som oplever forbedringer på de seks dimensioner. Mellem 40-60 procent oplever, at situationen er uforandret på trods af, at de har oplevet mindst en forandring.

Sammenlignet med FTF-generelt er den største forskel, at der er færre hos Kost & Ernæring, som oplever en forringelse af muligheden for at levere kvalitet i arbejdet, og flere som svarer uforandret.

I analysen af det samlede FTF materiale kunne man konkludere, at det er de individuelle arbejdsvilkår (arbejdspress, arbejdsvilkår, kvalitet i arbejdet), hvor flest oplever, at de er udsat for forringelse, og herefter kommer relationerne på arbejdspladsen (tillid til ledelsen, samarbejde med ledelsen og tillid mellem medarbejdere). Denne pointe er knap så skarpt trukket op hos Kost & Ernæring.

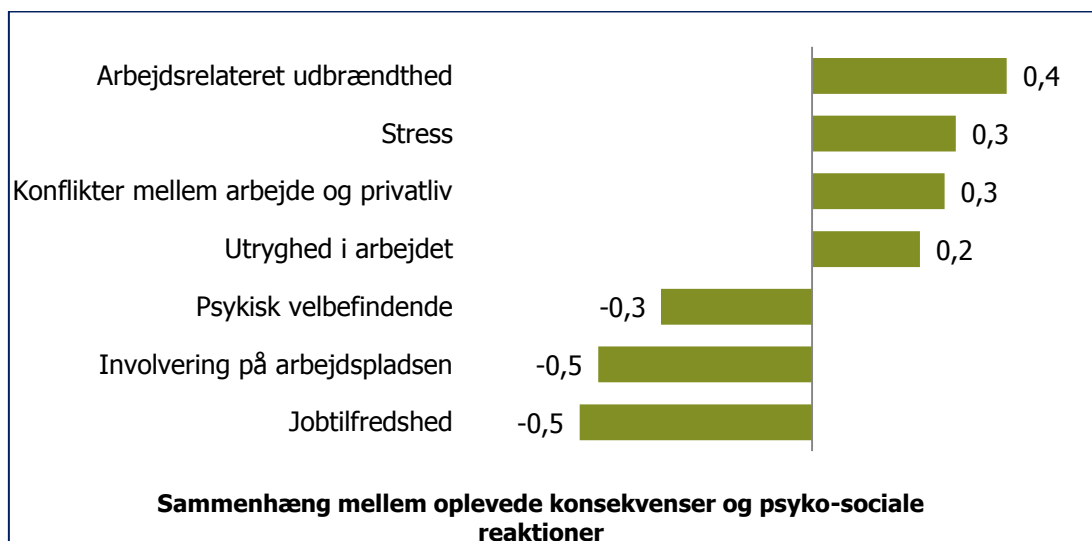
Hvordan har de samlede konsekvenser af forandringerne været for...



Konsekvenser af forandringer er samlet i et indeks ved at lægge scoren på de seks variable sammen og dividere med seks. Herefter er der gennemført bivariate korrelationer med variable, som måler trivsel og velbefindende.

Det viser sig, at jo højere man scorer på konsekvenser af forandringer, jo højere arbejdsrelateret udbrændthed, stress og utryghed i arbejdet oplever man, og desto flere konflikter mellem arbejde og privatliv har man.

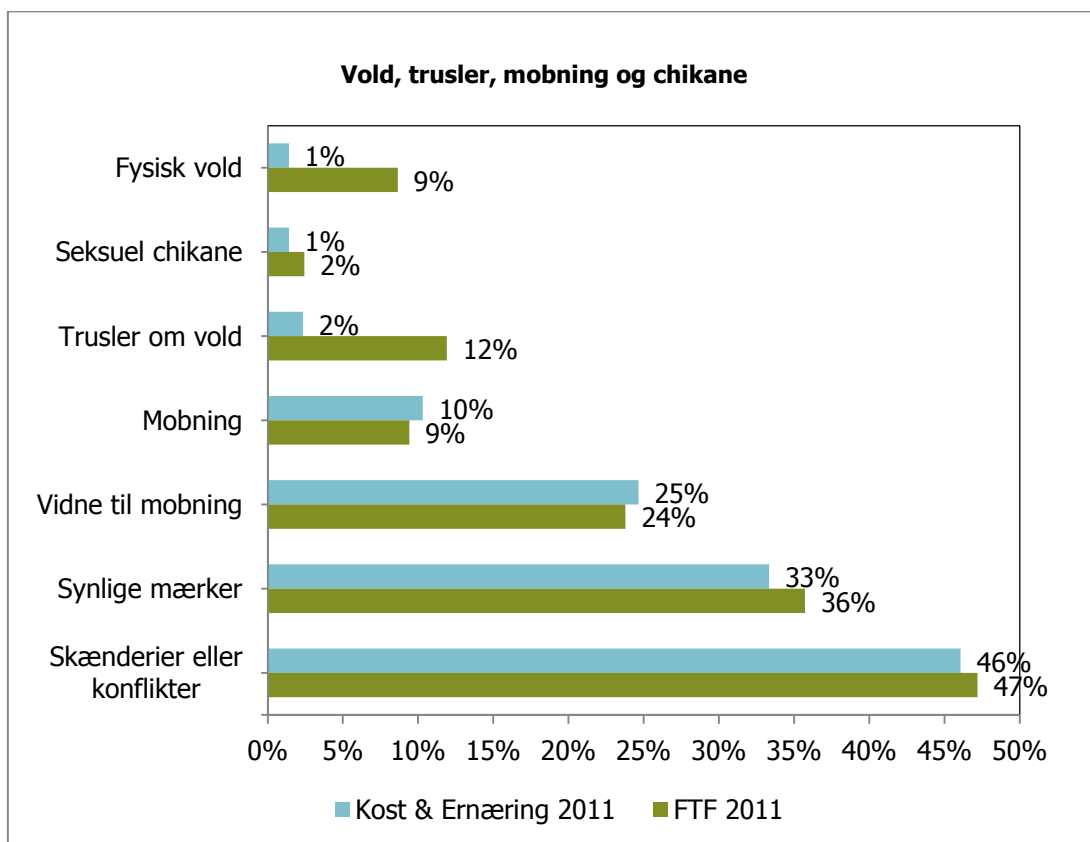
Og jo højere man scorer på konsekvenser, jo dårligere er det psykiske velbefindende, jo lavere er jobtilfredsheden, og jo mindre involverer man sig på arbejdspladsen.



5 VOLD, TRUSLER, MOBNING OG CHIKANE

Kost & Ernæring udmærker sig ved, at der i sammenligning med FTF er meget få, som er udsat for fysisk vold og trusler om vold. Dette er meget positivt og forklares bedst ved, at der er væsentlig mindre fysisk kontakt til kunder, klienter, elever, patienter mv. i de arbejdsopgaver, som ansatte i Kost & Ernæring udfører. Endvidere har arbejdet en anden karakter i og med, at der er færre følelser involveret i at udføre arbejdsopgaverne. FTF ligger tæt på landsgennemsnittet i forhold til at være udsat for fysisk vold og trusler om vold, og derfor ligger Kost & Ernæring ikke kun bedre end FTF, men samtidig væsentligt bedre end landsgennemsnittet.

Andelen fra Kost & Ernæring, som er udsat for seksuel chikane, er på niveau med FTF og landsgennemsnittet. Andelen som har været udsat for mobning, vidne til mobning, har fået synlige mærker, når de har været udsat for vold og har oplevet skænderier og konflikter på arbejdet ligger også på niveau med FTF og landsgennemsnittet.



Fysisk vold og trusler om vold opstår typisk i relation til kunder, klienter, elever, patienter mv., mens de, der mobber, typisk er kolleger og ledere og kun i nogen grad kunder, klienter, elever eller patienter.

Kapitlet vil kort redegøre for fysisk vold og trusler om vold, men sammenlignet med både FTF og landsgennemsnittet, har Kost & Ernæring stort set ikke problemer med fysisk vold og trusler om vold. Fokus vil derfor primært være på mobning, og det at være vidne til mobning.

Konsekvenser af at være mobbet er et markant højere sygenævær (at gå syg på arbejde), markant højere oplevelse af at være stresset, højere udbrændthed, lavere psykisk

velbefindende, lavere energi og lavere selv vurderet helbred. En reduktion af antallet af mobbede vil således kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø markant for de, der er udsat.

5.1 Mobning

Ti procent af medlemmerne af Kost & Ernæring svarer, at de har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Andelen ligger én procent over FTF, men det er ikke en statistisk signifikant forskel. Samtidig ligger andelen, som er udsat for mobning, 3 procent under landsgennemsnittet målt ved NAK 2010.

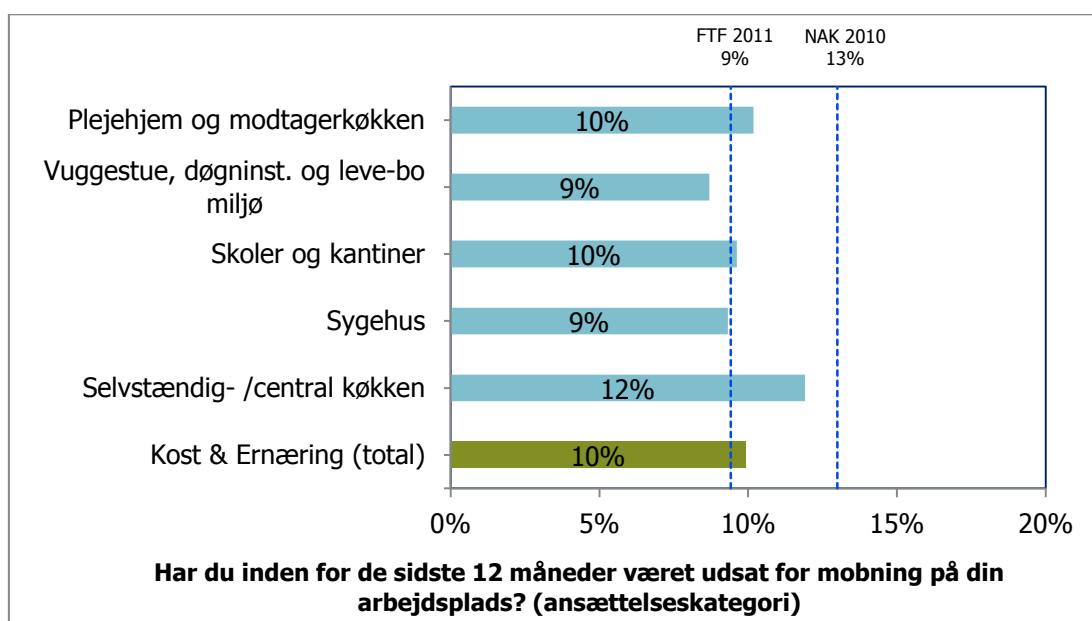
I en tilsvarende undersøgelse fra 2006 blev der spurgt til, om man havde været udsat for mobning inden for en periode af 6 måneder; 2011 tallet kan derfor ikke sammenlignes med 2006 tallet.

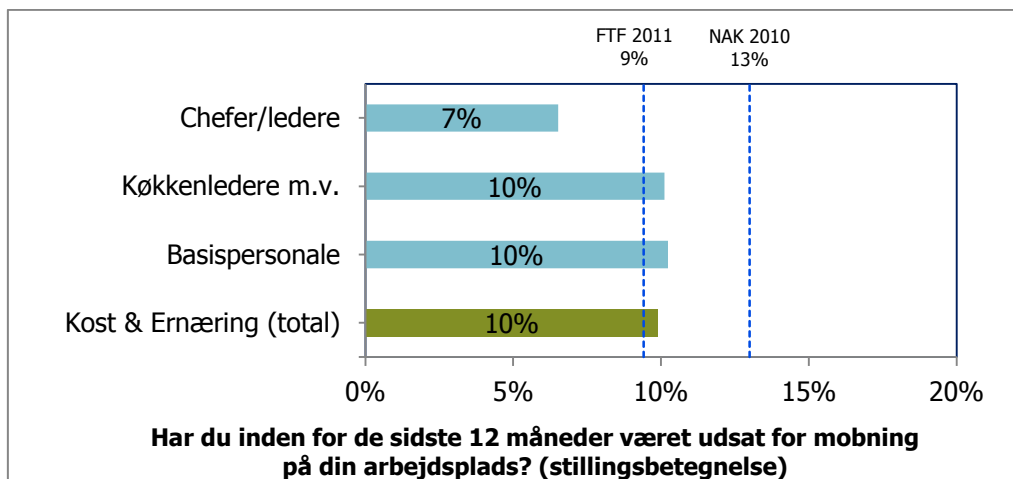
Kost & Ernæring har ikke et større problem med mobning end andre grupper på arbejdsmarkedet. Men mobning er et problem som man nemmere kan handle på, da mobning typisk udøves af kolleger og ledere, i modsætning til grupper på arbejdsmarkedet som har problemer med vold og trusler om vold, som er sværere at gøre noget ved fordi de typisk udøves af kunder, klienter, patienter og elever. Der er derfor god grund til at sætte en reduktion af netop mobning op i toppen af de forandringer, der kan arbejdes med på arbejdspladserne.

Der er ikke væsentlige eller statistisk signifikante forskelle mellem arbejdspladstyper.

Chefer og ledere oplever væsentlig mindre mobning (7 procent) end basispersonale og køkkenledere (10 procent).

Gruppen på over 50 år er med 13 procent mere udsat for mobning end de yngre. I gruppen med lav anciennitet i faget og lav anciennitet på arbejdspladsen er der 14 procent, som er udsat for mobning, hvilket er væsentligt over gennemsnittet. Samlet set peger det mod, at ældre ansatte, som ikke er ledere, og som har lav anciennitet i faget og lav anciennitet på arbejdspladsen, er mest eksponerede for mobning.

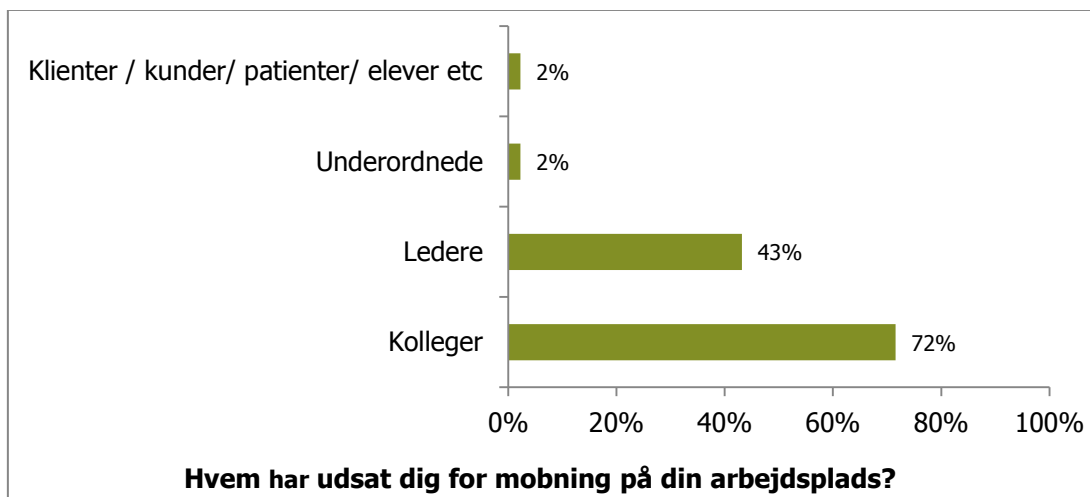




Hvem mobber

Blandt de, som har været udsat for mobning, angiver næsten tre fjerdedele (72 procent), at det er kolleger, som mobber, og 43 procent angiver, at det er ledere, der mobber. To procent fortæller, at mobning kommer fra henholdsvis underordnede eller fra kunder, klienter, patienter, elever, hvilket er væsentligt lavere end FTF-gennemsnittet. Mobning kan have fundet sted flere gange i løbet af de 12 måneder og fra flere forskellige mobbere, derfor summerer tallene til over 100 procent.

I 2006 svarede 76 procent, at kollegaer mobbede, 24 procent svarede ledere, 5 procent underordnede og 5 procent klienter, kunder, patienter, elever. Den største forandring fra 2006 til 2011 er, at andelen, der har oplevet mobning fra en leder, næsten er fordoblet fra 2006 til 2011.



Ledere og kolleger står for en meget lille andel af den fysiske vold og trusler om vold, men for en meget stor andel af mobningen. Man kan sige det sådan, at fysisk vold og trusler om vold typisk kommer fra dem, Kost & Ernæring løser arbejdsopgaver for, mens mobning kommer fra dem, man arbejder sammen med.

Mobning fra kolleger fylder mest, men det er alligevel tankevækkende, at så stor en andel angiver, at de har været udsat for mobning fra en leder. Hvis mange ansatte oplever mob-

ning fra en leder, og der er mange ansatte pr leder, er det sandsynligt, at nogle ledere mobber mere end én medarbejder.

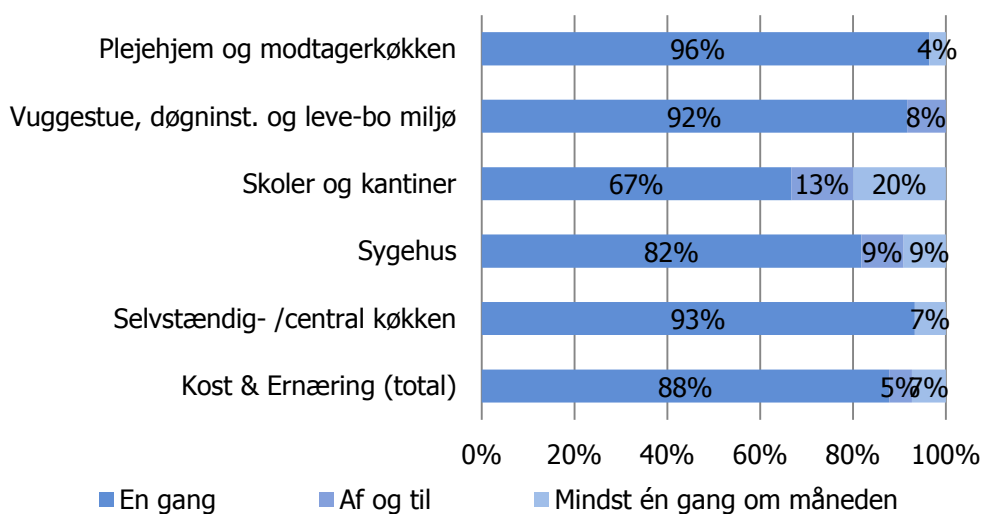
Undersøgelser har peget på, at bestemte ledelsesstile direkte eller indirekte kan medvirke til den type mobning, der er arbejdsrelateret. Relationen mellem leder og medarbejder kan være følelsesladet og sårbar, fx i forhold til oplevelse af anerkendelse, frustration, krænkelse og usikkerhed. Begge parter er derfor i højere grad opmærksomme på den andens eventuelt negative adfærd. Flere studier viser også, at ledere kan have en destruktiv ledelsesadfærd/stil overfor medarbejderne eller overfor virksomheden eller overfor begge.¹⁴

Hvor ofte mobbes?

Langt de fleste (88 procent) har kun været udsat for mobning én gang inden for 12 måneder, 5 procent har oplevet det af og til, 2 procent ugentligt og ingen dagligt (månedligt og dagligt er slået sammen i figuren neden for). Til sammenligning er 79 procent af FTF'erne udsat for mobning én gang, hvilket betyder, at Kost & Ernæring ser ud til at være udsat for mobning lidt hyppigere.

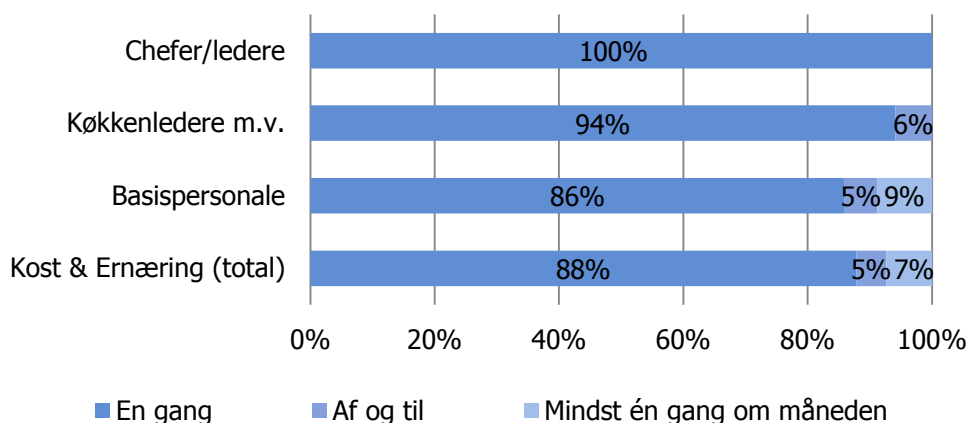
Når man ser på arbejdspladstype, er ansatte i skoler og kantiner hyppigere udsat end de andre områder. Chefer og ledere er mindre hyppigt udsat end først køkkenledere og derefter basispersonale. Det gælder dog for begge iagttagelser, at de baserer sig på svar fra få respondenter.

**Hvor ofte er du blevet udsat for mobning på din arbejdsplads?
(12 mdr.)**



¹⁴ Åse Marie Hansen and the Nordic bullying network group (2011). State of the art report on bullying at the workplace in the Nordic countries i TemaNord 2011:515, Copenhagen 2011

Hvor ofte er du blevet udsat for mobning på din arbejdsplads? (12 mdr.)



5.2 Vidne til mobning

At være vidne til mobning kan være en belastning i sig selv. Hvis man fx ikke har mulighed for at handle og stoppe mobningen, kan man som vidne komme til at opleve sig som en passiv deltager. Det kan være meget ubehageligt at se kolleger udsat for mobning, og man kan yderligere blive bange for, om det kan komme til at gå ud over én selv i næste omgang.

En undersøgelse har vist, at det ikke kun er personer, der har været udsat for mobning, der oplever negative konsekvenser. Vidner til mobning oplever også negative konsekvenser fx i form af flere angstsymptomer. Undersøgelsen viste tillige, at vidner til mobning oplevede mindre støtte fra ledere end ikke mobbede personer.

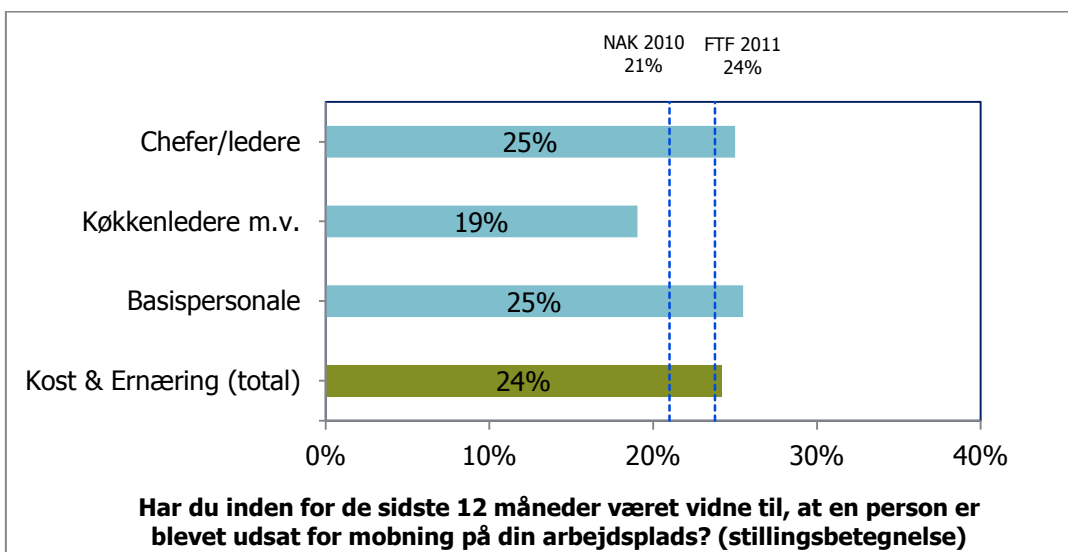
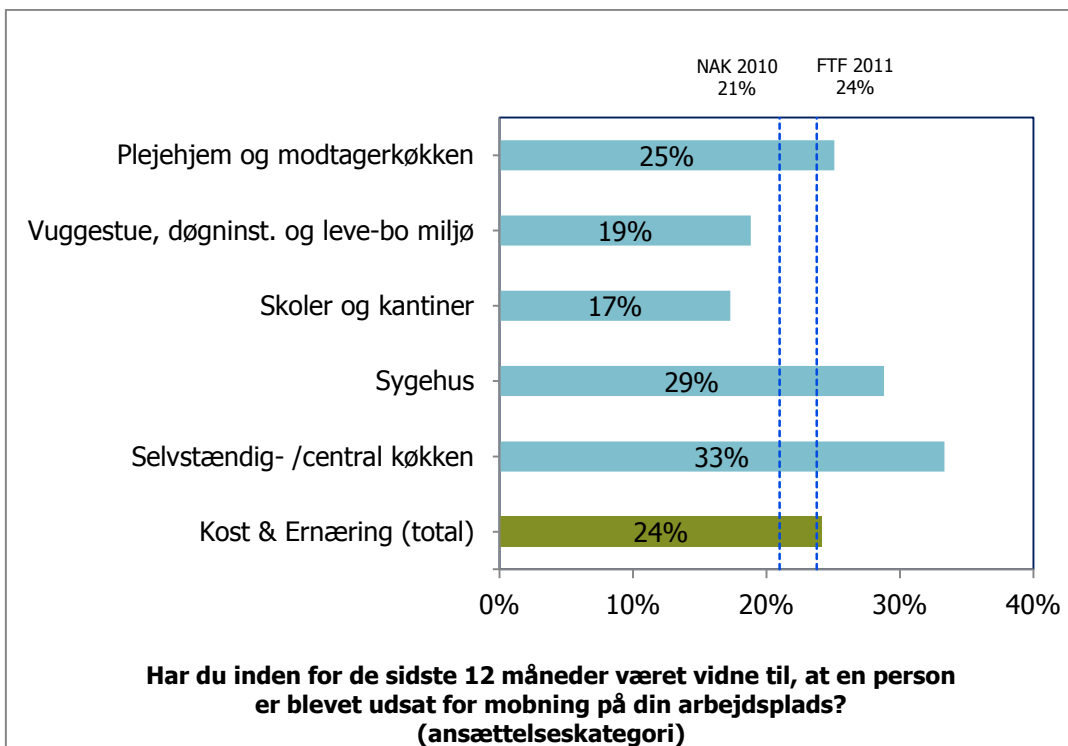
Mobning på arbejdspladsen kan således have indflydelse på det generelle arbejdsklima, hvilket understreger vigtigheden af at sætte ind over for mobning.¹⁵

Hver fjerde har været vidne til mobning inden for de seneste 12 måneder, hvilket er helt på linje med FTF-gennemsnittet og 3 procent over NAK 2010. Både Kost & Ernæring og FTF ligger således lidt over landsgennemsnittet.

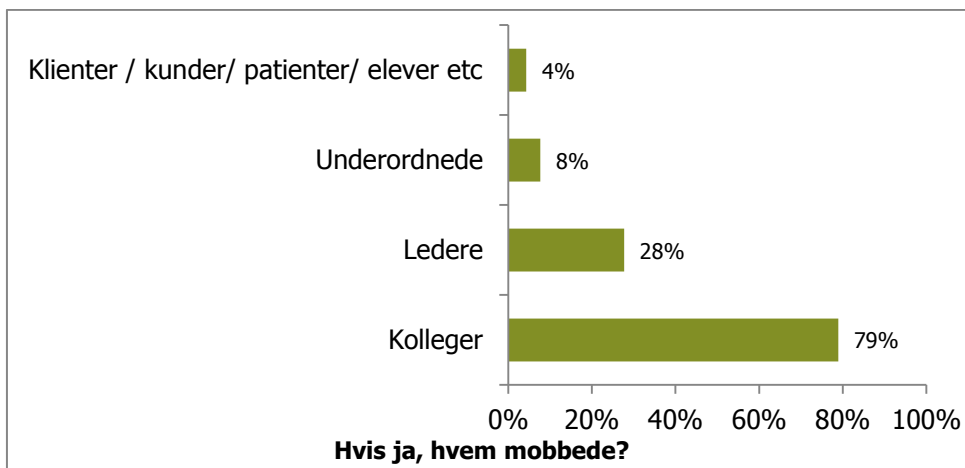
I kapitel 5.1 var der fordelt på arbejdspladstype ikke de store udsving i hvor stor en andel, som selv følte sig mobbede. Der er i modsætning hertil en væsentlig forskel på hvor mange, som har overværet mobning af andre. Det ser værst ud i selvstændige og central køkkener samt på sygehuse, mens færrest har været vidne til mobning i skoler og kantiner og vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljø. Forklaringen kan være den simple, at der på store arbejdspladser er flere medlemmer, som observerer den samme mobning end på små. Eller der kan på store arbejdspladser være mere fokus på og bevidsthed om mobning, som fører til flere observationer.

Køkkenledere er vidne til mindre mobning end chefer/ledere og basispersonale.

¹⁵ Hansen ÅM, Hogh A, Persson R, Karlson B, Garde AH & Ørbæk P. Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. Journal of Psychosomatic Research, jan. 2006; 60: p. 63-72.



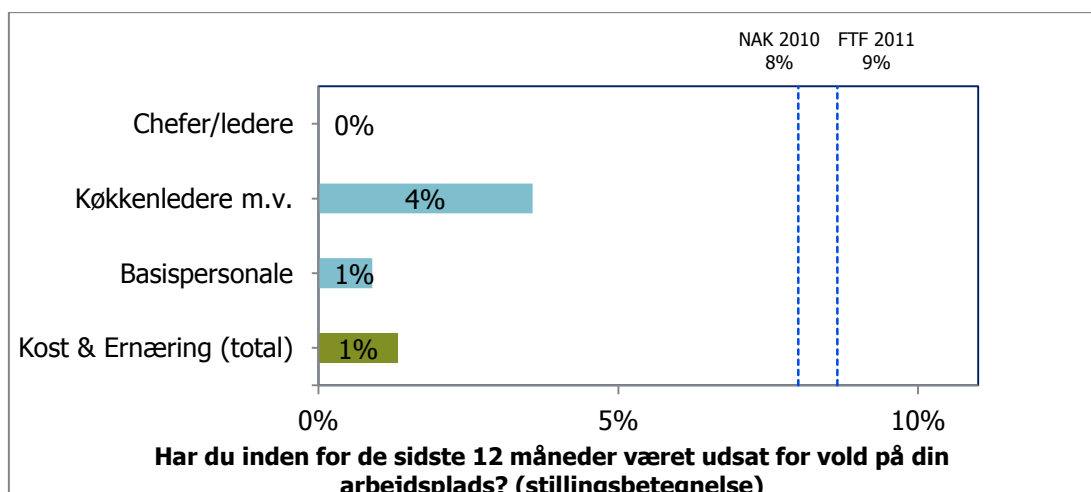
Blandt de som har været vidne til mobning, angiver næsten fire ud af fem (79 procent), at det er kolleger, som mobber, og 28 procent angiver, at det er ledere, der mobber. 8 procent svarer, at mobning kommer fra underordnede og 4 procent svarer kunder, klienter, patienter eller elever. Mobning kan have fundet sted flere gange i løbet af de 12 måneder og fra flere forskellige mobbere, derfor summerer tallene til over 100 procent. I sammenligning med de, som selv svarede, at de er udsat for mobning, er der færre ledere som mobber, når der er tale om at være vidne til mobning.



42 procent har været vidne til mobning én gang inden for 12 måneder, 45 procent svarer af og til, 6 procent månedligt, 7 procent ugentligt og 1 procent dagligt. Til sammenligning har 84 procent af FTF'erne været vidne én gang, 6 procent af og til, 7 procent en gang om måneden, 3 procent ugentligt og 0 procent dagligt. Medlemmer af Kost & Ernæring er således hyppigere vidne til mobning.

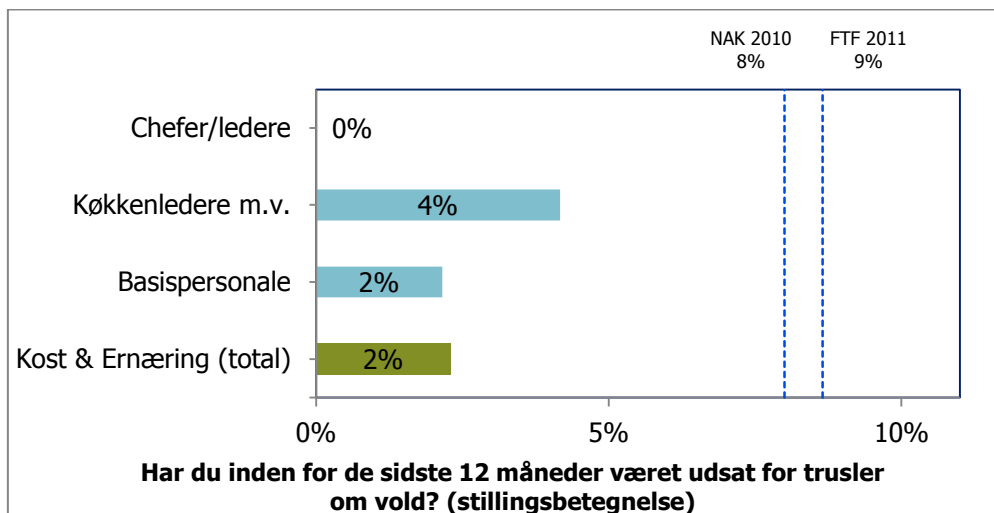
5.3 Vold og trusler om vold

Én procent er udsat for fysisk vold, hvilket er syv procent under landsgennemsnittet for NAK 2010 og otte procent under FTF-gennemsnittet. Ud af 853 repondenter er der 12 som inden for et år har været udsat for vold. Det giver ikke mening at vise fordelingen på ansættelseskategori, og når den er vist på stillingsbetegnelse må tallene også tages med et stort forbehold. Det ser dog ud som om, at køkkenledere er mere eksponerede end de andre to stillingskategorier.



To procent er udsat for trusler om vold inden for en 12 måneders periode, hvilket er seks procent under landsgennemsnittet for NAK 2010 og syv procent under FTF-gennemsnittet. Ud af 853 repondenter er der 20 som inden for et år har været udsat for trusler om vold. Det giver heller ikke mening af vise fordelingen på ansættelseskategori, og når den er vist på

stillingsbetegnelse må tallene også her tages med et stort forbehold. Det ser dog ud som om, at køkkenledere er mere eksponerede for trusler om vold end de andre to stillingskategorier.

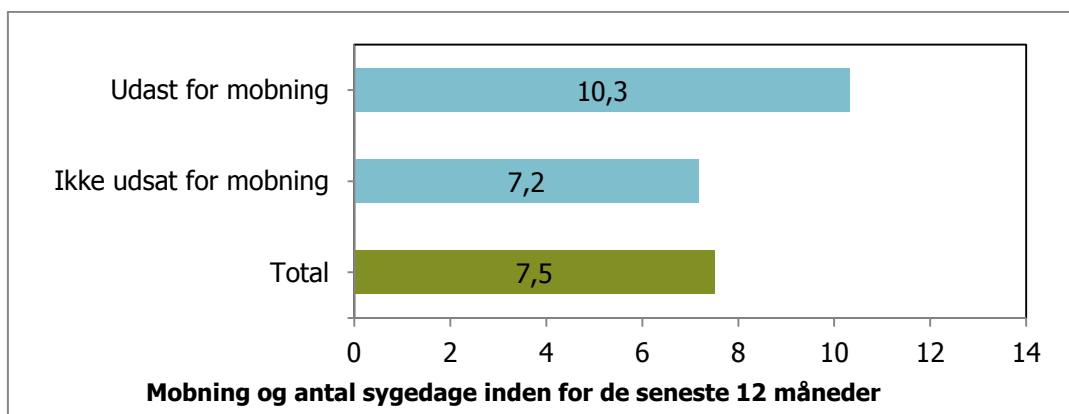


Når man lægger trusler om vold og fysisk vold sammen er det 24 personer, som har været udsat inden for de sidste 12 måneder. Det betyder, at det i høj grad er de samme personer, som har været udsat for trusler, som også har været udsat for fysisk vold.

5.4 Konsekvenser af mobning

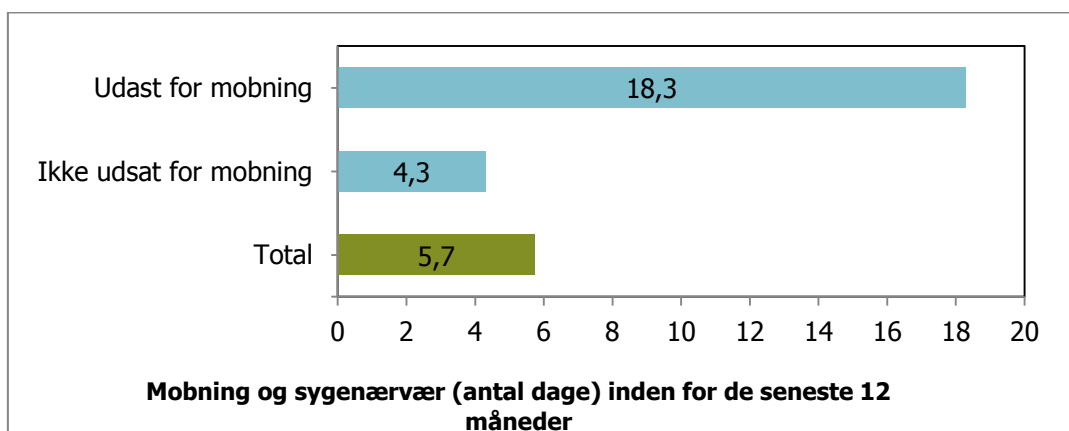
Det er undersøgt om det at være udsat for mobning har konsekvenser for sygefraværet og for en række af de variable, som måler sygdom samt trivsel og velbefindende.

Det viser sig, at mobning hænger sammen med sygefraværet på den måde, at de som er udsat for mobning har 10,3 sygedage pr år, og de som ikke er udsat for mobning har 7,2. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

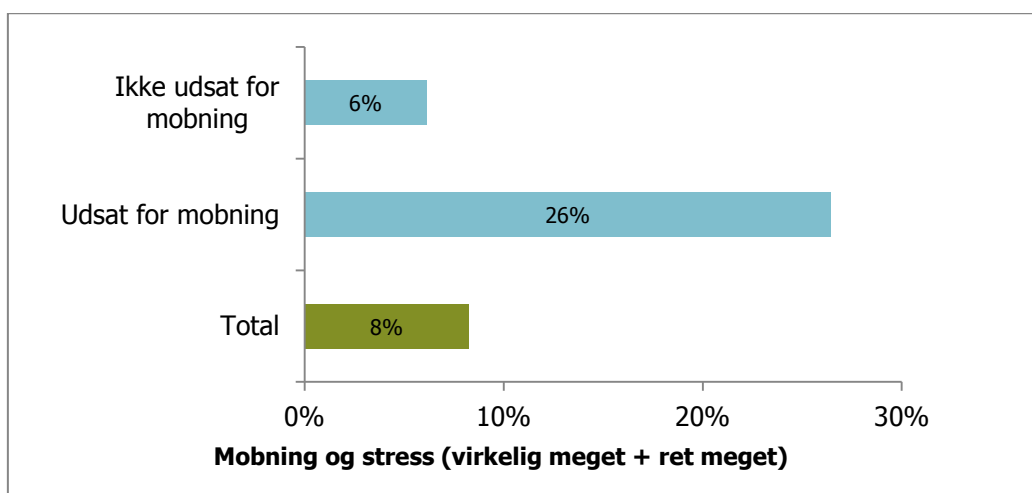


Der er en signifikant sammenhæng mellem mobning og sygenærvær. Mobning hænger sammen med sygenærværet på den måde, at de som er udsat for mobning har 18,3 dage,

hvor de er gået syg på arbejde, og de som ikke er udsat for mobning har 4,3 dage. Forskellen svarer til, at mobning øger sygenærværet med mere end fire gange.

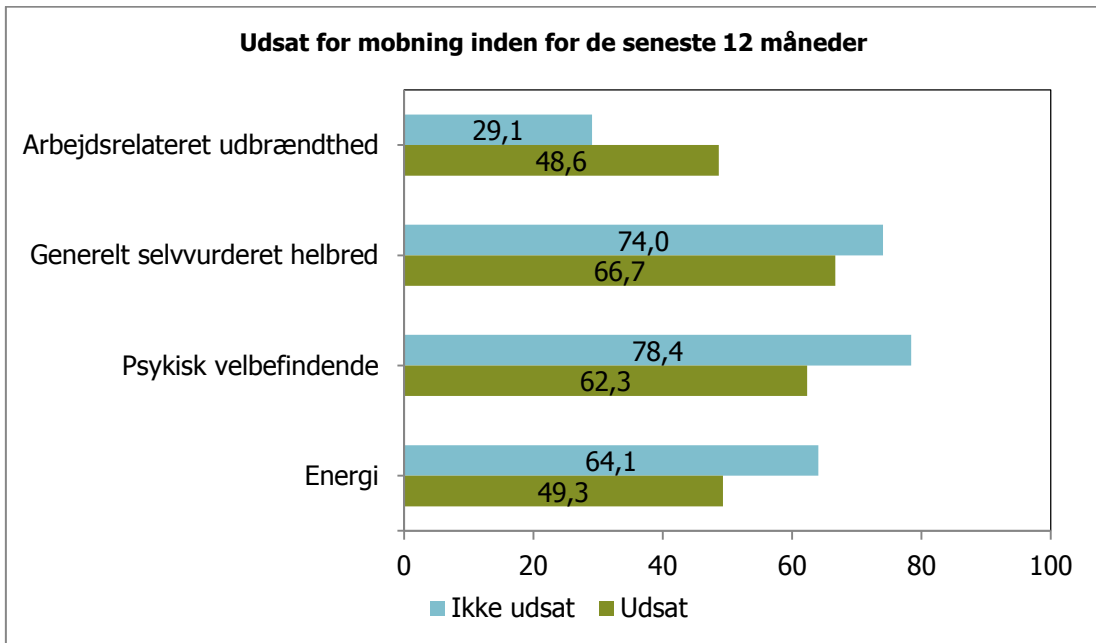


Blandt de som er udsat for mobning, oplever 26 procent stress 'virkelig meget' eller 'ret meget', mens 6 procent blandt de, som ikke er udsat for mobning svarer 'virkelig meget' eller 'ret meget'. Der er således en meget stor og også statistisk signifikant sammenhæng mellem mobning og oplevelse af stress. Resultatet viser også, at de 10 procent, som rapporterer, at de bliver mobbet, udgør 2 procent af den samlede andel, der har rapporteret 'ret meget' eller 'virkelig meget' stress (forskellen mellem 6 procent og 8 procent i figuren neden for).



Det er undersøgt, hvordan mobbede og ikke mobbede scorer på fire faktorer, der måler trivsel og velbefindende. Mobbede har en mærkbar og markant højere oplevelse af udbrændthed end ikke mobbede, et mærkbart lavere selv vurderet helbred, et mærkbart og markant lavere psykisk velbefindende og en mærkbar og markant lavere psykisk energi. Alle fire forskelle er statistisk signifikante.

Det forekommer rimeligt at antage, at årsagssammenhængen er, at nedsat trivsel og velbefindende er en følgevirkning af mobning, snarere end, at fx lavt psykisk velbefindende øger risikoen for at blive mobbet. Hvis denne antagelse holder, vil en indsats som reducerer mobning kunne have stor betydning for det psykiske velbefindende for de, der i dag oplever at blive mobbet.

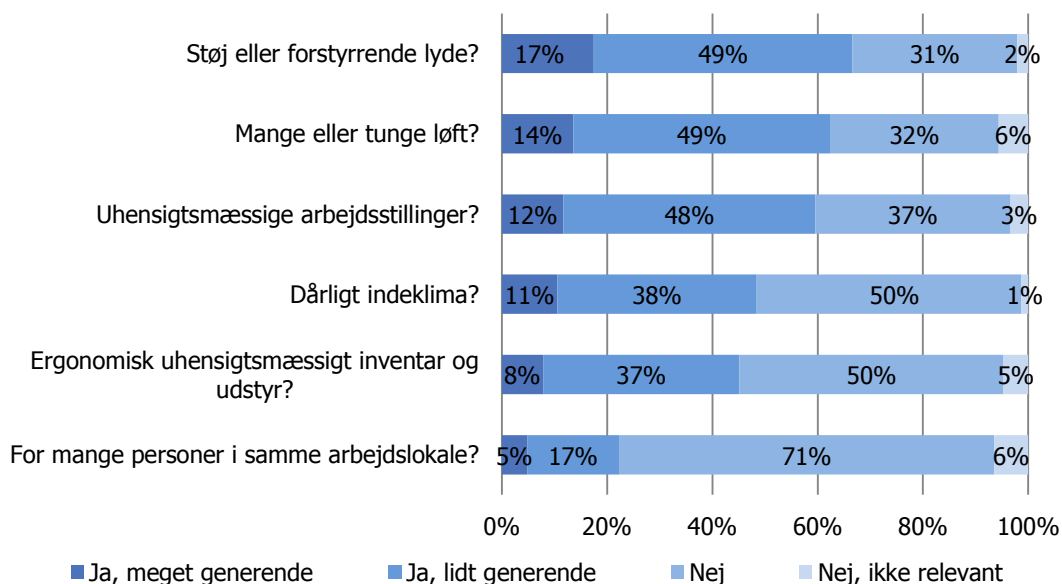


6 FYSISK ARBEJDSMILJØ

Der er stillet seks spørgsmål om det fysiske arbejdsmiljø til medlemmerne af Kost & Ernæring. Der er mellem 1-6 procent af medlemmerne, som til de enkelte spørgsmål svarer, at de ikke er eksponerede for det nævnte arbejdsmiljøproblem ('nej, ikke relevant'), hvilket omvendt betyder, at mellem 94 og 99 procent er eksponerede. At være udsat for et af de nævnte arbejdsmiljøproblemer er dog ikke ensbetydende med, at det er generende. Mellem 31-71 procent af de, der er udsatte for fysiske arbejdsmiljøproblemer oplever ikke, at det er generende, 17-49 procent at det er lidt generende, og 5-17 procent at det er meget generende.

Der er flest som er generet af støj, tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger. Noget færre er generet af dårligt indeklima og udstyr, som ikke er ergonomisk. Meget færre er generet af, at der for mange personer i det samme lokale.

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



I sammenligning med gennemsnittet for FTF er mange tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger et meget større problem for Kost & Ernæring end for FTF'ere generelt. Støj eller forstyrrende lyde er et lige stort problem for Kost & Ernæring og FTF'ere generelt. Dårligt indeklima er lidt mindre generende og ergonomisk uhensigtsmæssigt udstyr og inventar er lidt mere generende for Kost & Ernæring end for FTF'ere generelt. For mange personer i samme rum opleves stort set ikke som generende for Kost & Ernæring set i sammenligning med FTF generelt.

Udvikling fra 2007 til 2012

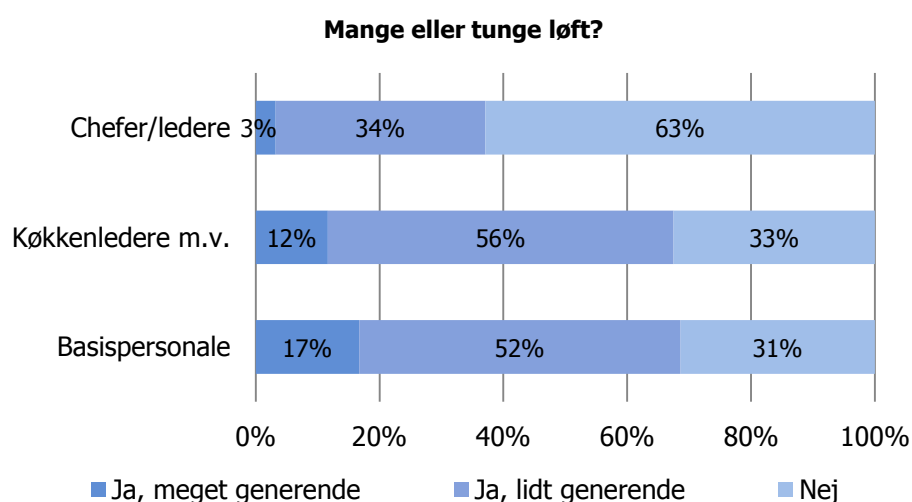
I 2007 blev fire ud af seks spørgsmål om det fysiske arbejdsmiljø også stillet, men på en skala, hvor der kun var tre svarmuligheder: meget generende, nej, og ikke relevant, hvilket gør det svært at sammenligne direkte mellem 2007 og 2012. Spørgsmålene om uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og mange og tunge løft er nye i 2012. Der er betydeligt flere som svarer 'ikke relevant' til spørgsmålet om ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr i 2007, hvilket indikerer, at der enten er kommet en større eksponering eller større bevidsthed om ergonomi i løbet af de fem år. Når man ser på, hvor mange som i 2007 har svaret 'meget

generende' kommer spørgsmålene i helt den samme rækkefølge som i 2012. På trods af, at der ikke kan sammenlignes direkte, synes resultatet i store træk at være uforandret.

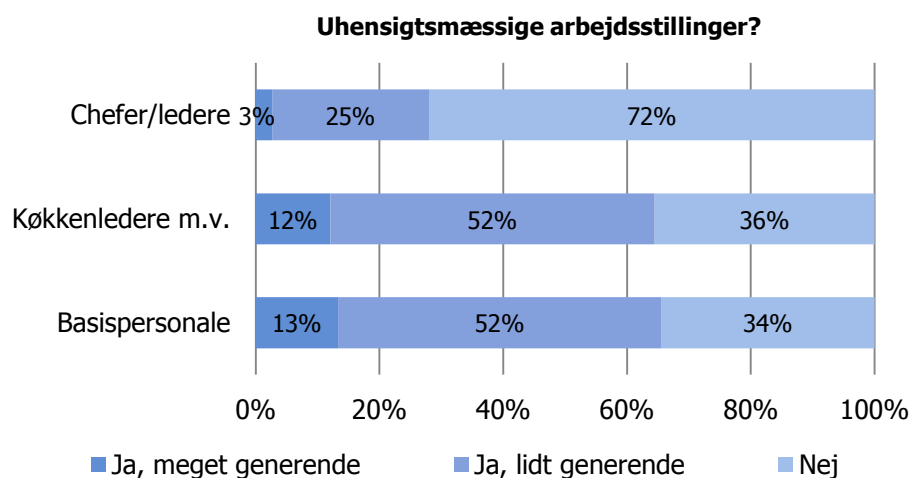
6.1 Stillingstype

Det er undersøgt, om der er forskel på, hvilken type stilling man bestrider og de forskellige belastninger af det fysiske arbejdsmiljø. I det følgende vises kun de tilfælde, hvor der er en signifikant forskel for en eller flere stillingsbetegnelser.

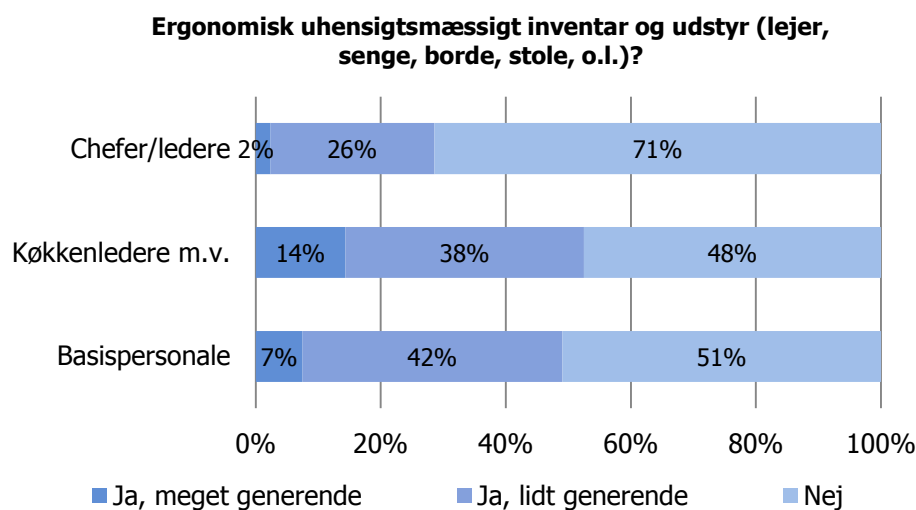
Chefer og ledere er ikke overraskende betydeligt mindre generede af mange eller tunge løft (37 procent svarer 'meget generende' eller 'lidt generende'), men at der er chefer/ledere, som er generede, viser samtidig, at en del chefer deltager direkte i det daglige arbejde.



Blandt chefer og ledere er det på samme vis 'kun' 28 procent som finder uhensigtsmæssige arbejdsstillinger 'meget generende' eller 'lidt generende' mod 64 procent blandt køkkenledere og 65 procent blandt basispersonale.

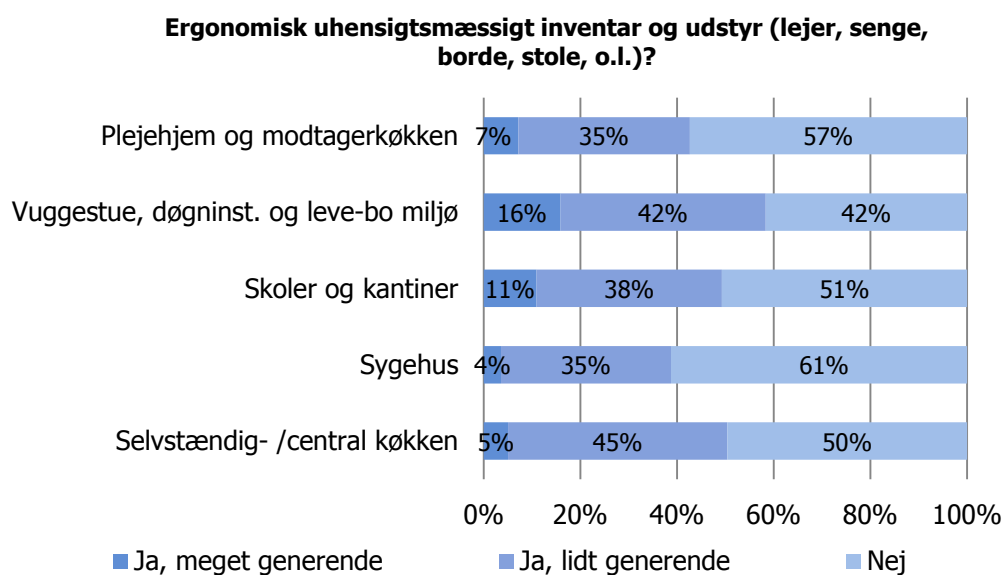


28 procent af ledere og chefer finder ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr 'meget generende' eller 'lidt generende' mod 47 procent blandt alle fra Kost & Ernæring. Samtidig er der flere køkkenledere end basispersonale, som svarer 'meget generende'.



6.2 Arbejdspladstype

Det er undersøgt, om de fem spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø viser signifikante forskelle i forhold til, hvilken type af arbejdsplads respondenterne kommer fra. Ansatte i vuggestue, døgninstitution og leve-bo miljø er mere generede af ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og udstyr, og ansatte på sygehuse, plejehjem og modtagekøkkener er mindre generede. Der er ikke signifikante forskelle for de fire andre spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø.



7 UDTRÆK, SVARPROCENTER, DATAINDSAMLING OG ANALYSE

Udtræk, bortfald og svarprocenter

Den samlede undersøgelse er igangsat af FTF. Kost & Ernæring har tilkøbt et antal respondenter som supplement til det udtræk, som FTF stillede til rådighed. Det samlede udtræk er trukket simpelt, tilfældigt fra Kost & Ernærings medlemsbase. 40 invitationer til at deltage i undersøgelsen har ikke kunnet leveres til modtageren, og de er derfor trukket ud af populationen. Der er i alt 959, som har besvaret skemaet svarende til 68,2 procent, hvilket er lidt højere end gennemsnittet for samtlige deltagende i FTF-organisationen. Svarprocenten betragtes som tilstrækkelig. 106 ud af de 959 har svaret, at de er uden for arbejdsmarkedet i første spørgsmål i spørgeskemaet og har derfor ikke fået de resterende spørgsmål. De er regnet med til svarprocenten ud fra en antagelse om, at andelen som er uden for arbejdsmarkedet er lige så stor blandt de, som ikke har besvaret.

Bortfald og svarprocenter							
	Stikprøve	Ikke leveret	Ny stikprøve	Besvaret *	Uden for AM	Totalt besvaret **	Svarpct.
Kost & Ernæringsforbundet	1.447	40	1.407	853	106	959	68,2%
FTF total	25.084	1.373	23.711	14.045	1.392	15.437	65,1%
*) Besvaret mindst to tredjedele af spørgsmålene							
**) Inkluderer de som har svaret, de er uden for AM – se forklaring i tekst							

Gruppering af Stillingsbetegnelse	
Chefer/ledere	
Cheføkonoma, kostfaglig chef, mad - og måltidschef e.l.	26
Souschef	19
Ledende økonoma	28
Afdelingsøkonoma	19
Køkkenledere m.v.	
PB i ernæring og sundhed	3
Køkkenleder	60
Kostfaglig eneansvarlig	81
Kantineleder	22
Klinisk diætist	2
Basispersonale	
Økonoma	64
Køkken-/ernæringsassistent	488
Andet	
Andet	10

Dataindsamling

Dataindsamling er foregået via et elektronisk skema på internettet. Respondenter med mail-adresse har fået tilsendt en mail og respondenter med postadresse har fået tilsendt et brev med et link til undersøgelsen. Til alle respondenter har der været vedlagt en pjece, som introducerer formålet med undersøgelsen.

Der har været anvendt en række forskellige procedurer for at påminde de udtrukne deltagere:

- Respondenter med e-mail har modtaget påmindelser via mail
- Respondenter uden mail har modtaget en skriftlig påmindelse
- Respondenter med kendte mobilnumre har modtaget en eller to opfordringer via sms
- Respondenter med telefon er, som en sidste henvendelsesform, blevet ringet op og spurgt om de ville deltage i undersøgelsen.

Påmindelser er primært foretaget af TeamArbejdsliv som en del af aftalen med FTF om at gennemføre undersøgelsen. Men det skal nævnes, at Kost & Ernæring også har deltaget ved at opfordre deres medlemmer til at deltage enten pr. mail eller pr. brev. Dette skabte en positiv energi omkring undersøgelse, som blev fastholdt efterfølgende.

Dataindsamling blev påbegyndt ultimo oktober måned 2011 og afsluttet primo februar måned 2012.

Analyser

Alle analyser af Kost & Ernæring er foretaget på et uvægtede datasæt, da udvælgelsen af respondenter har været simpel tilfældig. De steder, hvor der indgår sammenligninger med FTF, anvendes et vægtet FTF-gennemsnit, som lader de enkelte forbund veje med samme andel som deres medlemstal udgør af det samlede medlemstal for alle 21 deltagende FTF-organisationer.

Skalaer i undersøgelsen

Der er i undersøgelsen anvendt en række standardiserede skalaspørgsmål, som måler det psykosociale arbejdsmiljø samt et antal enkeltpørgsmål. Skalaerne er udviklet og afprøvet i en række undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø, gennemført af de nordiske arbejdsmiljøinstitutter. De er bredt anerkendt og anvendt i arbejdsmiljøforskning og -undersøgelser i en lang række lande. Skalaerne er udregnet ifølge gældende konventioner.

Spørgsmålene er udvalgt for at kunne give et oversigtsbillede over Kost & Ernærings arbejdsmiljø på følgende dimensioner:

- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Samarbejde og ledelse
- Tilfredshed og utryghed
- Familie-arbejde
- Psykiske reaktioner, helbred og trivsel
- Sygedage og andre forhold ved arbejdet.

Der sammenlignes, hvor det er muligt i undersøgelsen, mellem Kost & Ernæring og:

- FTF-gennemsnit 2011
- Med landsdækkende undersøgelser:
 - Tredækkerundersøgelsen fra 2005¹⁶
 - NAK2010 undersøgelsen¹⁷
 - NAT2008.¹⁸

Som et gennemgående tema analyseres Kost & Ernæring ved at opdele besvarelsen efter henholdsvis fem arbejdspladstyper og tre stillingsbetegnelser. Når der er få respondenter, som fx til spørgsmålene om at have været udsat for fysisk vold og trusler om vold, gennemføres denne opdeling dog ikke.

Mærkbare forskelle

Fra rapporteringen af tredækkerundersøgelsen i 2005 er hentet et begreb om mærkbare forskelle, som siger, at en forskel på besvarelsen af en skala skal være mindst plus/minus 5 point før den er mærkbar. Begrebet om mærkbare forskelle er kombineret med undersøgelse af statistisk signifikans, således at begge dele skal være opfyldt.

Statistiske tests

Ved sammenligning mellem Kost & Ernæring og FTF2011 er anvendt T-test for at undersøge statistisk signifikans. Ved sammenligning mellem respondentgrupper inden for henholdsvis arbejdspladstype og stillingsbetegnelse er ved skalaspørgsmål anvendt oneway-anova med Sheffe, som viser om der er parvis signifikans, og ved frekvensfordelte spørgsmål er anvendt χ^2 test. Enkelte steder, hvor der er konstateret mærkbare forskelle på skalaspørgsmål, foreligger der ikke statistisk signifikans. Det må formodes, at der havde vist sig statistisk signifikans, hvis antallet af respondenter havde været større end det aktuelt er.

¹⁶ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 baseret på "Tredækkerskemaet".

¹⁷ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010

¹⁸ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Den Nationale Tværnitsundersøgelse 2008