

En kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer på tværs af sektorer

Udarbejdet af Ingerfair, 2020



INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	3
1.1 Resumé	4
1.2 Læsevejledning	12
2. DEN FRIVILLIGE SEKTOR / NONPROFIT SEKTOREN SOM DEL AF DET CIVILE SAMFUND <i>Af Thomas Boje professor i Sociologi på Roskilde Universitetscenter</i>	14
2.1 Undersøgelsens sektorinddeling og -afgrænsning	16
3. HVEM HAR DELTAGET I UNDERSØGELSE?	21
3.1 Sektor	21
3.2 Køn	22
3.3 Alder	23
3.4 Organisationsstørrelse	24
3.5 Medarbejder og leder	26
3.6 Ansættelsesforhold	28
4. DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ	29
4.1 Engagement og mening i arbejdet	29
4.2 Arbejdets indhold og organisering	36
Indflydelse på arbejdet	36
Udviklingsmuligheder i arbejdet	41
Rolleklarhed	45
Rollekonflikter	50
Forudsigelighed i arbejdet	55
Unødvendige arbejdsopgaver	60
Muligheden for at løse opgaverne	65
4.3 Relationer mellem ledere og medarbejdere	70
Ledelseskvalitet	70
Støtte fra nærmeste leder	75
Medarbejderinddragelse	79
Relationer til nærmeste leder	81
Retfærdighed, rummelighed og tillid	86
Anerkendelse	99
4.4 Samarbejde mellem kollegaer	101
Relationer til nærmeste kollegaer	101
Tillid til kollegaer	107
4.5 Samarbejde med frivillige	112
4.6 Bestyrelsessamarbejde	119
4.7 Balance mellem arbejde og privatliv	122
4.8 Følelsesmæssige krav	126
4.9 Arbejdsmængde	128
4.10 Negative oplevelser	133
Mobning	133
Skænderier og konflikter	135
Seksuel chikane	136
Vold og trusler	137
Stress	139
Ensomhed i arbejdet	140
4.11 Arbejdet i almindelighed	141

5. HVAD PÅVIRKER TRIVSLEN BLANDT ANSATTE I DE FRIVILLIGE ORGANISATIONER?	148
6. METODE.	173
Spørgeskemaet	173
Dataindsamlingen	173
Analytiske overvejelser	176

1

INDLEDNING

Denne undersøgelse kortlægger det psykosociale arbejdsmiljø og de psykosociale arbejdsforhold hos ansatte i frivillige organisationer på tværs af fire sektorer. Undersøgelsen er den første i Danmark, og vi vil indledningsvis fortælle, at vores ærinde med undersøgelsen er at tegne det bedst mulige øjebliksbillede af det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold hos ansatte i frivillige organisationer.

Vi er klar over, at vi med denne undersøgelse ikke kan afdække alle aspekter og nuancer af det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold i frivillige organisationer. Med denne undersøgelse bidrager vi med ny viden på et område, som ikke tidligere har været undersøgt systematisk, men dog debatteret livligt i medierne.

Vi har vidst fra første færd, at denne undersøgelse er svær at gennemføre. Af den simple årsag, at der er en meget begrænset registerdata tilgængelig om ansatte i frivillige organisationer. Vi uddyber dette senere i rapporten, men kortfattet kan man sige, at der er blevet lavet et stort benarbejde i at indhente besvarelser fra, hvad vi vurderer, kan kaldes et rimeligt tværsnit blandt ansatte i frivillige organisationer.

Men det betyder ikke, at denne undersøgelse er definitiv for vores viden om det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold i frivillige organisationer. Det er nærmere startskuddet på en opdagelsesrejse ud i ukendt terræn men med et kendt navigationsinstrument. Vi har gennem undersøgelsen nydt godt af et tæt samarbejde med forsker ved det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø Thomas Clausen, professor ved Roskilde Universitetscenter Thomas P. Boje og certificeret arbejdsmiljørådgiver Louise Dinesen. Deres gode bidrag har sikret, at undersøgelsen er foretaget med samme metoder, som forskningen i arbejdsmiljø anvender, og at vores undersøgelse samtidig tager højde for de forhold, som gør sig gældende i forskellige sektorer, som frivillige organisationer indeles i.

Derfor er det vores ambition, at denne undersøgelse bliver et første skridt til bedre at forstå, hvilke faktorer der påvirker ansattes trivsel, og hvorvidt de frivillige organisationers psykosociale arbejdsmiljø og -forhold adskiller sig markant fra andre brancher. Vi håber, denne undersøgelse vil hjælpe fremtidige undersøgelser til at formulere teser omkring de faktorer og forhold, som bør undersøges grundigt. Vi undlader derfor også at tolke på de resultater, vi finder, men fremstiller dem blot, så andre kan drage deres fortolkninger, teser og idéer til fremtidige undersøgelser.

Mest af alt håber vi, at undersøgelsen kan skabe grobund for en dialog i de mange frivillige organisationer – store som små – om hvilket psykosocialt arbejdsmiljø og -forhold, man ønsker at give hinanden. For det psykosociale arbejdsmiljø er netop noget, vi giver til hinanden. Derfor er undersøgelsen ikke en løftet pegefinger til hverken ledere, bestyrelser, medarbejdere eller bestemte sektorer.

Undersøgelsen er finansieret af Velliv Foreningen.

God læselyst!

Frederik C. Boll, Line Lund Mikkelsen & Marie B. Holdt.

1.1 Resumé

Første systematiske undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer på tværs af sektorer

Denne undersøgelse kortlægger det psykosociale arbejdsmiljø og de psykosociale arbejdsforhold hos ansatte i frivillige organisationer på tværs af fire sektorer. Undersøgelsen er den første i Danmark, og den bidrager med ny viden på et område, som ikke tidligere har været undersøgt systematisk.

Der er en meget begrænset registerdata tilgængelig om ansatte i frivillige organisationer. Der er blot sektorfordelingen blandt ansættelser, som det på nuværende tidspunkt i Danmark er muligt at foretage repræsentativitetstest for. Derfor har vi inkluderet en række baggrundsvariabler for respondenterne, så vi kan vurdere, om vi har spurgt et tværsnit af ansatte. Vores vurdering er, at man med en vis rimelighed kan læse undersøgelsen som et tværsnit blandt ansatte i danske frivillige organisationer fordelt på de fire sektorer, undersøgelsen inkluderer. Dog bemærker vi, at området 'Natur og miljø' rummer ganske få besvarelser, hvor resultater for dette område muligvis er mindre retvisende.

Vi håber, at der på sigt udarbejdes et bedre registerdata-grundlag for fremtidige undersøgelser.

Vi bemærker også, at der muligvis er en større andel kvinder end mænd, der har besvaret undersøgelsen, end hvordan man kunne forvente fordelingen ville være i virkeligheden. Det samme kan gøre sig gældende for, at flere ledere end medarbejdere har besvaret undersøgelsen.

Det er derfor ambitionen med denne undersøgelse at bidrage til, at andre kan formulere teser omkring de faktorer og forhold, som bør undersøges grundigt.

Forskelle og ligheder mellem de frivillige organisationers psykosociale arbejdsmiljø og organisationer i andre brancher

Der er store ligheder mellem det psykosociale arbejdsmiljø i de frivillige organisationer og andre brancher, dog finder vi nogle forskelle, der er opsummeret i det følgende.

Mening, indflydelse og udviklingsmuligheder

Ansatte i frivillige organisationer oplever en lidt lavere grad af engagement og mening i arbejdet sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark – dog oplever de en højere grad af stolthed ved at arbejde på deres arbejdsplads.

Undersøgelsen peger på, at ansatte på tværs af sektorer oplever stort set den samme grad af engagement og mening i arbejdet. Det tyder dog på, at ansatte i de helt små organisationer med 1-4 ansatte oplever en højere grad af engagement og mening i arbejdet, og endelig ser vi, at ledere rapporterer en højere grad af engagement og mening i arbejdet.

Ansatte i frivillige organisationer oplever væsentligt mere indflydelse på egen arbejdsituation sammenlignet med andre brancher i Danmark. Ansatte i frivillige organisationer oplever en høj grad af indflydelse i arbejdet både på tværs af sektorer,

organisationsstørrelse, samt hvorvidt ens stilling indbefatter et ledelsesansvar. Ansatte inden for miljø og naturområdet rapporterer dog en lidt lavere grad af indflydelse sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer. Derudover ser vi, at ansatte i organisationer med 1-4 ansatte i højere grad end ansatte i de større organisationer rapporterer en høj grad af indflydelse i arbejdet. Og endelig ser vi, at ledere oplever en højere grad af indflydelse sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Generelt oplever ansatte i frivillige organisationer i lige så høj grad som ansatte i øvrige brancher udviklingsmuligheder i arbejdet, dog i lidt mindre grad adgang til efter- og videreuddannelser. Det kan tyde på, at ansatte i større organisationer har bedre muligheder for efter- og videreuddannelse. Generelt oplever ledere i højere grad udviklingsmuligheder i arbejdet og i signifikant højere grad ift., om arbejdet giver muligheder for at udvikle deres egne kompetencer.

Rolleklarhed, rollekonflikter og forudsigelighed

Ansatte i frivillige organisationer oplever en relativt mindre grad af rolleklarhed og klare krav om, hvad der forventes, og hvornår de ansatte har udført deres arbejde, sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i andre brancher. Undersøgelsen peger på, at der er mindre rolleklarhed inden for social- og sundhedsområdet og idræts-, fritids- og kulturområdet. Derudover oplever ledere en højere grad af klare krav i arbejdet end medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer ikke i højere grad end andre brancher udfordringer om rollekonflikter. Særligt opleves arbejdet ikke som modstridende med personlige værdier. Dog oplever ansatte i frivillige organisationer i højere grad, at der kan blive stillet modstridende krav.

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer samme grad af forudsigelighed i arbejdet sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Undersøgelsen peger dog på, at ansatte i de mindre organisationer i højere grad oplever forudsigelighed i arbejdet, særligt omkring det at blive informeret om f.eks. beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid. Derudover peger undersøgelsen på, at ledere i højere grad oplever forudsigelighed i arbejdet sammenlignet med ansatte uden ledelsesansvar.

Unødvendige arbejdsopgaver, mulighed for at løse arbejdsopgaver og ledelseskvalitet

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lidt højere grad at have unødvendige arbejdsopgaver sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager, hvor særligt det, at arbejdet bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange, er en udfordring.

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte oplever dog i lavere grad, at deres arbejde besværliggøres af uhensigtsmæssige arbejdsgange, hvorfor det kan hænge sammen med måden, arbejdet er organiseret på i de større organisationer. Vi finder ikke store forskelle på tværs af sektorer eller på tværs af ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer i lidt lavere grad, at de har mulighed for at løse deres arbejdsopgaver sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager. Vi ser ikke de store variationer på tværs af sektorer – dog oplever ansatte i de mindre organisationer i højere grad mulighed for at løse arbejdsopgaverne sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Og endelig finder vi også blot mindre forskelle mellem lederes og medarbejderes oplevelse af muligheden for at løse deres arbejdsopgaver.

Ansatte i frivillige organisationer oplever en lavere ledelseskvalitet sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Undersøgelsen indikerer, at ansatte inden for miljø- og naturområdet oplever en relativt bedre ledelseskvalitet sammenlignet med de øvrige sektorer. Derudover oplever ansatte i de store organisationer den bedste grad af ledelseskvalitet – dog rapporterer ansatte i organisationer med 1-4 ansatte i lige så høj grad som ansatte i de store organisationer, at deres nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne, og at deres nærmeste leder prioriterer trivselen højt. Endelig ser vi, at ledere i højere grad rapporterer om en bedre ledelseskvalitet end medarbejdere uden ledelsesansvar.

Støtte fra leder, medarbejderinddragelse og relationer til nærmeste leder

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lidt lavere grad, at de kan få støtte fra deres leder sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager. Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer den højeste grad af støtte, mens ansatte inden for social- og sundhedsområdet rapporterer den laveste grad af støtte inden for branchen. Endelig viser undersøgelsen, at ledere i højere grad oplever støtte fra deres leder sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer oplever blot i en lidt lavere grad gode relationer til deres nærmeste leder sammenlignet med den gennemsnitlige danske lønmodtager. Ansatte inden for social- og sundhedsområdet oplever i lavere grad end ansatte i de øvrige sektorer gode relationer til nærmeste leder. Derudover rapporterer ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte bedre relationer til nærmeste leder, og ligeledes rapporterer ledere en bedre relation til nærmeste leder sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer oplever lige så høj medarbejderinddragelse som den gennemsnitlige lønmodtager. Ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte oplever en relativt højere grad af medarbejderinddragelse. Derudover oplever ledere også en højere grad af medarbejderinddragelse sammenlignet med ansatte uden ledelsesansvar.

Retfærdighed, rummelighed og anerkendelse

Ansatte i frivillige organisationer oplever en høj grad af retfærdighed og rummelighed på arbejdspladsen, og der opleves også en høj grad af tillid fra ledelsen til medarbejderne. Mens ansatte i internationale organisationer rapporterer de højeste score

samlet set på retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen, oplever ansatte indenfor miljø- og naturområdet den lavest grad af retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen, når vi ser på tværs af sektorer. Ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte oplever den højeste grad af retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Derudover oplever medarbejdere uden ledelsesansvar en relativt lavere retfærdighed, rummelighed og tillid end ledere.

Ansatte i frivillige organisationer oplever en lidt mindre grad af anerkendelse sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Vi finder ingen signifikante forskelle ift. anerkendelse på tværs af sektorer eller organisationsstørrelse. Undersøgelsen viser dog, at ledere i højere grad oplever anerkendelse for deres arbejdsindsats end medarbejdere uden ledelsesansvar. Denne sammenhæng er signifikant.

Gode relationer og tillid til nærmeste kollegaer, og om arbejdet med frivillige giver energi

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer om gode relationer med nærmeste kollegaer, dog en smule lavere end den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Undersøgelsen indikerer, at ansatte inden for miljø- og naturområdet oplever relativt bedre relationer til nærmeste kollegaer sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer. Derudover rapporterer ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte relativt bedre relationer til nærmeste kollegaer sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Og endelig rapporterer ledere, at de oplever bedre relationer til nærmeste kollegaer sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lidt højere grad end den gennemsnitlige lønmodtager at have tillid til nærmeste kollegaer. Vi finder ikke, at der er forskel på tilliden til kollegaerne på tværs af sektorer. Vi finder heller ikke den store forskel på tværs af organisationsstørrelsen – dog oplever ansatte i de mindre organisationer i højere grad, at de holder hinanden underrettede om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Vi finder ingen signifikante forskelle på tværs af ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar ift. relationer til kollegaer.

Ansatte i frivillige organisationer oplever, at arbejdet med frivillige giver energi. De oplever også, at ledelsen i høj udstrækning har forståelse for, at arbejdet med frivillige er tidskrævende. Omvendt oplever mange også at måtte nedprioritere den tid, de bruger på de frivillige, og oplever i lavere grad, at det er svært at sætte grænser for de frivillige. Vi finder i undersøgelsen ikke signifikante forskelle på tværs af sektorer eller ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar. Ansatte i både de helt små og i de helt store organisationer oplever i højere grad forståelse fra ledelsen omkring, at arbejdet med frivillige er tidskrævende, end ansatte i mellemstørrelsesorganisationerne.

Arbejde og privatliv, følelsesmæssige krav og arbejdsmængde

Ansatte i frivillige organisationer oplever mindre konflikt mellem arbejde og privatliv sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark, en mulig årsag

kan være den relativt høje grad af indflydelse i arbejdet (jf. afsnit om indflydelse), da det kan være med til modvirke konflikt mellem arbejde og privatliv. Ansatte oplever generelt, at arbejdet i højere grad tager energi og i mindre grad tid, som går ud over privatlivet. Derudover oplever ledere, at arbejdet tager signifikant mere tid fra privatlivet sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i højere grad følelsesmæssige krav i arbejdet end den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Vi finder dog ingen signifikante forskelle, når vi ser på følelsesmæssige krav på tværs af sektorer, organisationsstørrelse eller ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.

Ansatte i frivillige organisationer oplever en større arbejdsomængde sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Særligt det at skulle overskue mange ting på én gang i arbejdet boner ud. Undersøgelsen peger på at ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte i lavere grad oplever, at arbejdet er ujævnt fordelt, og at de får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres, sammenlignet med ansatte i de mindre organisationer. Derudover rapporterer ledere også en højere grad af arbejdsomængde ift. at skulle overskue mange ting på én gang i deres arbejde, at deres arbejde er ujævnt fordelt, så det hober sig op, og at de ofte får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres.

Mobning, seksuel chikane og vold, trusler og stress

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer i lidt højere grad end den gennemsnitlige lønmodtager, at de har oplevet at være udsat for mobning de seneste 12 mdr. Særligt er det værd at bemærke, at 5,5% af de mobbede ansatte i frivillige organisationer oplever ugentlig mobning.

Seksuel chikane af ansatte i frivillige organisationer forekommer ikke i større udstrækning sammenlignet med de nationale referencetal.

Vold og trusler mod ansatte i frivillige organisationer forekommer ikke i større udstrækning sammenlignet med andre brancher. Undersøgelsen indikerer, at ansatte i frivillige organisationer i lavere grad bliver udsat for trusler sammenlignet med andre brancher.

Stress hos ansatte i frivillige organisationer forekommer i lidt højere grad end hos den gennemsnitlige lønmodtager.

Tilfredsheden med lønnen og arbejdet i al almindelighed

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer generelt den højeste tilfredshed, når det angår arbejdet i almindelighed, deres job som helhed, og de udfordringer, som deres arbejde indebærer. Der rapporteres lavest tilfredshed angående, hvorvidt deres løn er retfærdig ift. indsats.

Vi ser generelt ikke store forskelle på arbejdet i almindelighed på tværs af sektorer. Dog tyder denne undersøgelse på, at ansatte inden for miljø- og naturområdet

rapporterer en højere tilfredshed ift., om deres løn er retfærdig ift. deres indsats, sammenlignet med de øvrige sektorer. Derudover rapporterer ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte en relativt højere tilfredshed ved arbejdet i almindelighed sammenlignet med ansatte i større organisationer. Endelig rapporterer ledere en signifikant højere tilfredshed ved arbejdet i almindelighed sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Betydningen af beskyttende og belastende faktorer for ansattes trivsel

Vi har analyseret, hvilke faktorer der påvirker ansatte i frivillige organisationers trivsel. Denne analyse baserer sig på et trivselsmål, som er generet på baggrund WHO-5 Trivselsindeks. De faktorer, vi har undersøgt, og hvilken betydning de generelt har, er opsummeret i tabellen herunder. Bemærk at en negativ hældningskoefficient udtrykker, at den respektive faktor påvirker trivslen blandt ansatte negativt, mens en positiv hældningskoefficient udtrykker, at den respektive faktor påvirker trivslen blandt ansatte positivt. Derfor har vi samlet de faktorer, der påvirker trivslen positivt under kategorien 'beskyttende faktorer' og de faktorer, som påvirker trivslen negativt, har vi samlet under kategorien 'belastende faktorer'. Størrelsen på hældningskoefficienten indikerer den 'styrke', den påvirker trivslen med – enten positivt eller negativt.

BIVARIAT REGRESSION	HÆLDNINGSKOEFFICIENT	P-VÆRDI
BESKYTTENDE FAKTORER		
Mening i arbejdet	17,76	***
Muligheden for at løse sine arbejdsopgaver	11,57	***
Indflydelse på arbejdet	10,00	***
Tillid til kollegaer	9,65	***
Relationer til kollegaer	9,46	***
Rolleklarhed	9,17	***
Tillid til ledelsen	8,88	***
Relationen til nærmeste ledelse	8,57	***
Forudsigelighed i arbejdet	8,56	***
Ledelseskvalitet	7,90	***
Anerkendelse	7,86	***
Udviklingsmuligheder i arbejdet	7,79	***
Medarbejdernes oplevede tillid fra ledelsen	5,61	***
BELASTENDE FAKTORER		
Seksuel chikane	-22,89	***
Mobning	-17,25	***
Stress	-11,27	***
Rollekonflikter	-9,34	***
Arbejdsomængde	-6,31	***
Ensomhed i arbejdet	-6,30	***
Følelsesmæssige krav	-6,20	***
Konflikt mellem arbejde og privatliv	-5,88	***

Note: Læs uddybende forklaring af tabellen i kapitel 5

Samlet set finder vi i vores undersøgelse tilsvarende signifikante sammenhænge mellem trivsel og forskellige faktorer, som også bliver fundet i forskningen i det psykosociale arbejdsmiljø og – forhold i andre brancher.

Vi har yderligere kontrolleret for fire baggrundsvariabler for at se, om der er noget, som har betydning for, hvordan de forskellige faktorer påvirker trivslen. Der tegner sig et overordnet billede af, at medarbejdere uden ledelsesansvar bliver påvirket mindre positivt på de beskyttende faktorer end ledere og mere negativt på belastende faktorer end ledere. Der er umiddelbart ikke et tilsvarende mønster, når vi kontrollerer for køn, om man har direkte frivilligkontakt eller organisationens størrelse.

Det er muligt, at sektorforskelle ikke er den mest afgørende forklaring på forskelle i det psykosociale arbejdsmiljø

Hidtil har meget debat gået på, at et usundt psykosocialt arbejdsmiljø kan skyldes

sektorforhold, som særligt knytter sig til finansieringsspørgsmål. I debatten fremføres blandt andet argumenter om, at en kludetæppeøkonomi er en forklaring på, at det er svært at finde tid til at prioritere det psykosociale arbejdsmiljø – både økonomisk og tidsmæssigt i nogle frivillige organisationer. Der er forskelle blandt sektorer, men det er mindst lige så væsentligt at bemærke, at organisationens størrelse også spiller en væsentlig rolle.

Det er særligt ansatte fra de helt små organisationer (1-4 ansatte) og de helt store (+ 100 ansatte), som på mange parametre rapporterer om bedre oplevelser af det psykosociale arbejdsmiljø end ansatte fra mindre- og mellemstore organisationer.

Dette kan være vigtigt for at nuancere den fremadrettede debat af det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer, så debatten ikke reduceres til et spørgsmål om økonomi og tidsmæssige ressourcer.

Vores undersøgelse viser også, at det er væsentligt at sondre mellem ledere og medarbejderes oplevelser af det psykosociale arbejdsmiljø. Ledere har på mange parametre generelt en bedre oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø end medarbejdere.

Dette kan ligeledes være vigtigt for at nuancere den fremadrettede debat af det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer, så debatten ikke reduceres til, at et usundt psykosocialt arbejdsmiljø kun omhandler dårlig ledelse, som skal løses gennem mere lederuddannelse. Undersøgelsen kan give et bidrag til debatten om, at dialogen på arbejdspladsen mellem leder og medarbejder om, hvad der opleves som et sundt psykosocialt arbejdsmiljø, også er vigtig.

1.2 Læsevejledning

Vi benytter en del statistiske begreber i denne rapport, og er det lang tid siden, du har diskuteret begreber som signifikans, p-værdier, repræsentativitet og indeksscore, så følger herunder en kort forklaring.

Signifikans

Begrebet refererer i denne sammenhæng til et resultats statistiske påviselighed og således, at resultatet sandsynligvis ikke er opstået tilfældigt. Når resultaterne ikke er signifikante, betyder det nødvendigvis ikke, at det bare er udtryk for tilfældigheder. Det kan bare ikke påvises statistisk. Vi undersøger i denne undersøgelse, om der er signifikante sammenhænge mellem forskellige variabler.

P-værdien

Fortæller noget om, hvor sandsynligt det er, at et resultat skyldes tilfældigheder. Vi opererer med p-værdier på 0,001, 0,005 og 0,01, som angiver, om der er hhv. 0,1%, 0,5% eller 1% mulighed for, at en sammenhæng mellem to variabler er tilfældig.

Indeksscore

Referer til en målestok, hvorpå man kan omsætte svaret på et eller flere spørgsmål til en målbar score. I denne undersøgelse summeres scoren på en række spørgsmål til indekseringer. Vi anvender summerede skalaer som værktøj til at måle og kortlægge vanskelige fænomener inden for det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold. I denne undersøgelse anvendes Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's konstruktion af skalaer, da det giver undersøgelsen et sammenligningsgrundlag med nationale undersøgelser om det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold.

Indekstal, som er den målbare score ved en skala, benyttes for at skabe overskuelige og sammenlignelige resultater. I praksis fremkommer tallet ved, at hver besvarelse (grad af f.eks. tilfredshed eller enighed mv. tildeles et tal, som over en symmetrisk skala omregnes til en værdi mellem 0 og 100. Frekvenstabeller bliver derved samlet i ét tal fra 0-100, og de forskellige områder kan derved nemmere sammenlignes. Metoden er international praksis i særligt psykologiske og sociologiske undersøgelser. Besvarelser, der angiver "ved ikke", medtælles ikke i beregningerne af indekstal. Ved hver skala fremgår det, hvilken værdi spørgsmålets besvarelser har fået i forbindelse med omregningen til indekstal.

I læsningen og vurderingen af skalaerne er det som oftest 100, som er den mest positive værdi, der er dog også tilfælde, hvor skalaen er vendt om, sådan at 0 er den mest positive værdi. Hvordan de enkelte skalaer skal læses, vil blive beskrevet undervejs.

Repræsentativitet

Når en undersøgelses stikprøve er repræsentativ, repræsenterer stikprøven den gruppe, man gerne vil udtale sig om på én eller flere parametre. Hvis man vil opnå 100% repræsentativitet, skal man spørge alle ansatte i alle de frivillige organisationer, man ønsker at undersøge.

I rapportens andet kapitel forklarer professor ved Roskilde Universitetscenter, Thomas P. Boje, hvordan de frivillige organisationer kan opdeles i de fire sektorer, som vi benytter i undersøgelsen. I kapitel 3 bringer vi fordelingen af besvarelserne på

de fire sektorer, samt hvordan vi har vægtet besvarelsene, således vi har et repræsentativt udsnit af ansatte på tværs af de fire sektorer. Derudover fremlægger vi en række baggrundsvariable for de respondenter, der har besvaret spørgeskemaet. Vi diskuterer, om undersøgelsen med en vis rimelighed kan siges at give et tværsnit af ansatte i frivillige organisationer.

I kapitel fire præsenterer vi ansattes oplevelser af deres psykosociale arbejdsmiljø og -forhold og sammenligner dem med øvrige brancher i Danmark. Vi fordeler også besvarelsene på de fire sektorer, om man er leder eller medarbejder uden ledelsesansvar samt organisationsstørrelse.

I rapportens femte kapitel analyserer vi, hvilke beskyttende og belastende faktorer der påvirker ansattes trivsel. Vi undersøger samtidig, om køn, hvorvidt man har direkte kontakt med frivillige eller ej, om man er leder eller medarbejder uden ledelsesansvar, samt organisationsstørrelse har betydning for, hvordan de enkelte faktorer påvirker trivslen.

I rapportens sidste kapitel redegør vi for vores metodiske overvejelser og tilgang.

2 DEN FRIVILLIGE SEKTOR / NONPROFIT-SEKTOREN SOM DEL AF DET CIVILE SAMFUND

Af Thomas Boje, professor i sociologi på Roskilde Universitetscenter

Den frivillige sektor eller nonprofit-sektoren er langt fra noget entydigt begreb. Det er derfor nødvendigt at foretage en nærmere afgrænsning af, hvad vi taler om, når vi taler om den frivillige nonprofit-sektor som et empirisk fænomen omfattende en lang række af forskellige organisationer, institutioner og foreninger. Den frivillige nonprofit-sektor er en delmængde af civilsamfundet kendetegnet ved de formelle organisationer, foreninger, Kooperationer mv., som dels repræsenterer grupper af borgerne i forhold til det politiske system og dels i samarbejde med statslige institutioner og private aktører producerer velfærdsydelser til borgerne.¹ Andre dele af civilsamfundet udgøres af de uformelle grupper og sociale netværk, som findes lokalt og nationalt i stort tal og i stigende grad også virtuelt. Et andet centralt aspekt ved den frivillige nonprofit-sektor er den frivillige indsats, som er den helt afgørende dynamo i mange af sektorens aktiviteter i form af hjælp og støtte til borgere eller i forbindelse med politiske aktioner – lokalt, regionalt, nationalt eller globalt. Langt den største del af det frivillige arbejde foregår i tilknytning til sektorens mange organisationer og foreninger, selvom der også er et stigende antal frivillige aktiviteter udført i tilknytning til statslige velfærdsinstitutioner og private foretagender.

I Danmark er det paradoksalt nok sådan, at mere end halvdelen af arbejdsindsatsen, som udføres i den frivillige nonprofit-sektor, sker gennem lønnet arbejde. Dette står i modsætning til de andre skandinaviske lande, Norge og Sverige, hvor mere end to tredjedele af den samlede arbejdsindsats i sektoren er baseret på frivilligt, ulønnet arbejde.² På den måde er betegnelsen 'den frivillige sektor' for store dele af nonprofit-sektoren ofte misvisende, i og med at der er tale om, at det frivillige element i dele af sektoren er begrænset og i en lang række tilfælde slet ikke forekommer i dagligdagen – private daginstitutioner, pædagogiske specialinstitutioner, friskoler, efterskoler mv. Frivillighedens omfang og struktur vil imidlertid ikke blive diskuteret i denne rapport, men har dog en væsentlig indflydelse på arbejdsvilkårene for de ansatte i de forskellige dele af den frivillige nonprofit-sektor. Forholdet mellem andelen af ulønnede frivillige og lønnede ansatte har da også været en vigtig dimension i udvælgelsen af de delsektorer, som er blevet belyst nærmere i rapporten.

I de empiriske kortlægninger af den frivillige nonprofit-sektors karakter og omfang er der arbejdet med en definition, der omfatter fem forskellige kriterier, og som er udviklet i forbindelse med det internationale forskningsprojekt The Johns Hopkins

1 Edwards, M. (2009). *Civil Society*. Cambridge: Polity Press.

2 Boje, T.P. & B. Ibsen (2006). "Frivillighed og Nonprofit i Danmark". Rapport 06:18. København: Socialforskningsinstituttet.

Comparative Nonprofit Sector Project,³ og som i dag er grundlaget for den internationale afgrænsning af sektoren i FN's anbefalinger i etableringen af et alternativt nationalregnskab for nonprofit-sektoren.⁴ Disse fem kriterier er følgende:⁵

1. *Aktiviteterne skal være organiseret, dvs. have et vist omfang af institutionalisering.* Det er vigtigt, at organisationen er formaliseret, og at der er tale om en intern organisationsstruktur. Det kan være i form af en juridisk status og en organisation med kontinuerlige aktiviteter, formelle mål, strukturer og procedurer (typisk nedskrevne vedtægter), jævnlige møder, en adresse og et samlings- eller mødested samt en meningsfuld afgrænsning i forhold til omgivelserne.

2. *Organisationen skal være en privat/ikke-statslig enhed.* Organisationens må således ikke være en del af eller kontrolleret af den offentlige sektor, og den skal være organisatorisk/institutionelt adskilt fra statsapparatet. Dette betyder dog ikke, at organisationen ikke kan udføre opgaver for den offentlige sektor eller være delvist finansieret derfra.

3. *Organisationen skal arbejde nonprofit.* Det må ikke være organisationens primære formål at generere profit, hverken direkte eller indirekte, og organisationen må ikke være styret af kommercielle mål og hensyn. Nonprofitorganisationer kan godt oparbejde overskud i et givet år, men overskuddet skal føres tilbage og bruges i henhold til organisationens formål, og må ikke fordeles mellem organisationens ejere, medlemmer eller ledelse.

4. *Organisationen skal være selvejende.* Nonprofitorganisationer skal være selvstyrende og i stand til at kontrollere egne aktiviteter. Selvom ingen organisationer er helt uafhængige af andre, skal organisationen selv kontrollere ledelse og aktiviteter. Der skal være tale om organisationer, som har en sådan grad af autonomi, at de kan opløse sig selv.

5. *Deltagelse i organisationen skal være frivillig.* Dvs. at medlemskab og bidrag i form af penge og deltagelse i organisationens aktiviteter skal være frivilligt, og det forudsættes, at en væsentlig del af organisationens aktiviteter udføres som frivilligt, ulønnet arbejde. Det betyder dog ikke, at nonprofitorganisationer ikke kan

3 Salamon, L. & H. Anheier (1996). The International Classification of Non-profit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996. Working Paper of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (No. 19). Baltimore: Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

Salamon, L. & H. Anheier (1997). Defining the Nonprofit Sector: A Cross-national Analysis. Baltimore: Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

Ibsen, B. & U. Habermann (2005). Defining the Nonprofit Sector: Denmark. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project 44.

Boje, T. P. (2017) Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelse. København, Hans Reitzel, kapitel 4

4 United Nations (2016). Handbook of Satellite National Accounts – revised version. New York: United Nations Publishing.

5 Boje, T. P. (2017) Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelse. København, Hans Reitzel, side 116-117

varetage opgaver, som nødvendiggør ansættelse af lønnet arbejdskraft. Så længe medlemskab af organisationen er frivilligt og ikke en betingelse for medborgerskab, kan organisationen betragtes som frivillig. I *Defining the Nonprofit Sector* skriver Salamon og Anheier,⁶ at organisationen skal have frivillige indsatser i et rimeligt omfang, hvad angår både organisationens aktiviteter og styrelse. Det er altså ikke tilstrækkeligt, at der findes en frivillig bestyrelse, for at organisationen kan kaldes 'frivillig'.

På baggrund af denne afgrænsning kan den frivillige nonprofit-sektor altså defineres som en arena uden for familien, staten og markedsøkonomien, hvor borgerne gennem organisationer og institutioner er inddraget i produktionen af samfundsmæssige goder og kanaktionere politisk til fremme af almene og egne interesser. Nonprofit-sektoren kan således på det institutionelle plan afgrænses som ikke-statslige og ikke-kommercielle organisationer og institutioner, som varetager grupper af borgeres interesser og repræsenterer deres vilje i forhold til det politiske system, de statslige institutioner og det økonomiske marked.

2.1 Undersøgelsens sektorinddeling og -afgrænsning

I studier af nonprofit-sektorens størrelse og betydning for samfundsøkonomien opdeles sektoren som nævnt typisk i 12 forskellige undersektorer i henhold til *International Classification of Non-Profit Organizations* (ICNPO). Denne klassifikation er også anvendt i denne rapports opgørelse af den frivillige nonprofit-sektors undersektorer. Når det gælder opgørelse af sektoren i Danmarks Statistiks erhvervsregister, figurerer nonprofit-sektorens forskellige organisationer og institutioner inden for fire erhvervskategorier, som er afgrænset og defineret i henhold til det ErhvervsStatistiske Register (ESR). Der er tale om et betydeligt arbejde med at udskille disse organisationer fra både den offentlige sektors institutioner og fra eksempelvis erhvervsdrivende fonde og markedsøkonomiske produktionsvirksomheder. I denne undersøgelse er der taget udgangspunkt i definitionen af frivillige organisationer, som angivet ovenfor, og den frivillige sektor, som den er afgrænset i rapporten *Frivillighed og Nonprofit i Danmark*.⁷ Derudover bygger undersøgelsens sektorinddeling på ICNPO foretaget på baggrund af *Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelse*.⁸ Der skal her kort redegøres for de undersektorer, som den frivillige nonprofit-sektor er opdelt i, samt hvilke typer af aktiviteter der er inkluderet i hver af de undersektorer, som er medtaget i analysen af de lønnede medarbejderes psykosociale arbejdsmiljø og -forhold i denne rapport.

6 Salamon, L. & H. Anheier (1997). *Defining the Nonprofit Sector: A Cross-national Analysis*. Baltimore: Johns Hopkins Institute for Policy Studies, side 34.

7 Boje, T.P. & B. Ibsen (2006). *Frivillighed og Nonprofit i Danmark*. Rapport 06:18. København: Socialforskningsinstituttet.

8 Boje, T. P. (2017) *Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelse*. København, Hans Reitzel, kapitel 4.

Den samlede sektor er opdelt i følgende 12 undersektorer – hvoraf de understregede er medtaget i denne rapports analyser:

- Kultur og fritid
- Uddannelse mv.
- Sundhed
- Socialområdet
- Miljø og natur
- Bolig- og lokaludvalg
- Politik, rådgivning og bistand
- Filantropi
- Internationale organisationer
- Religion
- Branche- og faglige organisationer
- Andet

Vi har i undersøgelsen dog udeladt nogle af sektorerne samt sammenlagt andre sektorer, hvorfor undersøgelsens sektorinddeling ser således ud:

- Social- og sundhedsområdet
- Fritids-, idræts-, kulturområdet
- Internationale organisationer
- Miljø- og naturområdet

Kultur, idræt og fritid

Denne kategori indeholder tre forskellige grupper 1) museer, kulturinstitutioner, kulturelle foreninger, lokalhistoriske foreninger og arkiver, kulturbevaringsforeninger og sangkor, 2) idrætsforeninger og sportsklubber, danseforeninger, rideklubber, idræts-haller og anlæg, fritidscentre, badeanstalter, skøjte- og svømmehaller og 3) hobbyforeninger, børne- og ungdomskorps, spejderkorps, ungdomsklubber, jagtforeninger, kolonihaveforeninger, haveforeninger, slægtsforskning, soldater-, single- og sømandsforeninger, Rotary, Lions Club o.l.

Sundhed og sygdom

Omfatter afholds-, patient-, handicap- og misbrugsforeninger, hospitaler, det psykiatriske område, krisehjælp og bloddonorer.

Det sociale område

Omfatter foreninger og klubber for børn, unge og ældreforeninger, pensionistforeninger, besøgstjeneste, selvejende institutioner (plejehjem, daginstitutioner, ungdomshjem, stofmisbrugsinstitutioner, krisecentre), andre tilbud til marginaliserede grupper og flygtningeorganisationer (Flygtninge i Danmark, Flygtningevenner).

Miljø og natur

Omfatter miljøforeninger, naturforeninger, naturfredningsforeninger, dyreværns- og dyrebeskyttelsesforeninger, parker, reservater og selvejende haver.

Internationale organisationer

Omfatter internationale humanitære organisationer, freds- og solidaritetsorganisationer, exchange-organisationer, udviklingsorganisationer, Foreningen Norden.

I tabel 1 er der redegjort for udviklingen i antal af lønnede medarbejdere inden for de fire undersektorer af den frivillige nonprofit-sektor, som er inkluderet i undersøgelsen. For årene 2003 og 2013 er tallene hentet fra Bojes udgivelse *Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelse*,⁹ som i samarbejde med Danmarks Statistik har foretaget en opgørelsen over sektorens arbejdsstyrke. Til brug for denne undersøgelse er der hentet tilsvarende oplysninger fra Danmarks Statistiks erhvervsregister for 2013 og 2019. Hvad angår oplysninger for 2013 er de indhentet for at kunne vurdere overensstemmelse mellem Bojes opgørelse foretaget i forbindelse med den detaljerede gennemgang af nonprofit-sektorens sammensætning i 2013, og de nyligt foretaget opgørelser fra 2019 i Danmarks Statistiks erhvervsregister, hvor der ikke er foretaget en individuel vurdering af organisationernes fundats og virke. Denne sammenligning af tallene for 2013 viser imidlertid relativt stor overensstemmelse i opgørelserne, hvilket indikerer en stor pålidelighed i beregningerne. Den store nedgang for 'social- og sundhedsområdet' fra 2003 til 2013 skyldes, at et stort antal af selvejende særinstitutioner med kommunalreformer i 2007 blev nedlagt eller overtaget af de nye storkommuner – og dermed gjort til offentlige institutioner. Den betydelige forskel i totaltallene kan forklares med, at antal af lønnede medarbejdere i uddannelses- og forskningssektoren er mere end fordoblet i Ingerfair-opgørelse, hvilket skyldes, at hele denne sektor er medtalt i opgørelse, idet den har fået status af selvejende institutioner. Dette gør den dog ikke til del af den frivillige nonprofit-sektor. Alle øvrige tal for undersektorerne i den frivillige nonprofit-sektor viser en relativt stabil udvikling.

TABEL 1. UDVIKLINGEN I ANTAL LØNNEDE MEDARBEJDERE I DE UDVALGTE UNDERSEKTORER – OMREGNET TIL FULD TIDSANSATTE 2003, 2013 OG 2020

	Boje (2017) 2003	Boje (2017) 2013	Ingerfair 2013	Ingerfair 2019	Ansatte i andel af samlede arbejds- kraft 2013-14
Social- og sundhed	42.314	30.274	34.105	32.775	70.4
Fritids-, idræts- og kulturområdet	9.675	13.647	14.287	12.829	20.2
Internationale organisationer	1.274	1.775	1.775	1.775	38.8
Miljø- og naturområdet	213	511	637	543	50.9
Total fuldtidsansatte	140.620	136.017	203.488	203.807	54.8

Kilde Boje 2017: 142; Ingerfair 2019: Data hentet fra Danmarks Statistiks erhvervsregister

De undersektorer af den frivillige nonprofit-sektor, som er medtaget i undersøgelsen, er udvalgt på baggrund af flere forskellige kriterier. Et kriterie er undersektorenes økonomiske vilkår og infrastruktur. Der er tale om sektorer, som internt har en vis homogenitet og ensartethed i økonomiske ressourcer og i organisatorisk opbygning. Videre bygger udvælgelsen af undersektorer også på en antagelse om, at der er tale om en

9 Boje, T. P. (2017) *Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelse*. København, Hans Reitzel.

særlig funktionsmåde inden for de forskellige undersektorer. Organisationerne inden for social- og sundhedsområdet arbejder i udgangspunktet for at gøre en forskel for andre. Organisationerne inden for fritids-, idræts-, kultur-, miljø- og naturområdet skaber aktiviteter for andre, men også i høj grad for organisationen selv. Og i de internationale organisationer arbejdes der med målgrupper, som er meget langt væk, hvilket adskiller sig fra de øvrige organisationer. Endelig er der tale om undersektorer, som har betydelig variation i forholdet mellem andel af lønnet arbejdskraft og ulønnede frivillige. Her er yderpunkterne på den ene side 'social- og sundhedsområdet' med stor overvægt af lønnet arbejdskraft og på den anden side 'fritids-, idræts- og kulturområdet', hvor kun en femtedel af den samlede arbejdsindsats er varetaget af lønnet arbejdskraft. Forholdet mellem de to former for arbejdskraft er en central dimension i forståelsen af arbejdsvilkårene for den lønnede arbejdskraft. I organisationer med et stort element af frivillighed må det forventes, at arbejdsrytmen er mere varierende og kontinuiteten mindre end i organisationer med kraftig overvægt af lønnede ansatte. Samlet omfatter de medtagne undersektorer omkring halvdelen af den samlede arbejdsstyrke i den frivillige nonprofit-sektor, når det drejer sig om den totale arbejdsstyrke (lønnet og ulønnet arbejdskraft).

Som det fremgår af ovenstående, har undersøgelsen udvalgt fire undersektorer for nærmere analyse af arbejdsforholdene. En lang række af den frivillige nonprofit-sektors undersektorer er således ikke medtaget. Fravalget er foretaget på baggrund af en række forskellige forhold. Dels er undersektorer helt domineret af lønnet arbejdskraft – 'uddannelse mv' og 'branche- og faglige organisationer', hvor op mod 90 % af arbejdsstyrken er lønnet arbejdskraft – fravalgt. Dels er de mest sammensatte undersektorer – 'bolig og lokalsamfund', 'religion' og 'politik, rådgivning og bistand', som yderligere fylder meget lidt i den samlede sektor – også fravalgt.

I tabel 2 er angivet mere detaljerede oplysninger om de enkelte undersektorer for hele den frivillige nonprofit-sektor – og dermed beregningsgrundlaget for de udvalgte undersektorer samt deres antal af arbejdssteder, lønmodtagere og fuldtidsbeskæftigede i den samlede sektor for 2013 og 2019.

**TABEL 2 ANTAL ARBEJDSSTEDER OG LØNMOTAGERE OMREGNET TIL
FULDTIDSBESKÆFTIGEDE I 2013 OG 2019 FORDELT PÅ UNDERSEKTORER
I DEN FRIVILLIGE NONPROFIT-SEKTOR**

2013			
	Antal arbejdssteder	Antal lønmotagere	Antal fuldtids- beskæftigede
Bolig og lokalsamfund	6511	17983	14928
Det sociale område	2247	32802	26666
Fagligt arbejde, erhvervs- og branche- organisationer	2187	26283	23931
Kultur, idræt og fritid	3087	21743	14287
Miljø og natur	107	1003	637
Politik og partiforeninger	33	442	335
Religion og kirke	473	2711	2148
Rådgivning og juridisk bistand	416	8077	6030
Sundhed og sygdom	1697	9356	7439
Uddannelse, under- visning og forskning	2780	122692	103151
Andet	1672	5446	3654
Ekskluderet	51	374	284
Hovedtotal	21261	248912	203488

2019			
	Antal arbejdssteder	Antal lønmotagere	Antal fuldtids- beskæftigede
Bolig og lokalsamfund	4735	18302	14330
Det sociale område	2144	37816	30036
Fagligt arbejde, erhvervs- og branche- organisationer	1406	17437	15795
Kultur, idræt og fritid	2880	24935	15515
Miljø og natur	98	1222	731
Politik og partiforeninger	32	543	424
Religion og kirke	581	2068	1612
Rådgivning og juridisk bistand	316	5861	5194
Sundhed og sygdom	1631	10972	8745
Uddannelse, under- visning og forskning	2679	127135	105804
Andet	2736	8027	5377
Ekskluderet	75	317	244
Hovedtotal	19313	254635	203808

Kilde: Danmarks Statistiks erhvervsregister 2019.

3

HVEM HAR DELTAGET I UNDERSØGELSEN?

Vi beskriver indledningsvis, hvorledes vi ser denne undersøgelse som en eksplorativ undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold blandt ansatte i den frivillige sektor. I kapitel 6 redegør vi mere grundigt for de metodiske overvejelser, der er gjort i forbindelse med indsamling af data.

Undersøgelsens resultater beror på 278 besvarelser fra ansatte i frivillige organisationer på tværs af sektorer.

Baggrundsviden om ansatte i den danske frivilligsektor er begrænset til viden om antallet af ansættelser inden for forskellige sektorer, og derfor er det ikke muligt at lave repræsentativitetstest hvad angår køn, alder, organisationsstørrelse, forholdet mellem antal medarbejdere og ledere eller ansættelseslængder.

Vi har dog valgt at lade disse baggrundsvariabler indgå i vores præsentation af baggrundskarakteristika ved vores stikprøve. Således kan andre også vurdere, om de besvarelser, som undersøgelsen står på, med en vis rimelighed indfanger et tværsnit af den samlede branche.¹⁰

3.1 Sektor

Undersøgelsen beror på et repræsentativt udsnit af lønmodtagere på tværs af sektorerne social- og sundhedsområdet, idræts-, fritids- og kulturområdet, internationale organisationer og miljø- og naturområdet. Vi har indledningsvis for undersøgelsen indhentet baggrundsdata vedrørende antallet af lønmodtagere på tværs af sektorer gennem Danmarks Statistik. I samarbejde med professor Thomas Boje har vi sikret baggrundsdataenes pålidelighed og foretaget undersøgelsens sektorinddelinger (se kapitel 2).

¹⁰ Senere i rapporten undersøger vi, om der er signifikante sammenhænge mellem medarbejderes trivsel og andre variabler, blandt andet med det formål også at præsentere, at data i denne undersøgelse giver samme signifikante sammenhænge som andre undersøgelser, som eksempelvis NFA har gennemført.

TABEL 3: SEKTORFORDELINGEN FOR UNDERSØGELSENS POPULATION OG VÆGTET ANALYSEUDVALG

	Antal lønmodtagere i 2019	Undersøgelsens indsamlede fordeling	Undersøgelsens vægtede fordeling	Vægtet fordeling i procent
Social- og sundhedsområdet	48.788	163	176,8	63,6 %
Ildræts-, fritids- og kulturområdet	24935	56	90,4	32,5 %
Internationale organisationer	1.775 11 ¹¹	47	6,4	2,3 %
Miljø- og naturområdet	1222	12	4,4	1,6 %
	76.720	278	278	

Tabel 3 viser antallet af lønmodtagere for populationen fordelt på undersøgelsens sektorinddeling, fordelingen af respondenter, den vægtede fordeling samt den vægtede fordeling i procent. De indsamlede data er således blevet vægtet i forhold til sektor. De resultater, der præsenteres i denne rapport kan således betragtes som værende repræsentative, hvad angår fordelingen af lønmodtagere i frivillige organisationer på tværs af sektorer (social- og sundhedsområdet, idræts-, fritids- og kulturområdet, internationale organisationer og miljø- og naturområdet).

3.2 Køn

Der findes ingen samlet registerdata, der fortæller os noget om forholdet mellem antallet af kvinder og mænd ansat i de frivillige organisationer ('andet'-kategorien er i det følgende udeladt pga. for få besvarelser).

TABEL 4: KØNSFORDELING I PROCENT (N=277)

Kvinde	78,1 %
Mand	21,9 %

*Andet-kategorien er sorteret fra grundet antallet af besvarelser

En tese kunne være, at der generelt er flere kvinder inden for det frivillige sociale og humanitære område, idet den frivillige sektor afspejler den kønsfordeling, der er i andre brancher, hvor kvinder eksempelvis hyppigere findes inden for omsorgsarbejde end mænd. Herunder er kønsfordelingen delt på sektorniveau.

11 I internationale organisationer udgør tallet antallet af fuldtidsbeskæftigede fra Bojes opgørelser (2017) af fuldtidsbeskæftigede i internationale organisationer i 2013. Dette skyldes, at det ikke har været muligt at indhente registerdata vedrørende internationale organisationer gennem Danmarks Statistik for 2019. Opgørelsen for ansatte i internationale organisationer beror derfor på en mindre usikkerhed.

TABEL 5: KØN FORDELT PÅ SEKTOR I PROCENT (N=277)

	Social- og sundhedsområdet	Fritids-, idræts-, kulturområdet	Internationale organisationer	Miljø- og naturområdet
Kvinde	82,1 %	71,4 %	80,9 %	50 %
Mand	17,9 %	28,6 %	19,1 %	50 %

*Andet-kategorien er frasorteret grundet få besvarelser

Der er flere kvinder end mænd, der har deltaget i denne undersøgelse. Det gælder også, når vi ser på besvarelserne fordelt på sektorer. Med undtagelse af miljø- og naturområdet. Vores egen tese er, at der er flest kvinder ansat i den frivillige sektor, men fordelingen her kan have en overvægt af kvinder, da man generelt ved fra andre undersøgelser, at kvinder er mere tilbøjelige til at besvare spørgeskemaer end mænd.¹²

3.3 Alder

Der findes ingen samlet registerdata omkring aldersfordelingen blandt ansatte i frivillige organisationer. Tabellen herunder opsummerer aldersfordelingen i denne undersøgelse.

TABEL 6: ALDERSFORDELING I PROCENT (N=278)

Under 35 år	25,8 %
35-44-årige	34,3 %
45-54-årige	20,7 %
Over 55 år	19,2 %

Omkring 6 ud af 10 besvarelser er fra personer under 45 år, og dette billede går igen, med undtagelse af miljø- og naturområdet, når vi ser på aldersfordelingen fordelt på de fire sektorer, som tabellen herunder viser.

TABEL 7: ALDER FORDELT PÅ SEKTOR I PROCENT (N=278)

	Social- og sundhedsområdet	Fritids-, idræts-, kulturområdet	Internationale organisationer	Miljø- og naturområdet
Under 35 år	27,6 %	23,4 %	23,4 %	8,3 %
35-44-årige	34,4 %	35,7 %	36,2 %	0,0 %
45-54-årige	20,2 %	21,4 %	27,7 %	16,7 %
Over 55 år	17,8 %	19,6 %	12,8 %	75,0 %

Det er vores tese, at aldersfordelingen i denne undersøgelse med en vis rimelighed afspejler aldersfordelingen samlet set i tre af de fire sektorer (vi vurderer, at der er en skævvridning på miljø- og naturområdet). Vores tese bygger på en forståelse af,

12 Frederiksen, M., Gundelach, P. og Nielsen, R. S. (2017): "Survey – Design, stikprøve, spørgeskema, analyse", side 74.

at der i de forskellige sektorer er en tendens til at ansætte mange nyuddannede eller folk, som skifter fra første til andet job. Disse medarbejdere får generelt mindre i løn og vil formegentlig kunne indgå i mere usikre og meget omskiftelige ansættelser grundet, at der ikke er stiftet en familie endnu. Denne tese fik vi blandt andet styrket i flere interviews med forskellige brancheorganisationer, som vi foretog forud for selve undersøgelsen.

3.4 Organisationsstørrelse

En tredje baggrundsvariabel, vi finder relevant, men som der desværre heller ikke foreligger en samlet registerdata for, er organisationsstørrelsen. Tabellen herunder viser respondenternes egen vurdering af, hvor mange ansatte der er på deres arbejdsplads.

TABEL 8: ORGANISATIONSSTØRRELSESFORDELING I PROCENT (N=278)

1 ansat	5,1 %
2 ansatte	6,7 %
3-4 ansatte	11,0 %
5-9 ansatte	16,2 %
10-19 ansatte	21,4 %
20-49 ansatte	17,8 %
50-99 ansatte	9,9 %
100-249 ansatte	4,8 %
250 ansatte eller derover	7,1 %

Vi opererer med fire kategorier baseret på organisationsstørrelse. Denne inddeling kan laves på mange måder, og vi vælger at følge de input, vi har fået fra de indledningsvise interviews med brancheorganisationer (se kapitel 6) og vores eget kendskab til dynamikken i forskellige størrelser af organisationer.

Det er således knap en fjerdedel af besvarelserne, som kommer fra ansatte i små organisationer (1-4 ansatte). De små organisationer er kendetegnet ved at være 'ildsjæle'- eller 'iværksætter'-drevne organisationer. Der er kort vej til lederen eller bestyrelsen (som ofte er stifter). Der er ikke lovkrav om en arbejdsmiljørepræsentant, men blot krav om den lovpligtige APV.

Næsten 40% kommer fra mindre organisationer (5-19 ansatte). De mindre frivillige organisationer er kendetegnet ved at have eller være på vej til at opbygge en arbejdsmiljøorganisation og have flere uddifferentierede funktioner på nøglemedarbejdere/afdelinger, herunder HR-funktionen.

En fjerdedel kommer fra mellemstore organisationer (20-99 ansatte). Disse organisationer er kendetegnet ved at have en mere kompleks ledelsesstruktur med flere ledelseslag, flere afdelinger, muligvis geografisk spredt på flere lokationer (muligvis også internationalt) og en mere struktureret praksis omkring det psykosociale arbejdsmiljø.

I de store organisationer (100 ansatte eller derover) finder vi omkring 10% af besvarelsene. Disse organisationer er store arbejdspladser, ofte med en meget struktureret arbejdsmiljøorganisation, kompleks ledelsesstruktur og mange afdelinger spredt på forskellige geografiske lokationer (muligvis også internationalt).

Når vi fordeler organisationsstørrelsen ud på de fire sektorer, er det dog tydeligt, at der sker nogle forskydninger i antallet af besvarelser på de forskellige organisationsstørrelser. Det viser tabellen herunder.

TABEL 9: ORGANISATIONSSTØRRELSE FORDELT PÅ SEKTOR I PROCENT (N=278)

	Social- og sundhedsområdet	Fritids-, idræts-, kulturområdet	Internationale organisationer	Miljø- og naturområdet
1-4 ansatte	20,2 %	28,6 %	12,8 %	16,7 %
5-19 ansatte	33,7 %	44,6 %	36,2 %	50,0 %
20-99 ansatte	28,8 %	25,0 %	31,9 %	33,3 %
100 ansatte eller derover	17,2 %	1,8 %	19,1 %	0,0 %

Tabel 9 ovenover viser, at vores undersøgelse rummer flest besvarelser blandt mindre organisationer på tværs af de fire sektorer, mens der er lidt færre besvarelser blandt de små organisationer på fritids-, idræts- og kulturområdet samt miljø- og naturområdet. Der er lidt flere besvarelser fra ansatte i de store organisationer på social- og sundhedsområdet samt internationale organisationer. Vores tese er, at der umiddelbart er flere større organisationer i netop disse to sektorer end blandt organisationer inden for fritids-, idræts- og kulturområdet samt miljø- og naturområdet. Vi ser dog, at besvarelsene ikke kun falder inden for små eller store organisationer, men forsat fordeler sig på tværs af organisationsstørrelse. Det er dog svært at afgøre, om fordelingen afspejler et rimeligt tværsnit af de fire sektorer.

I tabel 10 herunder fordeler vi køn på organisationsstørrelse, og umiddelbart er der ikke noget, der tyder på, at eksempelvis 'mænd' er repræsenteret anderledes ift. til 'kvinder' fordelt på organisationsstørrelse.

TABEL 10: KØN FORDELT PÅ ORGANISATIONSSTØRRELSE I PROCENT (N=277)

	1-4 ansatte	5-19 ansatte	20-99 ansatte	100 ansatte eller derover
Kvinde	82,7 %	70,7 %	82,4 %	82,7 %
Mand	17,3 %	29,3 %	17,6 %	17,3 %

*Andet-kategorien er frasorteret grundet få besvarelser

I tabel 11 herunder fordeler vi alder på organisationsstørrelse, og med undtagelse af nogle forskydninger inden for de forskellige alderskohorter er der umiddelbart ikke et ændret billede i, at omkring 6 ud af 10 besvarelser er fra personer under 45 år fordelt på organisationsstørrelse.

TABEL 11: ALDER FORDELT PÅ ORGANISATIONSSTØRRELSE I PROCENT (N=278)

	1-4 ansatte	5-19 ansatte	20-99 ansatte	100 ansatte eller derover
Under 35 år	20,2 %	37,6 %	20,9 %	10,6 %
35-44-årige	36,3 %	29,2 %	34,2 %	46,5 %
45-54-årige	13,7 %	16,1 %	27,6 %	32,6 %
Over 55 år	29,8 %	17,0 %	17,3 %	10,2 %

3.5 Medarbejder og leder

En væsentlig baggrundsvariabel, vi finder relevant, men som der desværre heller ikke foreligger en samlet registerdata for, er forholdet mellem antal ledere og medarbejdere, der har besvaret undersøgelsen. Dette er relevant, idet vi ikke ønsker, at det kun er medarbejdere eller kun er ledere, der har besvaret undersøgelsen. Tabellen herunder viser fordelingen.

TABEL 12: FORDELING OVER LEDER OG MEDARBEJDER I PROCENT (N=256)

Medarbejder	56,0 %
Leder	44,0 %

Der er således lidt flere medarbejdere end ledere, der har besvaret undersøgelsen, men vi formoder, at der er en lille overvægt af ledere i forhold til medarbejdere der har besvaret undersøgelsen, idet vores tese er, at forholdet mellem antallet af ledere og medarbejdere i de frivillige organisationer ikke er omtrent én leder pr. medarbejder. I tabel 13 herunder, ser vi, at denne overvægt særligt kan skyldes, at der inden for fritids-, idræts- og kulturområdet er flere ledere end medarbejdere, der har deltaget i undersøgelsen. For social- og sundhedsområdet er det omtrent en tredjedel, der er ledere og for de øvrige to sektorer er ca. hver fjerde leder.

TABEL 13: LEDER OG MEDARBEJDER FORDELT PÅ SEKTOR I PROCENT (N=256)

	Social- og sundhedsområdet	Fritids, idræts, kulturområdet	Internationale organisationer	Miljø- og naturområdet
Medarbejder	61,6 %	42,9 %	74,4 %	72,7 %
Leder	38,4 %	57,1 %	25,6 %	27,3 %

Det er dog en væsentlig betragtning om forholdet mellem ledere og medarbejdere, der har besvaret, skyldes organisationens størrelse, således der er forholdsvis færre medarbejdere pr. leder i små og mindre organisationer end i mellemstore og store organisationer. Tabel 14 herunder viser, at der i de små organisationer er en overvægt af ledere ift. medarbejdere.

TABEL 14: ORGANISATIONSSTØRRELSE FORDELT PÅ MEDARBEJDER OG LEDER I PROCENT (N=256)

	Medarbejder	Leder
1-4 ansatte	44,4 %	55,6 %
5-19 ansatte	59,7 %	40,3 %
20-99 ansatte	59,7 %	40,3 %
100 ansatte eller derover	59,3 %	40,7 %

I tabel 14 ovenover (jf. kapitel 3.4) fremgår det, at vi forholdsvis har hentet flere besvarelser blandt de små organisationer på fritids-, idræts- og kulturområdet end de øvrige områder. Dette kan være en del af forklaringen på den overvægt, der er i forholdet mellem antal besvarelser for hhv. ledere og medarbejdere i den sektor.

I tabel 15 herunder ser vi, at der fortsat er flere kvinder end mænd forholdsvis i besvarelserne både blandt ledere og medarbejdere, men at der forholdsvis er flere mandlige ledere, der har besvaret undersøgelsen, end medarbejdere.

TABEL 15: KØN FORDELT PÅ LEDER OG MEDARBEJDER I PROCENT (N=256)

	Medarbejder	Leder
Kvinde	80,5 %	75,6 %
Mand	19,5 %	24,4 %

*Andet-kategorien er frasorteret grundet få besvarelser

I tabel 16 herunder ser vi, at aldersfordelingen blandt respondenterne forskyder sig, når vi opdeler efter medarbejder og leder. Således er der færre ledere blandt respondenterne under 35 år, end der er medarbejdere. Dette forhold ændrer sig for de øvrige tre alderskohorter.

TABEL 16: ALDER FORDELT PÅ MEDARBEJDER OG LEDER I PROCENT (N=256)

	Medarbejder	Leder
Under 35 år	36,1 %	12,1 %
35-44-årige	32,1 %	39,8 %
45-54-årige	15,7 %	23,7 %
Over 55 år	16,1 %	24,3 %

3.6 Ansættelsesforhold

En sidste baggrundsvariabel vi finder relevant, men som der desværre heller ikke foreligger en samlet registerdata for, er ansættelsesforhold blandt dem, der har besvaret undersøgelsen. Dette er relevant, idet vi ikke ønsker, at det kun er nyligt ansatte, der besvarer undersøgelsen.

TABEL 17: FORDELING AF, HVOR MANGE ÅRS ANSÆTTELSE I PROCENT (N=278)

Et halvt år eller mindre	9,43 %
1 år	20,68 %
2-3 år	20,35 %
4-5 år	15,47 %
6-9 år	15,01 %
10-20 år	14,23 %
over 20 år	4,83 %

Tabel 17 herover viser fordelingen blandt 'ansættelseslængden'. Om fordelingen med rimelighed afspejler et tværsnit, er svært at afgøre, men vi finder det væsentligt, at omtrent 50% af besvarelsene er blandt ansatte, som 'kun' har været ansatte op til tre år. Vores tese er, at der hos de frivillige organisationer, som i andre brancher i øvrigt, er en vis hyppighed i jobskifte.

Opsummering

Som vi nævner indledningsvis i rapporten og indkredser i metodekapitlet til sidst i rapporten, så bør denne undersøgelse forstås som eksplorativ. Det er blot sektorfordelingen blandt ansættelser, som det på nuværende tidspunkt i Danmark er muligt at foretage repræsentativitetstest for. Derfor har vores ærinde med denne grundige gennemgang af baggrundsvariablerne for respondenterne været at tydeliggøre, hvilket tværsnit undersøgelsen viser. Vores egen vurdering er, at man med en vis rimelighed kan læse undersøgelsen som et tværsnit blandt ansatte i danske frivillige organisationer fordelt på de fire sektorer, undersøgelsen inkluderer.

Dog bemærker vi, at området 'miljø og natur' rummer ganske få besvarelser, hvor resultater for dette område muligvis er mindre retvisende.

Vi bemærker også, at flere ledere end medarbejdere har besvaret undersøgelsen, end, hvordan man kunne forvente, fordelingen ville være i virkeligheden. Det samme kan gøre sig gældende for, at der muligvis er en større andel kvinder end mænd, der har besvaret undersøgelsen.

4

DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ

Vi vil i det følgende præsentere undersøgelsens resultater af det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold i frivillige organisationer.

Det psykosociale arbejdsmiljø omfatter faktorer, som kan påvirke arbejdsmiljøet både positivt og negativt. Norske Peter H. Lindøe skelner mellem det organisatoriske arbejdsmiljø og det sociale arbejdsmiljø.¹³ Opdelingen skaber en klarhed over, at der både kan være tale om organisatoriske fænomener og sociale fænomener, når vi taler om psykosocialt arbejdsmiljø. Det psykosociale arbejdsmiljø handler både om arbejdstilrettelæggelse, ledelsesstrukturer, muligheder for indflydelse på eget arbejde og om de sociale relationer mellem ansatte, såsom samarbejdet og tilliden, men også dem af mere negativ karakter, som mobning, vold og seksuel chikane.

Når vi undersøger det psykosociale arbejdsmiljø, er det altså ikke nok blot at undersøge det sociale arbejdsmiljø, da en tilbundsående undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø på en arbejdsplads i høj grad handler om samspillet mellem det organisatoriske og de sociale forhold. Med andre ord skal der både være en sund struktur og en sund kultur, der kan understøtte et sundt psykosocialt arbejdsmiljø, da disse to aspekter hænger uløseligt sammen. En ændring af arbejdets tilrettelæggelse på en arbejdsplads kan eksempelvis føre til en forringelse af den sociale støtte mellem ansatte. Det betyder ikke, at der ikke må foretages ændringer, men det kan være væsentligt at have øje for, hvilken påvirkning det eventuelt kan have for det psykosociale arbejdsmiljø.

I det følgende vil vi præsentere undersøgelsens resultater, der både indbefatter de organisatoriske og sociale aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø, i afsnittene engagement og mening, arbejdets indhold og organisering, relationer mellem ledere og medarbejdere, relationer mellem kollegaer, samarbejde med frivillige, samarbejde med bestyrelse, retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen, arbejds-mængde, balance mellem arbejde og privatliv, følelsesmæssige krav og negative oplevelser.

4.1 Engagement og mening i arbejdet

Forskning peger på, at medarbejdere, der føler et engagement og mening i arbejdet typisk har en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Engagement og mening i arbejdet handler om medarbejdernes subjektive oplevelser af arbejdets indhold, hvilket kan bidrage til at skabe motivation og arbejdsglæde.

Flere undersøgelser viser, at engagement og mening i arbejdet hænger sammen med en højere trivsel i arbejdet og mere effektivitet i opgaveudførelsen. Engagerede medarbejdere har derudover en lavere risiko for langvarigt sygefravær. Undersøgelser viser også, at personaleomsætningen er lavere blandt engagerede medarbejdere.

¹³ Ilsøe, Anna (2004): "Psykosocialt arbejdsmiljø - en samarbejdsopgave på arbejdspladsen", Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Engagement og mening i arbejdet anses derfor som en vigtig ressource i arbejdslivet både for den enkelte og arbejdspladsen, da det kan bidrage til, at medarbejdere kan håndtere deres arbejdsopgaver samtidig med, at deres trivsel og helbred bevares.¹⁴

I nærværende undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i frivillige organisationer indgår der syv spørgsmål om engagement og mening i arbejdet.

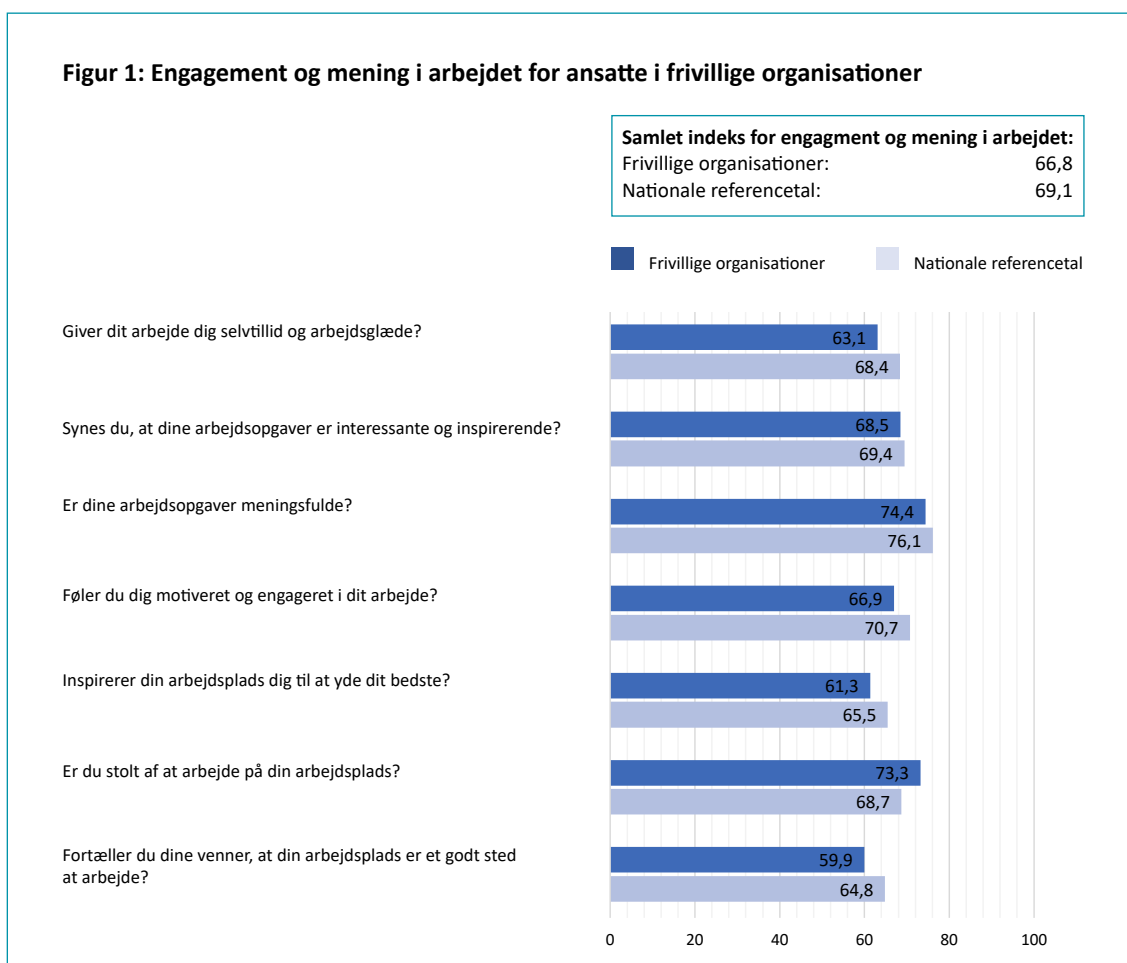
1. Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?
2. Er du stolt af at arbejde på din arbejdsplads?
3. Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?
4. Føler du dig motiveret og engageret i arbejdet?
5. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
6. Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
7. Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

14 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "*Trivsel i arbejdet*".

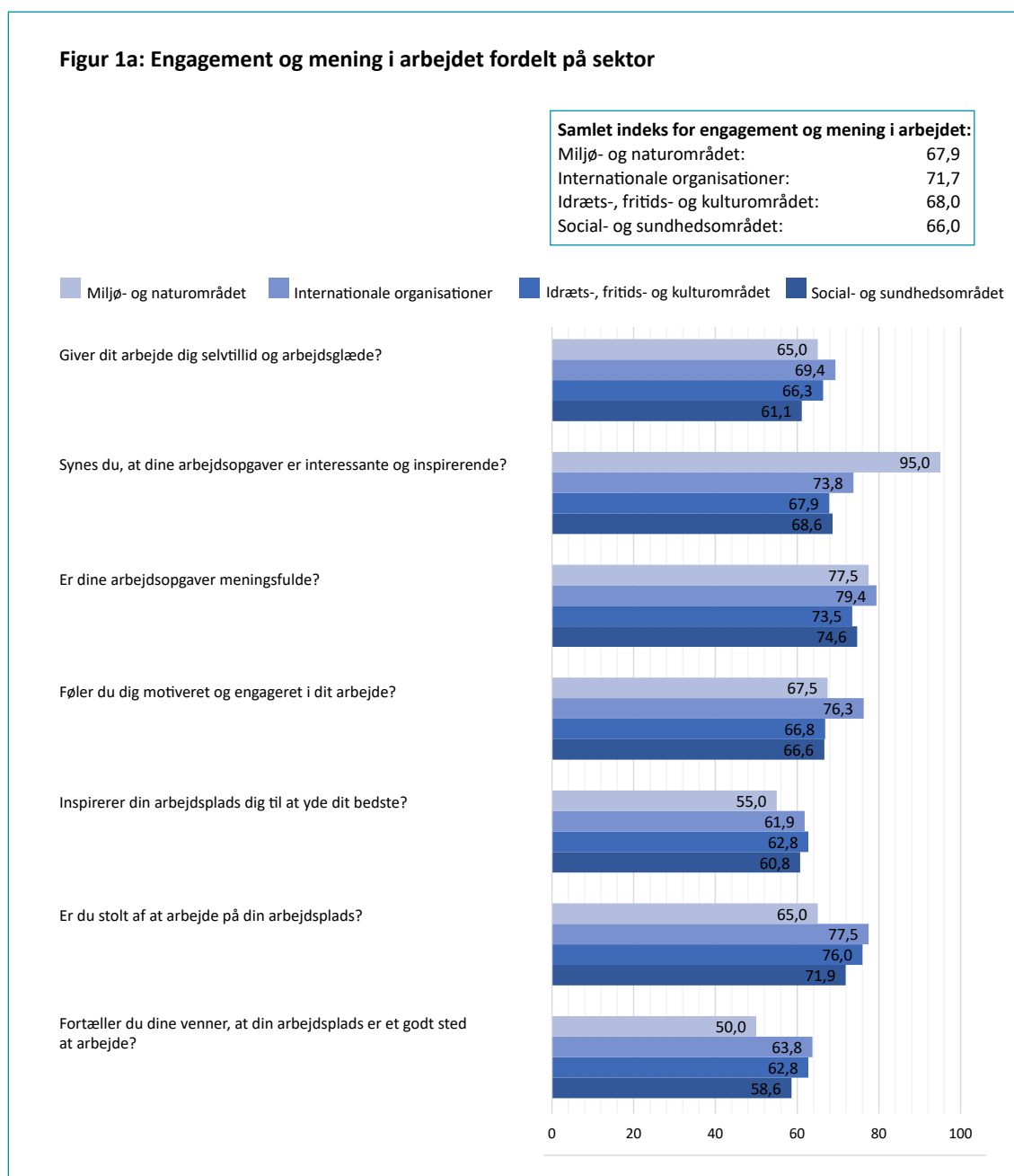
Figur 1 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for hvert enkelt spørgsmål for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af engagement og mening, viser figur 1, at indeksscoren på de forskellige variabler for engagement og mening for ansatte i frivillige organisationer næsten i alle tilfældene er inden for intervallet 60-75. Scoren for ansatte i frivillige organisationer flugter i overvejende grad med indeksscoren for alle brancher i Danmark. Det er dog kun på spørgsmålet 'Er du stolt af at arbejde på din arbejdsplads?', at indeksscoren for ansatte i frivillige organisationer er højere end den nationale indeksscore for ansatte i alle brancher. Indeksscoren for de øvrige spørgsmål om engagement og mening i arbejdet er en anelse lavere for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med den nationale indeksscore for ansatte i alle brancher i Danmark.

Engagement og mening i arbejdet fordelt på sektor

Figur 1a viser den samlede indeksscore og indeksscoren på hvert spørgsmål for engagement og mening i arbejdet fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af engagement og mening, viser figur 1a, at ansatte på tværs af sektorer generelt angiver en høj grad af engagement og mening i arbejdet.

Ansatte i internationale organisationer angiver i lidt højere grad end ansatte i de resterende sektorer, at arbejdet giver dem selvtillid og arbejdsglæde, at arbejdsopgaverne er meningsfulde, at de føler sig motiveret og engageret i arbejdet, at de er stolt af at arbejde på deres arbejdsplads, og at de fortæller, at deres arbejdsplads er et godt sted at være. Forskellen mellem sektorerne er dog ikke signifikant forskellige.

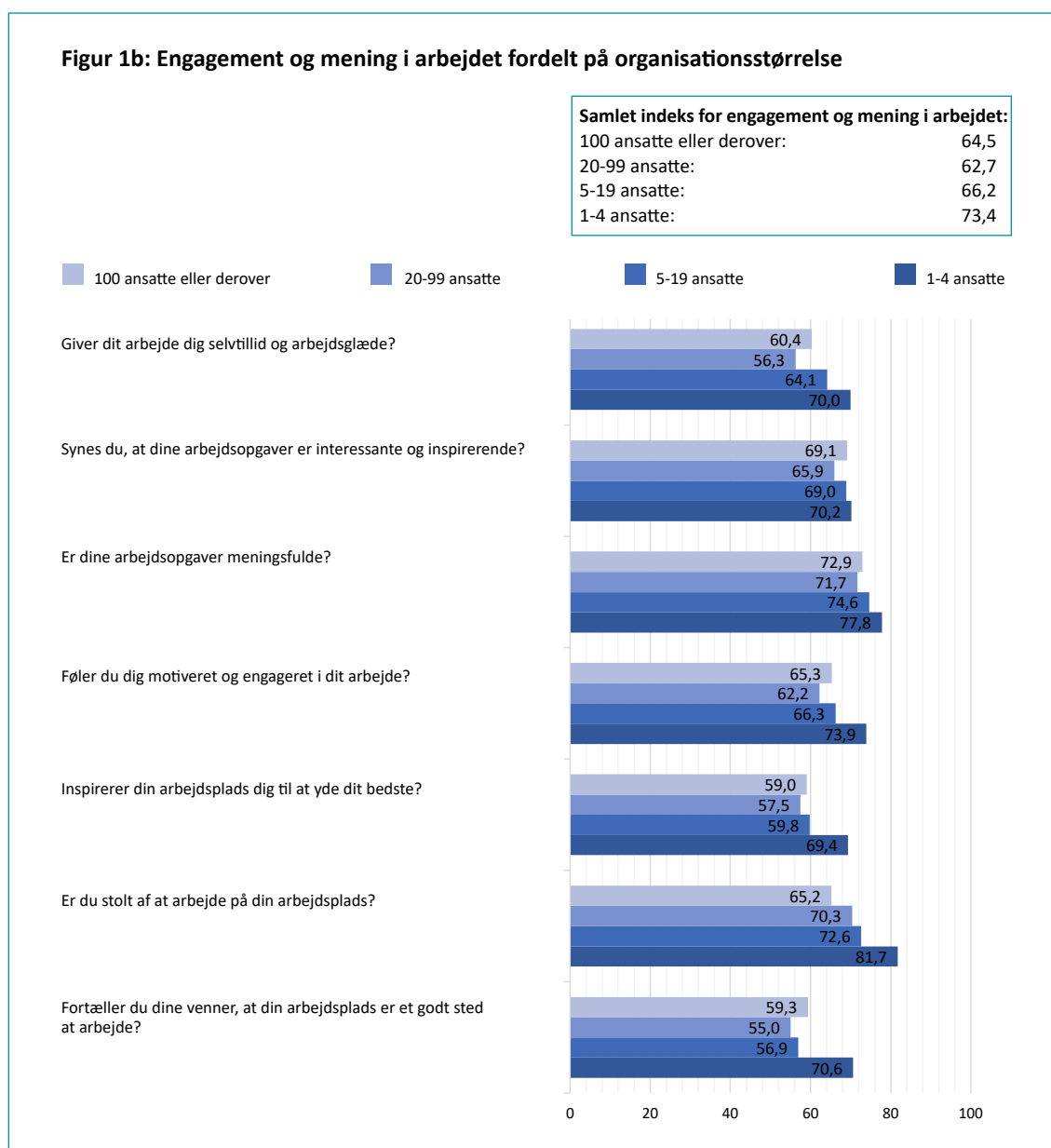
Ansatte i organisationer inden for miljø- og naturområdet (score på 95,0) angiver i langt højere grad, at deres arbejdsopgaver er interessante og inspirerende end ansatte i de resterende sektorer (score på mellem 67,9-73,8). Omvendt scorer ansatte inden for miljø- og naturområdet lavere på spørgsmålene om, at deres arbejdsplads inspirerer dem til at gøre deres bedste, at de er stolt af at arbejde på deres arbejdsplads, og at de fortæller, at deres arbejdsplads er et godt sted at være sammenlignet med ansatte inden for de øvrige sektorer. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

Sammenholdes sektorernes placeringer på tværs af de fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet, så er der blot en mindre variation mellem de forskellige sektorer. Ansatte i organisationer inden for miljø- og naturområdet har en betydelig højere score på et enkelt spørgsmål, men har samtidig også den laveste score på tre af spørgsmålene.

Til trods for sektorforskellene viser figuren, at der er en relativt høj grad af engagement og mening i arbejdet blandt ansatte i alle sektorer.

Engagement og mening i arbejdet fordelt på antallet af ansatte i organisationen

Figur 1b viser den samlede indeksscore og indeksscoren for hvert spørgsmål for engagement og mening i arbejdet fordelt på organisationsstørrelse. Organisationsstørrelse er defineret ud fra antallet af lønnede medarbejdere i organisationen.



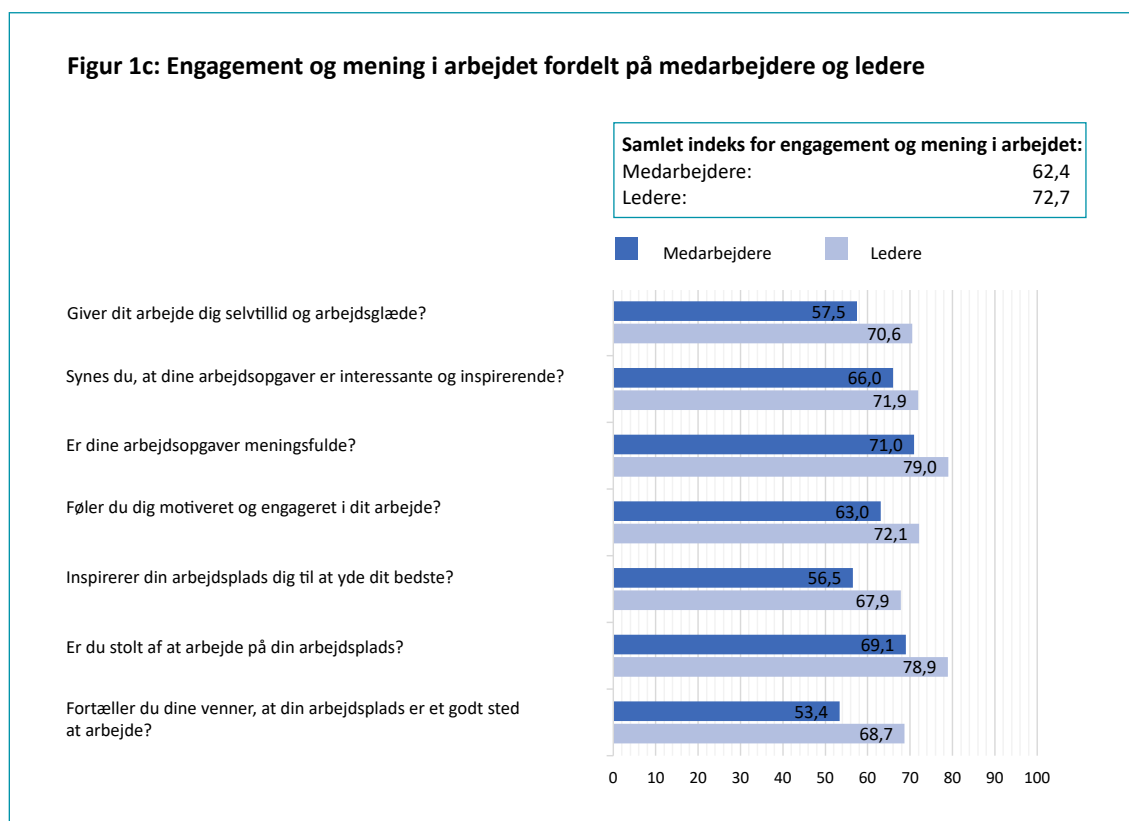
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af engagement og mening, ses det i figur 1b, at ansatte i organisationer med 1-4 ansatte generelt angiver en højere grad af engagement og mening i arbejdet (samlet score på 73,4) sammenlignet med ansatte i større organisationer (samlet score på mellem 62,7-66,2).

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte rapporterer på tværs af alle syv spørgsmål en højere grad af engagement og mening i arbejdet sammenlignet med de øvrige sektorer. På spørgsmålet vedrørende, om de ansatte fortæller deres venner, at deres arbejdsplads er et godt sted at være, er der signifikant færre ansatte i organisationer med 1-4 ansatte, der har svaret i meget lav grad.

Generelt rapporterer ansatte på tværs af organisationsstørrelse en relativt høj grad af engagement og mening i arbejdet.

Engagement og mening i arbejdet fordelt på medarbejdere og ledere

Endelig ser vi i figur 1c den samlede indeksscore og indeksscoren for hvert spørgsmål for engagement og mening i arbejdet fordelt på, hvorvidt den enkeltes stilling involverer ledelsesansvar over for andre lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af engagement og mening, viser figur 1c, at ledere (samlet indeksscore på 72,7) på tværs af alle syv spørgsmål oplever en højere grad af engagement og mening i arbejdet sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet indeksscore på 62,4).

På spørgsmålene om at fortælle deres venner, at deres arbejdsplads er et godt sted at være, at de er stolt af at arbejde på deres arbejdsplads, og at deres arbejdsplads

inspirerer dem til at yde deres bedste, rapporterer ledere en signifikant højere grad af engagement og mening sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever i høj grad engagement og mening i arbejdet, hvilket er en af de beskyttende faktorer vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø, hvor en høj grad af engagement og mening styrker medarbejdernes evne til at håndtere arbejdsopgaverne og styrker samtidig deres trivsel.

Undersøgelsen indikerer, at ansatte i frivillige organisationer oplever en lidt lavere grad af engagement og mening i arbejdet sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark, dog oplever de en højere grad af stolthed ved at arbejde på deres arbejdsplads.

Undersøgelsen peger på, at ansatte på tværs af sektorer oplever stort set den samme grad af engagement og mening i arbejdet. Det tyder dog på, at ansatte i de helt små organisationer med 1-4 ansatte oplever en højere grad af engagement og mening i arbejdet, og endelig ser vi, at ledere rapporterer en højere grad af engagement og mening i arbejdet.

4.2 Arbejdets indhold og organisering

I dette afsnit præsenteres undersøgelsens resultater for de syv dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om arbejdets indhold og organisering.

Indflydelse på arbejdet

Indflydelse på arbejdet omhandler den ansattes indflydelse på egen arbejdsituation. Forskningen viser, at det at have indflydelse på egen arbejdsituation har betydning ift. stress og psykisk arbejdsmiljø, da det blandt andet giver medarbejderne mulighed for at tilpasse arbejdet til deres egne behov. Forskningen peger også på, at en lav grad af indflydelse kombineret med høje krav i arbejdet i nogle sammenhænge kan medføre, at medarbejderne oplever en stor belastning, da arbejdet kan være svært at overskue og forudsige. Støtte fra overordnede eller kollegaer er derfor vigtigt for betydningen af indflydelse.¹⁵

I undersøgelsen bliver indflydelse på arbejdet målt ud fra to forskellige spørgsmål:

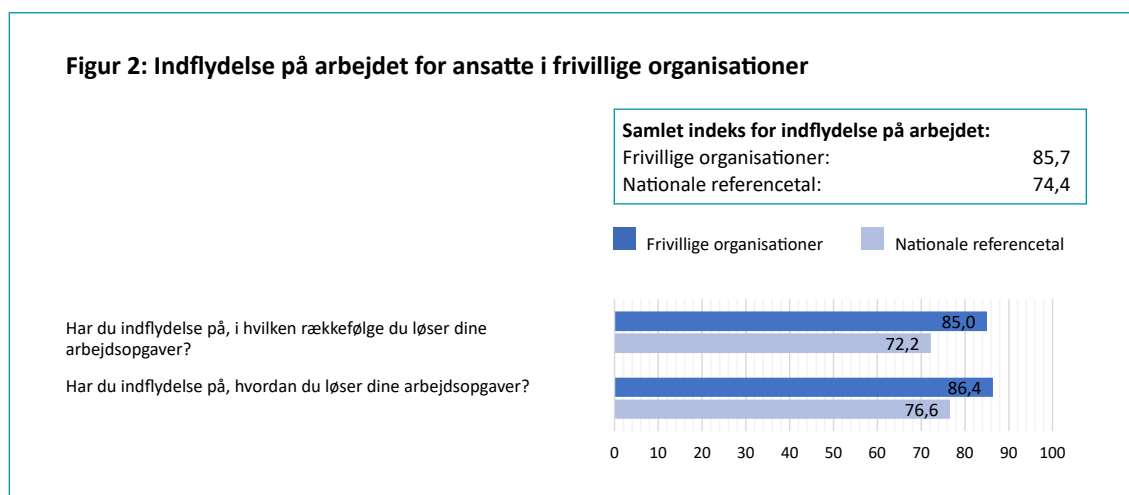
1. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
2. Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

15 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Arbejdets indhold og organisering".

Figur 2 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de to spørgsmål for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.

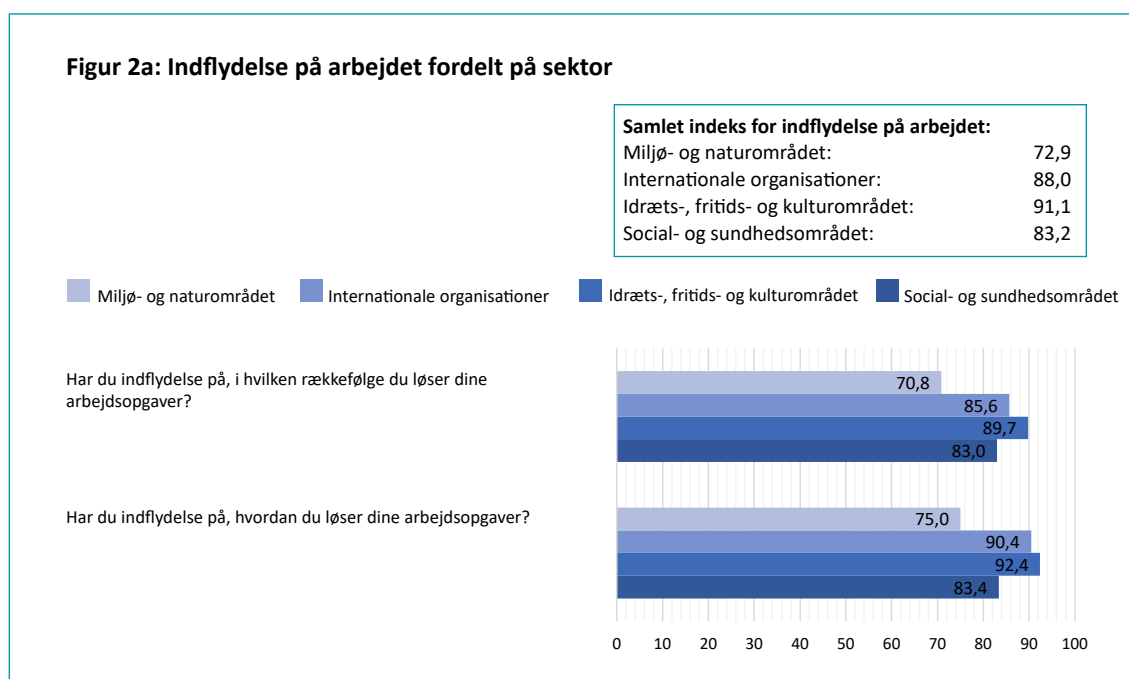


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af indflydelse, ses det i figur 2, at ansatte i frivillige organisationer oplever en høj grad af indflydelse, da indeksscoren er på hhv. 85,0 for, hvorvidt de ansatte oplever indflydelse på, i hvilken rækkefølge de løser deres arbejdsopgaver, og 86,4 for spørgsmålet om indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

Undersøgelsen indikerer, at ansatte i frivillige organisationer oplever væsentligt mere indflydelse på egen arbejdsituation sammenlignet med andre brancher i Danmark (score på hhv. 72,2 og 76,6). Hertil skal det nævnes, at vi sammenligner med en gennemsnitlig score for alle brancher, hvorfor der kan være nogle brancher, som oplever en lige så høj grad af indflydelse.

Indflydelse på arbejdet fordelt på sektor

Figur 2a viser den samlede indeksscore og indeksscorerne for spørgsmålene om indflydelse på arbejdet fordelt på undersøgelsens sektorinddeling: Miljø- og naturområdet, internationale organisationer, idræts-, fritids- og kulturområdet og social- og sundhedsområdet.



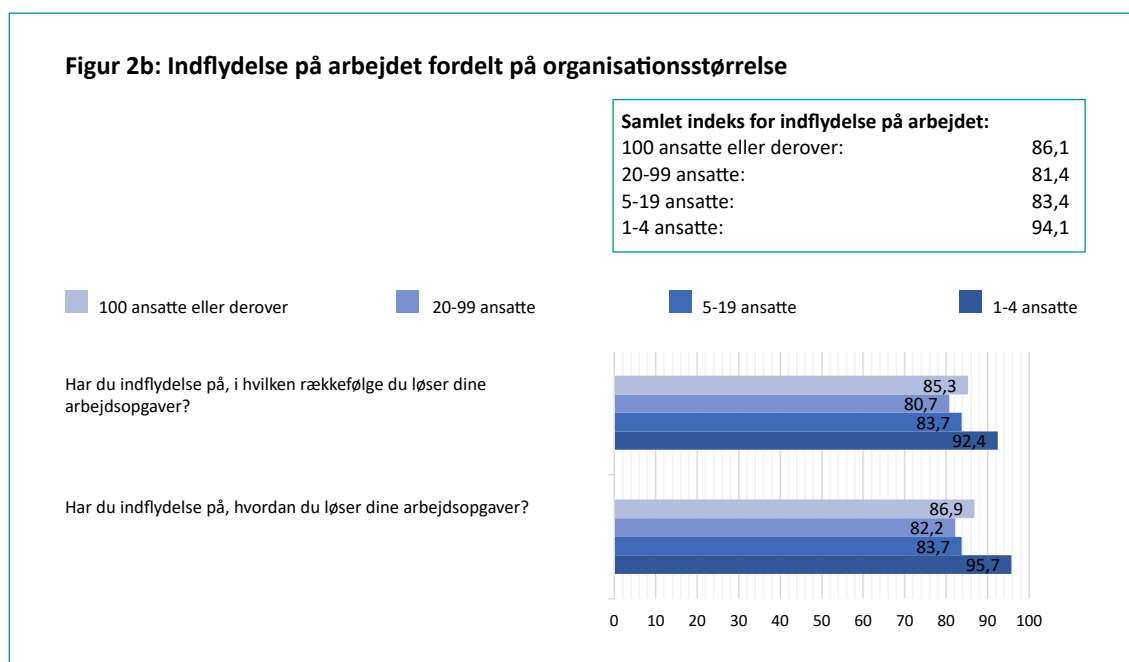
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af indflydelse, viser figur 2a, at ansatte i frivillige organisationer på tværs af sektorer generelt oplever en høj grad af indflydelse på egen arbejdsituation.

Denne undersøgelse indikerer, at ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet oplever en lidt højere grad af indflydelse sammenlignet med ansatte inden for de resterende sektorer, da denne gruppe har den højeste indeksscore på hhv. 89,7 ift. indflydelse på rækkefølgen af opgaveløsningen og 92,4 ift. indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

Ansatte, der arbejder i en frivillig organisation inden for miljø- og naturområdet, har en relativt lavere score end ansatte inden for de øvrige sektorer. Indeksscoren for ansatte inden for miljø- og naturområdet er 70,8 på spørgsmålet, om de ansatte har indflydelse på, i hvilken rækkefølge de løser deres arbejdsopgaver, og en indeksscore på 75,0 på spørgsmålet, om de ansatte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Forskellene er dog ikke signifikante.

Indflydelse på arbejdet fordelt på organisationsstørrelse

Nedestående figur 2b viser den samlede indeksscore og indeksscorerne for spørgsmålene for indflydelse på arbejdet fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede ansættelser.



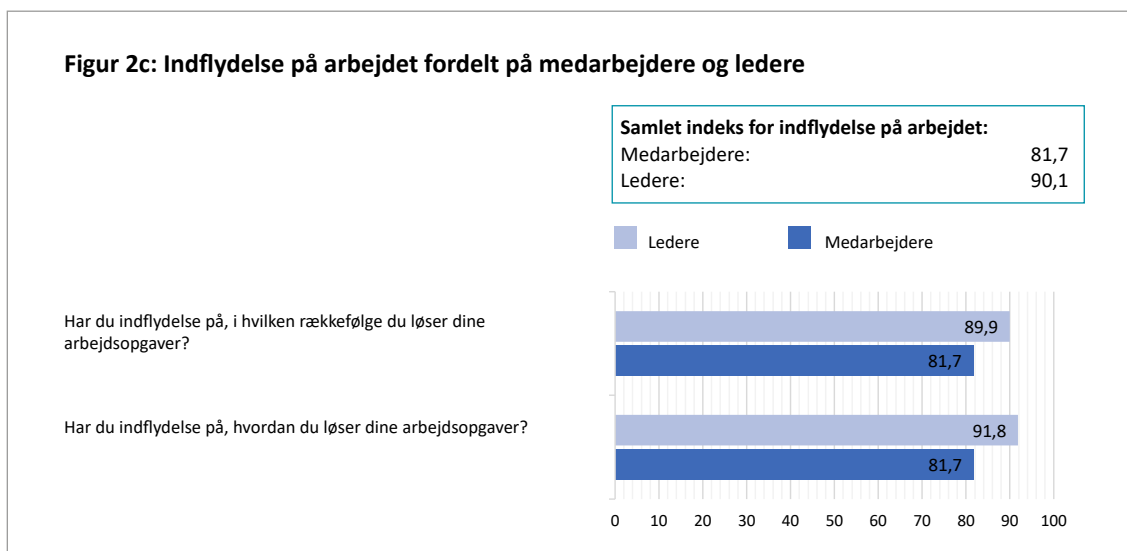
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af indflydelse, ses det i figur 2b, at ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte har den højeste score på 92,4 for indflydelse på rækkefølgen af opgaveløsningen, og en score på 95,7 for indflydelse på, hvordan de løser arbejdsopgaverne.

Indeksscoren for de øvrige organisationer med mere end 4 ansatte er på hhv. 80,7-85,3 for indflydelse på rækkefølgen af opgaveløsningen, og på 82,2-86,9 for indflydelse på, hvordan de løser arbejdsopgaverne. Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte oplever en signifikant højere indflydelse sammenlignet med ansatte i de større organisationer.

Ansatte på tværs af organisationsstørrelse oplever dog alle en høj grad af indflydelse i arbejdet

Indflydelse på arbejdet fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 2c viser den samlede indeksscore og indeksscorerne for spørgsmålene om indflydelse på arbejdet fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af indflydelse, viser ovenstående figur 2c, at ledere generelt har mere indflydelse på egen arbejdssituation sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar. Lederne har en score på 89,9 for indflydelse på rækkefølgen af opgaveløsningen, og en score på 91,8 for indflydelse på, hvordan de løser arbejdsopgaverne. Til sammenligning er scoren for medarbejdere 81,7 på begge spørgsmål.

Både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar oplever generelt en høj grad af indflydelse i arbejdet.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever en høj grad af indflydelse i arbejdet både på tværs af sektorer, organisationsstørrelse, samt hvorvidt deres stilling indbefatter et ledelsesansvar.

Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer dog en lidt lavere grad af indflydelse sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer. Derudover ser vi, at ansatte i organisationer med 1-4 ansatte i højere grad end ansatte i de større organisationer rapporterer en høj grad af indflydelse i arbejdet. Og endelig ser vi, at ledere oplever en højere grad af indflydelse sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Udviklingsmuligheder i arbejdet

Det at have udviklingsmuligheder i arbejdet er en positiv faktor ift. at skabe et godt psykosocialt arbejdsmiljø. Forskning viser, at det at have udviklingsmuligheder skaber motivation og jobtilfredshed hos den enkelte medarbejder. Samtidig giver det også medarbejderne bedre muligheder for at håndtere krav i arbejdet.

Udviklingsmuligheder i arbejdet drejer sig blandt andet om mulighederne for at lære nyt og udvikle sine kompetencer på arbejdet.

Forskning peger på, at manglende udviklingsmuligheder og ensidigt arbejde kan skabe apati, hjælpeløshed, passivitet og frustration hos den enkelte. Medarbejdere med dårlige udviklingsmuligheder er oftere mere stressede, er mere trætte og har dårligere selv vurderet helbred end personer med gode udviklingsmuligheder i jobbet. Det er derfor en væsentlig faktor at have med, når vi undersøger forholdene for det psykosociale arbejdsmiljø.¹⁶

I denne undersøgelse bliver udviklingsmuligheder i arbejdet målt ud fra tre spørgsmål:

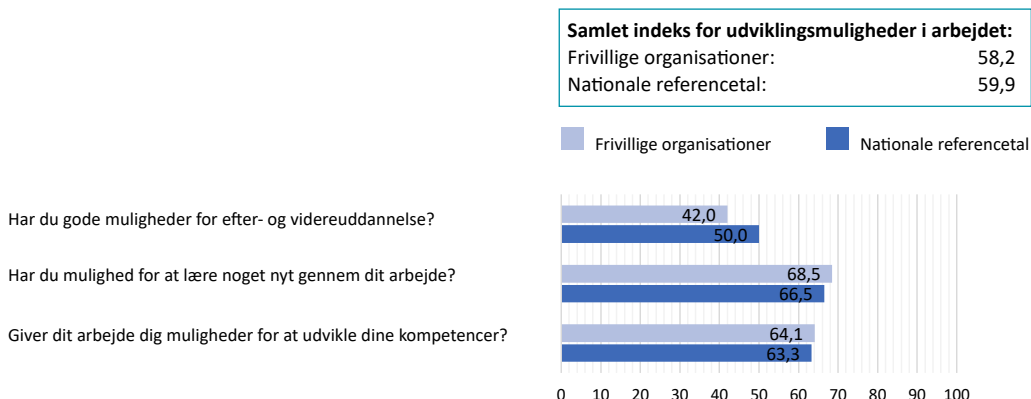
1. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?
2. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
3. Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Nedenstående figur 3 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for variabler under emnet udviklingsmuligheder fordelt både på ansatte i frivillige organisationer og NFA's nationale referencetal på tværs alle brancher i Danmark for 2019.

Figur 3: Udviklingsmuligheder i arbejdet for ansatte i frivillige organisationer



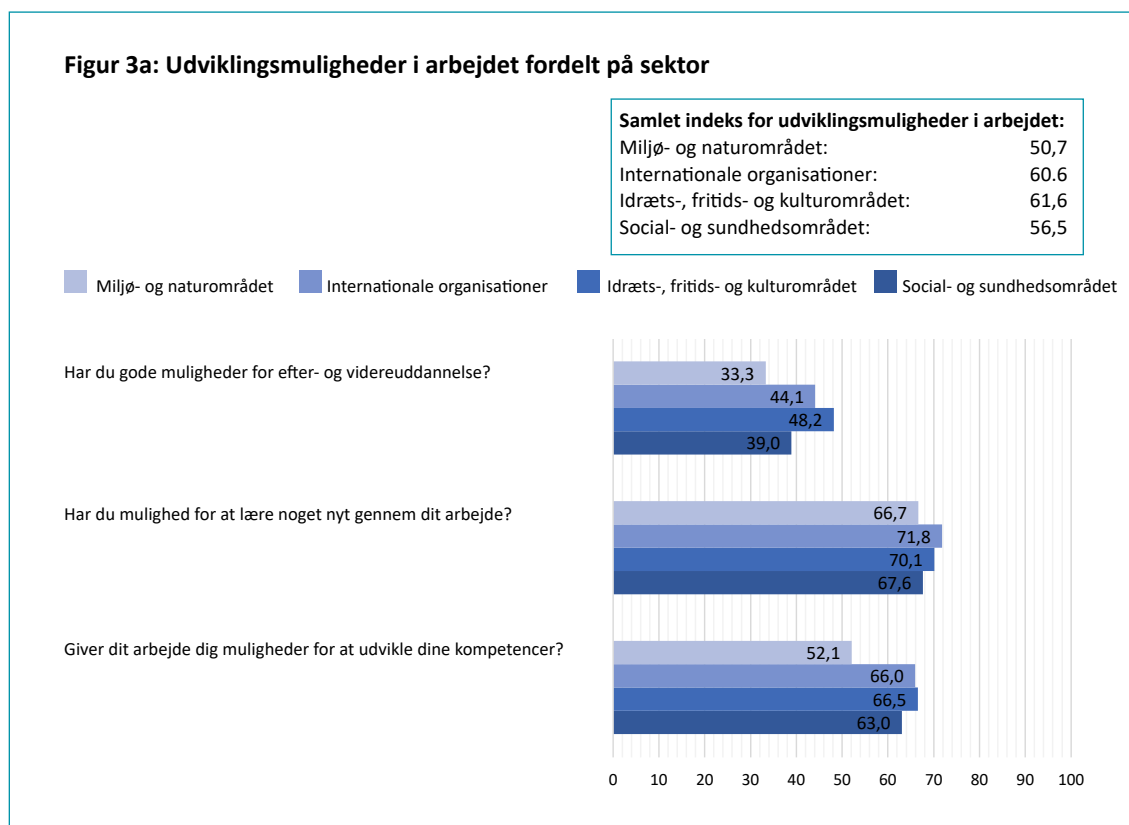
16 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Arbejdets indhold og organisering".

På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af udviklingsmuligheder, ses det i figur 3, at ansatte i frivillige organisationer (samlet score på 58,2) oplever næsten tilsvarende grad af udviklingsmuligheder sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager (samlet score på 59,9).

Ansatte i frivillige organisationer har en indeksscore på 68,5 for muligheden for at lære noget nyt gennem deres arbejde og en indeksscore på 64,1 for, hvorvidt deres arbejde giver dem muligheder for at udvikle kompetencer, hvilket er en smule højere end de nationale referencetal på hhv. 66,5 og 63,3. Omvendt oplever ansatte i frivillige organisationer (score på 42,0) i lavere grad muligheder for efter- og videreuddannelse sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager (score på 50,0).

Udviklingsmuligheder i arbejdet fordelt på sektor

Figur 3a viser den samlede indeksscore og indeksscoren for spørgsmålene om udviklingsmuligheder fordelt på sektor.



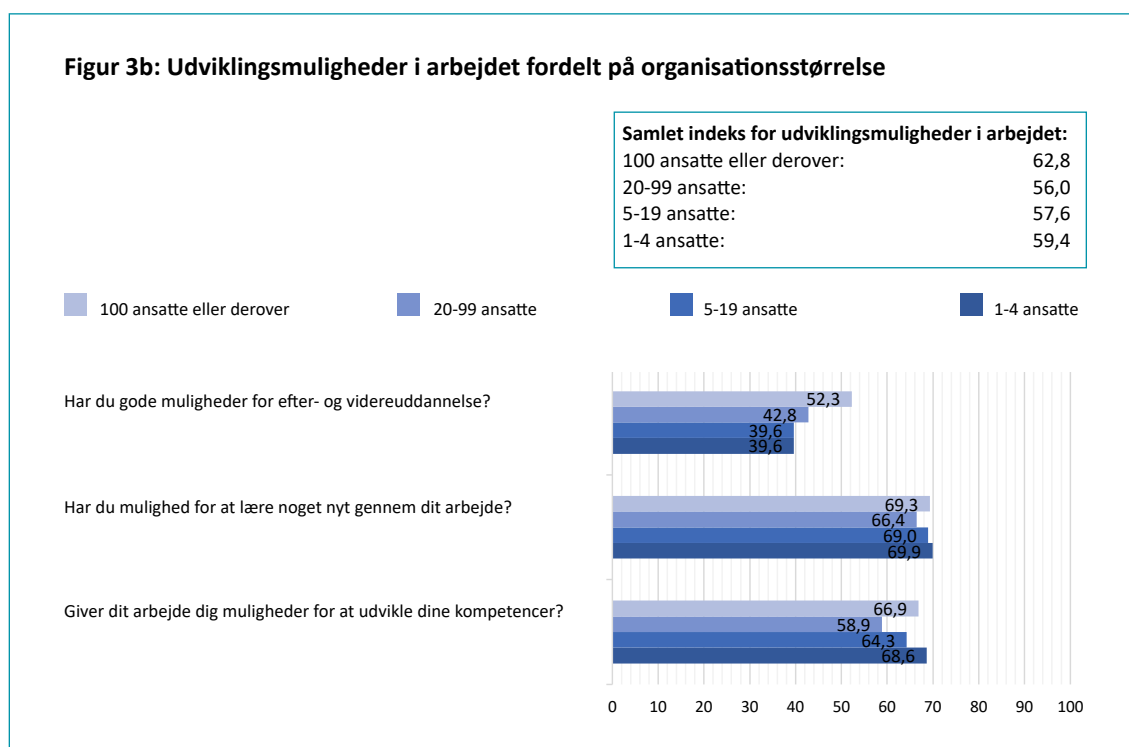
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af udviklingsmuligheder, ses det i figur 3a, at opfattelsen af udviklingsmuligheder i arbejdet er højest blandt ansatte i internationale organisationer (samlet score på 60,6) og inden for idræts-, fritids-, og kulturområdet (samlet score på 61,6) når vi sammenligner på tværs af sektorer.

Generelt svarer ansatte på tværs af sektorer lavest på spørgsmålet vedrørende, om de har gode muligheder for efter- og videreuddannelse. Opfattelsen af, at have gode muligheder for efter- og videreuddannelse er højest blandt ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 48,2), mens den er lavest blandt ansatte på miljø- og naturområdet (score på 33,3). Forskellene på tværs af sektorer er dog ikke signifikante.

De ansatte på tværs af sektorer oplever at have relativt høj grad af muligheder for at lære noget nyt gennem deres arbejde (score på mellem 66,7-71,8). Ansatte i internationale organisationer, inden for idræts-, fritids- og kulturområdet samt social- og sundhedsområdet oplever i højere grad at have mulighed for at udvikle deres kompetencer (score på mellem 63,0-66,5) sammenlignet med ansatte indenfor miljø- og naturområdet (score på 52,1).

Udviklingsmuligheder i arbejdet fordelt på organisationsstørrelse

Figur 3b viser den samlede indeksscore og indeksscoren for opfattelsen af udviklingsmuligheder i arbejdet fordelt på organisationsstørrelse målt ud fra antallet af ansatte.

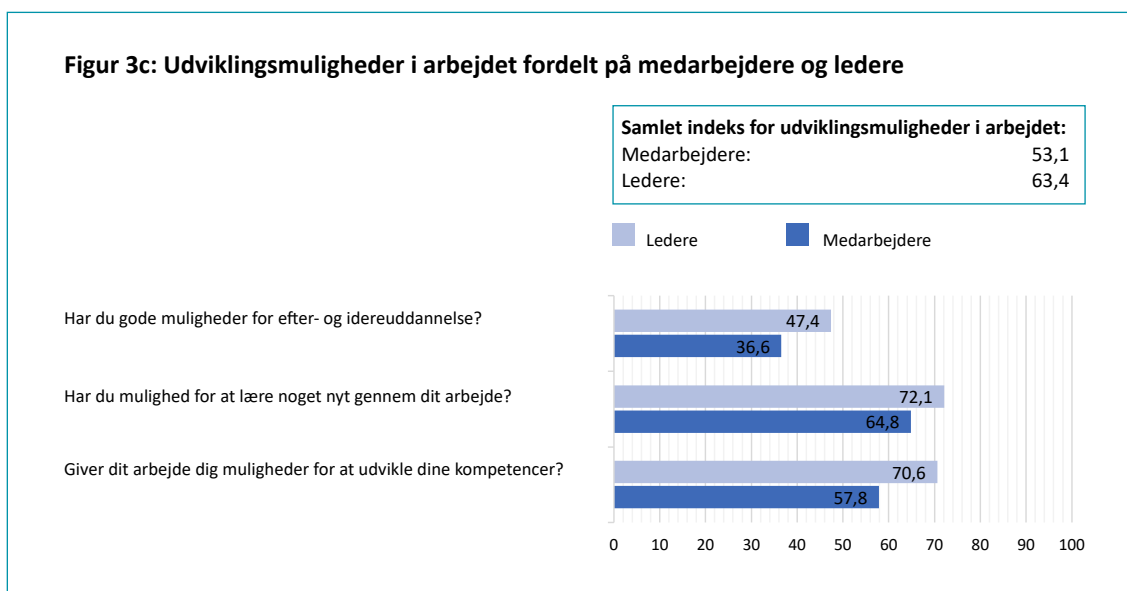


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af udviklingsmuligheder, viser figur 3b, at ansatte i organisationer med 100 eller flere i højere grad end ansatte i organisationer med færre ansatte oplever at have udviklingsmuligheder i arbejdet. Særligt på spørgsmålet om at have gode muligheder for efter- og videreuddannelse rapporterer ansatte fra de store organisationer en højere score på 52,3.

Ansatte på tværs af organisationsstørrelse oplever i lige høj grad at have mulighed for at lære noget nyt gennem arbejdet (score mellem 66,4-69,9). Ansatte i organisationer med 20-99 ansatte har den laveste score på 58,9 på spørgsmålet om, hvorvidt deres arbejde giver dem mulighed for at udvikle deres kompetencer sammenlignet med ansatte i de øvrige organisationer (score mellem 64,3-68,6). Forskellene på variablerne på tværs af organisationsstørrelse er dog ikke signifikante.

Udviklingsmuligheder fordelt på medarbejdere og ledere

I figur 3c fremgår den samlede indeksscore og indeksscoren for opfattelsen af udviklingsmuligheder på de tre spørgsmål fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar over andre lønnede.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af udviklingsmuligheder, ser vi i figur 3c, at ledere generelt oplever en højere grad af udviklingsmuligheder i arbejdet (samlet score på 63,4) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet score på 53,1).

Ledere rapporterer i højere grad at have muligheder for efter- og videreuddannelse (score på 47,4), at have mulighed for at lære noget nyt gennem deres arbejde (score på 72,1), og at deres arbejde giver muligheder for at udvikle deres kompetencer (score på 70,6) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (score på hhv. 36,6, 64,8 og 57,8). På spørgsmålet om, at deres arbejde giver muligheder for at udvikle deres kompetencer, er forskellen signifikant større.

Opsummering

Generelt oplever ansatte i frivillige organisationer i lige så høj grad som ansatte i øvrige brancher udviklingsmuligheder i arbejdet, dog i lidt mindre grad adgang til efter- og videreuddannelser. Det kan tyde på, at ansatte i større organisationer har bedre muligheder for efter- og videreuddannelse.

Generelt oplever ledere i højere grad udviklingsmuligheder i arbejdet og i signifikant højere grad ift., om arbejdet giver muligheder for at udvikle deres egne kompetencer.

Rolleklarhed

Rolleklarhed handler om medarbejderens forståelse af sin rolle i arbejdet, dvs. forståelsen af arbejdsopgavernes indhold og de forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse. Rolleklarhed handler derfor om, at medarbejderen oplever at have fået tilstrækkelig med information og vejledning om arbejdets udførelse og om de mål, der er for arbejdet.

Undersøgelser inden for det psykosociale arbejdsmiljø viser, at medarbejderen har nemmere ved at forholde sig til udførelsen af arbejdet, når der er en høj grad af rolleklarhed i personens arbejde. Derudover peger tidligere undersøgelser også på, at en høj grad af rolleklarhed har en stor betydning for en medarbejders trivsel i arbejdet.¹⁷

Rolleklarhed er målt gennem fire spørgsmål:

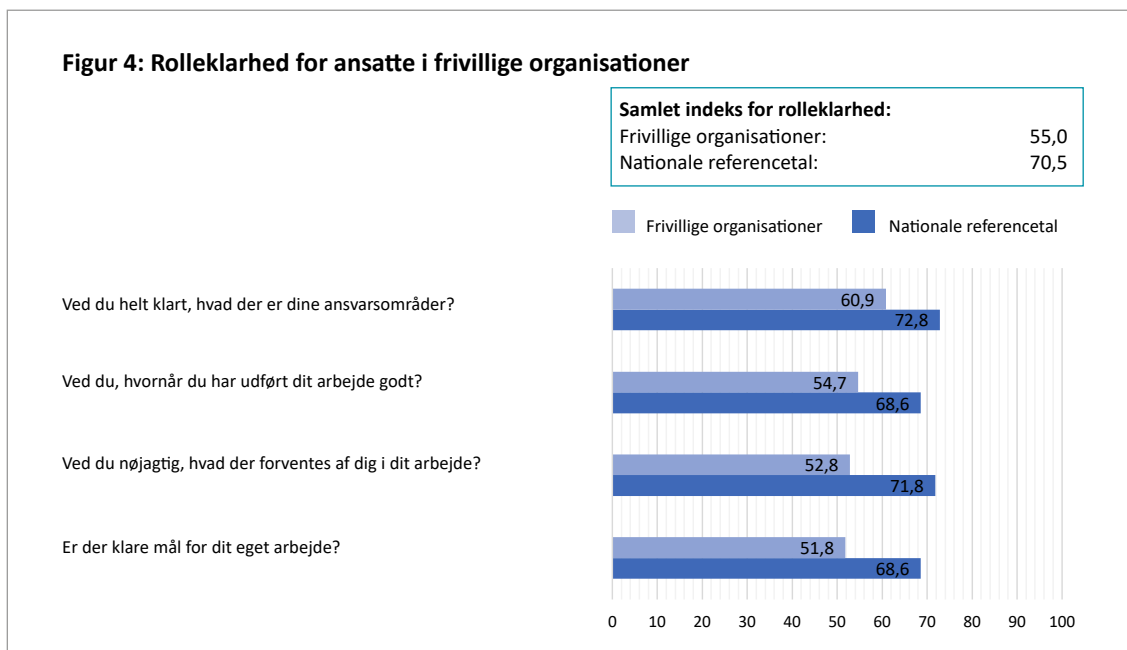
1. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?
2. Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
3. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
4. Er der klare mål for dit eget arbejde?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

¹⁷ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2018): "*Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred*", NFA, København.

Figur 4 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende rolleklarhed for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.

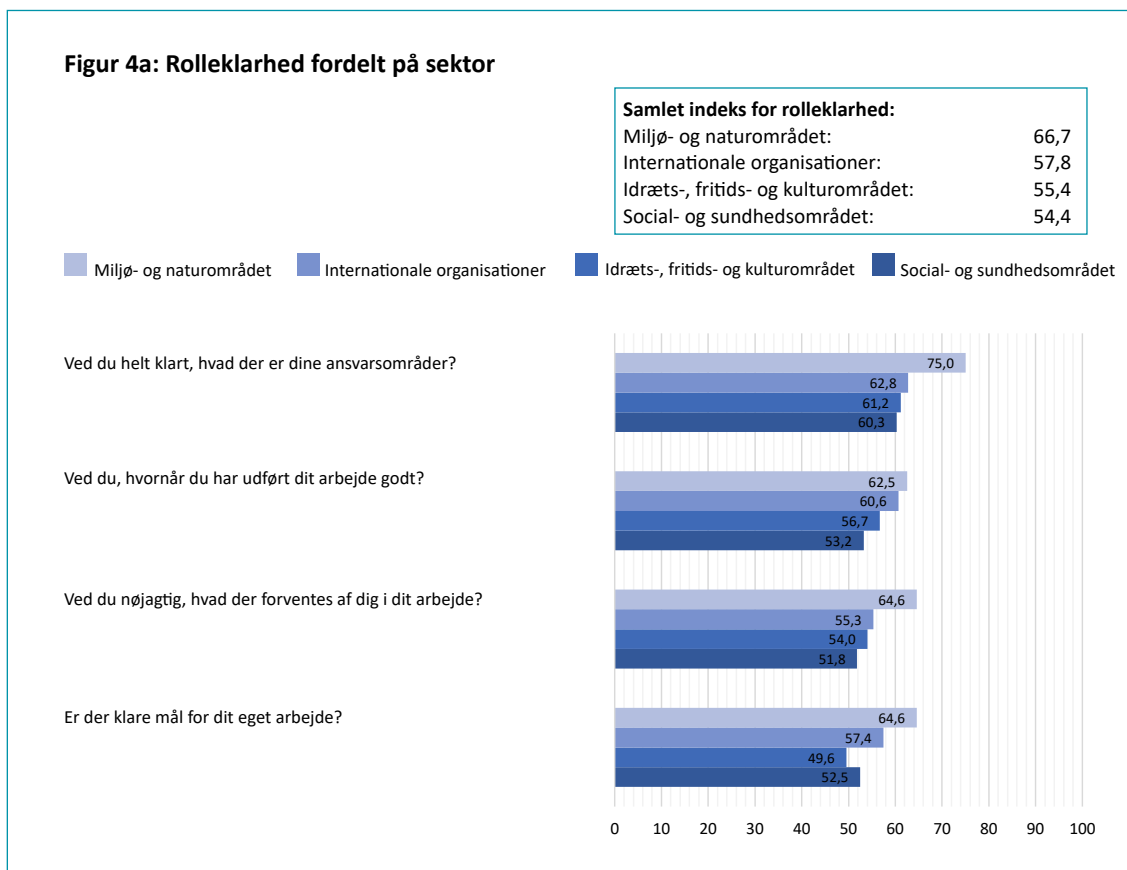


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rolleklarhed, viser figur 4, at ansatte i frivillige organisationer (samlet score på 55,0) overordnet vurderer rolleklarheden i deres arbejde lavere sammenlignet med den gennemsnitlige vurdering blandt alle lønmodtagere i Danmark (samlet score 70,5).

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer en væsentlig lavere rolleklarhed på alle fire spørgsmål ift. den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. De ansatte oplever den højeste grad af rolleklarhed ift., hvad der er deres ansvarsområde (score på 60,9), mens de i mindre grad oplever rolleklarhed ift., om de ved, hvornår de har udført deres arbejde godt nok (score på 54,7), om de ved, hvad der forventes (score på 52,8), og om der er klare mål for deres arbejde (score på 51,8).

Rolleklarhed fordelt på sektor

I figur 4a ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rolleklarhed fordelt på sektor.

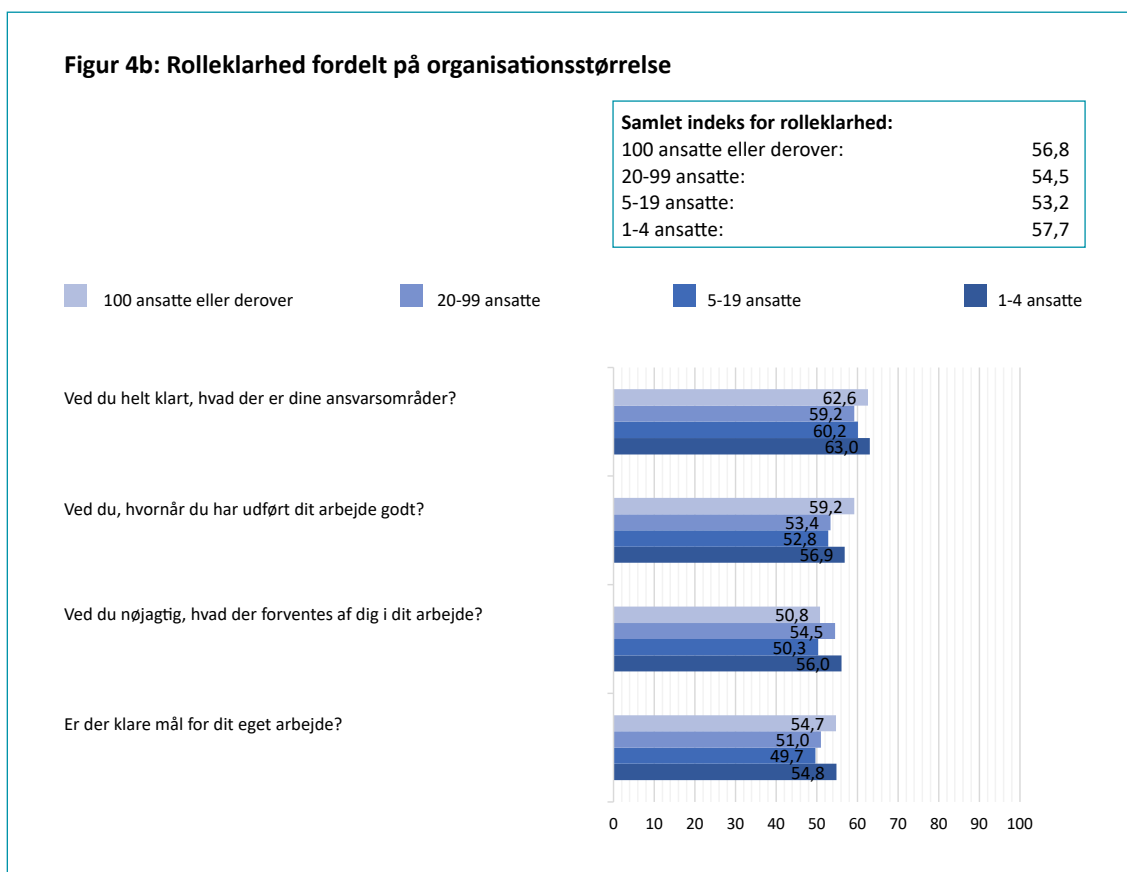


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rolleklarhed, ses det i figur 4a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer en højere grad af rolleklarhed (samlet indeksscore på 66,7) i deres arbejde sammenlignet med de øvrige sektorer (samlet score mellem 54,4-57,8). I den anden ende finder vi ansatte inden for social- og sundhedsområdet, der i gennemsnit vurderer deres oplevelse af rolleklarhed i arbejdet lavest (samlet indeksscore på 54,4).

På tre ud af de fire spørgsmål vurderer ansatte inden for social- og sundhedsområdet rolleklarheden lavest sammenlignet med de øvrige sektorer. På spørgsmålet 'Er der klare mål for dit eget arbejde?' er det dog ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet, der rapporterer den laveste grad af klare mål i eget arbejde sammenlignet med de øvrige sektorer. Forskellene mellem sektorerne er dog ikke signifikante.

Rolleklarhed fordelt på organisationsstørrelse

I figur 4b ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rolleklarhed fordelt på organisationsstørrelse målt ud fra antallet af lønmodtagere i organisationen.

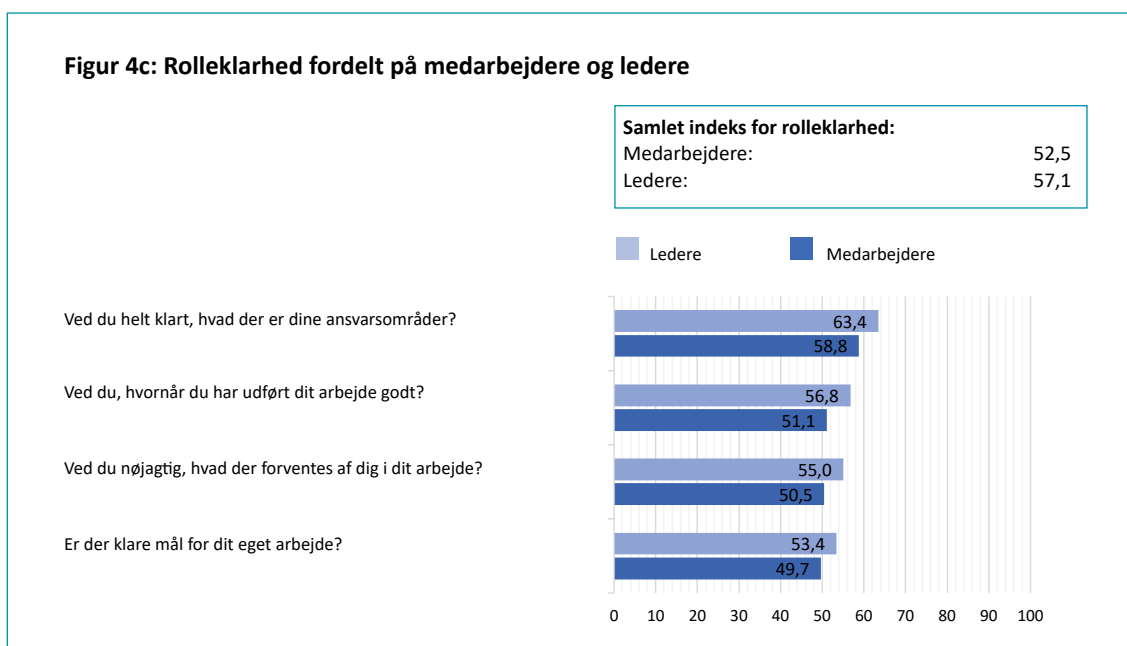


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rolleklarhed, ses det i figur 4b, at ansatte i de helt små organisationer med 1-4 ansatte (samlet indeksscore på 57,7) samt ansatte i de helt store organisationer med over 100 ansatte (samlet indeksscore på 56,8) oplever en lidt højere grad af rolleklarhed sammenlignet med mellemstørrelsesorganisationerne (samlet indeksscore på 53,2 og 54,5).

Ansatte i de små organisationer og i de største organisationer rapporterer den højeste grad af rolleklarhed på arbejdet på nær et enkelt parameter. På spørgsmålet 'Ved du nøjagtig, hvad der forventes af dig i dit arbejde?' rapporterer ansatte i de mellemstore organisationer med 20-99 ansatte den næsthøjeste grad af rolleklarhed med en score på 54,5, mens ansatte i de små organisationer har den højeste indeksscore på 56,0. Vi ser dog ikke de store variationer på tværs af organisationsstørrelse, og igen er forskellene heller ikke statistisk signifikante.

Rolleklarhed fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 4c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rolleklarhed fordelt på, hvorvidt ens stilling indebærer ledelsesansvar for andre lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rolleklarhed, viser ovenstående figur 4c, at ledere overordnet set rapporterer en højere grad af rolleklarhed i arbejdet sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar for andre lønnede medarbejdere (samlet indeksscore for ledere er på 57,1 og 52,5 for medarbejdere).

Ledere rapporterer i højere grad mere rolleklarhed i arbejdet målt ud fra alle fire spørgsmål end ansatte uden ledelsesansvar. Både medarbejdere og ledere oplever at have relativt høj klarhed om, hvad der er deres ansvarsområde (score på 63,4 for ledere og 58,8 for medarbejdere), dog oplever ledere i signifikant højere grad, at de ved, hvad der er deres ansvarsområder.

Begge grupper scorer lavest på spørgsmålet om, hvorvidt der er klare mål i deres eget arbejde (score på 53,4 for ledere og 49,7 for medarbejdere). Og medarbejdere uden ledelsesansvar ved i lavere grad end lederne, hvornår de har udført deres arbejde godt. Denne forskel er signifikant.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever en relativt mindre grad af rolleklarhed og klare krav om, hvad der forventes, og hvornår de ansatte har udført deres arbejde sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager.

Undersøgelsen peger på, at der er mindre rolleklarhed inden for social- og sundhedsområdet og idræts-, fritids- og kulturområdet. Derudover oplever ledere en højere grad af klare krav i arbejdet end medarbejdere uden ledelsesansvar.

Rollekonflikter

Rollekonflikter handler om oplevelsen af uklare krav i arbejdet. Rollekonflikter kan opstå, når der er forskellige forventninger til medarbejderens arbejdsindsats. Det kan f.eks. være, hvis målgruppen, frivillige, ledere eller kollegaer har nogle forventninger til det arbejde, der skal leveres, som ikke stemmer overens med den opgaveforståelse, som arbejdstageren har eller de ressourcer, som arbejdstageren har til rådighed.

Forskning viser, at rollekonflikter i arbejdet kan medføre konflikter med målgruppen, ledere og kollegaer, hvilket igen kan påvirke medarbejderens trivsel negativt.¹⁸

Rollekonflikter er målt ud fra tre spørgsmål:

1. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?
2. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?
3. Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

18 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Arbejdets indhold og organisering".

Figur 5 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de tre spørgsmål vedrørende rollekonflikter for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at det i denne figur er 'godt' at score lavt.



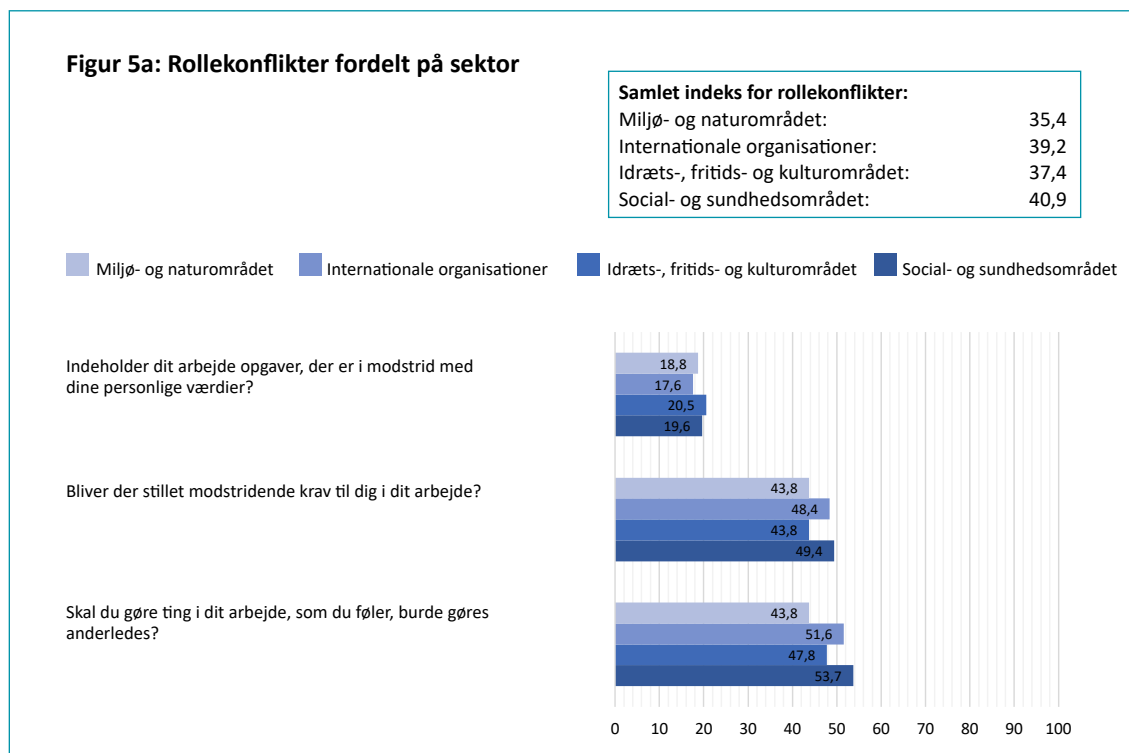
På en skala fra 1-100, hvor 100 er den højeste grad af rollekonflikter, ses i figur 5, at ansatte i frivillige organisationer generelt oplever en lav grad af rollekonflikter. Den samlede indeksscore for rollekonflikter rapporteres dog en smule højere for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark (samlet score på 39,6 for frivillige organisationer, mens det nationale referencetal er på 37,1).

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lavere grad, at arbejdet indeholder opgaver, der er i modstrid med deres personlige værdier (score på 19,9) sammenlignet med det nationale referencetal (score på 24,7).

Omvendt oplever ansatte i frivillige organisationer i højere grad, at der bliver stillet modstridende krav i deres arbejde, og at de skal gøre ting i deres arbejde, som de føler, at de burde gøre anderledes sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark (scoren for frivillige organisationer er på 47,4 og 51,6, og det nationale referencetal er 38,0 og 48,6).

Rollekonflikter fordelt på sektor

I figur 5a ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rollekonflikter fordelt på sektor.

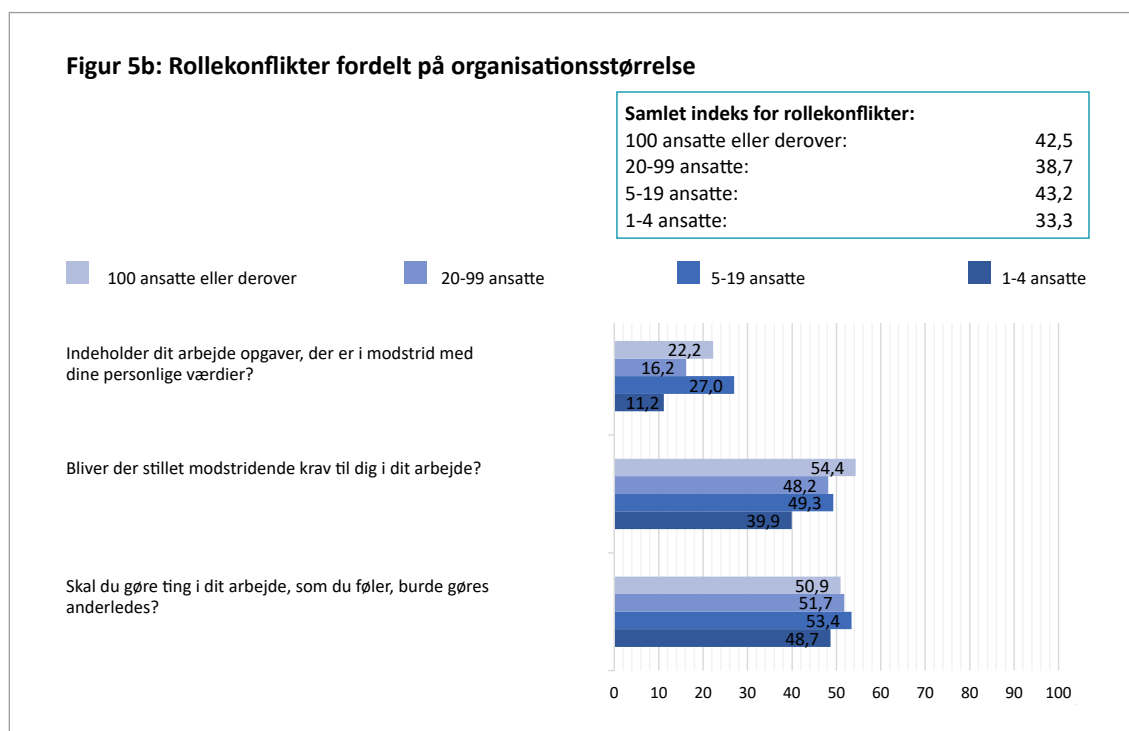


På en skala fra 1-100, hvor 100 er den højeste grad af rollekonflikter, ser vi i figur 5a, at ansatte inden for social- og sundhedsområdet i højere grad oplever rollekonflikter i arbejdet (samlet score på 40,9) sammenlignet med de ansatte i de øvrige sektorer (samlet score på 35,4-39,2).

Ansatte på tværs af sektorer oplever i lav grad, at deres arbejde indeholder opgaver, som modstrider deres personlige værdier (score mellem 17,6-20,5). Ansatte i de internationale organisationer (score på 48,4) og inden for social- og sundhedsområdet (score på 49,4) rapporterer i lidt højere grad end ansatte i de øvrige to sektorer (score på 43,8), at der bliver stillet modstridende krav i deres arbejde. Ligeledes oplever ansatte inden for de internationale organisationer (score på 51,6) og social- og sundhedsområdet (score på 53,7) i lidt højere grad end de øvrige to sektorer, at de skal gøre ting i deres arbejde, som de føler, burde gøres anderledes (score på 43,8-47,8).

Rollekonflikter fordelt på organisationsstørrelse

Figur 5b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rollekonflikter fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede ansatte i organisationen.



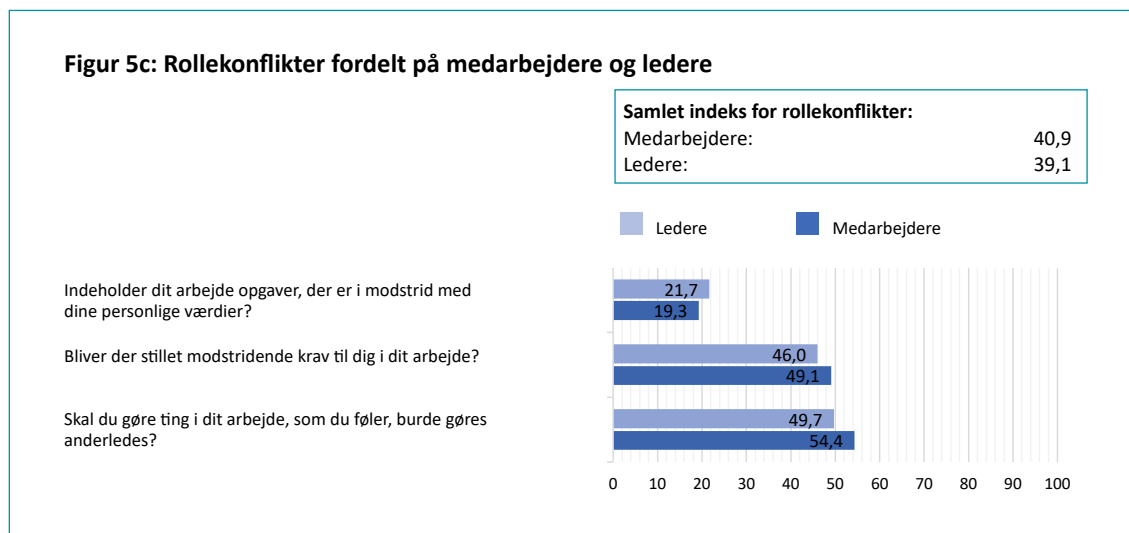
På en skala fra 1-100, hvor 100 er den højeste grad af rollekonflikter, ses det i figur 5b, at ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte i lavere grad oplever rollekonflikter i deres arbejde (samlet score på 33,3) sammenlignet med ansatte i større organisationer. Ansatte i de store organisationer med 100 eller flere ansatte og ansatte i organisationer med 5-19 rapporterer den højeste grad af rollekonflikter, da deres samlede indeksscorer er på hhv. 42,5 og 43,2.

Generelt opleves det i lavere grad, at arbejdet indeholder opgaver, der strider mod ansattes personlige værdier, når vi ser på tværs af organisationsstørrelse. Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte (score på 11,2) oplever i væsentligt lavere grad end ansatte i de øvrige organisationer (score på 16,2-27,0), at deres arbejde indeholder opgaver, der er i modstrid med deres personlige værdier. En forskel, der er signifikant lavere.

Ansatte i de store organisationer med 100 ansatte eller derover rapporterer i lidt højere grad end de øvrige, at der bliver stillet modstridende krav i deres arbejde (score på 54,4), mens organisationer med 1-4 ansatte i lavere grad end de øvrige oplever, at der bliver stillet modstridende krav i deres arbejde (score på 39,9). Forskellene er dog ikke signifikante.

Rollekonflikter fordelt på medarbejdere og ledere

I figur 5c ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rollekonflikter fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 1-100, hvor 100 er den højeste grad af rollekonflikter, viser figur 5c, at ansatte uanset ledelsesansvar oplever næsten samme grad af rollekonflikter i arbejdet, da den samlede indeksscore for ledere er på 39,1 og på 40,9 for medarbejdere. Medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer kun i lidt højere grad rollekonflikter i arbejdet sammenlignet med ledere.

Lederne rapporterer i lidt højere grad, at deres arbejde kan indeholde opgaver, der er i modstrid med deres personlige værdier (score på 21,7) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 19,3).

Omvendt ser det dog ud for spørgsmålet vedrørende, om de ansatte oplever modstridende krav i deres arbejde, hvor indeksscoren for ledere er på 46,0 og medarbejdernes er på 49,1. Tilsvarende vurderer medarbejderne uden ledelsesansvar (score på 54,4) i lidt højere grad end lederne (score på 49,7), at de skal gøre ting i arbejdet, som de føler, burde gøres anderledes. Dette kan hænge sammen med, at ledere også oplever at have mere indflydelse på eget arbejde (jf. Indflydelse i arbejdet) og i højere grad føler sig inddraget i beslutninger vedrørende deres arbejde.

Der er dog ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejderes vurderinger af rollekonflikter.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer ikke i højere grad end andre brancher udfordringer om rollekonflikter. Særligt opleves arbejdet ikke som modstridende med personlige værdier. Dog oplever ansatte i frivillige organisationer i højere grad, at der kan blive stillet modstridende krav.

Undersøgelsen peger ikke på, at der er store forskelle på, hvorvidt man oplever højere eller mindre grad af rollekonflikter på tværs af sektorer, organisationsstørrelse, eller hvorvidt man har ledelsesansvar. Undersøgelsen peger dog på, at ansatte i de helt små organisationer, oplever i signifikant lavere grad, at arbejdet ikke er modstridende med personlige værdier sammenlignet med ansatte i større organisationer.

Forudsigelighed i arbejdet

Forudsigelighed i arbejdet handler om de ansattes mulighed for at kunne planlægge deres arbejdsindsats. Graden af forudsigelighed i arbejdet har derfor indflydelse på medarbejdernes muligheder for at klare sine arbejdsopgaver på en god måde.

Både for lav og for høj grad af forudsigelighed i arbejdet kan opleves problematisk for medarbejderne, mens en passende grad af forudsigelighed hænger sammen med en høj grad af trivsel.¹⁹

Forudsigelighed i arbejdet er målt gennem følgende fire spørgsmål:

1. Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?
2. Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?
3. Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'Aldrig/næsten aldrig' (0), 'Sjældent' (25), 'Sommetider' (50), 'Ofte' (75) eller 'Altid' (100).

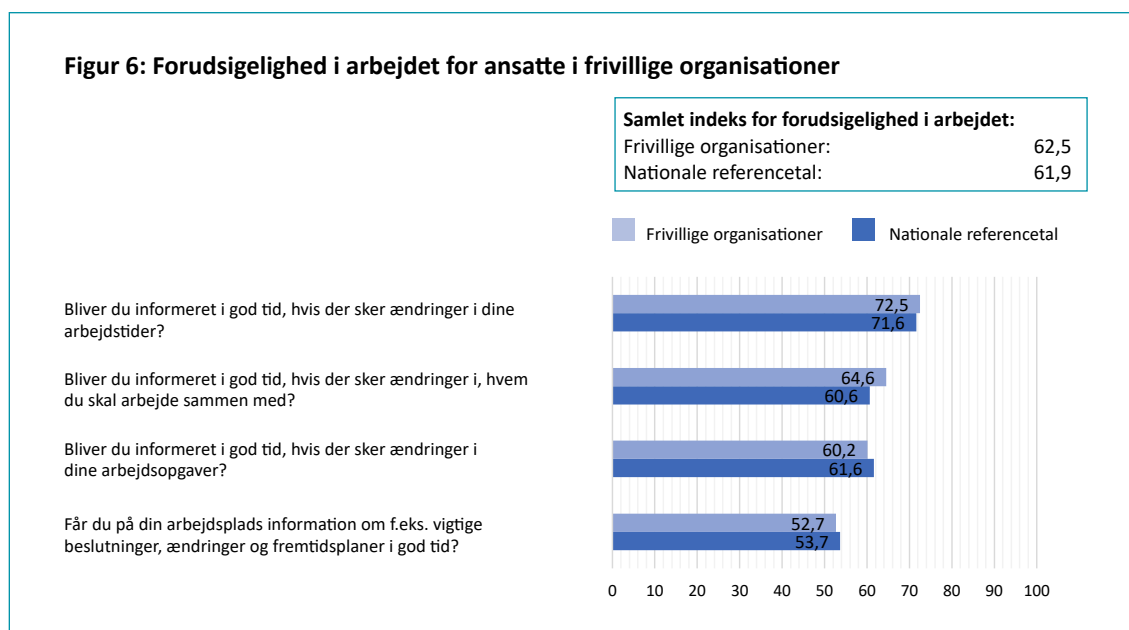
4. Får du på din arbejdsplads informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?

Svarmulighederne til spørgsmål 4 er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

19 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Arbejdets indhold og organisering".

Figur 6 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende forudsigelighed i arbejdet for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er et højt tal 'godt'.



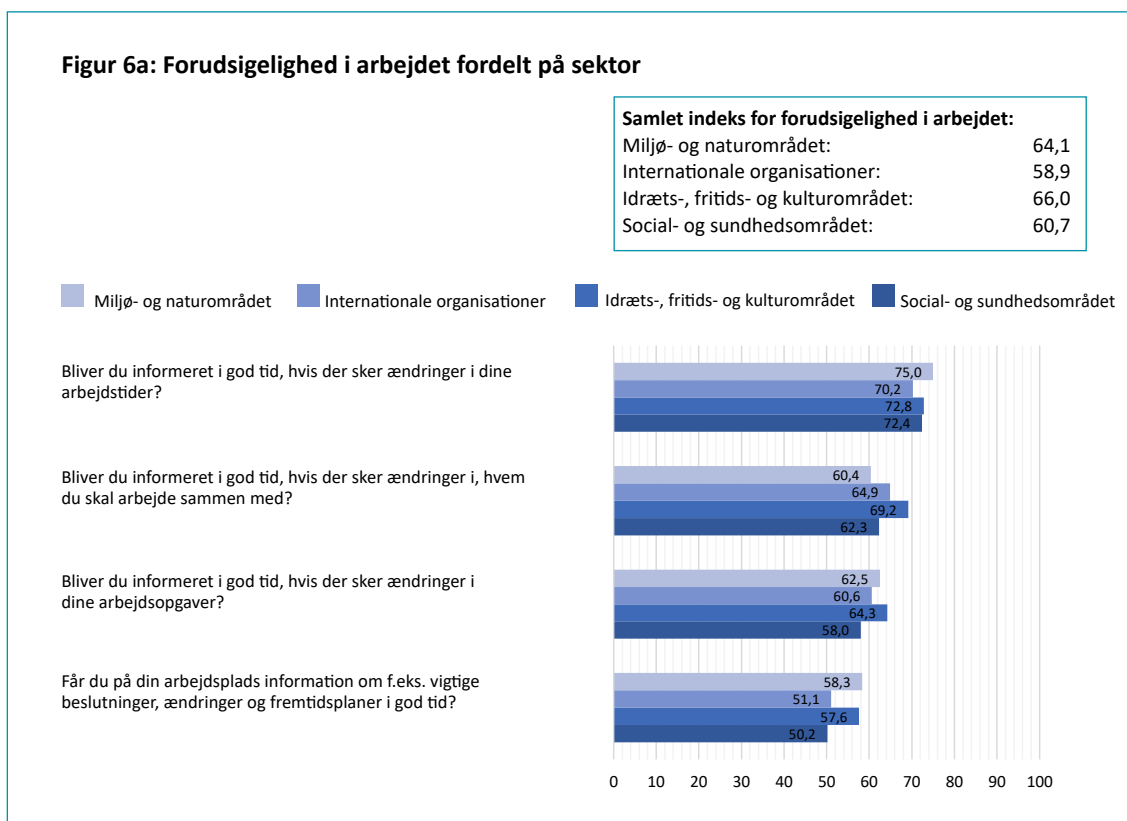
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af forudsigelighed, viser figur 6, at ansatte i frivillige organisationer rapporterer lige så høj grad af forudsigelighed i arbejdet som den gennemsnitlige danske lønmodtager, da den samlede indeksscore for ansatte i frivillige er på 62,5 og det nationale referencetal er på 61,9.

Når vi ser på de fire spørgsmål, som udgør den samlede vurdering af forudsigelighed i arbejdet, så er der ikke store forskelle mellem indeksscorerne for ansatte i frivillige organisationer og de nationale referencetal.

Ansatte i frivillige organisationer oplever generelt en høj grad af forudsigelighed ift. at blive informeret i god tid om ændringer i arbejdstider (score på 72,5), hvem de skal arbejde sammen med (score på 64,6), og hvis der sker ændringer i deres arbejdsopgaver (score på 60,2). Ansatte i frivillige organisationer oplever dog i lidt mindre grad at få information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner for arbejdspladsen i god tid (score på 52,7).

Forudsigelighed i arbejdet fordelt på sektor

I figur 6a ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for forudsigelighed i arbejdet fordelt på sektor.

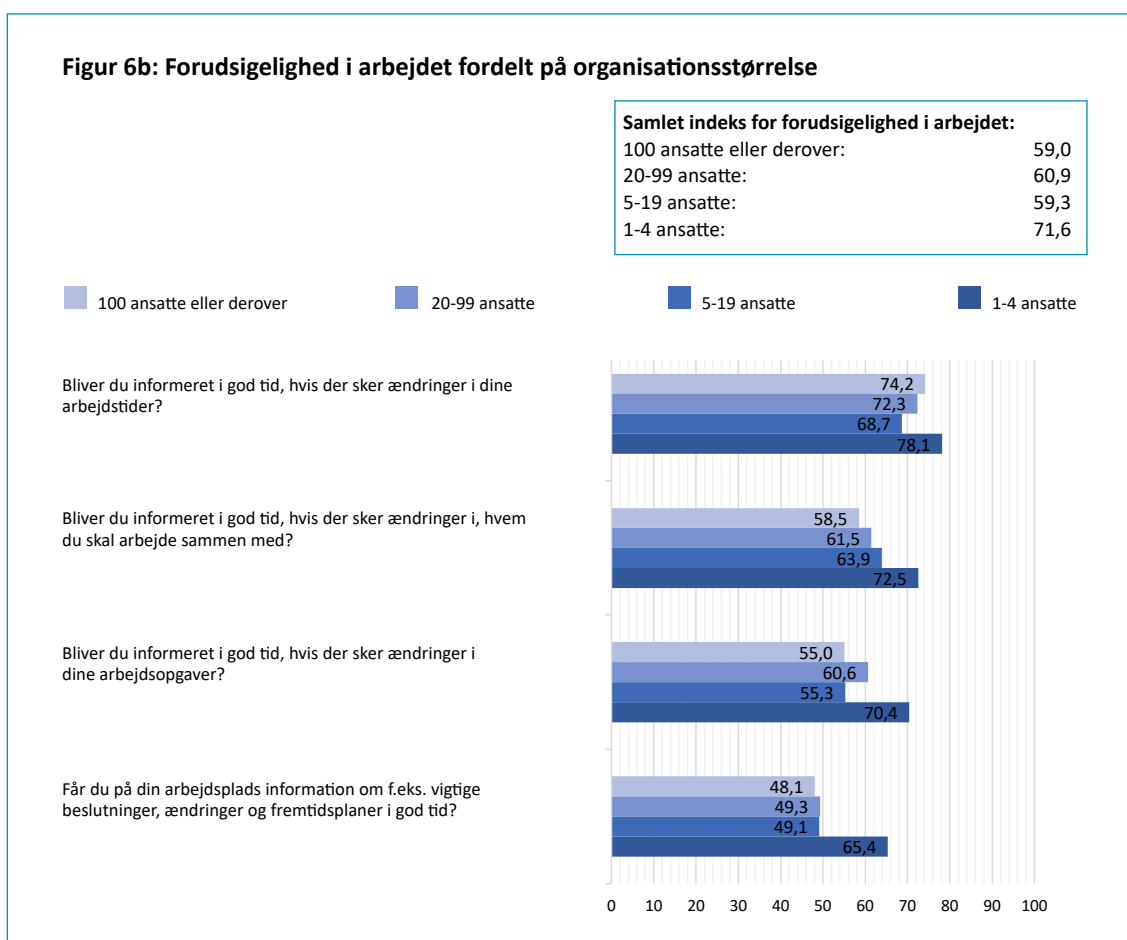


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af forudsigelighed, viser figur 6a, at ansatte på tværs af sektorer oplever en høj grad af forudsigelighed i arbejdet. Vi ser ikke store variationer på tværs af sektorer. Ansatte inden for de internationale organisationer (samlet score på 58,9) og inden for social- og sundhedsområdet (samlet score på 60,7) rapporterer dog forudsigeligheden i arbejdet lidt lavere sammenlignet med ansatte inden for miljø- og naturområdet (samlet score på 64,1) samt inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (samlet score på 66,0).

Ansatte på tværs af sektorer oplever generelt en høj grad af forudsigelighed ift. at blive informeret i god tid om ændringer i arbejdstider (score på 70,2-75,0), hvem de skal arbejde sammen med (score på 60,4-69,2), og hvis der sker ændringer i deres arbejdsopgaver (score på 58,0-64,3). Ansatte i internationale organisationer og inden for social- og sundhedsområdet rapporterer dog i lidt mindre grad at få information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner for arbejdspladsen i god tid (score på hhv. 51,1 og 50,2) sammenlignet med de to øvrige sektorer (score på 57,6-58,3).

Forudsigelighed i arbejdet på tværs af organisationsstørrelse

Figur 6b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for forudsigelighed i arbejdet fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af forudsigelighed, viser figur 6b, at ansatte i de mindre organisationer i højere grad oplever forudsigelighed i arbejdet (samlet score på 71,6) sammenlignet med ansatte i organisationer med flere ansatte (samlet score mellem 59,0-60,9).

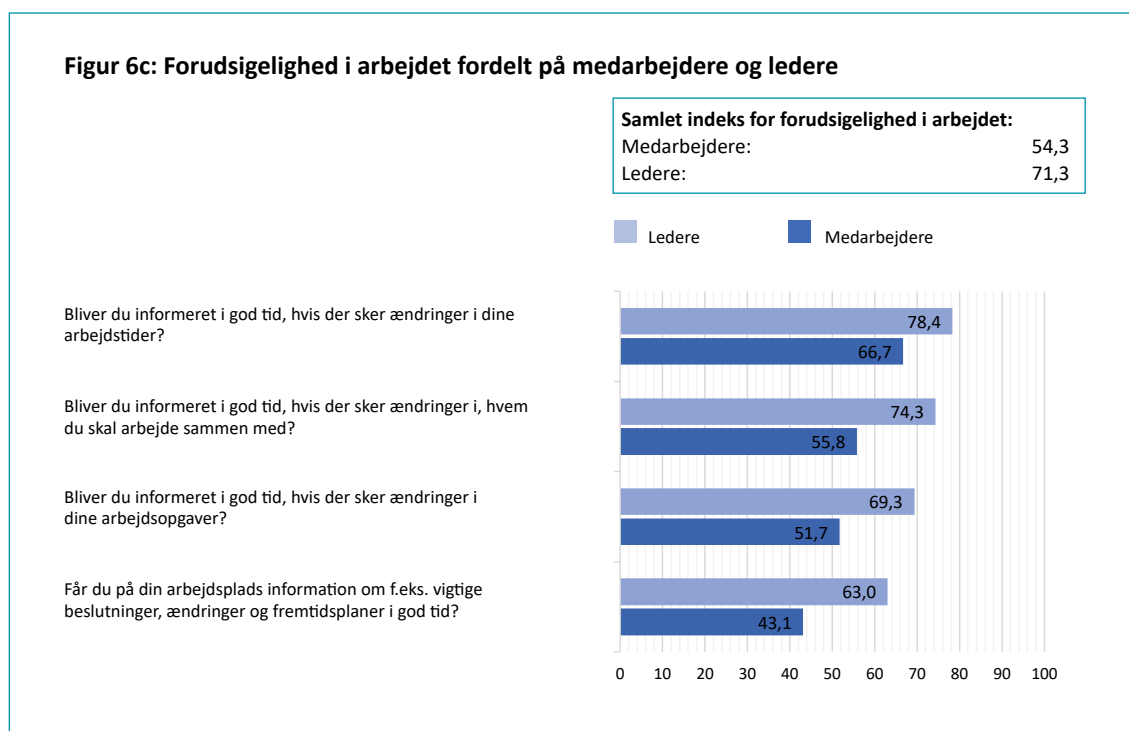
På spørgsmålet vedrørende, om de ansatte vurderer, at de bliver informeret i god tid, hvis der sker ændringer i arbejdstiderne, oplever ansatte på tværs af organisationsstørrelse i høj grad ofte at blive orienteret i god tid (score på 68,7-78,1).

Ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte oplever i højere grad at blive informeret i god tid, hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne (score på 70,4), eller hvem de skal arbejde sammen med (score på 72,5) sammenlignet med ansatte i de større organisationer (score på 55,0-60,6 og 58,5-63,9). Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

På spørgsmålet vedrørende, om de ansatte får information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid ses også en forskel. Ansatte i små organisationer oplever i væsentligt højere grad (score på 65,4) at få information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid sammenlignet med større organisationer (score på 48,1-49,3), hvilket er signifikant højere.

Forudsigelighed i arbejdet fordelt på medarbejdere og ledere

I figur 6c ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for forudsigelighed i arbejdet fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af forudsigelighed, viser figur 6c, at ledere i højere grad end medarbejdere uden ledelsesansvar oplever at have forudsigelighed i arbejdet (samlet indeksscore for ledere er på 71,3 og 54,3 for medarbejdere uden ledelsesansvar). Figuren viser, at ledere oplever en højere grad af forudsigelighed i arbejdet end medarbejdere uden ledelsesansvar målt ud fra alle fire parametre.

Ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar oplever i høj grad at bliver informeret i god tid, hvis der sker ændringer i arbejdstiderne, lederne dog i lidt højere grad (score på 78,4) end medarbejderne (score på 66,7).

På spørgsmålene, om de ansatte bliver informeret i god tid, hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, eller hvem de skal arbejde sammen med, rapporterer lederne den højeste score på hhv. 74,3 og 69,3 på de to spørgsmål. Medarbejdernes score er på

55,8 og 51,7, hvilket i begge tilfælde er signifikant lavere, hvorfor medarbejderne er mindre tilbøjelige til altid at blive informeret i god tid vedrørende ændringer i arbejdsopgaver, og hvem de skal arbejde sammen med.

Endelig ser vi den største forskel mellem ledere og medarbejder på spørgsmålet vedrørende, om de på deres arbejdsplads får information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid. Her er indekstallet for lederne på 63,0 og 43,1 for medarbejder uden ledelsesansvar, hvilket udgør en statistisk signifikant forskel.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer samme grad af forudsigelighed i arbejdet sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark.

Undersøgelsen peger dog på, at ansatte i de mindre organisationer i højere grad oplever forudsigelighed i arbejdet, særligt omkring det at blive informeret om f.eks. beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid. Derudover peger undersøgelsen på, at ledere i højere grad oplever forudsigelighed i arbejdet sammenlignet med ansatte uden ledelsesansvar.

Unødvendige arbejdsopgaver

Unødvendige arbejdsopgaver drejer sig om indholdet af arbejdsopgaverne og organiseringen af arbejdet.

Arbejdstageren kan opleve frustration og dårlig trivsel, hvis vedkommende i arbejdet oplever at have vanskeligt ved at se formålet med sine arbejdsopgaver, og at udførelsen af arbejdsopgaverne hæmmes af den måde, de er organiseret på. Det at diskutere oplevelsen af 'unødvendige arbejdsopgaver' på arbejdspladsen kan dels hjælpe til at finde forbedringsmuligheder for organiseringen af arbejdet og dels styrke trivslen blandt medarbejderne.²⁰

Unødvendige arbejdsopgaver er i denne undersøgelse målt gennem fire spørgsmål:

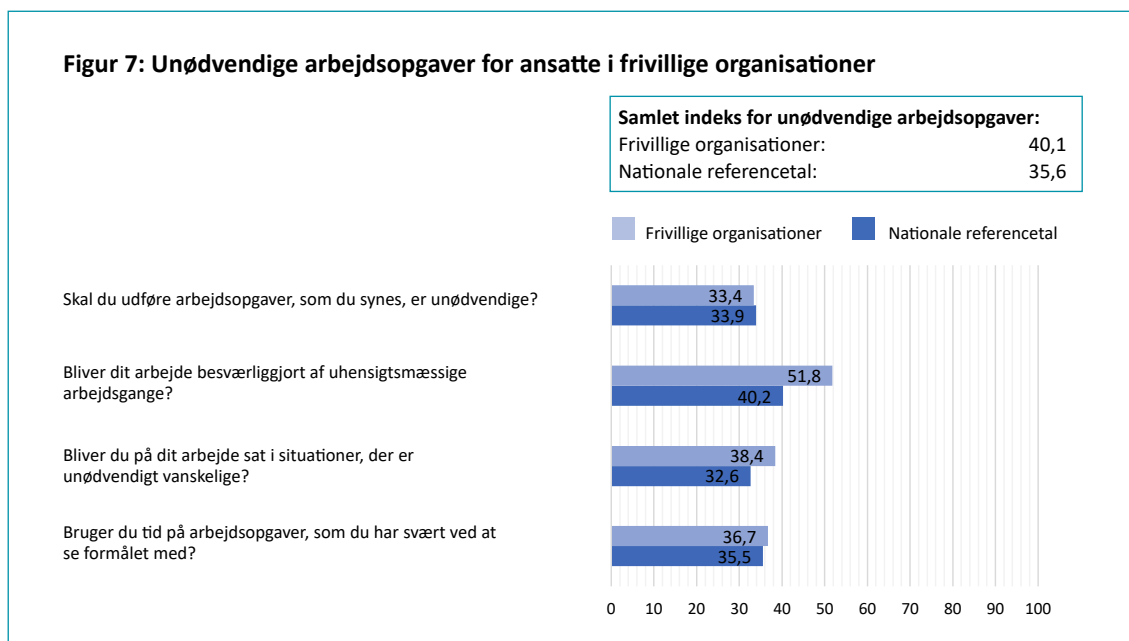
1. Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes, er unødvendige?
2. Bliver dit arbejde besværliggjort af u hensigtsmæssige arbejdsgange?
3. Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?
4. Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

20 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Arbejdets indhold og organisering".

Figur 7 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende unødvendige arbejdsopgaver for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en lav score 'godt'.



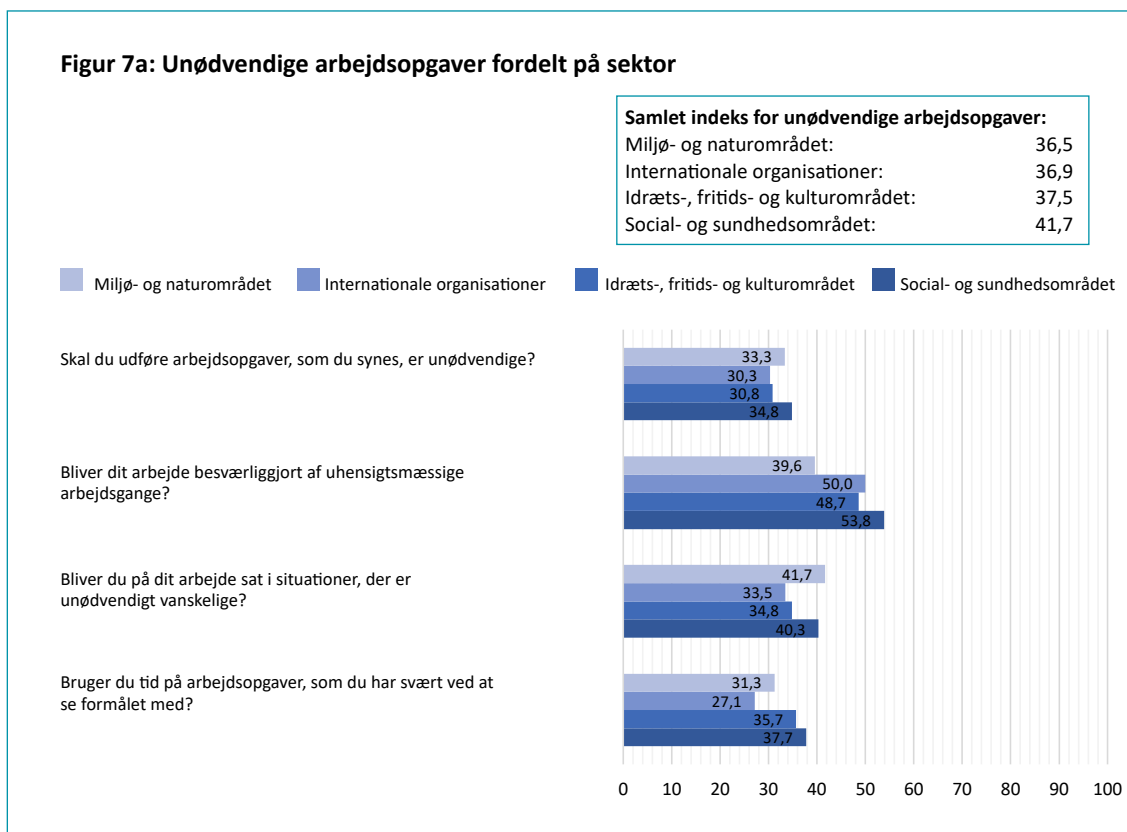
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af unødvendige arbejdsopgaver, ses det i figur 7, at ansatte i frivillige organisationer i lidt højere grad (samlet score på 40,1) end den gennemsnitlige lønmodtager (samlet score på 35,6) oplever at have unødvendige arbejdsopgaver i deres arbejde.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i mindre grad at skulle udføre arbejdsopgaver, som de synes, er unødvendige (score på 33,4), at de i deres arbejde bliver sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige (score på 38,4), og ligeledes oplever ansatte i frivillige organisationer i mindre grad, at de bruger tid på arbejdsopgaver, som de har svært ved at se formålet med (score på 36,7).

Ansatte i frivillige organisationer oplever dog i nogen grad, at deres arbejde bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange (score på 51,8).

Unødvendige arbejdsopgaver fordelt på sektor

I figur 7a ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for unødvendige arbejdsopgaver fordelt på sektor.



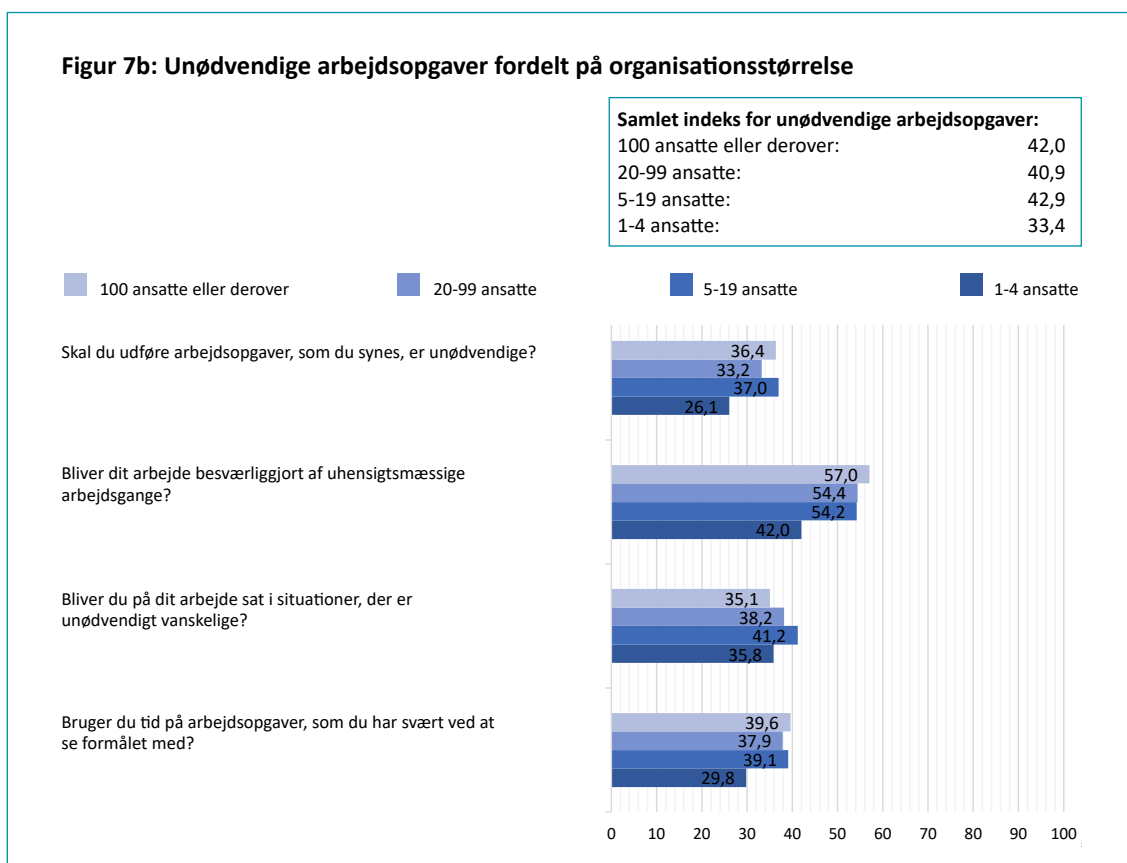
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af unødvendige arbejdsopgaver, ses det i figur 7a, at ansatte inden for social- og sundhedsområdet (samlet score på 41,7) i lidt højere grad end ansatte inden for de øvrige sektorer (samlet score på 36,5-37,5) oplever at have unødvendige arbejdsopgaver.

Ansatte på tværs af sektorer rapporterer, at de i mindre grad oplever at udføre arbejdsopgaver, som de synes, er unødvendige (scorer på mellem 30,3-34,8), at de i deres arbejde bliver sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige (score på mellem 33,5-41,7), og at de bruger tid på arbejdsopgaver, som de har svært ved at se formålet med (score på mellem 27,1-37,7).

På spørgsmålet vedrørende, om arbejdet bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange, oplever ansatte inden for internationale organisationer (score på 50,0), idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 48,7) samt social- og sundhedsområdet (score på 53,8) i højere grad, at deres arbejde bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange sammenlignet med ansatte inden for miljø- og naturområdet (score på 39,6).

Unødvendige arbejdsopgaver fordelt på organisationsstørrelse

Figur 7b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for unødvendige arbejdsopgaver fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af unødvendige arbejdsopgaver, ses det i figur 7b, at ansatte på tværs af sektorer oplever, at deres arbejde i mindre grad præges af unødvendige arbejdsopgaver. Ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte (samlet score på 33,4) oplever i mindre grad end ansatte i de øvrige organisationer (samlet score på mellem 40,9-42,9), at deres arbejde præges af unødvendige arbejdsopgaver.

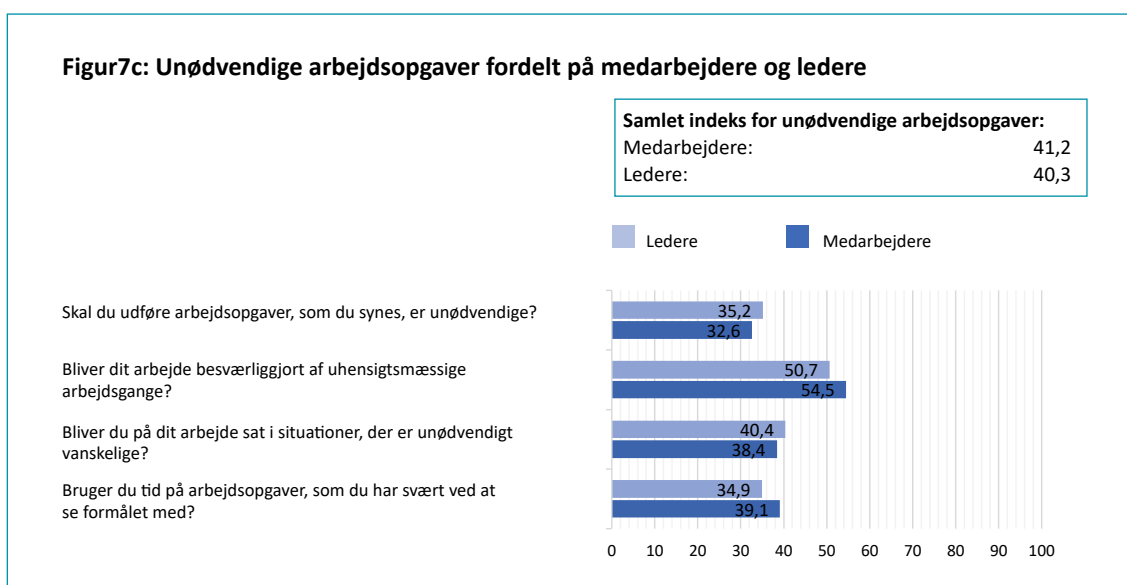
Ansatte uanfægtet organisationsstørrelse rapporterer, at de i mindre grad oplever at udføre arbejdsopgaver, som de synes, er unødvendige (score mellem 26,1-37,0).

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte oplever i mindre grad (score på 42,0), at deres arbejde bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange sammenlignet med ansatte i de større organisationer (score mellem 54,2-57,0), hvilket er signifikant lavere.

Generelt oplever ansatte på tværs af organisationsstørrelse i mindre grad, at de i deres arbejde bliver sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige (score mellem 35,1-41,2). Ligeledes rapporterer ansatte på tværs af organisationsstørrelse i mindre grad, at de bruger tid på arbejdsopgaver, som de har svært ved at se formålet med (score på mellem 29,8-39,6). Igen ser vi, at ansatte inden for de helt små organisationer i relation til ansatte i de større organisationer i mindre grad føler, at de bruger tid på arbejdsopgaver, som de har svært ved at se formålet med – dog er det ikke en signifikant forskel.

Unødvendige arbejdsopgaver fordelt på medarbejdere og ledere

Nedestående figur 7c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for unødvendige arbejdsopgaver fordelt på medarbejdere med eller uden ledelsesansvar overfor andre lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af unødvendige arbejdsopgaver, viser figur 7c, at ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar i vid udstrækning oplever samme grad af unødvendige arbejdsopgaver i deres arbejde. Den samlede indeksscore for ledere er på 40,3 og på 41,2 for medarbejdere uden ledelsesansvar.

Både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar oplever i mindre grad at skulle udføre arbejdsopgaver, som de synes, er unødvendige (score på 35,2 for ledere og 32,6 for medarbejdere), at blive sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige (score på 40,4 for ledere og 38,4 for medarbejdere), og at bruge tid på arbejdsopgaver, som de har svært ved at se formålet med (score på 34,9 for ledere og 39,1 for medarbejdere). Både medarbejdere og ledere oplever dog i nogen grad, at deres arbejde bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange med en score på 50,7 og 54,5 for hhv. ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar. Ingen af forskellene mellem ledere og medarbejdere er statistisk signifikante.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lidt højere grad at have unødvendige arbejdsopgaver sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager, hvor særligt det at arbejdet bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange er en udfordring. Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte oplever dog i lavere grad, at deres arbejde besværliggøres af uhensigtsmæssige arbejdsgange, hvorfor det kan hænge sammen med måden, arbejdet er organiseret på i de større organisationer.

Vi ser ikke store forskelle på tværs af sektorer eller på tværs af ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.

Muligheden for at løse opgaverne

Det at opleve at have muligheden for at løse arbejdsopgaverne har vist sig fra tidligere undersøgelser at have stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet.²¹ Muligheden for at løse arbejdsopgaverne handler om, hvordan arbejdet er organiseret, og om organiseringen af arbejdet muliggør, at medarbejderne føler, at de kan lykkes og få succes med deres arbejde.

Oplevelsen af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne bliver i denne undersøgelse målt gennem tre spørgsmål:

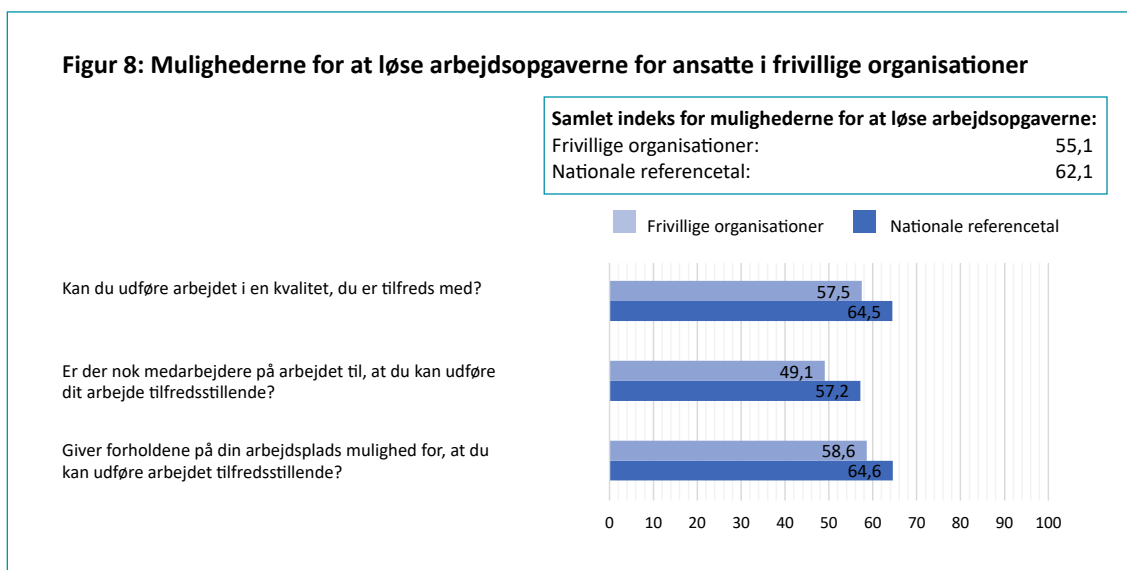
1. Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?
2. Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?
3. Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

21 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Arbejdets indhold og organisering".

Figur 8 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende muligheden for at løse arbejdsopgaverne for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

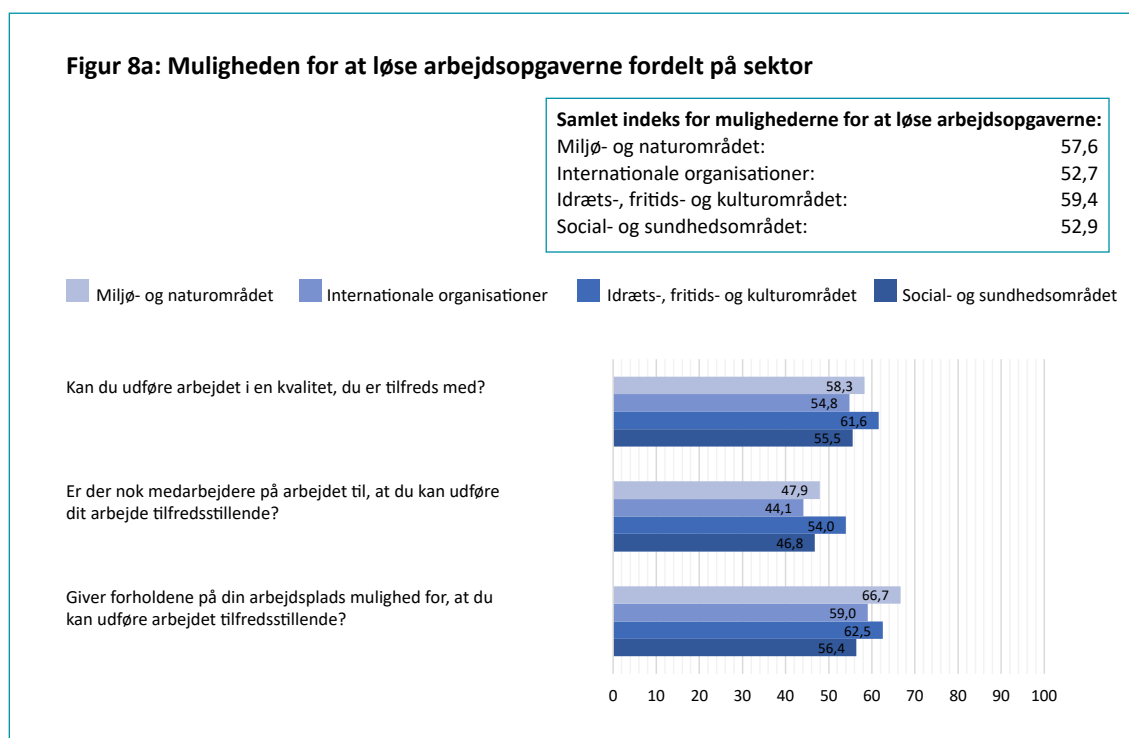


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad for oplevelsen af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne, viser figur 8, at ansatte i frivillige organisationer i lidt lavere grad (samlet score på 55,1) end den gennemsnitlige lønmodtager (samlet score på 62,1) oplever at have mulighed for at løse deres arbejdsopgaver.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lavere grad at kunne udføre deres arbejde i en kvalitet, de er tilfredse med (score på 57,5), at der er nok medarbejdere på arbejdet til, at de kan udføre deres arbejde tilfredsstillende (score på 49,1) og, at forholdene giver mulighed for, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende (score på 58,6) sammenlignet med de nationale gennemsnitstal (score på hhv. 64,5, 57,2 og 64,6)

Muligheden for at løse arbejdsopgaverne fordelt på sektor

Figur 8a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for mulighederne for at løse arbejdsopgaverne fordelt på sektor.

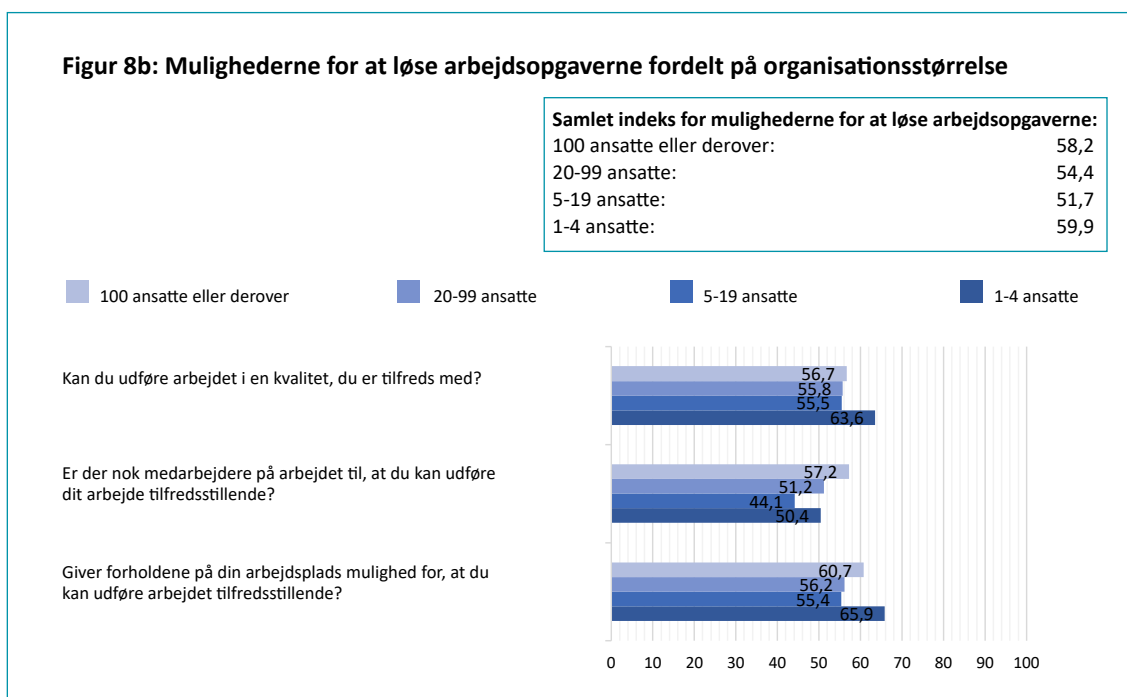


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad for oplevelsen af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne, viser figur 8a, at den samlede indeksscore for ansatte på tværs af sektorerne er mellem 52,7-59,4, hvorfor der blot er en mindre variation i graden af oplevelsen for mulighederne for at løse arbejdsopgaverne, når vi ser på tværs af sektorer.

På de tre spørgsmål vedrørende mulighederne for at løse arbejdsopgaverne, rapporterer ansatte inden for miljø- og naturområdet (score på 58,3, 47,9 og 66,7) og ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 61,6, 54,0 og 62,5) en højere grad af muligheder for at løse arbejdsopgaverne sammenlignet med ansatte i internationale organisationer (score på 54,8, 44,1 og 59,0) og inden for social- og sundhedsområdet (score på 55,5, 46,8 og 56,4).

Mulighederne for at løse arbejdsopgaverne fordelt på organisationsstørrelse

Figur 8b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for muligheden for at løse arbejdsopgaverne fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad for oplevelsen af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne, viser figur 8b, at ansatte i de små organisationer (samlet score på 59,9) og i de helt store organisationer (samlet score på 58,2) i lidt højere grad end de mellemste organisationer (samlet score på 51,7-54,4) oplever at have mulighed for at løse deres arbejdsopgaver.

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte (score på 63,6) oplever i højere grad end ansatte i de øvrige organisationer (score mellem 55,5-56,7), at de kan udføre arbejdet i en kvalitet, de er tilfredse med.

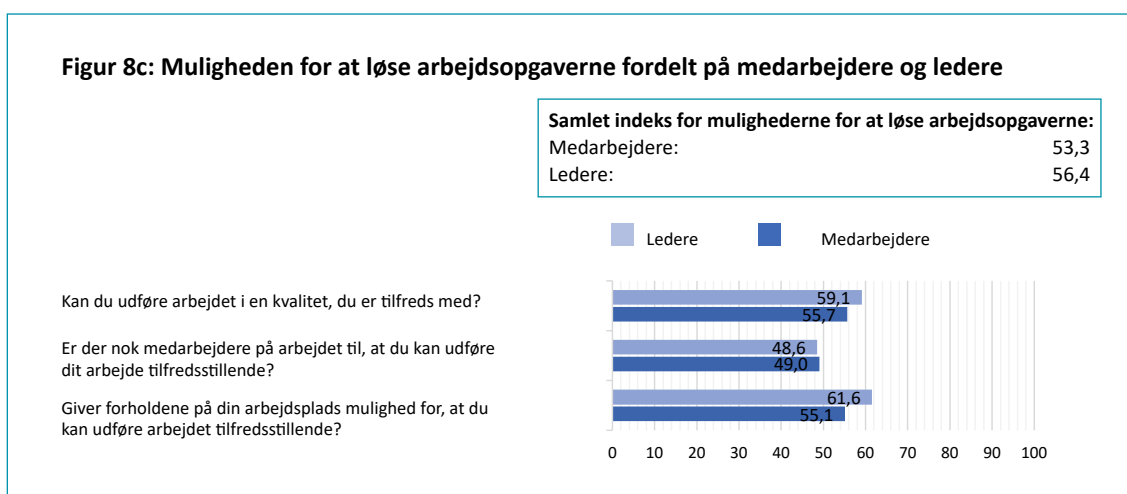
Ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer i højere grad, at der er nok medarbejdere på arbejdet til, at de kan udføre deres arbejde tilfredsstillende (score på 57,2) sammenlignet med organisationer med færre ansatte (score på 44,1-51,2), hvoraf den laveste score angives af ansatte i organisationer med 5-19 ansatte (score på 44,1).

På det sidste spørgsmål vedrørende muligheder for at løse arbejdsopgaverne omhandlende forholdene på arbejdspladsen er det de ansatte i organisationer med 1-4 ansatte, der i højere grad har angivet, at forholdene på deres arbejdsplads giver mulighed for, at de udfører deres arbejde tilfredsstillende (score på 65,9), sammenlignet

med ansatte i de øvrige organisationer (score på mellem 55,4-60,7), hvilket er signifikant højere.

Muligheden for at løse arbejdsopgaverne fordelt på medarbejdere og ledere

Nedestående figur 8c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for muligheden for at løse arbejdsopgaverne fordelt på medarbejdere med ledelsesansvar og uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad for oplevelsen af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne, viser figur 8c, at ledere i lidt højere grad (samlet score på 56,4) end medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet score på 53,3) oplever at have muligheden for at løse arbejdsopgaverne – det er dog blot en mindre oplevet forskel.

Ledere rapporterer i lidt højere grad, at de kan udføre arbejdet i en kvalitet, de er tilfredse med (score 59,1), og at forholdene på arbejdspladsen giver mulighed for, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende (score på 61,6), end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på hhv. 55,7 og 55,1). Forskellene mellem ledere og medarbejdere er dog ikke signifikant forskellige.

Ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar oplever i lige høj grad (score på 48,6 og 49,0), at de er nok medarbejdere på arbejdet til, at de kan udføre deres arbejde tilfredsstillende.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer i lidt lavere grad, at de har mulighed for at løse deres arbejdsopgaver sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager. Vi ser ikke de store variationer på tværs af sektorer, dog oplever ansatte i de mindre organisationer i højere grad mulighed for at løse arbejdsopgaverne sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Og endelig finder vi også blot mindre forskelle mellem lederes og medarbejderes rapportering.

4.3 Relationer mellem ledere og medarbejdere

I det følgende gennemgår vi resultaterne for de seks dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om relationer mellem ledere og medarbejdere.

Ledelseskvalitet

Ledelseskvalitet drejer sig om den rolle, den nærmeste leder påtager sig over for sine medarbejdere. Det handler om, hvorvidt personens ledelsesstil understøtter medarbejdernes udførelse af arbejdet.

Kvaliteten af ledelsen kan måles på forskellige elementer. Et af elementerne for god ledelseskvalitet er, i hvor høj grad lederen er god til at motivere medarbejderne. Ledelseskvalitet indebærer også lederens evne til at løse konflikter. Derudover indebærer ledelseskvalitet lederens evne til at stille klare mål for arbejdet, samt i hvor høj grad lederen prioriterer trivslen.

Tidligere undersøgelser viser, at ledelseskvalitet har stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Undersøgelserne viser, at høj ledelseskvalitet hænger sammen med god trivsel i arbejdet blandt medarbejderne. Desuden viser undersøgelserne, at høj ledelseskvalitet hænger sammen med en lavere risiko for hjertesygdom og langvarigt sygefravær.²²

Ledelseskvalitet bliver i denne undersøgelse målt ud fra fire forskellige spørgsmål:

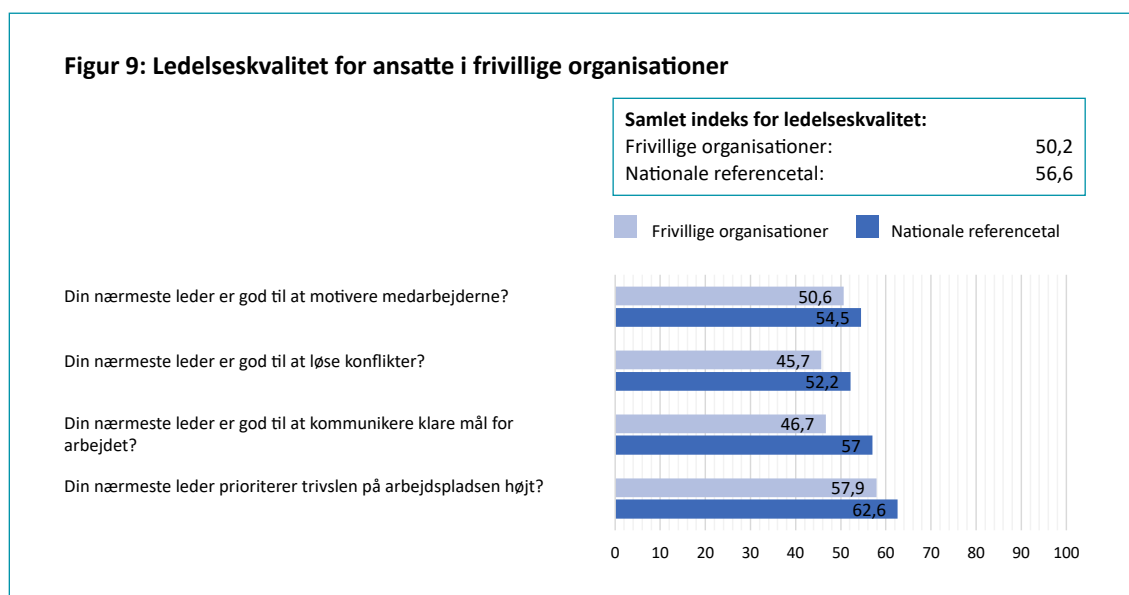
1. Din nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne?
2. Din nærmeste leder er god til at løse konflikter?
3. Din nærmeste leder er god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
4. Din nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

²² Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

Figur 9 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af ledelseskvalitet, viser figur 9, at ansatte i frivillige organisationer rapporterer en lidt lavere grad af ledelseskvalitet (samlet score på 50,2) sammenlignet med ansatte i andre brancher (score på 56,6). Ansatte i frivillige organisationer scorer generelt en smule under NFA's nationale referencetal på alle fire ledelseskvalitetsparametre.

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer i højere grad, at deres nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne (score på 50,6), og at deres nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt (score på 57,9), mens de i lavere grad rapporterer, at deres nærmeste leder er god til at løse konflikter (score på 45,7) og kommunikere klare mål for arbejdet (score på 46,7).

Ledelseskvalitet fordelt på sektor

Nedestående figur 9a viser den samlede indeksscore og indeksscoren for undersøgelsens fire parametre for ledelseskvalitet fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af ledelseskvalitet, viser figur 9a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet i højere grad (samlet score på 63,1) oplever en god ledelseskvalitet sammenlignet med de øvrige sektorer (samlet score på mellem 49,3-56,3).

Indeksscoren for ansatte inden for miljø- og naturområdet har den højeste score på spørgsmålene om, hvorvidt deres nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne (score på 68,2), hvorvidt nærmeste leder er god til at løse konflikter (score på 59,1), og hvorvidt nærmeste leder er god til at kommunikere klare mål for arbejdet (score på 61,4). Mens ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet og inden for social- og sundhedsområdet rapporterer den laveste score på spørgsmålene (score på hhv. 49,5-50,5 og 43,3-46,5 og 45,7-46,6).

Endelig er der ikke stor forskel på, hvorvidt nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdet højt, når vi ser på tværs af sektorer (score på mellem 57,1-65,0).

Ledelseskvalitet fordelt på organisationsstørrelse

Figur 9b viser den samlede indeksscore og indeksscoren for ledelseskvalitet målt på fire parametre fordelt på organisationsstørrelse målt ud fra antallet af ansatte i organisationen.

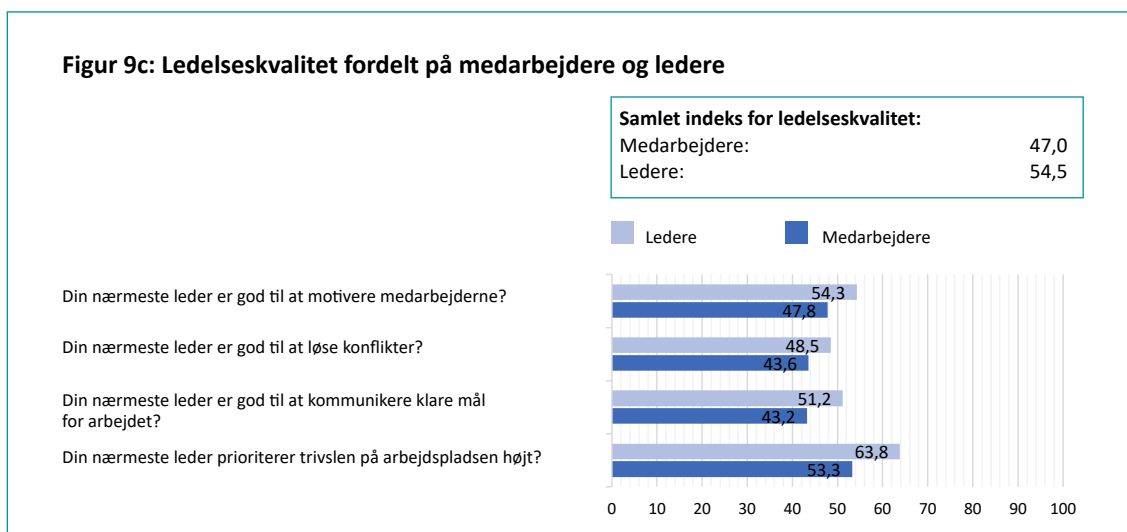


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af ledelseskvalitet, viser figur 9b, at ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte i højere grad oplever en god ledelseskvalitet (samlet score på 58,5) sammenlignet med organisationerne med færre ansatte (samlet score på 44,7-54,4).

Ansatte i organisationer med 100 ansatte eller derover oplever i højere grad god ledelseskvalitet målt ud fra de fire parametre sammenlignet med de øvrige sektorer. Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte rapporterer ligeledes en højere grad af ledelseskvalitet sammenlignet med ansatte i mellemstørrelsesorganisationerne på spørgsmålene 'Din nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne?' og 'Din nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?'. Forskellene er dog ikke signifikant højere.

Ledelseskvalitet fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 9c viser den samlede indeksscore og indeksscorerne for ledelseskvalitet målt på undersøgelsens fire parametre fordelt på, hvorvidt ens stilling indbefatter ledelsesansvar eller ej.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af ledelseskvalitet, viser figur 9c, at ansatte med ledelsesansvar generelt vurderer ledelseskvaliteten højere (samlet score på 54,5) sammenlignet med ansatte uden ledelsesansvar (samlet score på 47,0).

Ledere har den højeste score på alle fire parametre for ledelseskvalitet. På spørgsmålet om, hvorvidt nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne er indeksscoren på 54,3 for ledere og 47,8 for medarbejdere uden ledelsesansvar. Ledernes indeksscore på spørgsmålet om, hvorvidt deres nærmeste leder er god til at løse konflikter, er på 48,5 for ledere og 43,6 for medarbejdere uden ledelsesansvar.

På spørgsmålet om, hvorvidt deres nærmeste leder er god til at kommunikere klare mål for arbejdet, er ledernes indeksscore på 51,2 og 43,2 for medarbejdere uden ledelsesansvar. På det sidste spørgsmål vedrørende ledelseskvalitet, der handler om, hvorvidt deres nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt, er indeksscoren på 63,8 for ledere og 53,3 for medarbejdere uden ledelsesansvar. Forskellene mellem ledere og medarbejdere uden ledelsesansvars afregninger er dog ikke signifikante.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever en lavere ledelseskvalitet sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Undersøgelsen indikerer, at ansatte inden for miljø- og naturområdet oplever en relativt bedre ledelseskvalitet sammenlignet med de øvrige sektorer. Derudover oplever ansatte i de store organisationer den bedste grad af ledelseskvalitet, dog rapporterer ansatte i organisationer med 1-4

ansatte i lige så høj grad som ansatte i de store organisationer, at deres nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne, og at deres nærmeste leder prioriterer trivslen højt.

Endelig ser vi, at ledere i højere grad rapporterer om en bedre ledelseskvalitet end medarbejdere uden ledelsesansvar.

Støtte fra nærmeste leder

Oplevelsen af at kunne få støtte fra sin nærmeste leder er vigtig ift. arbejdstageres trivsel. Det styrker samtidig også arbejdstageres mulighed for at håndtere de krav og mulige belastninger, der er i arbejdet. Støtte fra nærmeste leder handler om arbejdstagerens forhold til sin nærmeste ledelse og den grad af støtte, arbejdstageren oplever at kunne få fra den nærmeste leder. Social støtte fra nærmeste leder kan skelnes mellem praktisk støtte, følelsesmæssig støtte og informationsmæssig støtte. Hvilken form for støtte en arbejdstager har behov for afhænger af situationen.²³

Støtte fra nærmeste leder bliver i denne undersøgelse målt ud fra to forskellige spørgsmål:

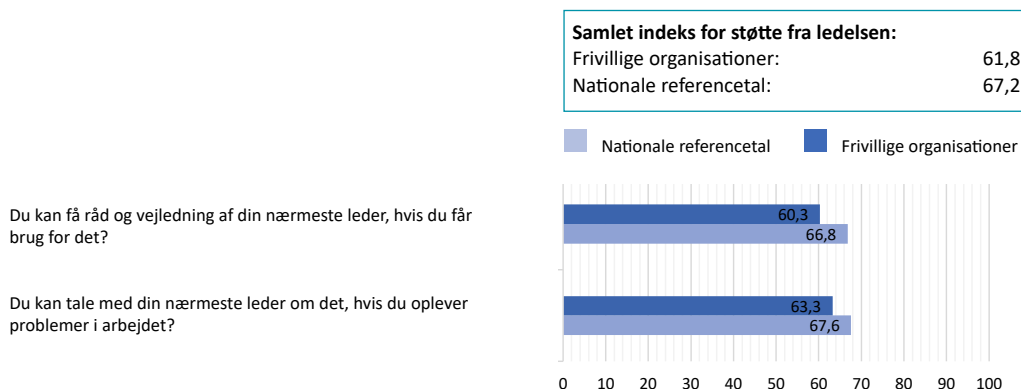
1. Du kan få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du har brug for det?
2. Du kan tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 10 viser indeksscoren for de to spørgsmål vedrørende støtte fra nærmeste leder for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

Figur 10: Støtte fra ledelsen for ansatte i frivillige organisationer



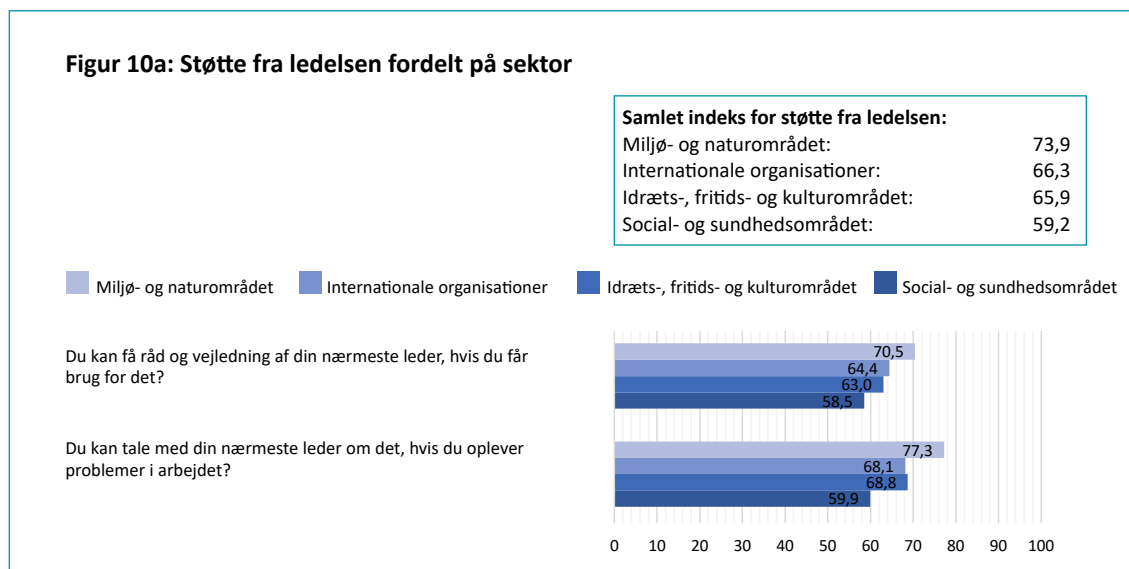
23 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af støtte fra ledelsen, viser figur 10, at den samlede indeksscore for støtte fra ledelsen er på 61,8 for ansatte i frivillige organisationer, mens det nationale referencetal er på 67,2. Den samlede indeksscore er dermed lidt lavere for ansatte i frivillige organisationer, hvilket indikerer at ansatte i frivillige organisationer oplever en lavere grad af støtte fra ledelsen sammenlignet med gennemsnittet af arbejdstagere i Danmark.

Ser vi på forskellene på de to parametre, som støtte fra ledelsen måles ud fra, rapporterer ansatte i frivillige organisationer i lavere grad at kunne få råd og vejledning af deres nærmeste leder, hvis de får brug for det (score på 60,3), og at kunne tale med deres nærmeste leder, om det, hvis de oplever problemer i arbejdet (score på 63,3) end den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark (score på hhv. 66,8 og 67,6).

Støtte fra nærmeste leder fordelt på sektor

Figur 10a viser den samlede indeksscore og indeksscoren for undersøgelsens to parametre for arbejdstagernes oplevelse af støtte fra nærmeste leder fordelt på sektor.

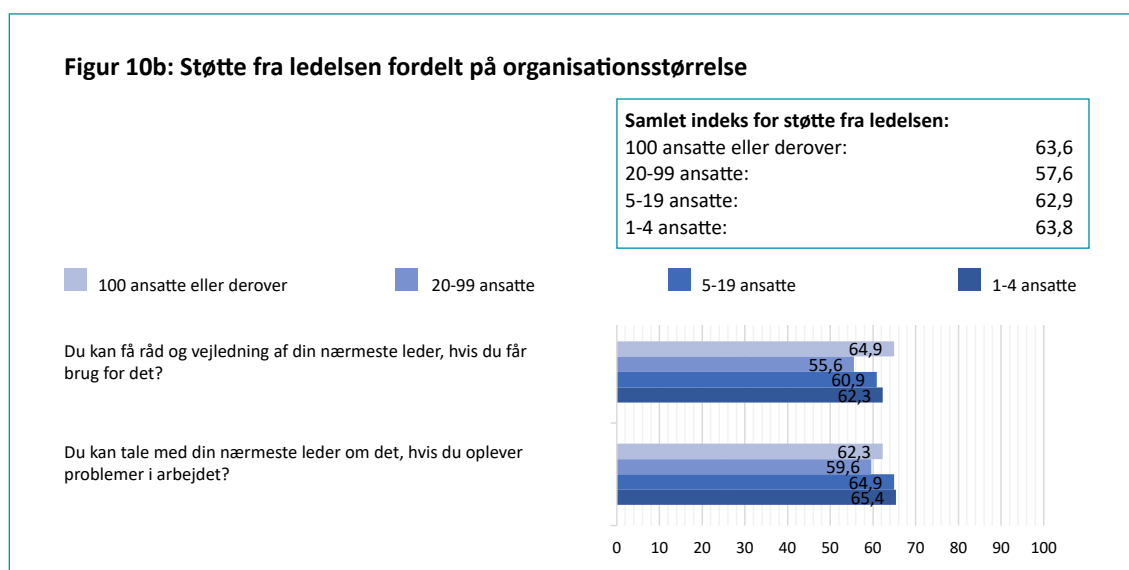


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af støtte fra ledelsen, viser figur 10a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet i højere grad (samlet score på 73,9) oplever støtte fra deres nærmeste leder sammenlignet med de øvrige sektorer (samlet score på mellem 59,2-66,3).

Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer i høj grad, at de ansatte kan få råd og vejledning af deres nærmeste leder (score på 70,5), og at de kan tale med deres nærmeste leder om det, hvis de oplever problemer (score på 77,3), mens ansatte inden for social- og sundhedsområdet i mindre grad oplever dette (score på 58,5 og 59,9).

Støtte fra nærmeste leder fordelt på organisationsstørrelse

Figur 10b viser den samlede indeksscore og indeksscoren for parametrene for støtte fra nærmeste leder målt på to parametre fordelt på organisationsstørrelse målt ud fra antallet af ansatte i organisationen.

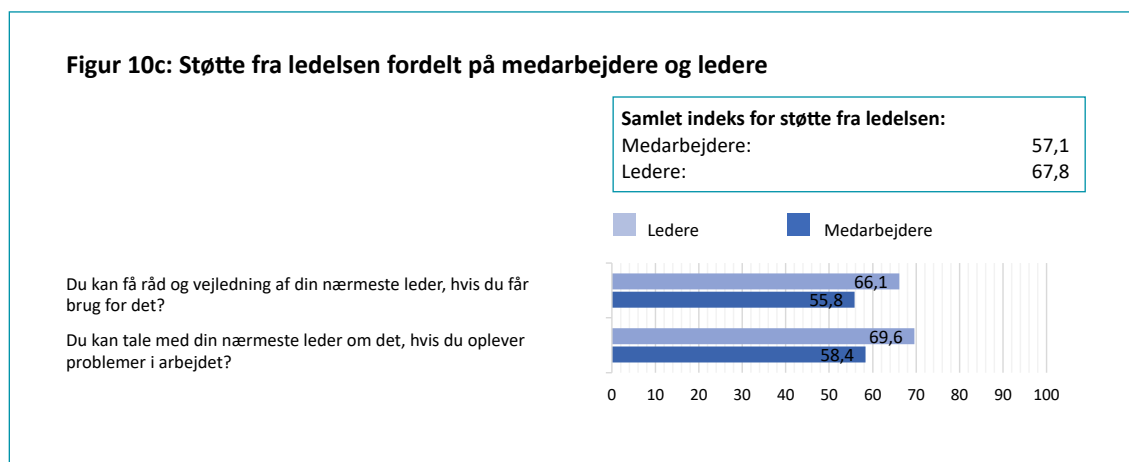


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af støtte fra ledelsen, ser vi i figur 10b, at ansatte på tværs af organisationsstørrelse rapporterer lige høj grad af støtte fra ledelsen (samlet score mellem 57,6-63,8).

Ansatte i de mellemstore organisationer med 20-99 ansatte rapporterer i lavere grad (score på 55,6), at de kan få råd og vejledning af deres nærmeste leder, hvis de har brug for det end ansatte i de øvrige organisationsstørrelser (score mellem 60,9-64,9), forskellen er dog ikke signifikant. På det andet parameter om, hvorvidt de ansatte kan tale med deres nærmeste leder om det, hvis de oplever problemer, rapporterer ansatte på tværs af organisationsstørrelse en score på mellem 59,6-65,4, hvorfor der blot er en mindre variation på tværs af organisationsstørrelse.

Støtte fra nærmeste leder fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 10c viser den samlede indeksscore og indeksscoren for parametrene for støtte fra nærmeste leder målt på to parametre fordelt på, hvorvidt de adspurgte har medarbejder ansvar eller ej.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af støtte fra ledelsen, viser figur 10c, at ledere samlet set har den højeste indeksscore på 67,8 for oplevelsen af støtte fra nærmeste leder, mens indeksscoren for medarbejdere er på 57,1. Forskellen ser vi også udmønte sig på de to spørgsmål vedrørende støtte fra nærmeste leder. Ledere oplever i højere grad, at de kan få råd og vejledning af deres nærmeste leder, hvis de har brug for det (score på 66,1), og at de kan tale med deres nærmeste leder om det, hvis de oplever problemer (score på 69,6) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (score på hhv. 55,8 og 58,4). Medarbejdere rapporterer i en signifikant lavere grad end ledere, at de kan tale med deres nærmeste leder om det, hvis de oplever problemer.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lidt lavere grad, at de kan få støtte fra deres leder sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager. Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer den højeste grad af støtte, mens ansatte inden for social- og sundhedsområdet rapporterer den laveste grad af støtte inden for branchen. Endelig viser undersøgelsen, at ledere i højere grad oplever støtte fra deres leder sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Medarbejderinddragelse

Medarbejderinddragelse kan bidrage til at styrke forholdet mellem ledere og medarbejdere, da det i denne undersøgelse handler om, hvordan medarbejdere og ledere samarbejder om at forbedre arbejdsgangene på arbejdspladsen. Inddragelse af medarbejdere handler i høj grad om at anerkende medarbejdernes kendskab til og erfaringer med arbejdsgangene. Ved at inddrage medarbejderne i planlægningen af arbejdet og i forbindelse med identifikationen af mulige forbedringer af arbejdsgangene, anerkender man netop deres viden og erfaringer i arbejdsgangene.²⁴

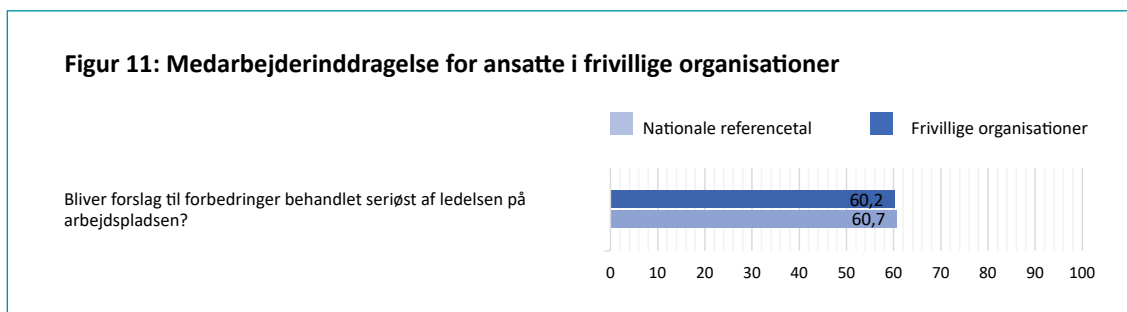
Medarbejderinddragelse er i denne undersøgelse operationaliseret til spørgsmålet:

1. Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 11 viser indeksscoren for spørgsmålet vedrørende medarbejderinddragelse for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

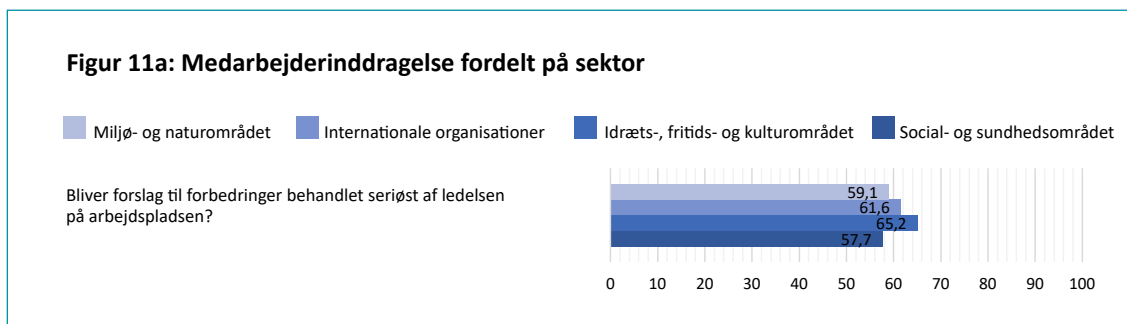


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af medarbejder inddragelse, ses det i figur 11, at ansatte i frivillige organisationer i relativt høj grad oplever, at medarbejderne inddrages. Ansatte i frivillige organisationer oplever i lige så høj grad at blive inddraget som den gennemsnitlige lønmodtager (score på hhv. 60,2 og 60,7).

²⁴ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

Medarbejderinddragelse fordelt på sektor

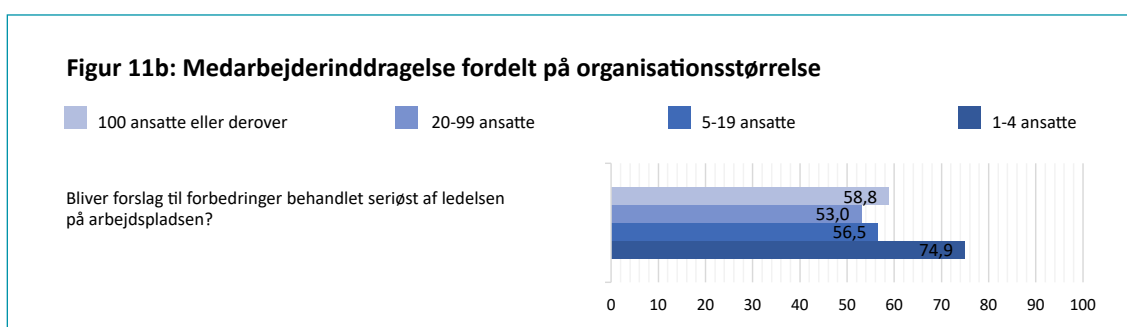
Figur 11a viser indeksscoren for spørgsmålet vedrørende medarbejderinddragelse fordelt på undersøgelsens sektorinddeling.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af medarbejderinddragelse, ses det i figur 11a, at ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet i lidt højere grad (score på 65,2) end ansatte i de øvrige sektorer oplever medarbejderinddragelse (score mellem 57,7-61,6). Ansatte inden for social- og sundhedsområdet oplever den laveste grad af medarbejderinddragelse (score på 57,7).

Medarbejderinddragelse fordelt på organisationsstørrelse

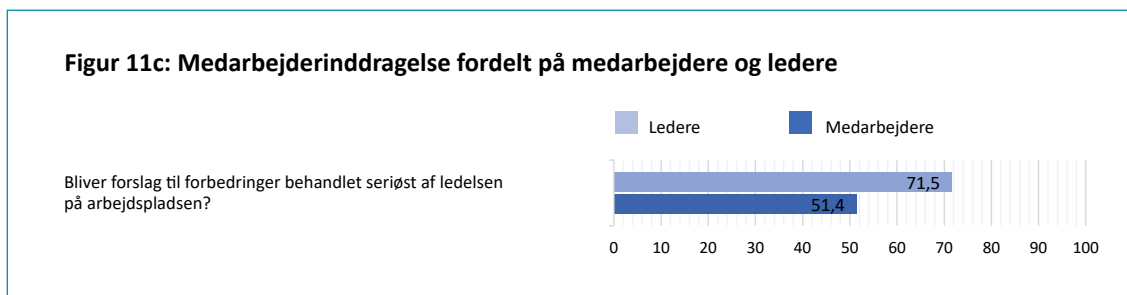
Nedenstående figur 11b, viser oplevelsen af medarbejderinddragelse fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af medarbejderinddragelse, ses det i figur 11b, at ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte i væsentlig højere grad (score på 74,9) end de større organisationer oplever medarbejderinddragelse (score på mellem 53,0-58,8), hvilket også er signifikant højere.

Medarbejderinddragelse fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 11c viser indekstallet for oplevelsen af medarbejderinddragelse fordelt på medarbejdere og ledere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af medarbejderinddragelse, ses det i figur 11c, at ledere i højere grad end medarbejdere uden ledelsesansvar oplever medarbejderinddragelse. Indeksscoren for lederne er på 71,5, mens den for medarbejderne er på 51,4. Medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer en signifikant lavere medarbejderinddragelse sammenlignet med ledere.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever lige så høj medarbejderinddragelse som den gennemsnitlige lønmodtager. Ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte oplever en relativt højere grad af medarbejderinddragelse. Derudover oplever ledere også en højere grad af medarbejderinddragelse sammenlignet med ansatte uden ledelsesansvar.

Relationer til nærmeste leder

Relationer til nærmeste leder handler i denne undersøgelse om samarbejdsrelationen mellem medarbejdere og ledere. Samarbejdet mellem medarbejdere og ledere er en væsentlig og vigtig del af personers trivsel på arbejdet. Spørgsmålene om samarbejdet mellem medarbejdere og ledere er rettet mod flere forhold vedrørende samarbejdet. Det er dels rettet mod de konkrete måder, som medarbejdere og ledere samarbejder på f.eks. ift. kommunikation, anerkendelse samt en fælles forståelse af arbejdsopgaverne. Gode samarbejdsrelationer mellem medarbejdere og ledere er en del af den sociale kapital,²⁵ et tema, der er vundet frem i de seneste års forskning i det psykosociale arbejdsmiljø. Social kapital handler i en arbejdspladskontekst overordnet om ressourcerne i de sociale relationer på arbejdspladsen. Det kan være mellem ledere og medarbejder, som undersøges her, kollegaer imellem eller mellem afdelinger.²⁶ Forskningen peger på, at en høj grad af social kapital på arbejdspladsen

²⁵ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

²⁶ Annette Meng, Thomas Clausen, Katrine Dinitzen, Vilhelm Borg (2018): "Social kapital, trivsel og effektivitet", Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

har en stor betydning for medarbejdernes trivsel og for medarbejdernes oplevelse af mulighederne for at udføre arbejdsopgaverne på en tilfredsstillende måde.²⁷

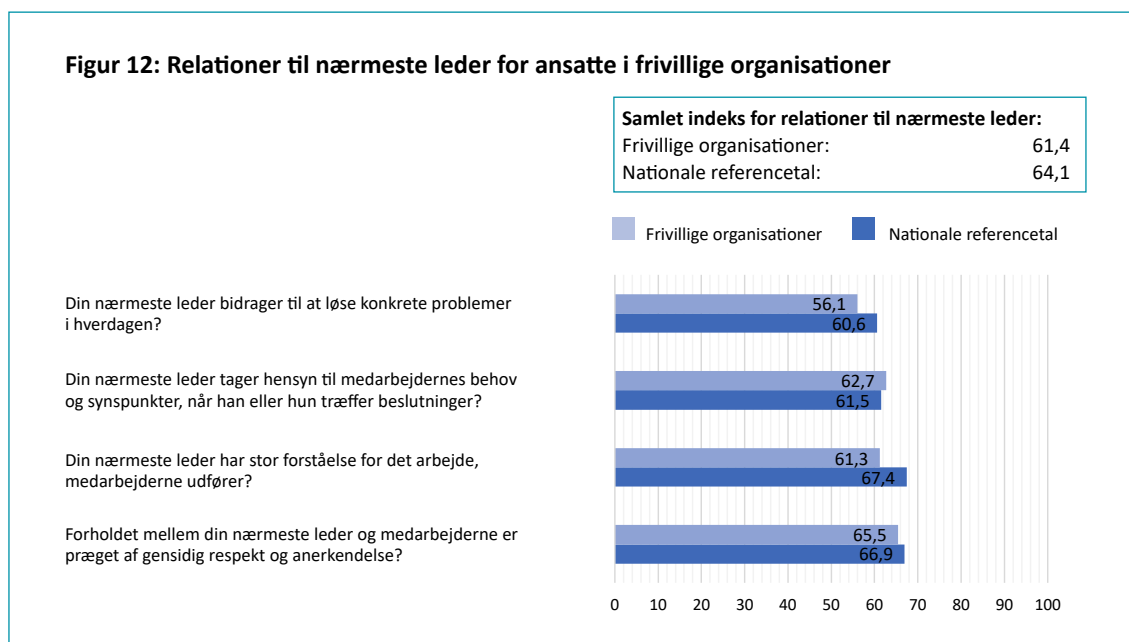
Relationer til nærmeste leder er målt gennem fire spørgsmål:

1. Din nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen?
2. Din nærmeste leder tager hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?
3. Din nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?
4. Forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne er præget af gensidig respekt og anerkendelse?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 12 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende relationer til nærmeste leder for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af gode relationer til nærmeste leder, ses det i figur 12, at ansatte i frivillige organisationer har en gennemsnitlig indeksscore på 61,4 for vurderingen af de ansattes relation til nærmeste leder, mens

²⁷ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

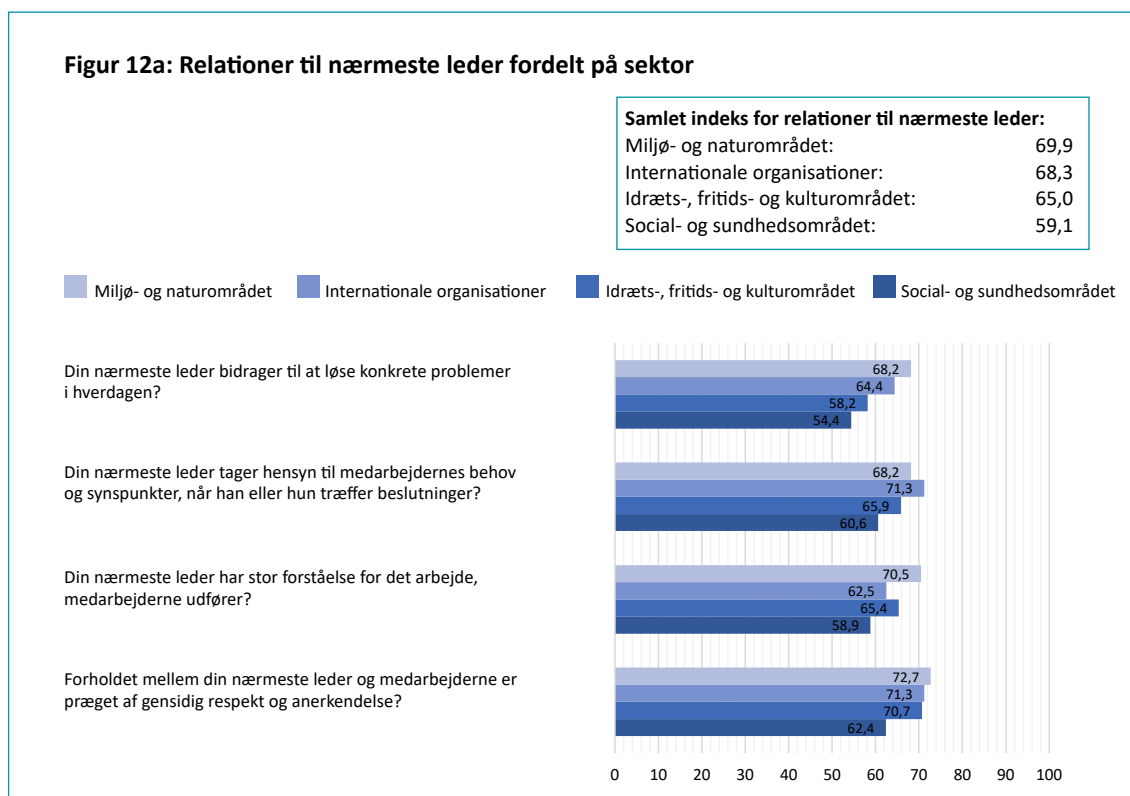
det nationale referencetal er 64,1. Ansatte i frivillige organisationer rapporterer derfor kun i lidt lavere grad gode relationer til nærmeste leder sammenlignet med gennemsnitslønmodtageren i Danmark.

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer i lavere grad, at nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen (score på 56,1), at den nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører (score på 61,3), og at forholdet mellem nærmeste leder og medarbejder er præget af gensidig respekt og anerkendelse (score på 65,5) end den gennemsnitlige lønmodtager (score på hhv. 60,6, 67,4 og 66,9).

Ansatte i frivillige organisationer oplever omvendt i højere grad, at deres nærmeste leder tager hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når personen træffer beslutninger (score på 62,7) end det nationale referencetal (score på 61,5).

Relationer til nærmeste leder fordelt på sektor

I den følgende figur 12a ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for relationer til nærmeste leder fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af gode relationer til nærmeste leder, ses det i figur 12a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet (samlet score

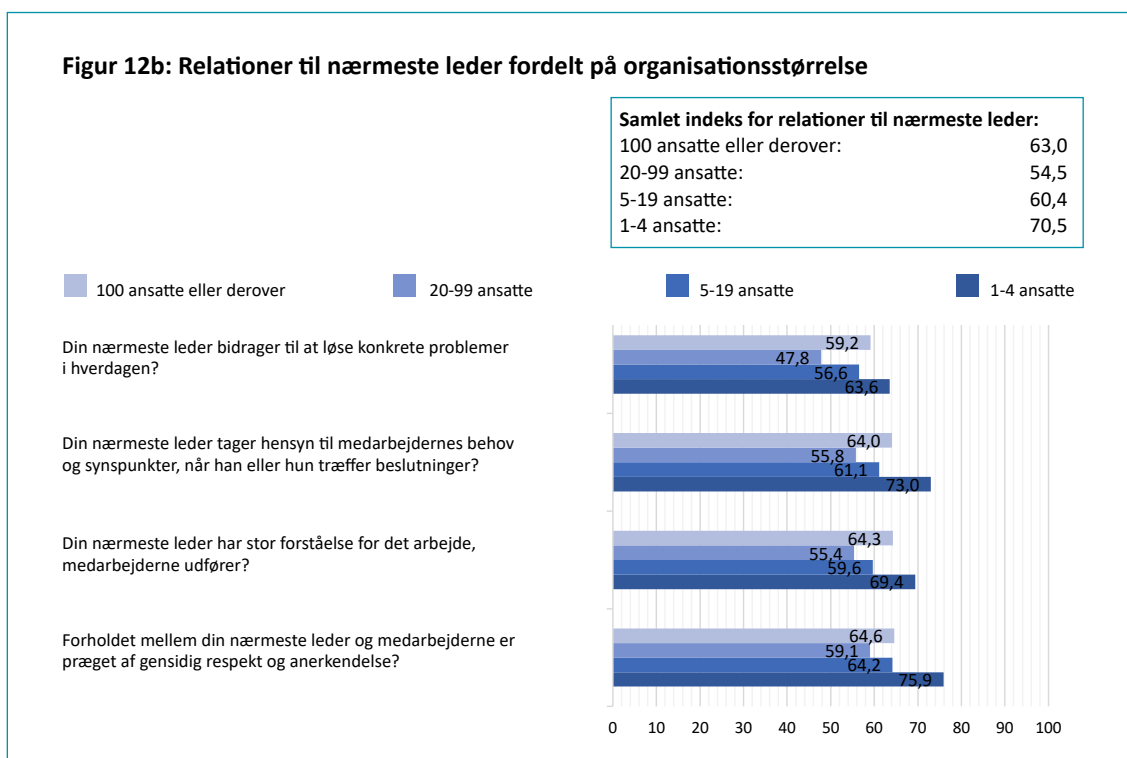
på 69,9) og internationale organisationer (samlet score på 68,3) vurderer relationer til nærmeste leder højest og ansatte indenfor social og sundhedsområdet vurderer relationer til nærmeste leder lavest (samlet score på 59,1).

Ansatte inden for social- og sundhedsområdet vurderer deres relationer til nærmestes leder lavest, og det er på alle fire parametre; at nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen (score på 54,4); at den nærmeste leder tager hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når personen træffer beslutninger (score på 60,6); at den nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører (score på 58,9); og at forholdet mellem nærmeste leder og medarbejder er præget af gensidig respekt og anerkendelse (score på 62,4), sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer (score på spørgsmålene hhv. mellem 58,2-68,2; 65,9-71,3; 62,5-70,5 og 70,7-72,7).

Overordnet set vurderer ansatte på tværs af sektorer en relativt høj grad af gode relationer til nærmeste leder.

Relationer til nærmeste leder fordelt på organisationsstørrelse

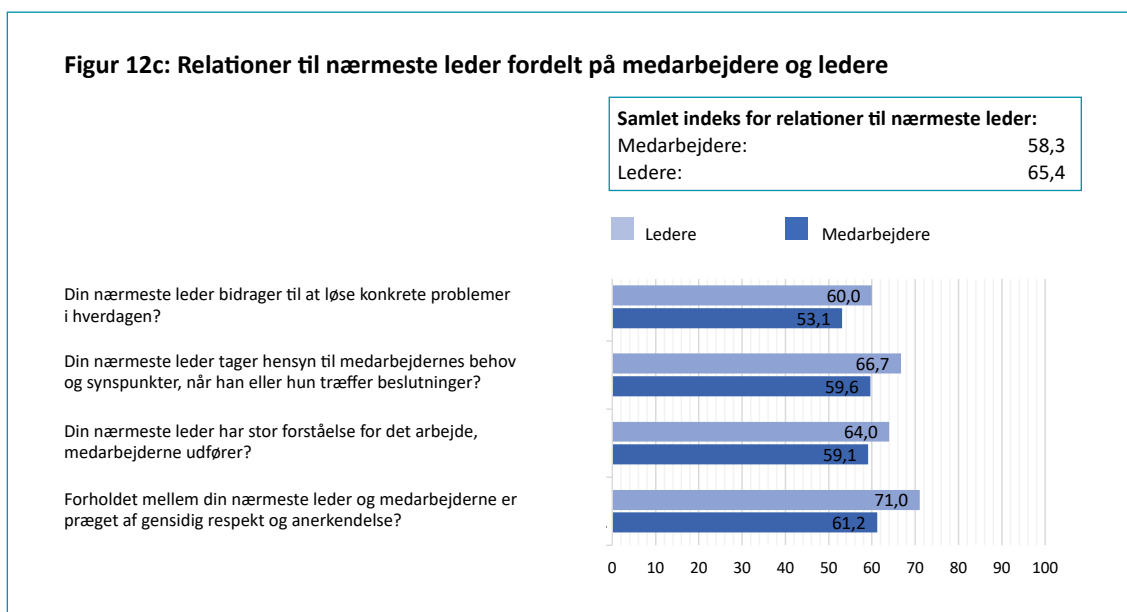
Figur 12b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for relationer til nærmeste leder fordelt på organisationsstørrelse målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere i organisationen.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af gode relationer til nærmeste leder, ses det i figur 12b, at ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte (samlet indeksscore på 70,5) vurderer relationer til nærmeste leder bedre sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte rapporterer en bedre relation til nærmeste leder på alle fire spørgsmål (score på 63,6, 73,0, 69,4 og 75,9), mens ansatte i organisationer med 20-99 ansatte rapporterer relationer til nærmeste leder relativt dårligere sammenlignet med ansatte i de øvrige organisationsstørrelser, og det er på alle fire spørgsmål (score på 47,8, 55,8, 55,4 og 59,1). Forskellene er dog ikke statistisk signifikante.

Relationer til nærmeste leder fordelt på medarbejdere og ledere

I den følgende figur 12c ses den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for relationer til nærmeste leder fordelt på ledere og medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af gode relationer til nærmeste leder, viser figur 12c, at ledere generelt vurderer relationer til deres nærmeste leder bedre sammenlignet med medarbejderne uden ledelsesansvar. Den samlede indeksscore for ledere er på 65,4, mens den for medarbejdere uden ledelsesansvar er på 58,3.

Medarbejdere uden ledelsesansvar vurderer deres relationer til nærmeste leder lavere på alle fire parametre: at nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen (score på 53,1), at den nærmeste leder tager hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når personen træffer beslutninger (score på 59,6), at den nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører (score på 59,1), og at forholdet mellem nærmeste leder og medarbejder er præget af gensidig

respekt og anerkendelse (score på 61,2), sammenlignet med ledere (score på hhv. 60,0, 66,7, 64,0 og 71,0), hvilket er en signifikant forskel på de sidste tre parametre.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever blot i en lidt lavere grad gode relationer til deres nærmeste leder sammenlignet med den gennemsnitlige danske lønmodtager. Ansatte inden for social- og sundhedsområdet oplever i lavere grad end ansatte i de øvrige sektorer gode relationer til nærmeste leder. Derudover rapporterer ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte bedre relationer til nærmeste leder, og ligeledes rapporterer ledere en bedre relation til nærmeste leder sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Retfærdighed, rummelighed og tillid

Retfærdighed, rummelighed og tillid handler om nogle af de værdier, som medarbejderne oplever på arbejdspladsen. Inden for den psykosociale forskning anses retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen som ressourcer, der spiller en afgørende rolle for medarbejdernes arbejde og trivsel.

Retfærdighed på arbejdspladsen handler blandt andet om to centrale aspekter: At medarbejderne oplever, at de bliver inddraget i beslutninger, der træffes, og at alle bliver behandlet på en retfærdig måde. Forskning peger på, at retfærdighed har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. En lav oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen medfører en lavere tilknytning til arbejdspladsen og derfor et større ønske om at skifte arbejde.²⁸

Rummelighed på arbejdspladsen handler om medarbejdernes opfattelse af, i hvor høj grad der er plads til forskellighed, hvorvidt personer med helbredsæssige udfordringer og personer uanset køn bliver godt og ligeværdigt behandlet.

Tillid handler om den overordnede tillid på arbejdspladsen, da den mere kollegiale tillid vil blive afdækket senere. I dette afsnit refererer tillid til tilliden ledelsen og medarbejderne imellem.

Oplevelsen af retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen bliver i denne undersøgelse målt gennem følgende spørgsmål:

Retfærdighed

1. Kan man få en begrundelse, når der træffes beslutninger på din arbejdsplads?
2. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
3. Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?

28 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

Rummelighed

1. Er der plads til forskellighed på arbejdspladsen?
2. Bliver ansatte med helbredsproblemer godt behandlet af organisationen?
3. Bliver alle på tværs af køn behandlet som ligeværdige på din arbejdsplads?

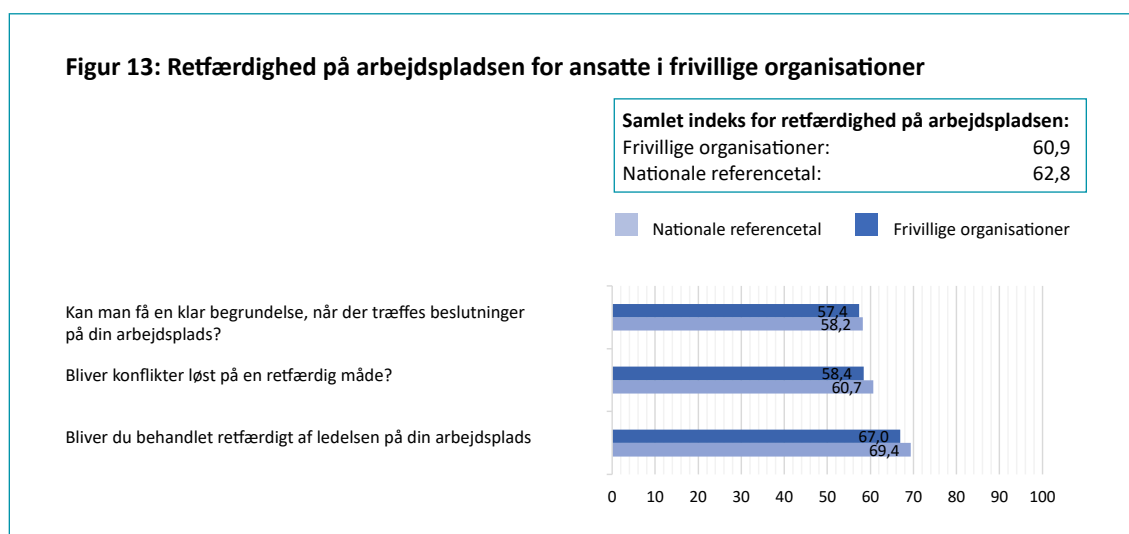
Tillid

1. Stoler medarbejderne i almindelighed på ledelsen?
2. Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 13 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de tre spørgsmål vedrørende retfærdighed på arbejdspladsen for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

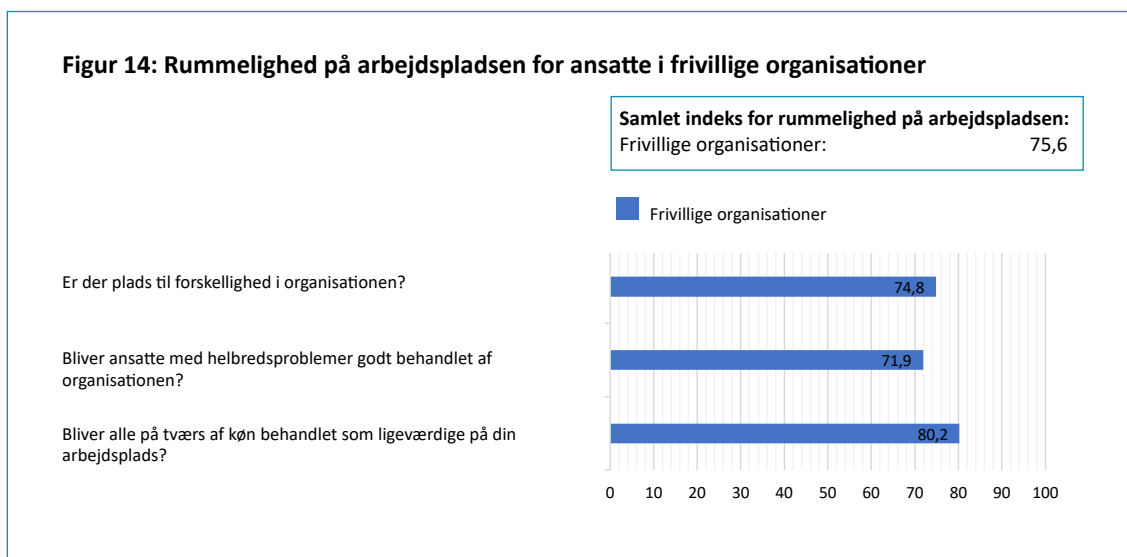


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af retfærdighed, ses det i figur 13, at ansatte i frivillige organisationer generelt rapporterer en høj grad af retfærdighed på arbejdspladsen. Sammenligner vi ansatte i frivillige organisationer med den gennemsnitlige lønmodtager, så er den samlede indeksscore for ansatte i frivillige organisationer på 60,9, mens den for den gennemsnitlige lønmodtager er på 62,8. Ansatte i frivillige organisationer rapporterer dermed blot en lidt lavere grad af retfærdighed sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i høj grad, at de bliver behandlet retfærdigt af ledelsen på deres arbejdsplads (score på 67,0), men oplever i lidt mindre grad, at de kan få klare begrundelser, når der træffes beslutninger på deres arbejdsplads (score på 57,4) samt at konflikter bliver løst på en retfærdig måde (score på 58,4).

Figuren viser også, at ansatte i frivillige organisationer generelt rapporterer en lidt mindre grad af retfærdighed på alle tre spørgsmål sammenlignet med det nationale referencetal.

Figur 14 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de tre spørgsmål vedrørende rummelighed på arbejdspladsen for ansatte i frivillige organisationer. Der findes ingen nationale referencetal for spørgsmålene vedrørende rummelighed fra 2019, hvorfor de ikke fremgår af figuren nedenfor. Bemærk at her er en høj score 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rummelighed, viser figur 14, at der opleves en høj grad af rummelighed blandt ansatte i frivillige organisationer. Den samlede indeksscore er på 75,6, hvilket er en relativt høj score.

De ansatte i frivillige organisationer rapporterer, at de i meget høj grad bliver behandlet ligeværdigt på tværs af køn (score på 80,2). De ansatte oplever i lidt lavere grad rummelighed ift. at alle ansatte med helbredsrelevante problemer bliver godt behandlet (score 71,9) og ift. at der er plads til forskellighed i organisationen (score på 74,8). Men overordnet rapporteres, der er en høj grad af rummelighed på tværs af de tre parametre.

Figur 15 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de tre spørgsmål om tillid på arbejdspladsen for ansatte i frivillige organisationer. Der findes ingen nationale referencetal for spørgsmålene vedrørende tillid fra 2019, hvorfor de ikke fremgår af figuren nedenfor. Bemærk at her er en høj score 'godt'.



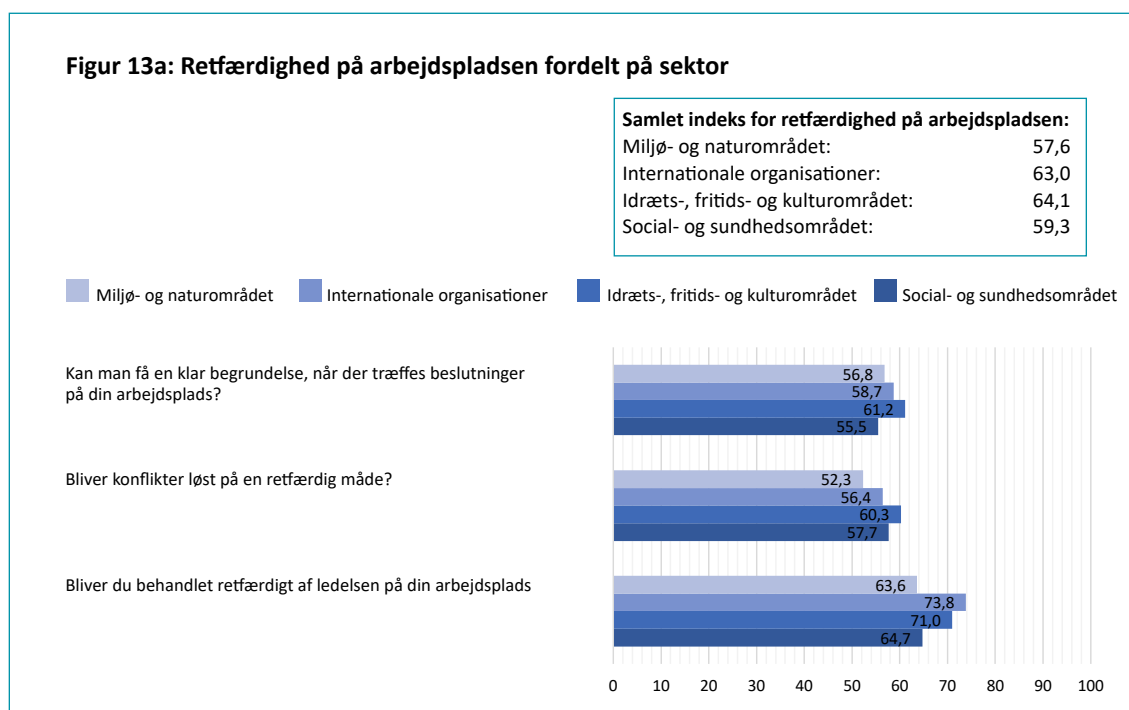
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid, ses det i figur 15, at ansatte rapporterer en høj grad af tillid på arbejdspladsen, da den samlede indeksscore er på 65,1.

De ansatte i frivillige organisationer oplever i meget høj grad, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde (score på 72,4), de rapporterer dog i lavere grad, at medarbejderne i almindelighed stoler på ledelsen (score på 57,7), hvilket indikerer, at der er en opfattelse af, at der er en større tillid ned gennem organisationerne end op gennem organisationernes ledelseslag.

Retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen fordelt på sektor

I det følgende vil figurerne vedrørende retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen fordelt på sektor blive præsenteret.

Figur 13a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for retfærdighed på arbejdspladsen fordelt på sektor.



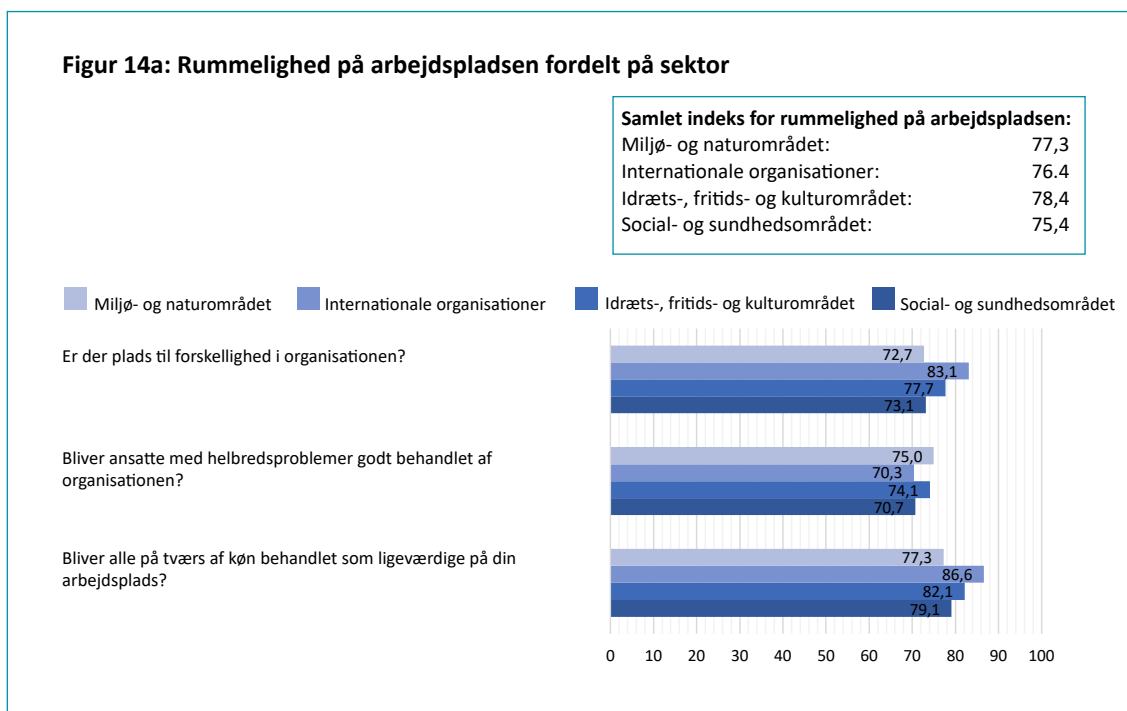
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af retfærdighed, viser figur 13a, at ansatte inden for internationale organisationer (samlet score på 63,0) og ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (samlet score på 64,1) rapporterer en lidt højere grad af retfærdighed end ansatte inden for miljø- og naturområdet (samlet score på 57,6) og ansatte inden for social- og sundhedsområdet (samlet score på 59,3).

Ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 61,2) oplever i højere grad end ansatte inden for de øvrige sektorer, at de kan få klare begrundelser, når der træffes beslutninger på deres arbejdsplads (de øvrige sektorer scorer mellem 55,5-58,7).

På spørgsmålet vedrørende, om konflikter bliver løst på en retfærdig måde, er det igen ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 60,3), der rapporterer den højeste grad af retfærdighed sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer (der har en score mellem 52,3-57,7).

Ansatte inden for internationale organisationer og inden for idræts-, fritids- og kulturområdet scorer hhv. 73,8 og 71,0, hvorfor de rapporterer en højere grad af retfærdighed, på spørgsmålet vedrørende, om de bliver behandlet retfærdigt af ledelsen på deres arbejdsplads sammenlignet med ansatte inden for miljø- og naturområdet og social- og sundhedsområdet, der scorer hhv. 63,6 og 64,7.

Figur 14a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rummelighed på arbejdspladsen fordelt på sektor.



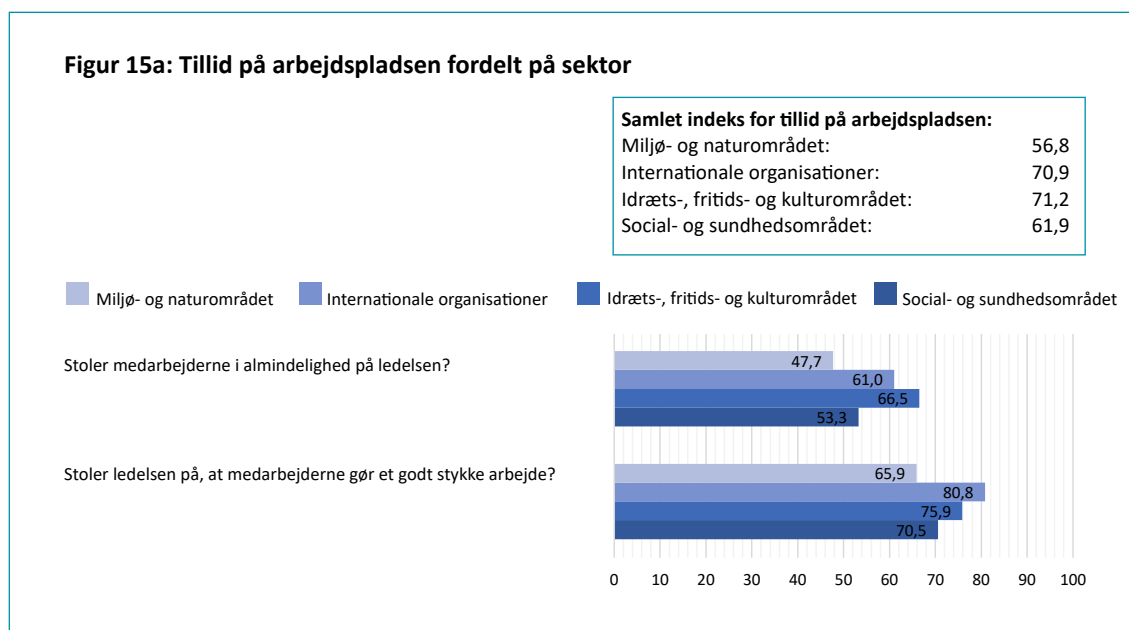
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rummelighed, viser figur 14a, at ansatte på tværs af sektorer rapporterer en høj grad af rummelighed. Den samlede indeksscorer for sektorerne er inden for intervallet 75,4-78,4.

Ansatte i internationale organisationer (score på 83,1) oplever i højere grad end ansatte inden for de øvrige sektorer, at der plads til forskellighed i organisationen. De ansatte på tværs af sektorer rapporterer generelt, at der i høj grad er plads til forskellighed i deres organisation (de øvrige sektorer scorer mellem 72,7-77,7).

På spørgsmålet vedrørende, om ansatte med helbredsproblemer bliver behandlet godt i organisationen, er det ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 74,1) og ansatte inden for miljø- og naturområdet (score 75,0), der rapporterer den højeste grad af rummelighed sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer (der har en score mellem 70,3 og 70,7).

Ansatte i internationale organisationer scorer 86,6, hvorfor de rapporterer den højeste grad af rummelighed, på spørgsmålet vedrørende, om alle bliver behandlet ligeværdigt på tværs af køn på deres arbejdsplads sammenlignet med ansatte inden for de øvrige sektorer, der scorer mellem 77,3-82,1. Ansatte generelt på tværs af sektorer rapporterer dog en høj grad af ligeværdighed mellem kønnene på deres arbejdsplads.

Figur 15a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for tillid på arbejdspladsen fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid på arbejdspladsen, viser figur 15a, at ansatte i de internationale organisationer (samlet score på 70,9) og ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (samlet score på 71,2) rapporterer en højere grad af tillid på arbejdspladsen sammenlignet med ansatte i de to øvrige sektorer (miljø- og naturområdets samlede score er på 56,8, og social- og sundhedsområdets på 61,9).

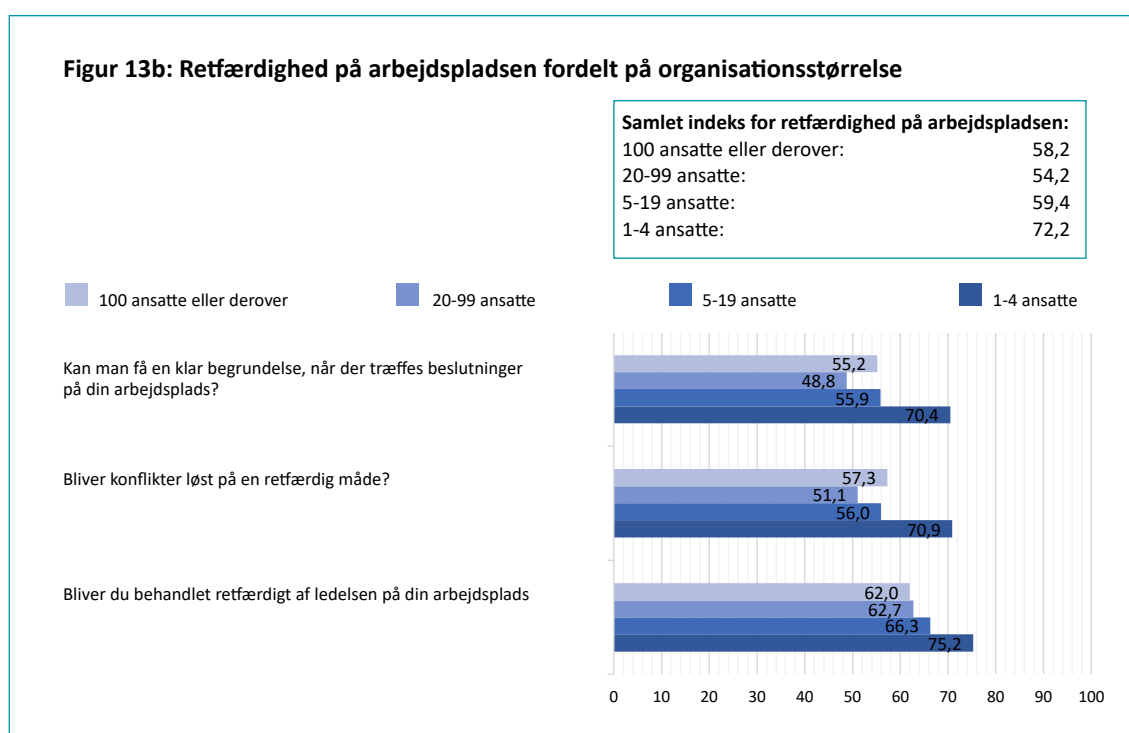
Ansatte i internationale organisationer (score på 61,0) og ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 66,5) oplever i højere grad, at medarbejderne i almindelighed stoler på ledelsen end de øvrige to sektorer, hvis scorer er på hhv. 47,7 og 53,3, hvorfor de er relativt lavere.

På spørgsmålet vedrørende, om ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde, er det ansatte i internationale organisationer (score på 80,8), der rapporterer den højeste grad af tillid sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer (der har en score mellem 65,9 og 75,9). Ansatte på tværs af sektorer rapporterer dog generelt, at ledelsen i høj grad stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde.

Retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen fordelt på organisationsstørrelse

I det følgende vil figurerne vedrørende retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen fordelt på organisationsstørrelse blive præsenteret. Organisationsstørrelse er målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere i organisationen.

Figur 13b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for retfærdighed på arbejdspladsen fordelt på organisationsstørrelse.

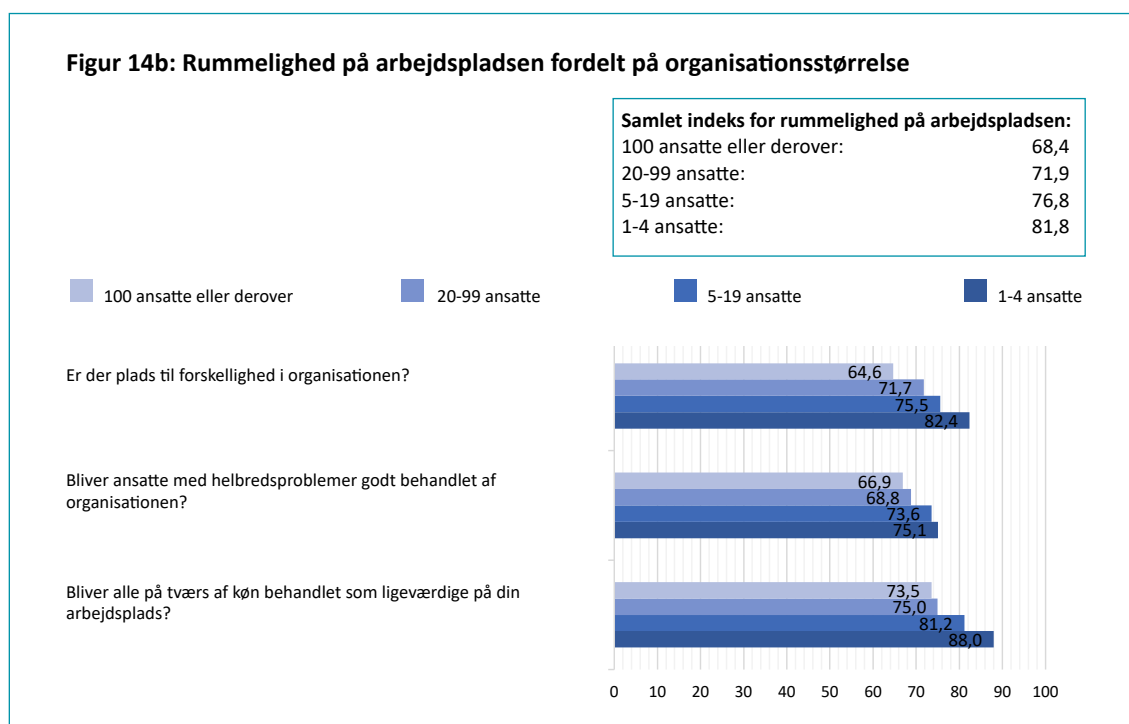


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af retfærdighed, viser figur 13b, at ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte (samlet score på 72,2) rapporterer en højere grad af retfærdighed end ansatte i organisationer med flere ansatte (samlet score på mellem 54,2-59,4).

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte rapporterer en højere grad af retfærdighed på alle tre spørgsmål sammenlignet med ansatte i større organisationer. På spørgsmålene vedrørende, om de kan få klare begrundelser, når der træffes beslutninger på deres arbejdsplads (score på 70,4), og om konflikter bliver løst på en retfærdig måde (score på 70,9), er forskellen mellem de ansatte i organisationer med 1-4 ansattes vurderinger signifikant højere end de øvrige ansattes vurdering.

De ansatte i de mindre organisationer scorer 75,2 på det sidste spørgsmål; om de bliver behandlet retfærdigt af ledelsen på deres arbejdsplads, hvorfor de ligeledes rapporterer en højere grad af retfærdighed på dette spørgsmål end de ansatte i de større organisationer, der har en scorer mellem 62,0-66,3. Denne forskel er dog ikke statistisk signifikant.

Figur 14b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rummelighed på arbejdspladsen fordelt på organisationsstørrelse.



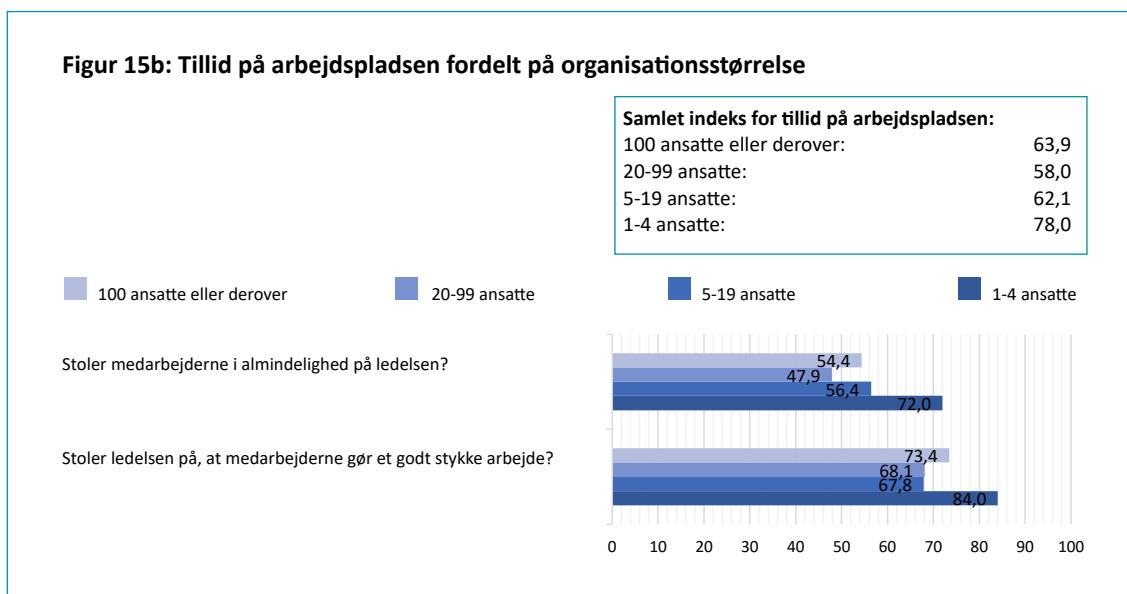
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rummelighed, viser figur 14b, at ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte har en samlet score på 81,8, hvorfor de rapporterer en høj grad af rummelighed. Ansatte med 5-19 ansatte har den næst højeste score på 76,8, mens ansatte i organisationerne med 20-99 ansatte og ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte scorer hhv. 71,9 og 68,4, hvormed de samlet set angiver de laveste vurderinger af rummelighed på arbejdspladsen.

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte rapporterer en højere grad af rummelighed på alle tre spørgsmål sammenlignet med ansatte i større organisationer, mens ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer den lavest grad af rummelighed på de tre spørgsmål.

På første spørgsmål; om der er plads til forskellighed i organisationen, er scoren for ansatte i organisationer med 1-4 ansatte på 82,4, mens den for ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte er på 64,6.

På det andet spørgsmål vedrørende, om ansatte med helbredsproblemer bliver behandlet godt af organisationen, er vurderingen på tværs af organisationsstørrelse mellem 66,9-75,1. På det sidste spørgsmål vedrørende, om alle på tværs af køn bliver behandlet ligeværdigt, er scoren på tværs af organisationsstørrelse mellem 73,5-88,0. Der er generelt en høj oplevelse af rummelighed på tværs af organisationsstørrelse. Tallene indikerer dog, at oplevelsen af rummelighed er stærkere i de mindre organisationer sammenlignet med de større organisationer.

Figur 15b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for tillid på arbejdspladsen fordelt på organisationsstørrelse.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad tillid, viser figur 15b, at ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte har en samlet score på 78,0, hvorfor de rapporterer en højere grad af tillid på arbejdspladsen end ansatte i de større organisationer. Organisationer med 5-19 ansatte har den næsthøjeste score på 62,1, og ansatte i organisationerne med 100 eller flere ansatte har en samlet score på 63,9, mens ansatte i organisationer med 20-99 ansatte scorer 58,0, hvormed de samlet set angiver den laveste vurdering af tillid på arbejdspladsen.

Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte rapporterer en højere grad af tillid på begge spørgsmål vedrørende tillid på arbejdspladsen.

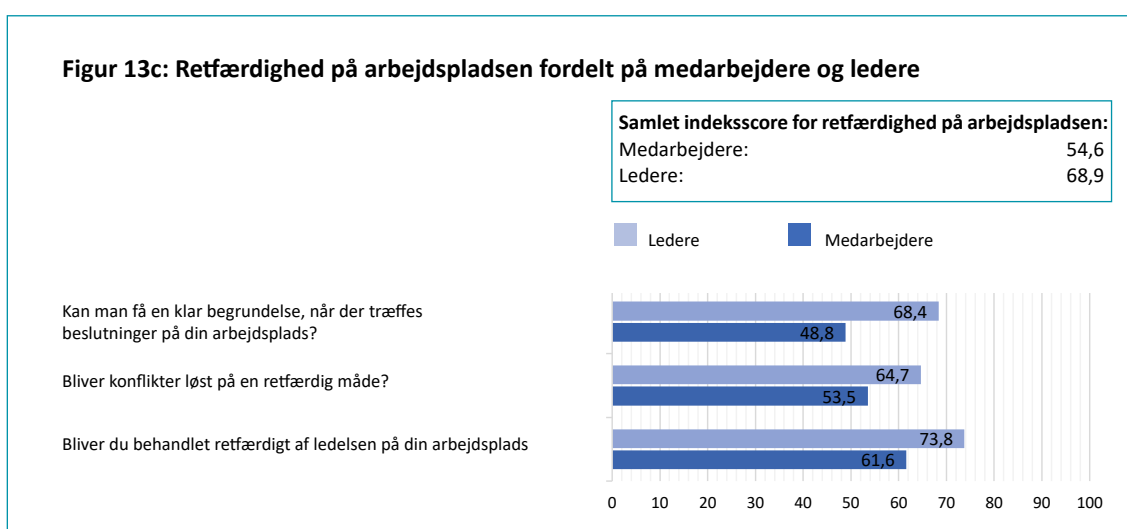
På spørgsmålet, om medarbejderne i almindelighed stoler på ledelsen, er scoren for ansatte i organisationer med 1-4 ansatte på 72,0, hvilket er signifikant højere end vurderingerne fra ansatte i de øvrige organisationsstørrelser, hvis score er mellem 47,9-56,4.

På det andet spørgsmål vedrørende, om ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde, vurderes der generelt også en højere grad af tillid. Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte rapporterer, at de i højere grad oplever, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde (score på 84,0), mens ansatte i de mellemste organisationer med 5-19 ansatte og 20-99 ansatte har de laveste vurderinger af tillid med en score på hhv. 67,8 og 68,1.

Retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen fordelt på medarbejdere og ledere

I det følgende vil figurerne vedrørende retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen fordelt på medarbejdere og ledere blive præsenteret.

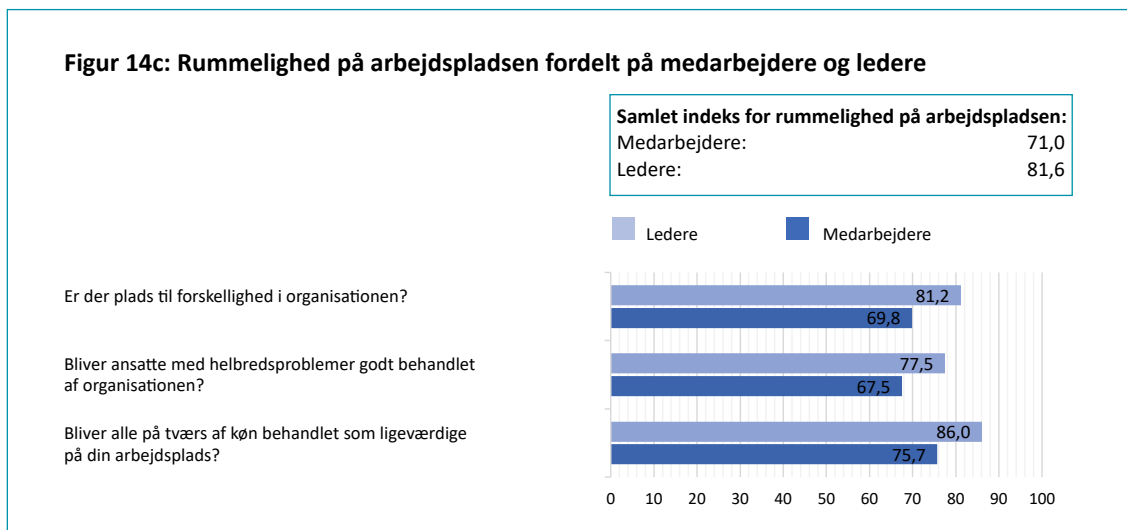
Figur 13c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for retfærdighed på arbejdspladsen fordelt på, hvorvidt man har ledelsesansvar eller ej.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af retfærdighed, viser figur 13c, at ledere (samlet score på 68,9) rapporterer en højere grad af retfærdighed end medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet score på 54,6).

Lederne rapporterer i højere grad, at de kan få begrundelser, når der træffes beslutninger på deres arbejdsplads (score på 68,4) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 48,8). Lederne rapporterer også i højere grad, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde (score på 64,7) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 53,5). Og endelig oplever ledere også i højere grad, at de bliver behandlet retfærdigt af ledelsen på deres arbejdsplads (score på 73,8) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 61,6). Lederne oplever en signifikant højere grad af retfærdighed målt ud fra alle tre spørgsmål vedrørende retfærdighed på arbejdspladsen.

Figur 14c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for rummelighed på arbejdspladsen fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.

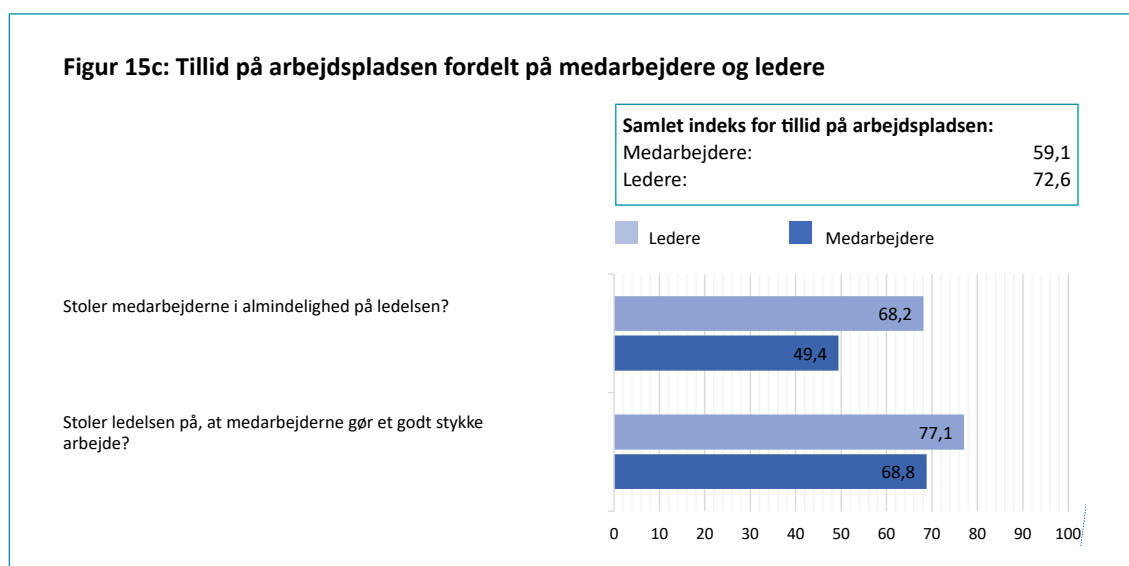


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af rummelighed, viser figur 14c, at både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar oplever en høj grad af rummelighed på arbejdspladsen. Ledere (samlet score på 81,6) oplever dog i lidt højere grad end medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet score på 71,0) rummelighed på arbejdspladsen.

Lederne rapporterer i højere grad, at der er plads til forskellighed i organisationen (score på 81,2) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 69,8). Lederne rapporterer også i højere grad, at ansatte med helbredsproblemer bliver godt behandlet af organisationen (score på 77,5), end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 67,5). Og endelig oplever ledere også i højere grad, at alle på tværs af køn bliver behandlet som ligeværdige på deres arbejdsplads (score på 86,0), end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 75,7). Medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer en signifikant lavere grad af rummelighed målt ud fra de tre spørgsmål vedrørende rummelighed på arbejdspladsen.

Generelt rapporterer ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar en høj grad af rummelighed på arbejdspladsen.

Figur 15c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for tillid på arbejdspladsen fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid, viser figur 15c, at ledere oplever en højere grad af tillid på arbejdspladsen (samlet score på 72,6) end medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet score på 59,1).

Medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer i lavere grad, at medarbejderne i almindelighed stoler på ledelsen (score på 49,4) end ledere (score på 68,2), hvilket er en signifikant forskel på medarbejdere og lederes oplevelser.

På spørgsmålet vedrørende, om ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde, er forskellen mellem ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar mindre, men ledere rapporterer også på dette spørgsmål en højere grad af tillid (score på 77,1) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 68,8). Forskellen er dog ikke signifikant.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever en høj grad af retfærdighed og rummelighed på arbejdspladsen, og der opleves også en høj grad af tillid fra ledelsen til medarbejderne. Mens ansatte i internationale organisationer rapporterer de højeste scorer samlet set på retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen, oplever ansatte inden for miljø- og naturområdet den lavest grad af retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen, når vi ser på tværs af sektorer.

Ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte oplever den højeste grad af retfærdighed, rummelighed og tillid på arbejdspladsen sammenlignet med ansatte i de større organisationer.

Derudover oplever medarbejdere uden ledelsesansvar en relativ lavere retfærdighed, rummelighed og tillid end ledere.

Anerkendelse

Anerkendelse handler om, hvordan medarbejdere oplever at blive anerkendt for deres arbejdsindsats. Anerkendelsen af en arbejdsindsats kan for den enkelte medarbejder opleves som et skulderklap, der giver motivation i arbejdet. Anerkendelse er med til at styrke medarbejdernes selvtillid og styrker medarbejderens trivsel.²⁹

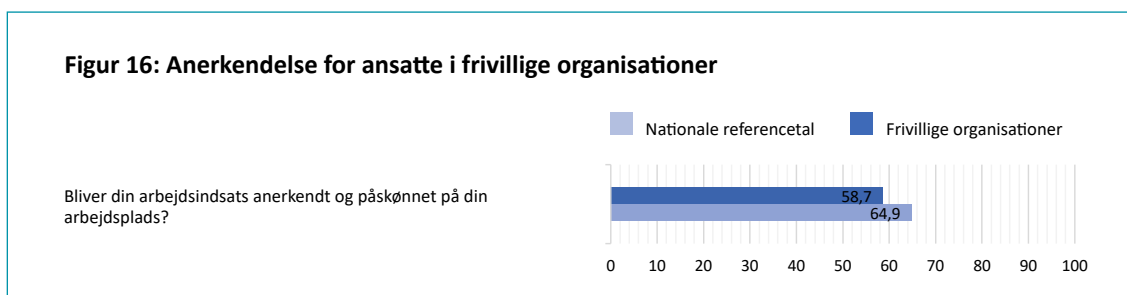
Anerkendelse er målt med følgende spørgsmål:

1. Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?

Svarmulighederne til spørgsmålet er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 16 viser indeksscoren for anerkendelse for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

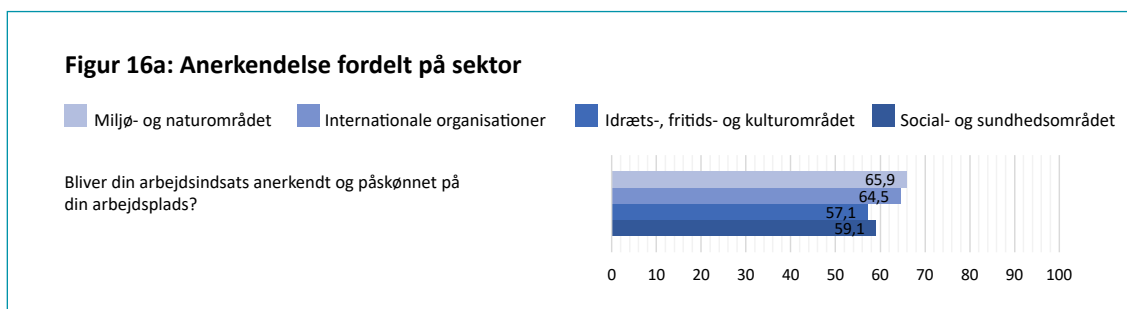


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af anerkendelse, ses det i figur 16, at ansatte i frivillige organisationer har en score på 58,7, hvormed ansatte i frivillige organisationer rapporterer en lidt lavere grad af anerkendelse sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager (score på 64,9).

²⁹ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Relationer mellem ledere og medarbejdere".

Anerkendelse fordelt på sektor

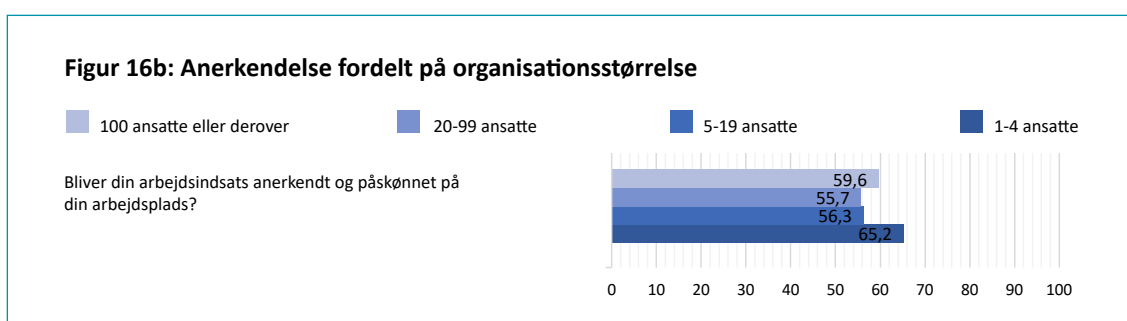
Figur 16a viser indeksscoren for anerkendelse fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af anerkendelse, viser figur 16a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet (score på 65,9) og ansatte i internationale organisationer (score på 64,5) rapporterer en højere grad af anerkendelse ift. ansatte inden for sektorerne idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 57,1) og social- og sundhedsområdet (score på 59,1). Forskellene mellem de ansattes rapporteringer på tværs af sektorer er dog ikke statistisk signifikante.

Anerkendelse fordelt på organisationsstørrelse

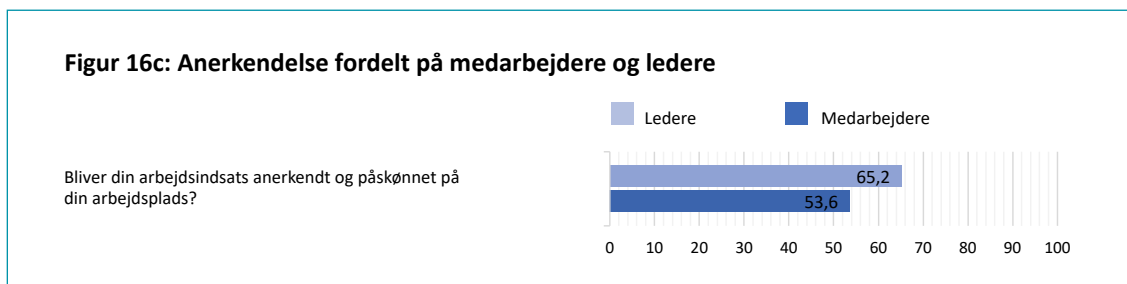
Figur 16b viser indeksscoren for anerkendelse fordelt på organisationsstørrelse, hvor organisationsstørrelse er målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af anerkendelse, viser figur 16b, at ansatte i organisationer med 1-4 ansatte oplever en højere grad af anerkendelse for deres arbejdsindsats (score på 65,2) end ansatte i de større organisationer (score på mellem 55,7-59,6). Vurderingen fra de ansatte i de små organisationer er dog ikke signifikant forskellig fra vurderingerne af de ansatte i de større organisationer.

Anerkendelse fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 16c viser indeksscoren for anerkendelse fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af anerkendelse, ses det i figur 16c, at ledere i højere grad oplever anerkendelse for deres arbejdsindsats (score på 65,2) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 53,6). Ledere oplever en signifikant højere grad af anerkendelse end medarbejdere uden ledelsesansvar.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever en lidt mindre grad af anerkendelse sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Vi finder ingen signifikante forskelle ift. anerkendelse på tværs af sektorer eller organisationsstørrelse. Undersøgelsen viser dog, at ledere i højere grad oplever anerkendelse for deres arbejdsindsats end medarbejdere uden ledelsesansvar. Denne sammenhæng er signifikant.

4.4 Samarbejde mellem kollegaer

I det følgende gennemgår vi resultaterne for de to dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om samarbejde mellem kollegaer.

Relationer til nærmeste kollegaer

Følgende afsnit handler om samarbejde og kollegial støtte, hvilket indebærer to centrale aspekter af de sociale relationer på arbejdspladsen. Det ene aspekt er relationerne til kollegaer, mens det andet aspekt er tillid til kollegaerne.

Samarbejdsrelationer mellem nære kollegaer indebærer flere forhold, hvor de vigtigste inden for forskningen om psykosocialt arbejdsmiljø handler om de konkrete måder, som medarbejdere samarbejder på, f.eks. ved praktisk hjælp og kommunikation om organiseringen af arbejdet. Et andet vigtigt forhold i samarbejdet er, at medarbejderne har tillid til hinanden, og at de anerkender hinandens bidrag til opgaveløsningen.

Stærke samarbejdsrelationer er en vigtig ressource, som kan have en vigtig betydning for medarbejdernes trivsel og ikke mindst deres muligheder for at håndtere de krav og mulige belastninger, der kan være på arbejdet.³⁰

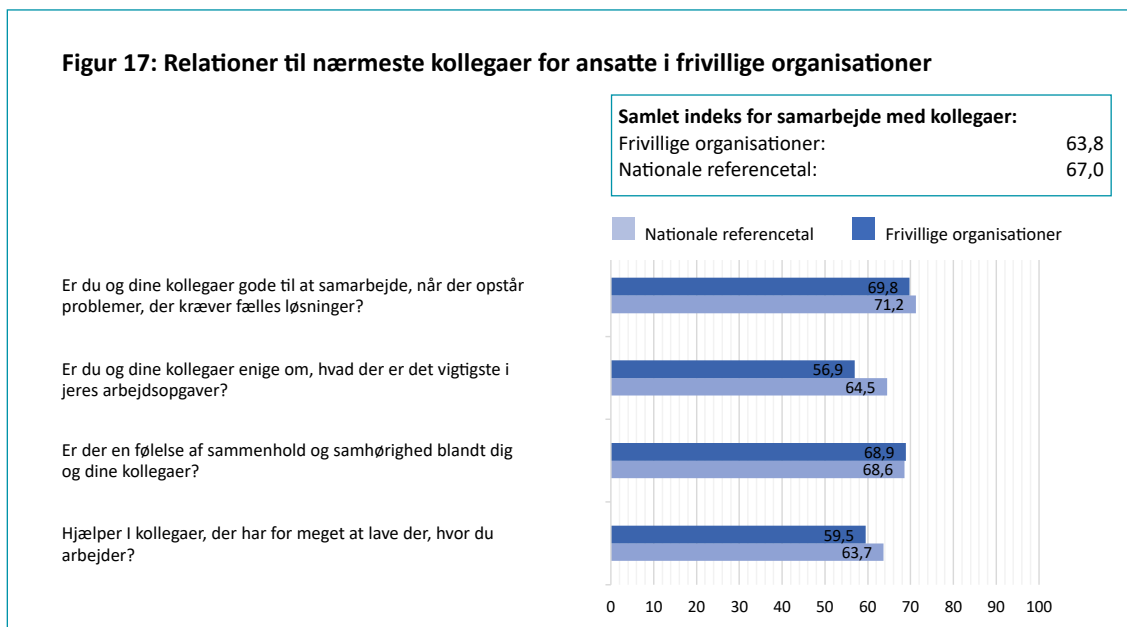
Samarbejde med kollegaer er målt gennem fire spørgsmål:

1. Er du og dine kollegaer gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?
2. Er du og dine kollegaer enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?
3. Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kollegaer?
4. Hjælper I kollegaer, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 17 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende relationer til nærmeste kollegaer for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af relationer til nærmeste kollegaer, ses det i figur 17, at ansatte i frivillige organisationer generelt rapporterer en høj grad af samarbejde med kollegaer. Sammenligner vi ansatte i frivillige organisationer med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark, så er den samlede indeksscore for

30 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "samarbejde med kollegaer".

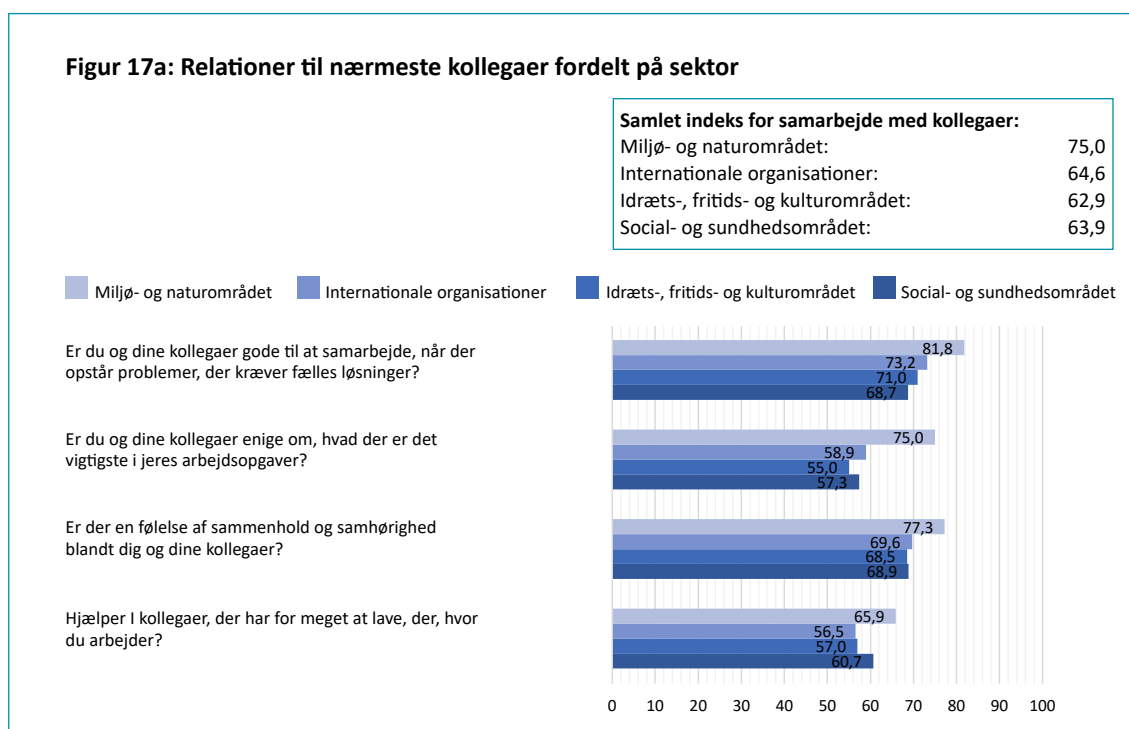
ansatte i frivillige organisationer på 63,8, mens den for den gennemsnitlige lønmodtager er på 67,0. Ansatte i frivillige organisationer rapporterer dermed en lidt lavere grad af samarbejde med kollegaer sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i høj grad, at de og deres kollegaer er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger (score på 69,8), og at der er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt deres kollegaer (score på 68,9). De oplever dog i lidt mindre grad, at de er enige med deres kollegaer om, hvad der er det vigtigste i deres arbejde (score på 56,9), samt at de hjælper kollegaer, der har for meget at lave (score på 59,5).

Figuren viser også, at ansatte i frivillige organisationer rapporterer en lidt mindre grad af samarbejde med kollegaer på tre ud af de fire spørgsmål sammenlignet med det nationale referencetal. Kun på spørgsmålet om, at der er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt kollegaerne, scorer ansatte i frivillige organisationer tilsvarende de gennemsnitlige lønmodtagere i Danmark.

Relationer til nærmeste kollegaer fordelt på sektor

Figur 17a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for relationer til nærmeste kollegaer fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af relationer til nærmeste kollegaer, viser figur 17a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet (samlet score på 75,0)

rapporterer en højere grad af samarbejde med kollegaer sammenlignet med ansatte inden for de øvrige sektorer (idræts-, fritids- og kulturområdets samlede score er på 62,9, social- og sundhedsområdet på 63,9 og internationale organisationer på 64,6). Ansatte på tværs af sektorer rapporterer en relativt høj grad af samarbejde med kollegaer.

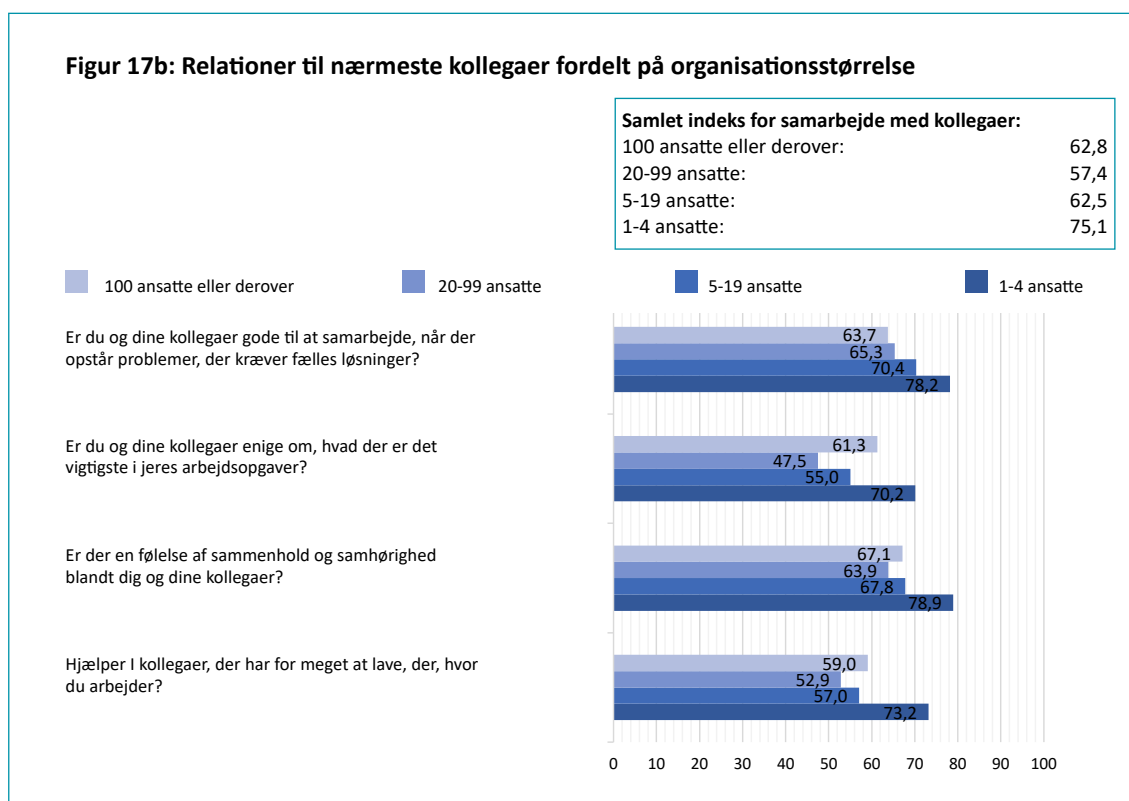
Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer på alle fire spørgsmål en højere grad af samarbejde med kollegaer sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer. På spørgsmålet, om de ansatte og deres kollegaer er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger, er scoren for ansatte inden for miljø- og naturområdet på 81,8, mens scoren for ansatte inden for de tre øvrige sektorer er mellem 68,7-73,2. Ansatte på tværs af sektorer rapporterer derfor alle en relativt høj grad af samarbejde, når der opstår problemer.

Andet spørgsmål vedrørende, om de er enige med deres kollegaer om, hvad der er det vigtigste i deres arbejde, rapporterer ansatte i internationale organisationer, inden for idræts-, fritids- og kulturområdet og inden for social- og sundhedsområdet en relativt lavere score på mellem 55,0-58,9 end ansatte inden for miljø- og naturområdet, hvis score er på 75,0. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

Ansatte inden for miljø- og naturområdet (score på 77,3) oplever i højere grad, at der er en følelse af sammenhold og sammenhørighed blandt kollegaerne, sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer (scorer på mellem 68,5-69,6). Generelt er der dog en høj grad af sammenhold og samhørighed blandt kollegaerne på tværs af sektorer. Endelig rapporterer ansatte inden for miljø- og naturområdet (score på 65,9) i højere grad end de øvrige sektorer, at de hjælper kollegaer, der har for meget at lave på deres arbejdsplads (de øvrige sektorer har en scorer på mellem 56,5-60,7).

Relationer til nærmeste kollegaer fordelt på organisationsstørrelse

Figur 17b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for relationer til nærmeste kollegaer fordelt på organisationsstørrelse. Organisationsstørrelse er målt på antallet af lønnede medarbejdere i organisationen.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af relationer til nærmeste kollegaer, viser figur 17b, at ansatte i organisationer med 1-4 ansatte (samlet score på 75,1) rapporterer en højere grad af samarbejde med kollegaer sammenlignet med ansatte i de øvrige organisationsstørrelser (den samlede indeksscore for ansatte i de øvrige størrelser organisationer er mellem 57,4-62,8).

På spørgsmålet, om de ansatte og deres kollegaer er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger, er scoren for ansatte i organisationer med 1-4 ansatte på 78,2, mens scoren for ansatte i de tre øvrige organisationsstørrelser er mellem 63,7-70,4. Ansatte på tværs af sektorer rapporterer alle en relativ høj grad af samarbejde, når der opstår problemer.

Andet spørgsmål vedrørende, om de er enige med deres kollegaer om, hvad der er det vigtigste i deres arbejde, er scoren for ansatte i organisationer med 20-99 ansatte den laveste score på 45,7, mens scoren er højest for ansatte i organisationer med 1-4 (score på 70,2).

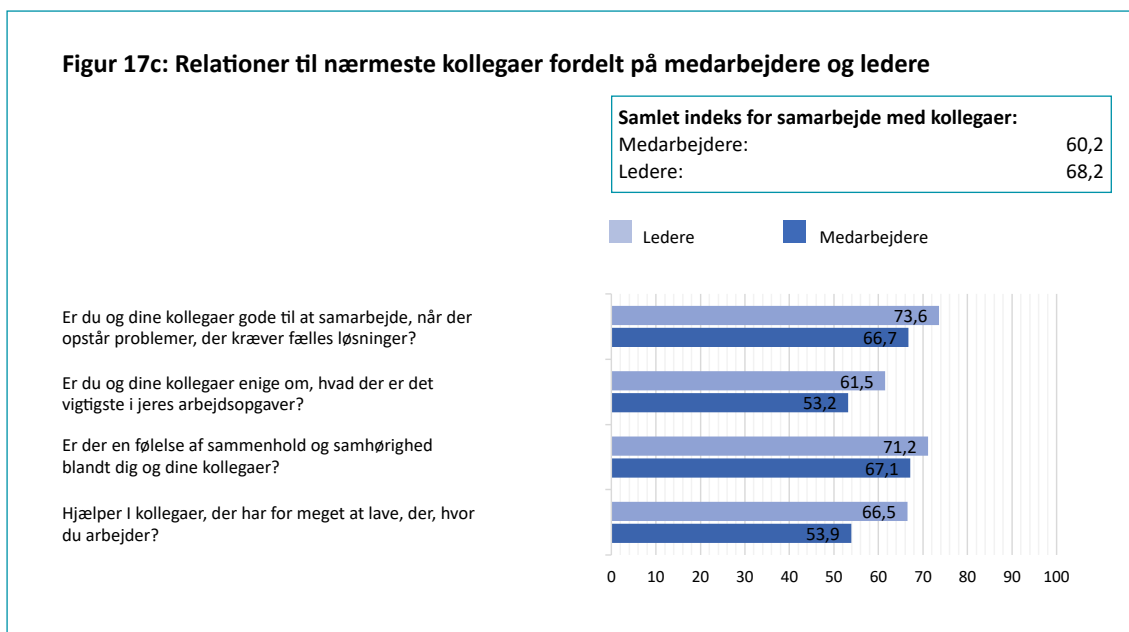
Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte (score på 78,9) oplever i højere grad, at der

er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt kollegaerne sammenlignet med ansatte i de større organisationer (score på mellem 63,9-67,8). Forskellen mellem ansatte i organisationer med 1-4 ansatte er signifikant højere end ansatte i de større organisationer. Generelt er der en høj grad af sammenhold og samhørighed blandt kollegaerne på tværs af sektorer.

Endelig rapporterer ansatte i organisationer med 1-4 ansatte (score på 73,2) også i højere grad end ansatte i organisationer med flere ansatte, at de hjælper kollegaer, der har for meget at lave på deres arbejdsplads (de øvrige organisationsstørrelser har en scorer på mellem 52,9-59,0). Forskellen mellem ansatte i organisationer med 1-4 ansatte er signifikant højere end ansatte i de større organisationer.

Relationer til nærmeste kollegaer fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 17c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for relationer til nærmeste kollegaer fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af relationer til nærmeste kollegaer, viser figur 17c, at ledere (samlet score på 68,2) rapporterer en højere grad af samarbejde med kollegaer sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (den samlede indeksscore på 60,2).

Ledere rapporterer i højere grad, at de ansatte og deres kollegaer er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger (score på 73,6), at de er enige med deres kollegaer om, hvad der er det vigtigste i deres arbejde (score på 61,5), og at de hjælper kollegaer, der har for meget at lave på deres arbejdsplads (score på 66,5), end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på hhv. 66,7, 53,2 og 53,9).

Ledere rapporterer en signifikant bedre relation til nærmeste kollegaer end medarbejdere uden ledelsesansvar på alle tre spørgsmål.

Ledere oplever i højere grad, at der er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt kollegaerne (score på 71,2) sammenlignet med medarbejdere (score på 67,1), forskellen er dog ikke signifikant.

Både ledere og medarbejdere rapporterer generelt en relativt høj grad af samarbejde, når der opstår problemer samt vurderer, at der er en følelse af sammenhold og samhørighed blandt kollegaerne.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer om gode relationer med nærmeste kollegaer, dog en smule lavere end den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark.

Undersøgelsen indikerer, at ansatte inden for miljø- og naturområdet oplever relativt bedre relationer til nærmeste kollegaer sammenlignet med ansatte i de øvrige sektorer. Derudover rapporterer ansatte i de mindre organisationer med 1-4 ansatte relativt bedre relationer til nærmeste kollegaer sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Og endelig rapporterer ledere, at de oplever bedre relationer til nærmeste kollegaer sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Tillid til kollegaer

Tillid er en central forudsætning for et godt samarbejde på arbejdspladser i dag, da det er et vigtigt led i koordineringen af menneskelig adfærd. Tillid er med til at styrke den sociale kapital på arbejdspladsen og i arbejdsgruppen, hvilket har stor betydning for medarbejdernes trivsel og også mulighederne for at håndtere de krav og mulige belastninger, der er i arbejdet.³¹

Tillid til kollegaer bliver i undersøgelsen målt gennem fire spørgsmål:

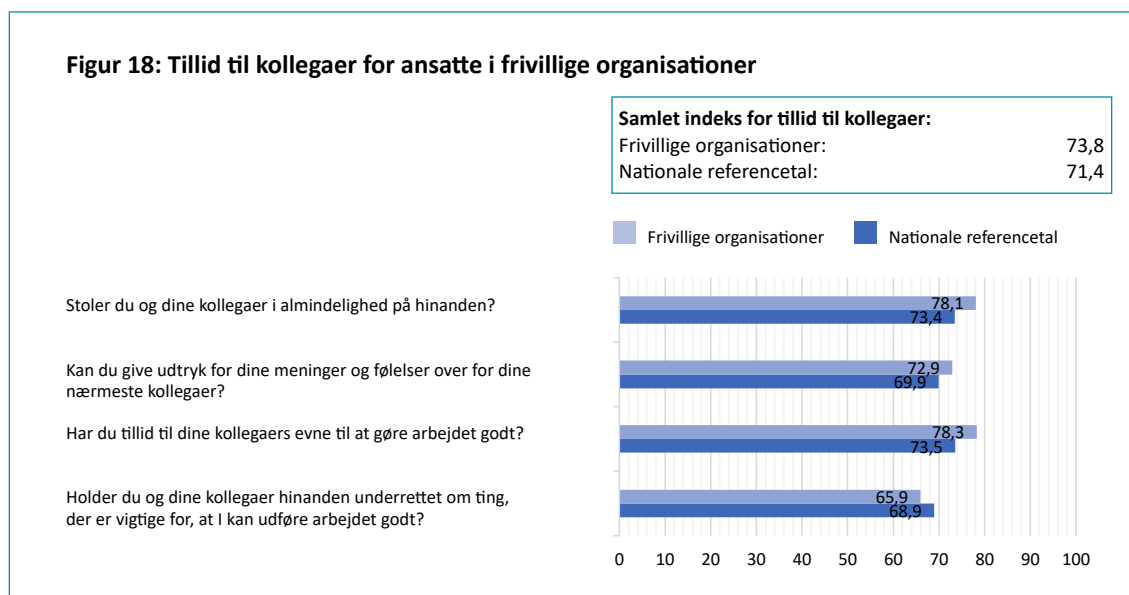
1. Stoler du og dine kollegaer i almindelighed på hinanden?
2. Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kollegaer?
3. Har du tillid til dine kollegaers evne til at gøre arbejdet godt?
4. Holder du og dine kollegaer hinanden underrettede om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

31 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "samarbejde med kollegaer".

Figur 18 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende tillid til kollegaer for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

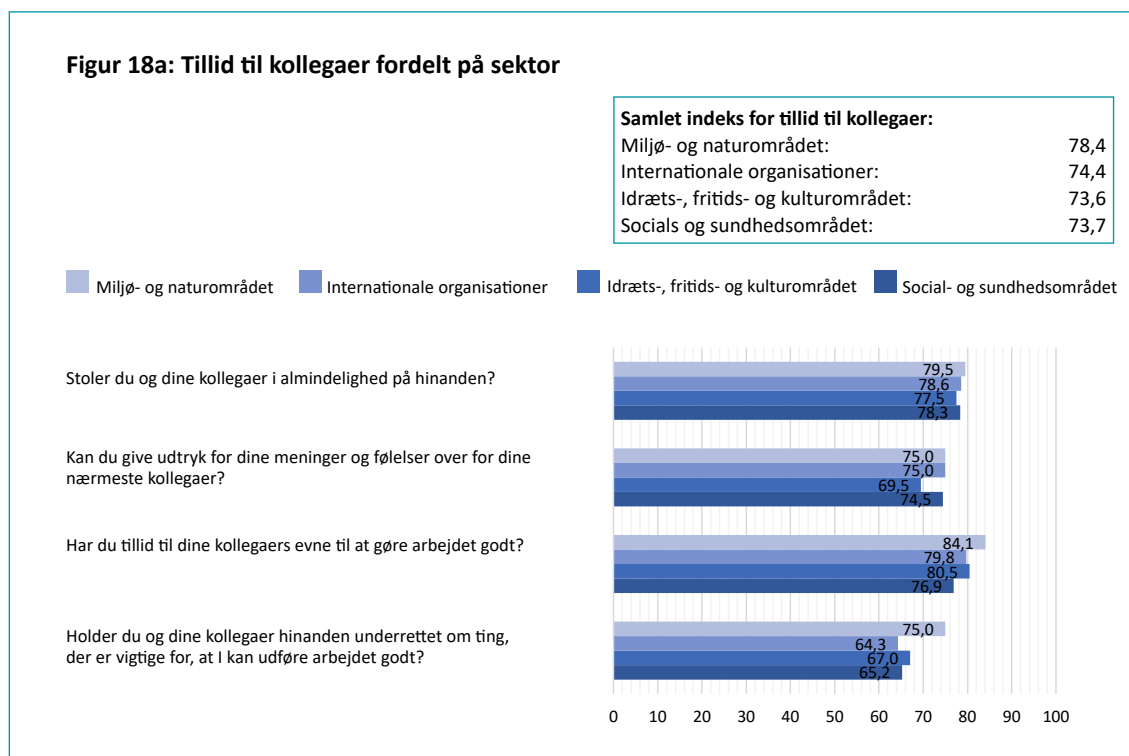


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid til kollegaer, ses det i figur 18, at ansatte i frivillige organisationer generelt rapporterer en høj grad af tillid til kollegaer. Sammenligner vi ansatte i frivillige organisationer med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark, så er den samlede indeksscore for ansatte i frivillige organisationer på 73,8, mens den for den gennemsnitlige lønmodtager er på 71,4. Ansatte i frivillige organisationer rapporterer dermed en lidt højere grad af tillid til kollegaer sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark.

Ansatte i frivillige organisationer oplever i høj grad, at de og deres kollegaer i almindelighed stoler på hinanden (score på 78,1), at de kan give udtryk for deres meninger og følelser over for deres nærmeste kollegaer (score på 72,9), og at de har tillid til deres kollegaers evne til at gøre arbejdet godt (score på 78,3). De oplever i lidt mindre grad, men stadig i relativt høj grad, at de holder hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt (score på 65,9), hvilket også er det eneste spørgsmål, hvor indeksscoren for ansatte i frivillige organisationer er lavere end det nationale referencetal (score på 68,9).

Tillid til kollegaer fordelt på sektor

Figur 18a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for tillid til kollegaer fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid til kollegaer, viser figur 18a, at ansatte på tværs af sektorer rapporterer en høj grad af tillid til kollegaer, da den samlede indeksscore for sektorerne er mellem 73,6-78,4, hvor det er ansatte inden for miljø- og naturområdet, der har den højeste score på 78,4.

Ansatte på tværs af sektorer oplever generelt, at kollegaerne i almindelighed stoler på hinanden, da scoren på tværs af sektorerne er mellem 77,5-79,5.

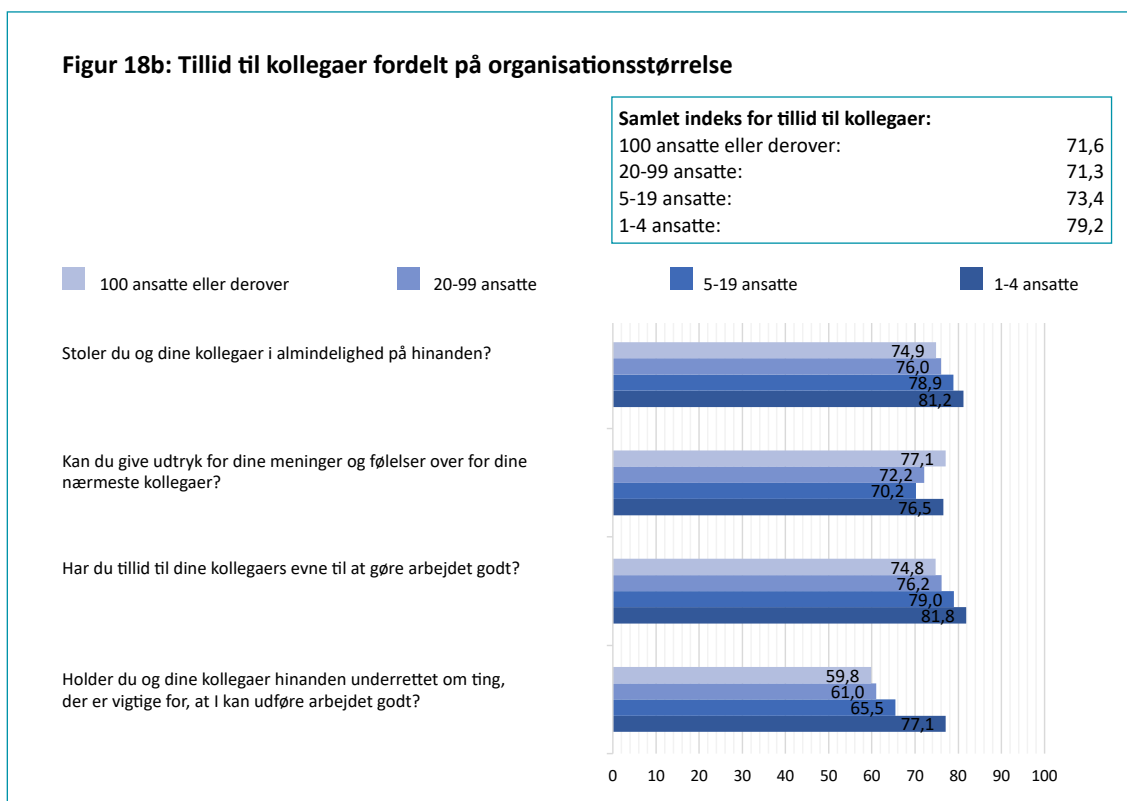
På spørgsmålet vedrørende om, de kan give udtryk for deres meninger og følelser over for deres nærmeste kollegaer, oplever ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 69,5) i lidt lavere grad end ansatte i de øvrige sektorer (score mellem 74,5-75,0), at de kan give udtryk for deres meninger og følelser.

Ansatte på tværs af sektorer har i høj grad tillid til deres kollegaers evne til at gøre deres arbejde godt. Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer den højeste score på 84,1, mens ansatte inden for social- og sundhedsområdet rapporterer den laveste score på 76,9.

Ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer, at de i højere grad holder hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt (score på 75,0) end ansatte i de øvrige sektorer (hvis score er mellem 64,3-67,0). Forskellen er dog ikke signifikant forskellig.

Tillid til kollegaer fordelt på organisationsstørrelse

Figur 18b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for tillid til kollegaer fordelt på organisationsstørrelse, hvor organisationsstørrelse er målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid til kollegaer, viser figur 18b, at ansatte i organisationer med 1-4 ansatte (samlet score på 79,2) rapporterer en højere grad af tillid til kollegaer sammenlignet med ansatte i de øvrige organisationsstørrelser (den samlede indeksscore for ansatte i de øvrige størrelser organisationer er mellem 71,3-73,4). Generelt på tværs af organisationsstørrelse rapporterer ansatte en høj grad af tillid til kollegaer.

På spørgsmålene, om de og kollegaerne i almindelighed stoler på hinanden, om de kan give udtryk for deres meninger og følelser over for deres nærmeste kollegaer, og om de har tillid til deres kollegaers evne til at gøre arbejdet godt, rapporterer alle uanset størrelsen på den organisation, de er ansat i, en relativ høj grad af tillid med mindre variationer på tværs af organisationsstørrelse.

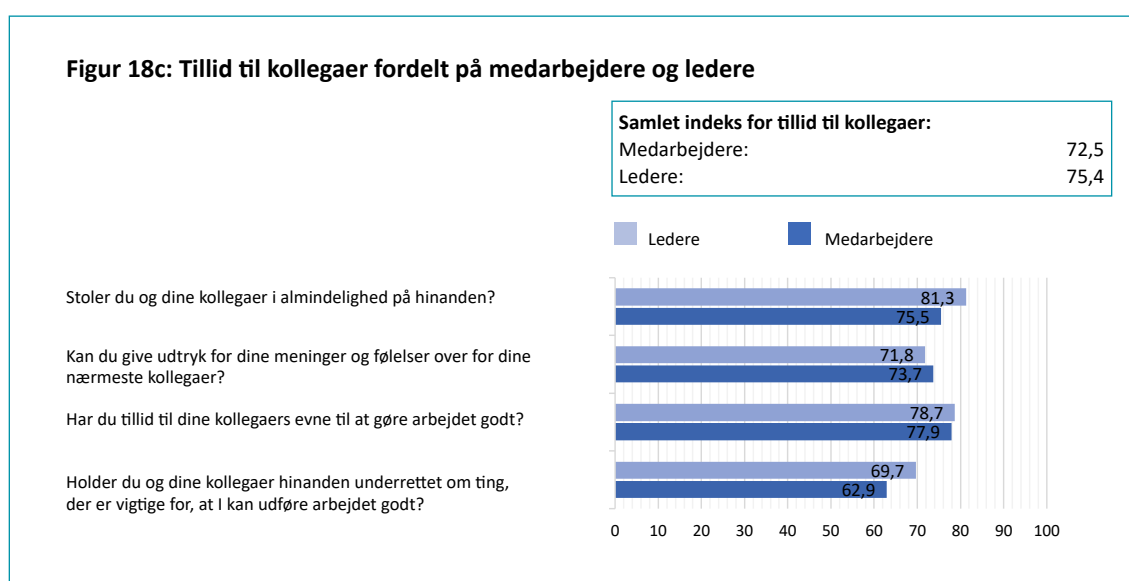
På sidste spørgsmål vedrørende, om de holder hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt, er vurderingen fra ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte (score på 77,1) signifikant højere end vurderingen fra ansatte i de større organisationer (score mellem 59,8-65,5).

Der er generelt en høj tillid til kollegaer uanfægtet organisationsstørrelse – dog oplever

ansatte i de mindre organisationer i højere grad at blive underrettet om ting, der er vigtige for, at de kan udføre deres arbejde godt.

Tillid til kollegaer fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 18c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for tillid til kollegaer fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid til kollegaer, viser figur 18c, at både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer en høj grad af tillid til kollegaer. Ledere (samlet score på 75,4) rapporterer en lidt højere grad af tillid til kollegaer sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (den samlede indeksscore er på 72,5).

Ledere rapporterer i højere grad, at de og deres kollegaer i almindelighed stoler på hinanden (score på 81,3), end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 75,5). Forskellen mellem ledere og medarbejdere er dog ikke signifikant forskellig. Ledere og medarbejdere stoler i almindelighed i høj grad på hinanden.

På andet spørgsmål vedrørende, om de kan give udtryk for deres meninger og følelser over for deres nærmeste kollegaer, scorer medarbejdere uden ledelsesansvar den højeste score på 73,7, mens scoren for ledere er på 71,8, men forskellen er ikke statistisk signifikant.

Ledere og medarbejdere scorer hhv. 78,7 og 77,9 på spørgsmålet, om de oplever at have tillid til deres kollegaers evne til at gøre arbejdet godt, hvorfor ledere og medarbejdere i lige høj grad oplever at have tillid til deres kollegaers evner.

Endelig oplever ledere i højere grad end medarbejdere uden ledelsesansvar, at de og deres kollegaer holder hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt. Scoren for ledere er på 69,7, mens den for medarbejdere er på 62,9, men forskellen er ikke statistisk signifikant.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever i lidt højere grad end den gennemsnitlige lønmodtager at have tillid til nærmeste kollegaer. Vi finder ikke, at der er forskel på tilliden til kollegaerne på tværs af sektorer. Vi finder heller ikke den store forskel på tværs af organisationsstørrelsen – dog oplever ansatte i de mindre organisationer i højere grad, at de holder hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt, sammenlignet med ansatte i de større organisationer. Vi finder ingen signifikante forskelle på tværs af ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar ift. relationer til kollegaer.

4.5 Samarbejde med frivillige

Samarbejde med frivillige er noget, der er særegent for denne branche. Samarbejde med frivillige består af flere aspekter vedrørende arbejdet med frivillige. Et aspekt handler om, hvorvidt medarbejderne, der arbejder med frivillige, møder forståelse fra ledelsen ift., hvor meget tid det kræver at fastholde, lede og rekruttere frivillige, samt oplever at have den fornødne tid til arbejdet med frivillige. Et andet aspekt handler om, hvorvidt arbejdet med frivillige giver motivation og energi i arbejdet. Det at arbejde med frivillige kan både være med til at give en masse energi, da de frivilliges engagement kan smitte af på medarbejdernes. Omvendt har vi i vores arbejde med en lang række frivillige organisationer også oplevet eksempler på, at det at arbejde med frivillige kan være krævende, og at det kan være svært at sætte grænser for nogle frivillige.

Gode relationer til frivillige kan ligesom alle de andre typer af relationer på arbejdspladsen være med til at styrke den sociale kapital, hvilket er en væsentlig faktor i arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø.³²

I undersøgelsen bliver samarbejdet med frivillige målt ud fra følgende spørgsmål:³³

1. Møder du forståelse fra din ledelse for, at kontakten med frivillige kan være tidskrævende?
2. Hvor ofte føler du, at arbejdet med frivillige giver energi?
3. Må du sommetider nedprioritere den tid, du bruger på kontakten med de frivillige?
4. Hvor ofte føler du, det er svært at sætte grænser for de frivillige?

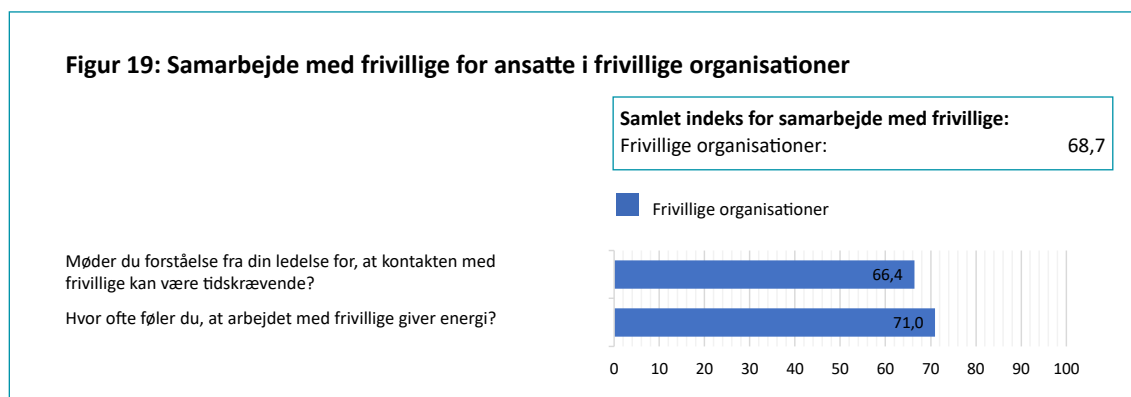
Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'Aldrig/næsten aldrig' (0), 'Sjældent' (25), 'Sommetider' (50), 'Ofte' (75) eller 'Altid' (100).

³² Annette Meng, Thomas Clausen, Katrine Dinitzen, Vilhelm Borg (2018): '*Social kapital, trivsel og effektivitet*', Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø.

³³ Bemærk at disse besvarelser kun vedrører ansatte, der har en direkte kontakt med frivillige.

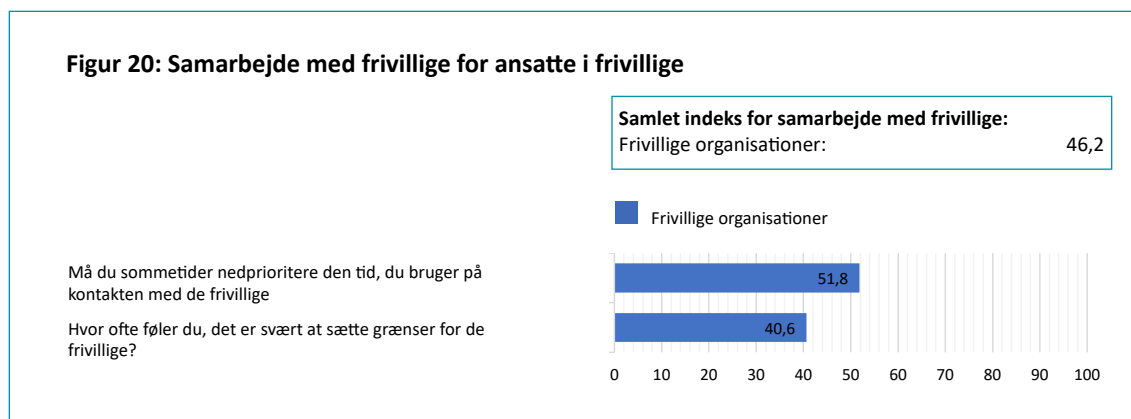
Figur 19 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for to af spørgsmålene vedrørende samarbejde med frivillige for ansatte i frivillige organisationer. Disse spørgsmål indgår i NFA's undersøgelse, hvorfor der ikke er et branchegennemsnit at sammenligne med. Bemærk at en høj score er 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 19, at ansatte i frivillige organisationer generelt rapporterer et godt samarbejde, da den samlede indeksscore er på 68,7.

Ansatte i frivillige organisationer oplever en relativ stor forståelse fra deres ledelse om, at kontakten med frivillige kan være tidskrævende (score på 66,4). De ansatte oplever også i høj grad, at arbejdet med frivillige ofte giver energi (score på 71,0).

Figur 20 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de resterende to spørgsmål vedrørende samarbejde med frivillige for ansatte i frivillige organisationer. Bemærk at en lav score er 'godt'.



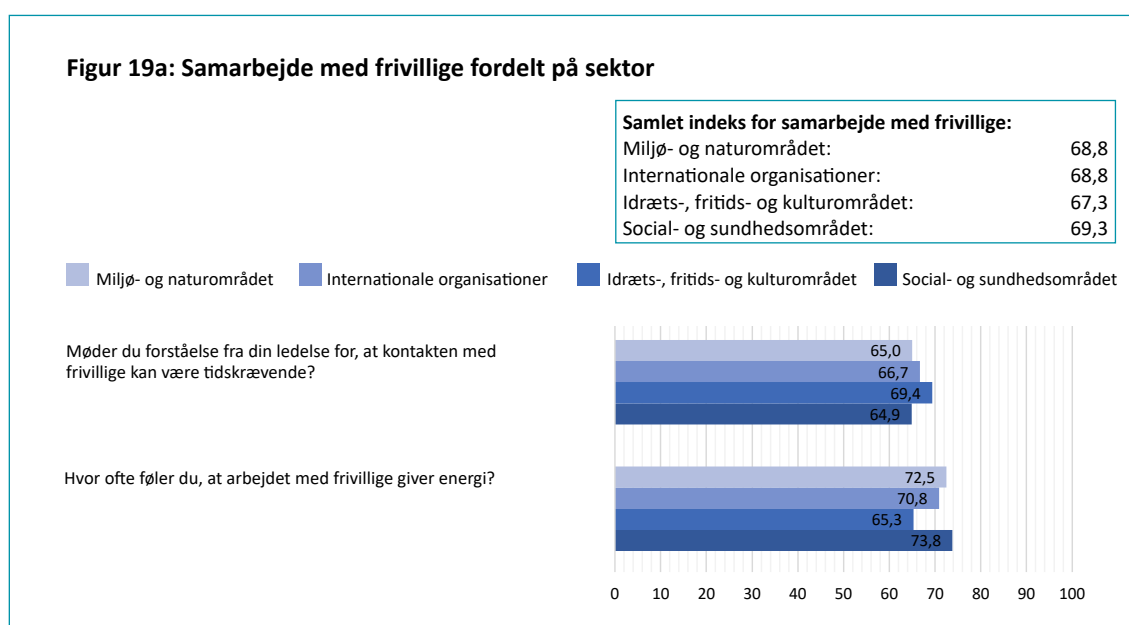
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den laveste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 20, at ansatte i frivillige organisationer i nogen grad rapporterer udfordringer i samarbejdet med frivillige, da den samlede score er på 46,2.

Ansatte oplever sommetider, at de må nedprioritere den tid, de bruger på kontakten med frivillige (score på 51,8). De føler i lidt lavere grad, at det er svært at sætte grænser for frivillige (score på 40,6).

Ansatte i frivillige organisationer oplever i høj grad, at arbejdet med frivillige giver energi, og at ledelsen har forståelse for, at arbejdet kan være tidskrævende – dog oplever nogle også, at de må nedprioritere den tid, de bruger på kontakten til frivillige.

Samarbejde med frivillige fordelt på sektor

Figur 19a og 20a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for samarbejdet med frivillige fordelt på sektor. Bemærk at en høj score er 'godt'.



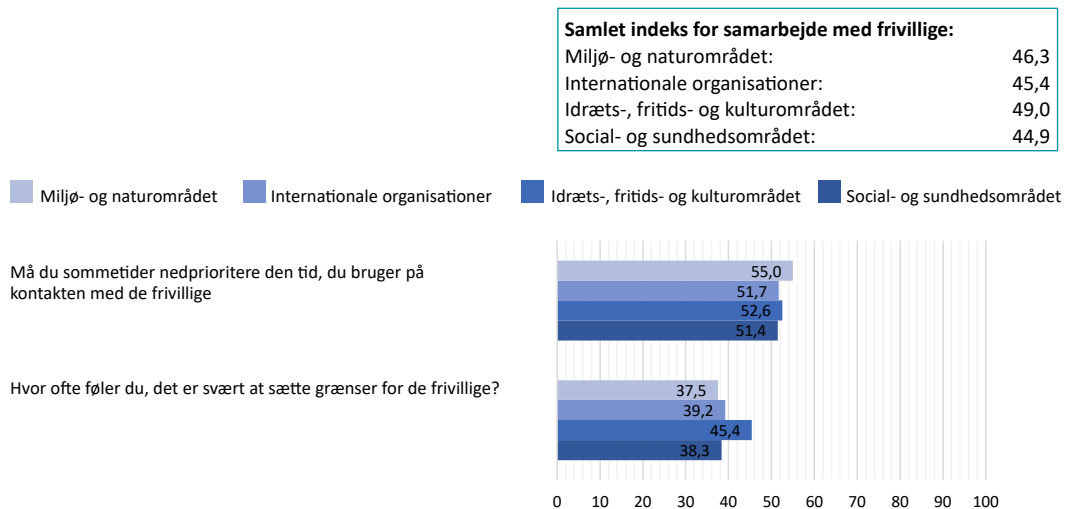
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 19a, at ansatte på tværs af sektorer generelt rapporterer en høj score, da den samlede indeksscore er mellem 67,3-69,3.

Ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet rapporterer i lidt højere grad, at de møder forståelse fra deres ledelse for, at kontakten med frivillige kan være tidskrævende (score på 69,4), sammenlignet med ansatte inden for de øvrige sektorer (score mellem 64,9-66,7). Generelt rapporterer ansatte på tværs af sektorer dog en relativt høj forståelse fra ledelsen.

Ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet rapporterer omvendt i lidt lavere grad, at arbejdet med frivillige altid giver energi (score på 65,3), sammenlignet med

ansatte inden for de øvrige sektorer (score mellem 70,8-73,8). Igen rapporterer ansatte på tværs af sektorer dog en relativt høj score, hvorfor arbejdet med frivillige ofte i høj grad giver energi.

Figur 20a: Samarbejde med frivillige fordelt på sektor



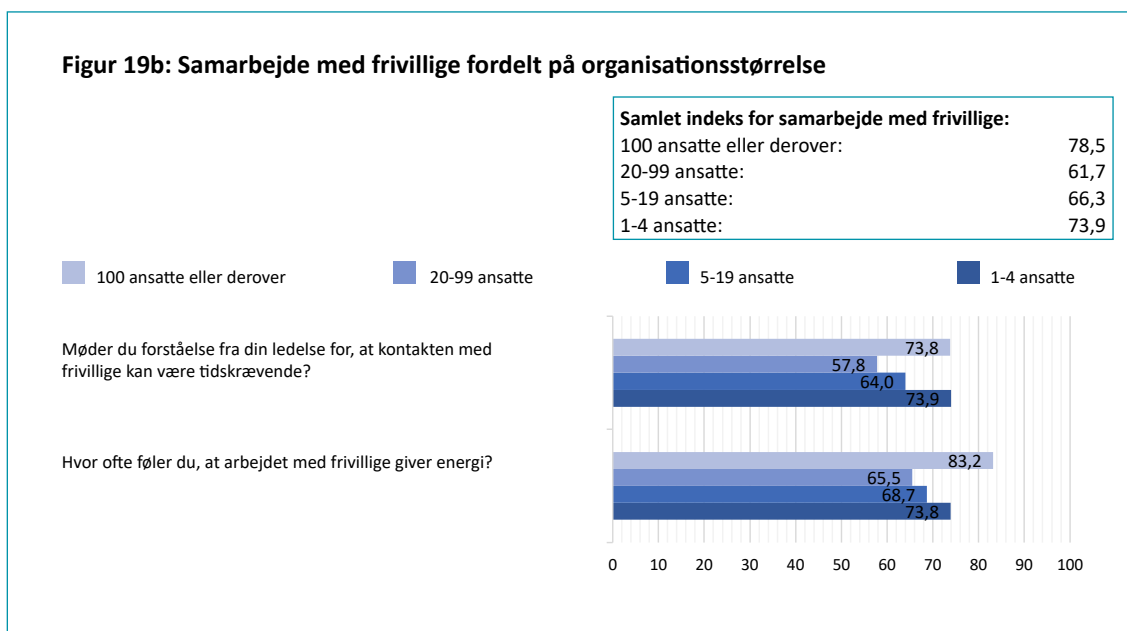
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den laveste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 20a, at ansatte på tværs af sektorer i nogen grad rapporterer udfordringer i samarbejdet med frivillige, da den samlede score er mellem 44,9-49,0.

Ansatte på tværs af sektorer rapporterer, at de sommetider må nedprioritere den tid, de bruger på kontakten med de frivillige (score mellem 51,4-55,0).

Ansatte inden for idræts-, fritids- og kulturområdet (score på 45,4) oplever i lidt højere grad end ansatte inden for de øvrige sektorer (score mellem 37,5-39,2), at de ofte føler, at det kan være svært at sætte grænser for de frivillige.

Samarbejde med frivillige fordelt på organisationsstørrelse

Figur 19b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på samarbejdet med frivillige fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede medarbejdere i organisationen.

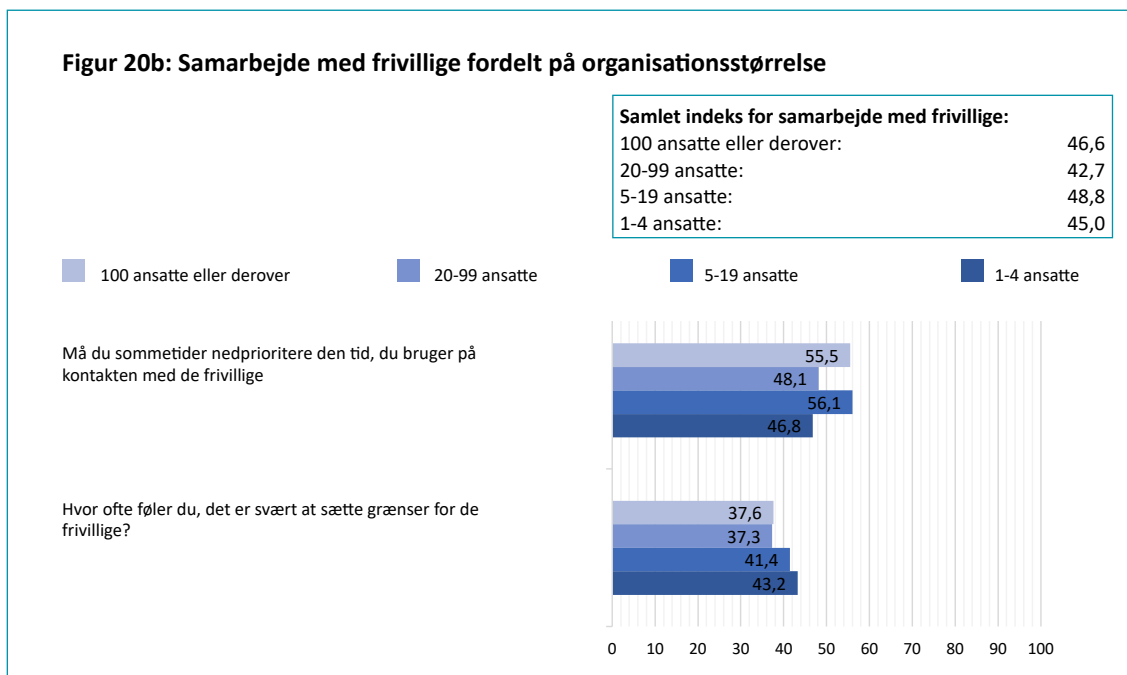


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 19b, at ansatte i de mindste og de største organisationer rapporterer en højere score (samlet score på hhv. 73,9 og 78,5), sammenlignet med ansatte i de mellemste organisationer (samlet score på 61,7-66,3).

Ansatte i de mindste og de største organisationer rapporterer i højere grad, at de møder forståelse fra deres ledelse for, at kontakten med frivillige kan være tidskrævende (score på 73,9 og 73,8), sammenlignet med ansatte i de mellemste organisationer (score på 57,8 for ansatte i organisationer med 20-99 ansatte og på 64,0 for ansatte i organisationer med 5-19 ansatte). Ansatte i organisationer med 1-4 ansatte og flere end 100 ansatte rapporterer en signifikant højere forståelse fra ledelsen.

Ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer i højere grad, at arbejdet med frivillige giver energi (score på 83,2), sammenlignet med ansatte i de mindre organisationer (score mellem 65,5-73,8). Ansatte på tværs af organisationsstørrelse rapporterer dog en relativt høj score, hvorfor arbejdet med frivillige ofte i høj grad giver energi.

Figur 20b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på samarbejdet med frivillige fordelt på organisationsstørrelse målt på antallet af lønnede medarbejdere i organisationen. Bemærk at her er en lav score 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den laveste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 20b, at ansatte på tværs af organisationsstørrelse i nogen grad rapporterer udfordringer i samarbejdet med frivillige, da den samlede score er mellem 42,7-48,8.

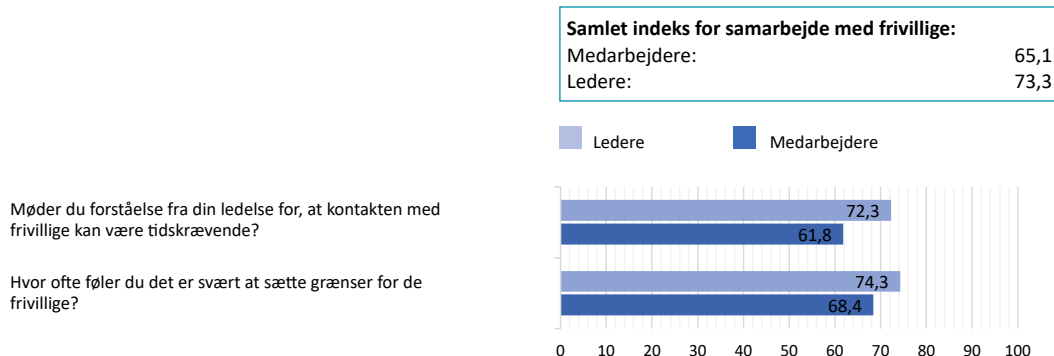
Ansatte i organisationer med 5-19 ansatte og med 100 eller flere ansatte oplever i højere grad, at de sommetider må nedprioritere den tid, de bruger på kontakten med de frivillige (score på hhv. 56,1 og 55,5) sammenlignet med ansatte i de øvrige organisationsstørrelser (score på mellem 46,8-48,1).

Ansatte i organisationer med 20-99 ansatte og 100 eller flere ansatte oplever i lidt lavere grad, at de ofte føler, at det kan være svært at sætte grænser for de frivillige (score på hhv. 37,6 og 37,3) sammenlignet med ansatte i organisationer med 5-19 ansatte og 1-4 ansatte (score på hhv. 41,4 og 43,2), hvilket kan indikere, at det opleves sværere at sætte grænser i de mindre organisationer.

Samarbejde med frivillige fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 19c og 20c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for samarbejdet med frivillige fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar. Bemærk at i figur 19c herunder er en høj score 'godt'.

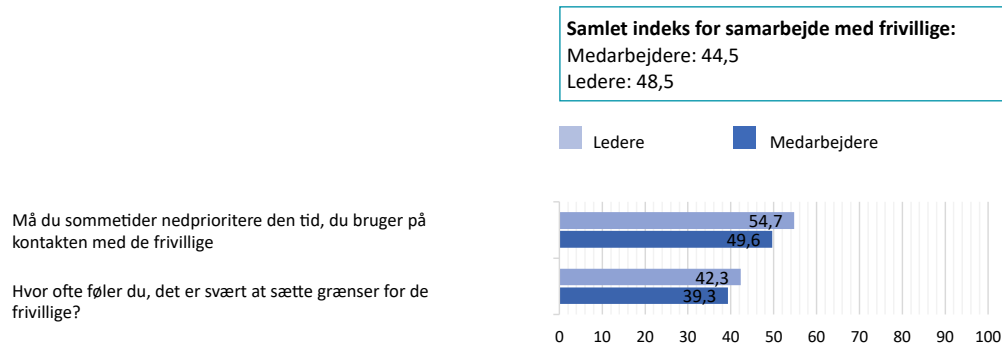
Figur 19c: Samarbejde med frivillige fordelt på medarbejdere og ledere



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 19c, at ledere rapporterer en højere samlet score på 73,3, sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar med en samlet score på 65,1.

Ledere rapporterer i højere grad, at de møder forståelse fra deres ledelse for, at kontakten med frivillige kan være tidskrævende (score på 72,3), sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 61,8), hvilket er statistisk signifikant. Ledere rapporterer også i højere grad, at arbejdet med frivillige giver energi (score på 74,3) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 68,4). Ansatte på tværs af organisationsstørrelse rapporterer dog en relativt høj score, og forskellen mellem ledere og medarbejdere er ikke statistisk signifikant.

Figur 20c: Samarbejde med frivillige fordelt på medarbejdere og ledere



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den laveste grad af godt samarbejde med frivillige, ses det i figur 20c, at ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar i nogen grad rapporterer udfordringer i samarbejdet med frivillige, da den samlede score er på hhv. 48,5 for ledere og 44,5 for medarbejdere.

Medarbejdere uden ledelsesansvar over andre lønnede medarbejdere oplever i lavere grad, at de sommetider må nedprioritere den tid, de bruger på kontakten med de frivillige (score på 49,6), sammenlignet med ledere (score på 54,7). Dog oplever både ledere og medarbejdere, at de i nogen grad må nedprioritere tiden på frivillige. Medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer også i lidt lavere grad, at de ofte føler, at det kan være svært at sætte grænser for de frivillige (score på 39,3), sammenlignet med ledere (score på 42,3).

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever at arbejdet med frivillige giver energi. De oplever også, at ledelsen i høj udstrækning har forståelse for, at arbejdet med frivillige er tidskrævende. Omvendt oplever mange også at måtte nedprioritere den tid, de bruger på de frivillige, og oplever i lavere grad, at det er svært at sætte grænser for de frivillige. Vi finder i undersøgelsen ikke signifikante forskelle på tværs af sektorer eller ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar. Ansatte i både de helt små og i de helt store organisationer oplever i højere grad forståelse fra ledelsen om, at arbejdet med frivillige er tidskrævende, end ansatte i mellemstørrelsesorganisationerne.

4.6 Bestyrelsessamarbejde

I frivillige organisationer har bestyrelsen ofte en væsentlig og en ledende funktion i organisationerne. I en undersøgelse om det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer finder vi det derfor væsentligt at inddrage spørgsmål vedrørende ledelsens samarbejde med bestyrelsen.³⁴ Bestyrelsesarbejdet er i denne undersøgelse inddelt i to fokuspunkter, som dels er ledelsens vurdering af bestyrelsens arbejde ift. at arbejde strategisk og sætte realistiske mål for organisationens arbejde og dels ledelsens vurdering af bestyrelsens ledelseskvalitet over for ledelsen i organisationen.

For at afdække ovenstående er der i undersøgelsen blevet stillet følgende spørgsmål til ledere, hvis overordnede er en bestyrelse:

1. Bestyrelsen har realistiske forventninger til målopfyldelse?
2. Bestyrelsen er klædt på til at lede organisationen?
3. Bestyrelsen arbejder strategisk?
4. Bestyrelsen er god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
5. Bestyrelsen prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?
6. Bestyrelsen tager hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når træffes beslutninger?
7. Bestyrelsen har forståelse for det arbejde, som medarbejderne udfører?
8. Forholdet mellem bestyrelsen og medarbejderne er præget af gensidig respekt og anerkendelse?

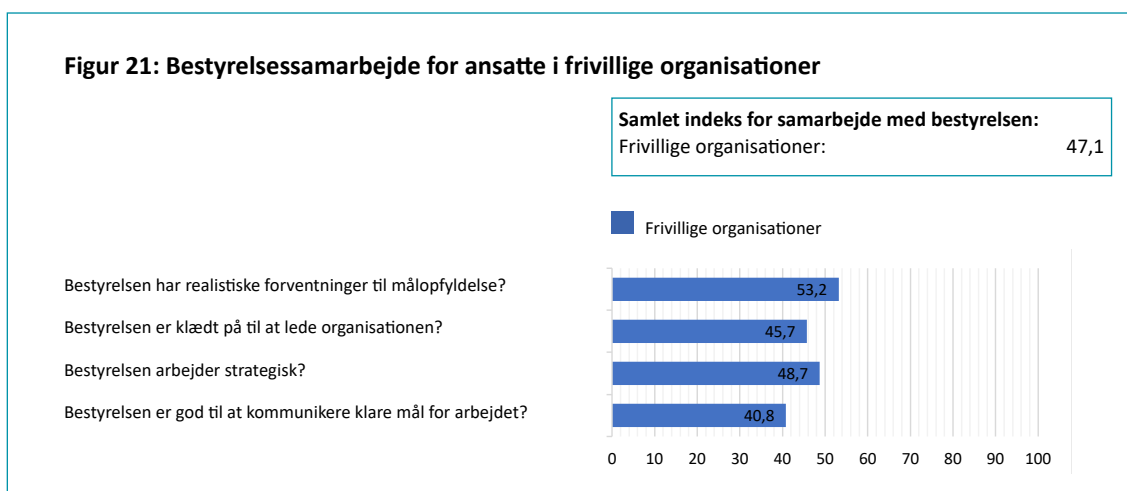
34 De besvarelser, der er gengivet her, er for ledere, der har en bestyrelse direkte over sig.

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Bemærk at dette spørgsmål ikke indgår i NFA's undersøgelse, og derfor er der ikke et branchegennemsnit at sammenligne med.³⁵

Figur 21 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende bestyrelsesarbejde, med fokus på bestyrelsens evne til at sætte mål og arbejde strategisk, for ansatte i frivillige organisationer. Bemærk at her er en høj score 'godt'.

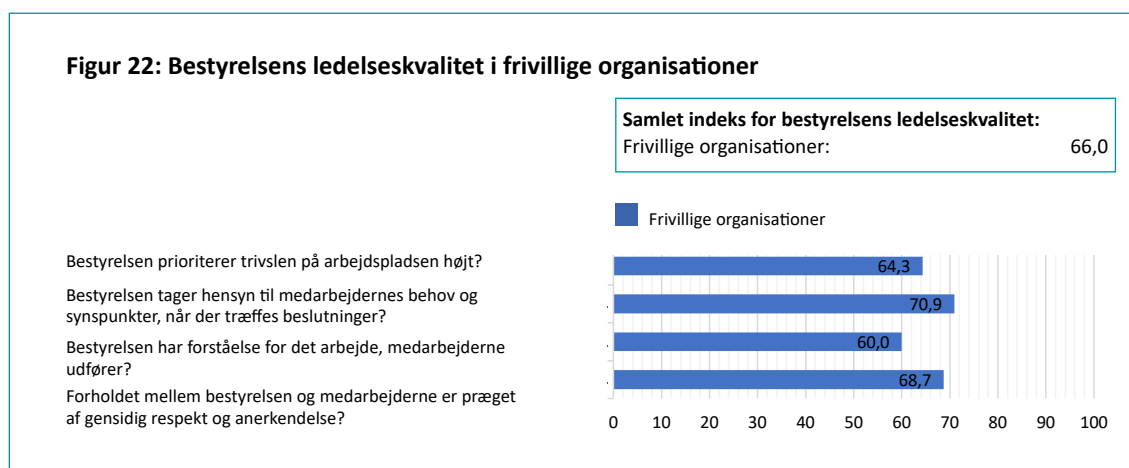


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af bestyrelsens evner til at lede, sætte mål og arbejde strategisk, viser figur 21, at den samlede indeksscore er på 47,1.

Ansatte rapporterer, at bestyrelsen i nogen grad har realistiske forventninger til målopfyldelse (score på 53,2), at bestyrelsen i nogen grad er klædt på til at lede organisationen (score på 45,7) og arbejder strategisk (score på 48,7). Den gennemsnitligt laveste score angives på spørgsmålet vedrørende, om bestyrelsen er god til at kommunikere klare mål for arbejdet (score på 40,8).

³⁵ Det bør også bemærkes, at disse besvarelser kun vedrører ledere, der har en bestyrelse, de refererer til. Derfor er der ikke foretaget sondring mellem ledere og medarbejdere. Derudover er svarandelen for lille til at lave en inddeling af svar på sektorniveau og organisationsstørrelse.

Nedenstående figur 22 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de fire spørgsmål vedrørende bestyrelsesarbejde med fokus på bestyrelsens ledelseskvalitet i frivillige organisationer. Bemærk at her er en høj score 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af bestyrelses ledelseskvalitet, viser figur 22, at den samlede indeksscore er på 66,0, hvorfor ledelseskvaliteten vurderes relativ god.

Ledere rapporterer, at bestyrelsen i høj grad prioriterer trivslen på arbejdspladsen (score på 64,3), at bestyrelsen i høj grad tager hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når der træffes beslutninger (score på 70,9), og at forholdet mellem bestyrelse og medarbejderne er præget af gensidig respekt og anerkendelse (score på 68,7), mens den laveste gennemsnitlige score er på spørgsmålet, om bestyrelsen har forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører (score på 60,0).

Opsummering

Ledere i frivillige organisationer vurderer, at bestyrelsen har en relativt høj grad af ledelseskvalitet over for medarbejderne i organisationen. Omvendt kan det tyde på, at bestyrelsen blot i nogen grad evner det mere strategiske arbejde og at kommunikere og sætte realistiske mål for organisationen.

4.7 Balance mellem arbejde og privatliv

Balance mellem arbejde og privatliv drejer sig om, hvordan medarbejdere føler, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Undersøgelser viser, at hvis man oplever en høj grad af rolleklarhed, indflydelse og social støtte fra både ledere og kollegaer, så er risikoen for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv mindre, mens en høj grad af rollekonflikter og en stor arbejds mængde øger risikoen for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv, hvilket kan påvirke medarbejdernes trivsel.³⁶

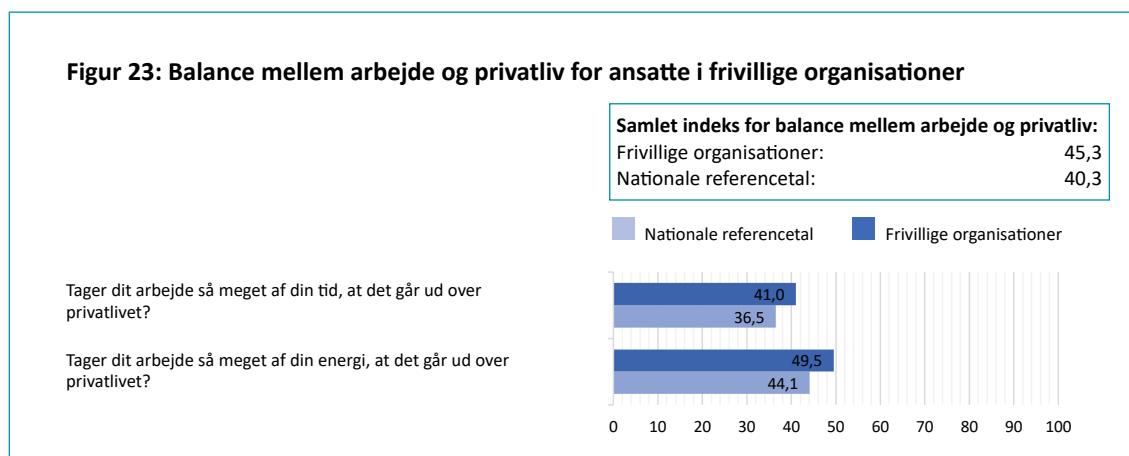
Balance mellem arbejde og privatliv er målt ud fra to spørgsmål:

1. Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?
2. Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 23 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for de to spørgsmål om balance mellem arbejde og privatliv for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at her er en lav score 'godt'.

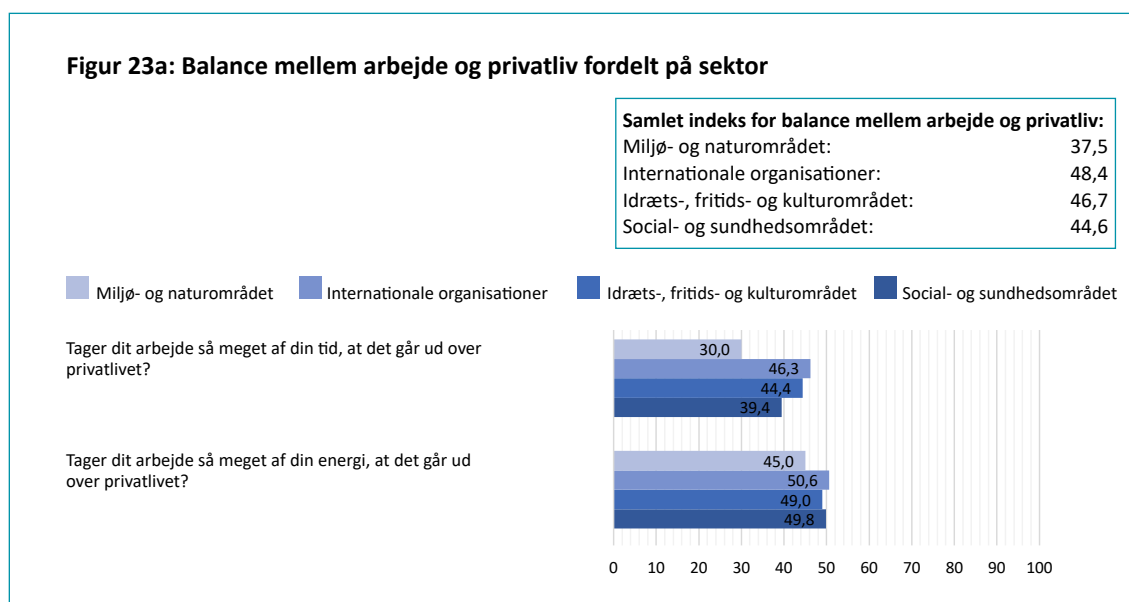


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af konflikter mellem arbejde og privatliv, ses i figur 23, at ansatte i frivillige organisationer gennemsnitligt ikke rapporterer, at arbejdet tager tid eller energi fra privatlivet (scorer hhv. 41,0 og 49,5). Ansatte i frivillige organisationer oplever dog en smule mere konflikt mellem arbejde og privatliv sammenlignet med det nationale gennemsnit (scorer hhv. 36,5 og 44,1).

36 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Trivsel i arbejdet".

Balance mellem arbejde og privatliv fordelt på sektor

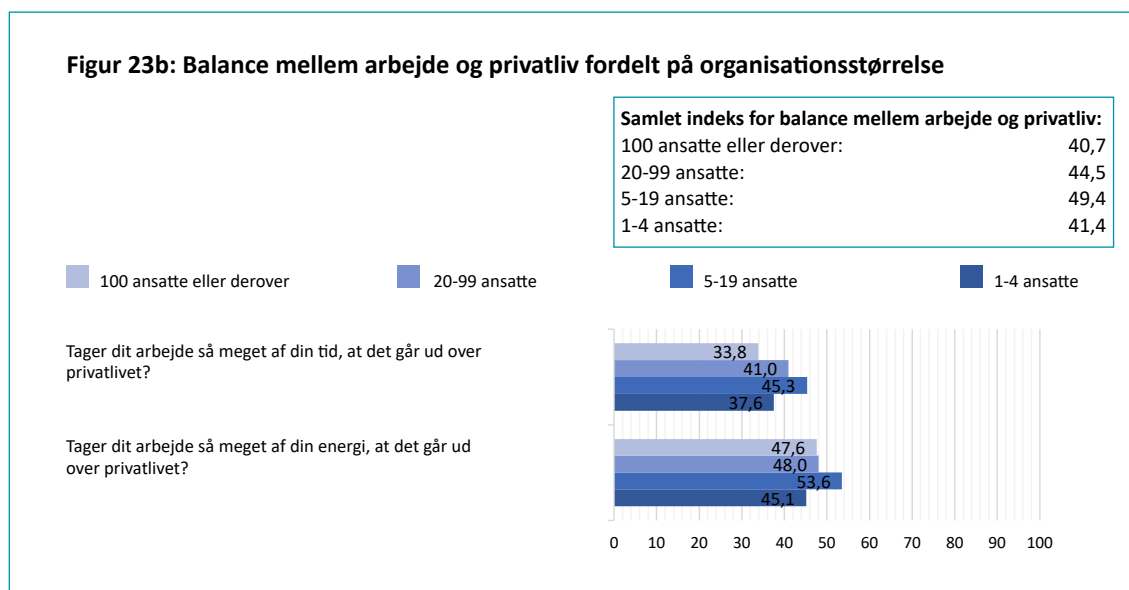
Figur 23a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for balance mellem arbejde og privatliv fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af konflikter mellem arbejde og privatliv, ses i figur 23a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet i lavere grad rapporterer konflikter mellem arbejde og privatliv (samlet score på 37,5) sammenlignet med ansatte inden for de øvrige sektorer (samlet score mellem 44,6-48,4). Generelt rapporterer ansatte på tværs af sektorer ikke konflikter mellem arbejde og privatliv – hverken at arbejdet tager tid eller energi fra privatlivet (scorer hhv. 30,0-46,3 og 45,0-50,6).

Balance mellem arbejde og privatliv fordelt på organisationsstørrelse

Figur 23b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for balance mellem arbejde og privatliv fordelt på organisationsstørrelse, hvor organisationsstørrelse er målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere.

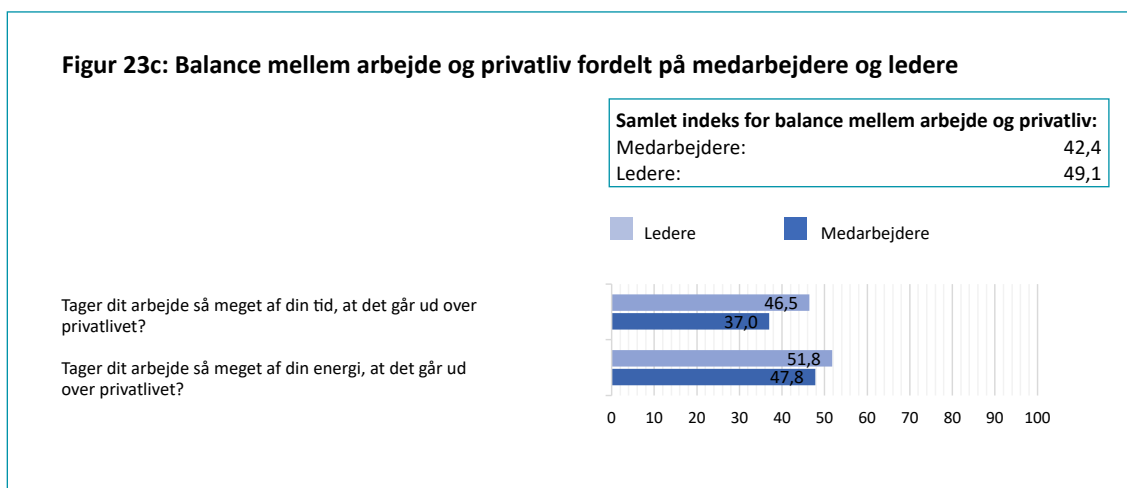


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af konflikter mellem arbejde og privatliv, ses i figur 23b, at ansatte på tværs af organisationsstørrelse ikke rapporterer konflikter mellem arbejde og privatliv (samlet score på 40,7-49,4).

Ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer den laveste grad af konflikt mellem arbejde og privatliv ud fra spørgsmålet, om arbejdet tager tid fra privatlivet (score på 33,8), sammenlignet med ansatte i de mindre organisationer (score mellem 37,6-45,3). Mens ansatte i organisationer med 5-19 ansatte rapporterer den højeste grad af konflikt mellem arbejde og privatliv på spørgsmålet, om arbejdet tager energi fra privatlivet (score på 53,6), sammenlignet med ansatte i de øvrige organisationsstørrelser (score mellem 45,1-48,0). Forskellene er dog ikke signifikante.

Balance mellem arbejde og privatliv fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 23c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for balance mellem arbejde og privatliv fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af konflikter mellem arbejde og privatliv, ses i figur 23c, at ledere rapporterer en højere grad af konflikter mellem arbejde og privatliv (samlet score på 49,1) sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar (samlet score på 42,4).

Medarbejdere uden ledelsesansvar oplever en lavere grad af konflikt mellem arbejde og privatliv, både ift. hvorvidt arbejdet tager tid og energi fra privatlivet (score på hhv. 37,0 og 47,8) sammenlignet med ledere (score på hhv. 46,5 og 51,8). Ledere oplever i signifikant højere grad, at arbejdet tager tid, der går ud over privatlivet, mens forskellen ikke er signifikant højere på andet spørgsmål, om arbejdet tager energi fra privatlivet.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever mindre konflikt mellem arbejde og privatliv sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. En mulig årsag kan være den relativt høje grad af indflydelse i arbejdet (jf. afsnit om indflydelse), da det kan være med til at modvirke konflikt mellem arbejde og privatliv.

Ansatte oplever generelt, at arbejdet i højere grad tager energi og i mindre grad tid, som går ud over privatlivet. Derudover oplever ledere, at arbejdet tager signifikant mere tid fra privatlivet sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

4.8 Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet er et fænomen, der især berører personer, der i kraft af deres arbejde er nødt til at forholde sig til personer, der kan være i vanskelige livssituationer, som f.eks. sygdom, krise eller andre former for udsathed. Frivillige organisationer arbejder med en mangfoldighed af sager og målgrupper, hvorfor følelsesmæssige krav er væsentlige at afdække for denne branche.

Oplevelse af følelsesmæssige krav behøver ikke at relatere sig til direkte personlige kontakter, da de følelsesmæssige belastninger også kan stamme fra indirekte kontakter.

At være udsat for længerevarende, høje følelsesmæssige krav kan betragtes som en arbejdsmæssig belastning. I sådanne tilfælde kan støtte fra ledere og kollegaer bidrage til, at medarbejderne kan håndtere de høje følelsesmæssige krav i arbejdet bedre. Tidligere undersøgelser viser, at høje følelsesmæssige krav øger risikoen for at blive langtidssygemeldt.³⁷

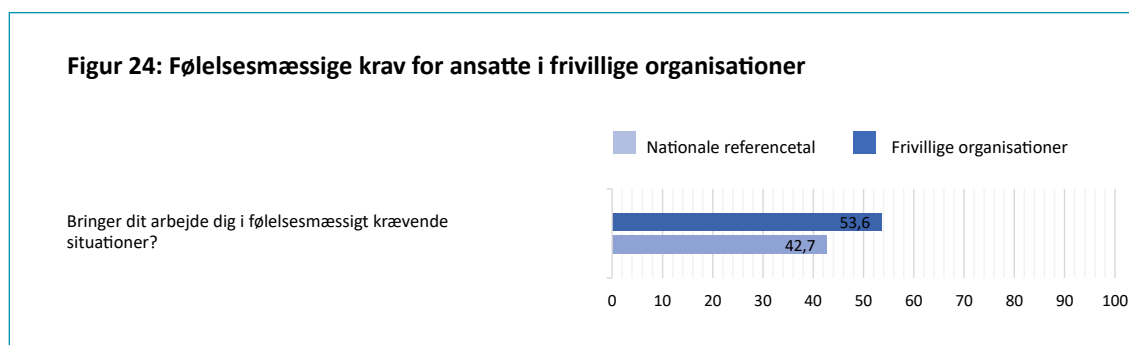
Følelsesmæssige krav er målt ved spørgsmålet:

1. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 24 nedenfor viser indeksscoren for følelsesmæssige krav for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA. Bemærk at en lav score er 'godt'.

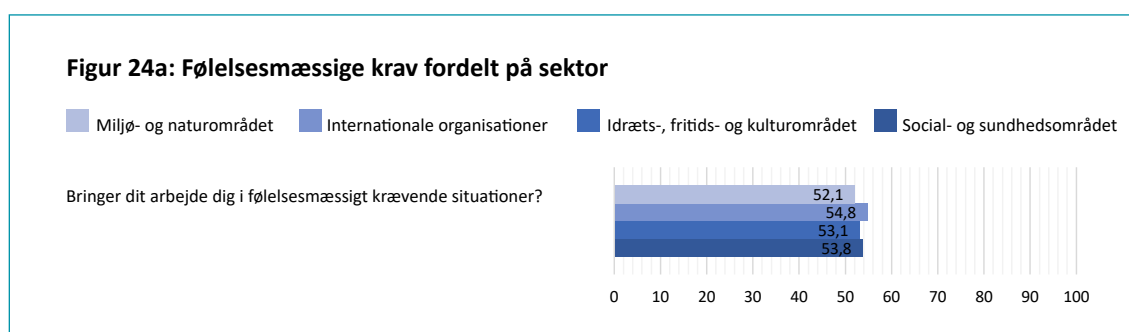


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af 'følelsesmæssige krav', ses i figur 24, at ansatte i frivillige organisationer rapporterer højere følelsesmæssige krav i arbejdet (score på 53,6) end den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark (score på 42,7).

³⁷ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Krav i arbejdet".

Følelsesmæssige krav fordelt på sektor

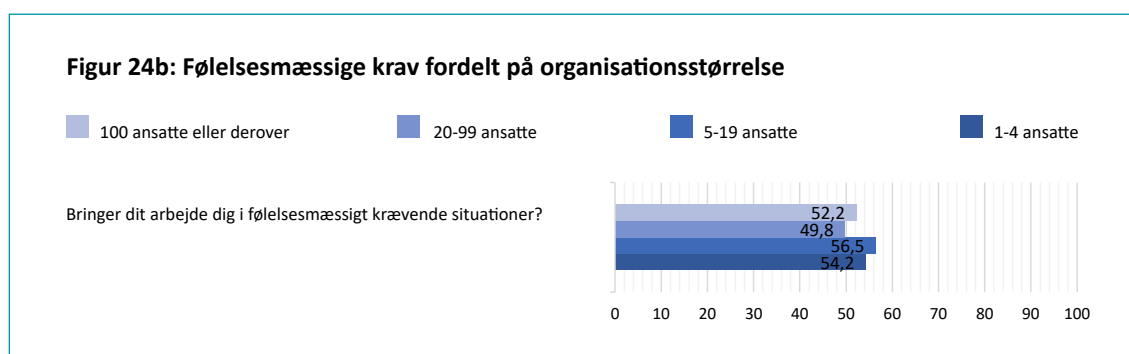
Figur 24a viser indeksscoren på spørgsmålet om følelsesmæssige krav fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af 'følelsesmæssige krav', ses i figur 24a, at ansatte på tværs af sektorer ikke rapporterer høje følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet (score på 52,1-54,8). Vi ser blot nogle små variationer mellem de ansattes rapporteringer på tværs af sektorer og ingen signifikante forskelle.

Følelsesmæssige krav fordelt på organisationsstørrelse

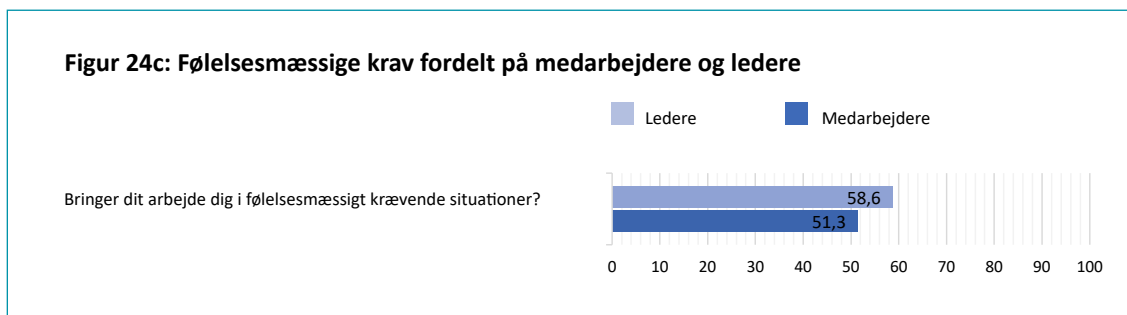
Figur 24b viser indeksscoren på spørgsmålet om følelsesmæssige krav fordelt på organisationsstørrelse, hvor organisationsstørrelse er målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af 'følelsesmæssige krav', ses i figur 24b, at ansatte på tværs af organisationsstørrelse ikke rapporterer høje følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet (score på 49,8-56,5). Vi ser også blot nogle små variationer mellem de ansattes rapporteringer på tværs af organisationsstørrelse og ingen signifikante forskelle.

Følelsesmæssige krav fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 24c viser indeksscoren om følelsesmæssige krav fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af 'følelsesmæssige krav', ses i figur 24c, at ledere rapporterer en smule højere følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet (score på 58,6) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 51,3). Forskellen er dog ikke signifikant højere for ledere. Overordnet rapporterer hverken ledere eller medarbejdere høje følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever i højere grad følelsesmæssige krav i arbejdet end den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Vi finder dog ingen signifikante forskelle, når vi ser på følelsesmæssige krav på tværs af sektorer, organisationsstørrelse eller ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.

4.9 Arbejdsmængde

Arbejdsmængde handler om de krav, der stilles i arbejdet. Arbejdsmængde kan både være, at mængden af arbejdet er stor, at arbejdstagerne har svært ved at følge med, at arbejdet kan være vanskeligt at forudsige og planlægge, og at arbejdstageren pludseligt udsættes for et stort arbejdspress.

Tidligere undersøgelser viser, at arbejdsmængden har en væsentlig betydning for arbejdstagerens trivsel. En arbejdsopgave kan opfattes som en faglig udfordring, hvis arbejdsmængden er tilpas, men kan også føre til dårlig trivsel som f.eks. stress, hvis arbejdsmængden er for stor. Sådanne undersøgelser om det psykosociale arbejdsmiljø viser, at andre forhold, som f.eks. indflydelse og gode relationer til ledere og kollegaer, kan have stor betydning for arbejdstagerens muligheder for at håndtere høje krav i arbejdet.³⁸

³⁸ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Krav i arbejdet".

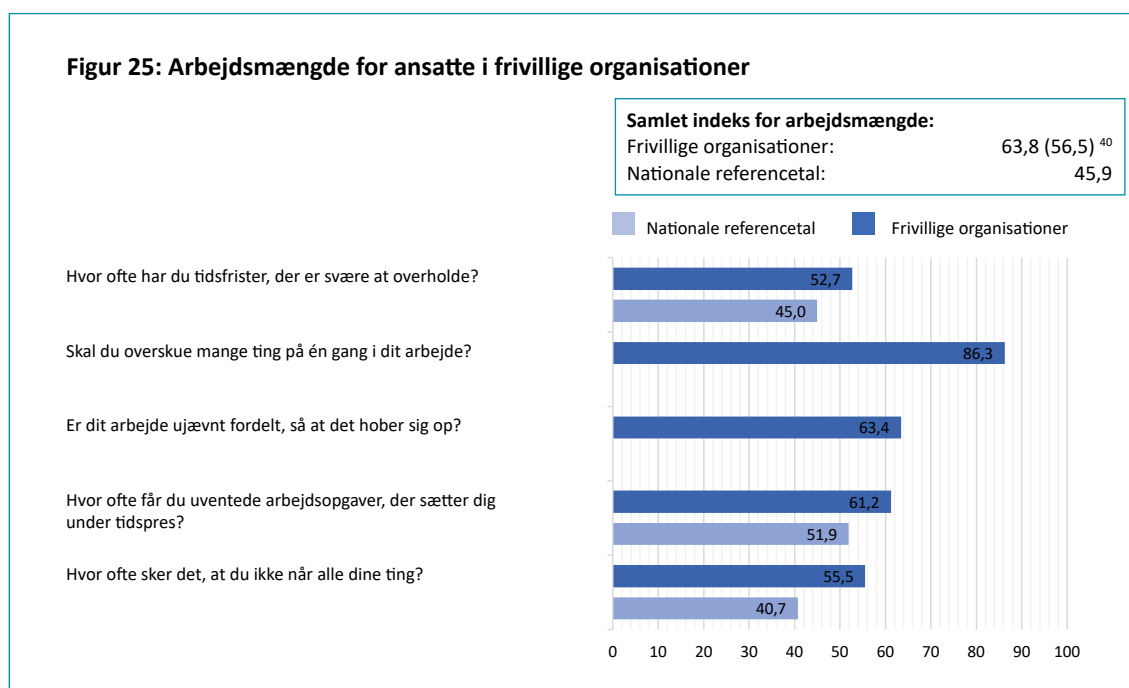
Arbejdsmængde er målt gennem fem spørgsmål:

1. Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?
2. Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?
3. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?
4. Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?
5. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine ting?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Figur 25 nedenfor viser den samlede indeksscore og indeksscoren for spørgsmålene vedrørende arbejdsmængde for ansatte i frivillige organisationer. På tre af spørgsmålene sammenlignes indeksscoren med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.³⁹ Bemærk, at en lav score er 'godt'.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af arbejdsmængde, ses det i figur 25, at ansatte i frivillige organisationer i nogen grad rapporterer en stor arbejdsmængde. Sammenligner vi ansatte i frivillige organisationer med den gennemsnitlige

39 Der findes ingen nationale referencetal fra 2019 på spørgsmålene: 'Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?' Og 'Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?'. Det samlede indekstal i parentes er den score, der kan sammenlignes med det nationale samlede referencetal.

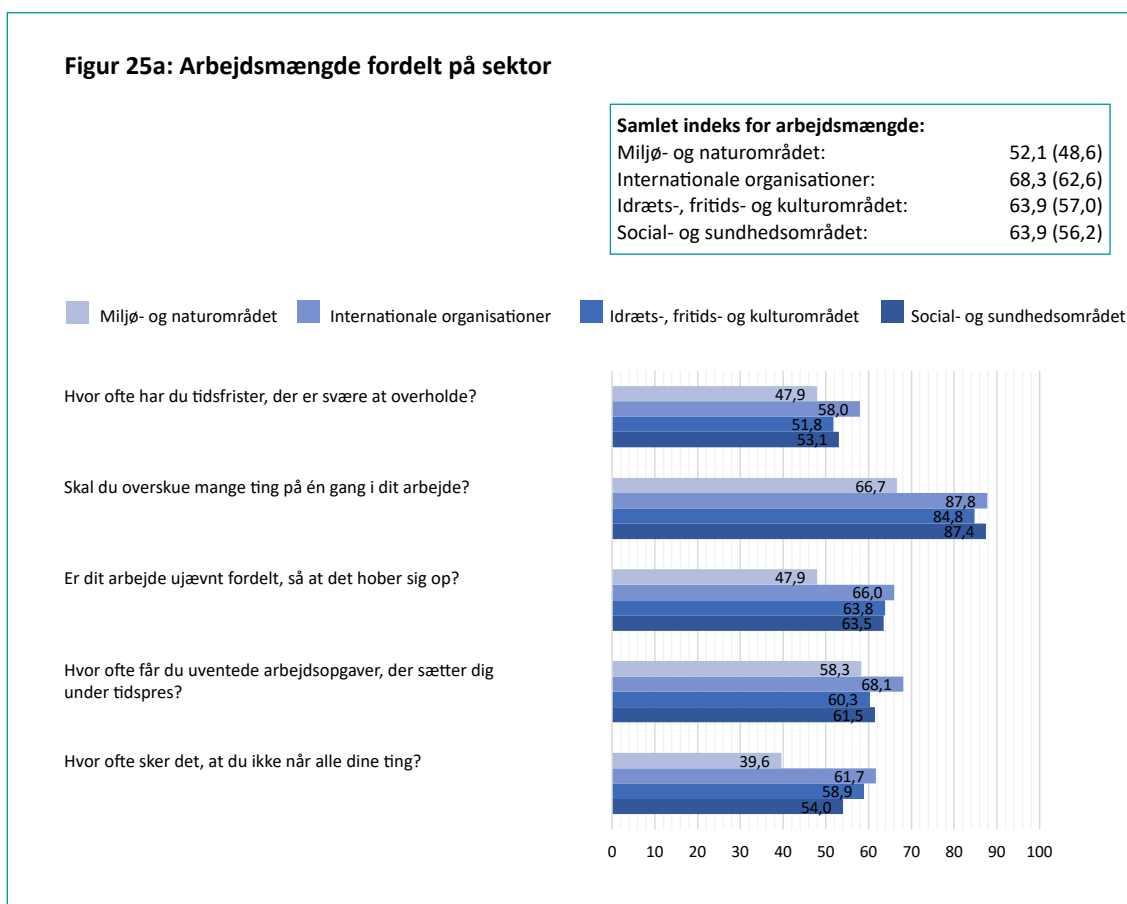
40 Tallet i parentes indikerer det tal, der kan sammenlignes med det nationale referencetal fra NFA's undersøgelse

lønmodtager i Danmark, så rapporterer ansatte i frivillige organisationer (samlet score på 56,5) en relativ højere grad af arbejdsmængde end den gennemsnitlige lønmodtager (samlet score på 45,9).

Ansatte i frivillige organisationer oplever i høj grad, at de skal overskue mange ting på én gang i deres arbejde (score på 86,3). De ansatte rapporterer ikke, at de oplever ofte at have tidsfrister, der er svære at overholde (score på 52,7), og at de ofte ikke når alle deres ting (score på 55,5) – dog er deres rapporteringer højere end de nationale referencetal.

Arbejdsmængde fordelt på sektor

Figur 25a viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for arbejdsmængde fordelt på sektor.



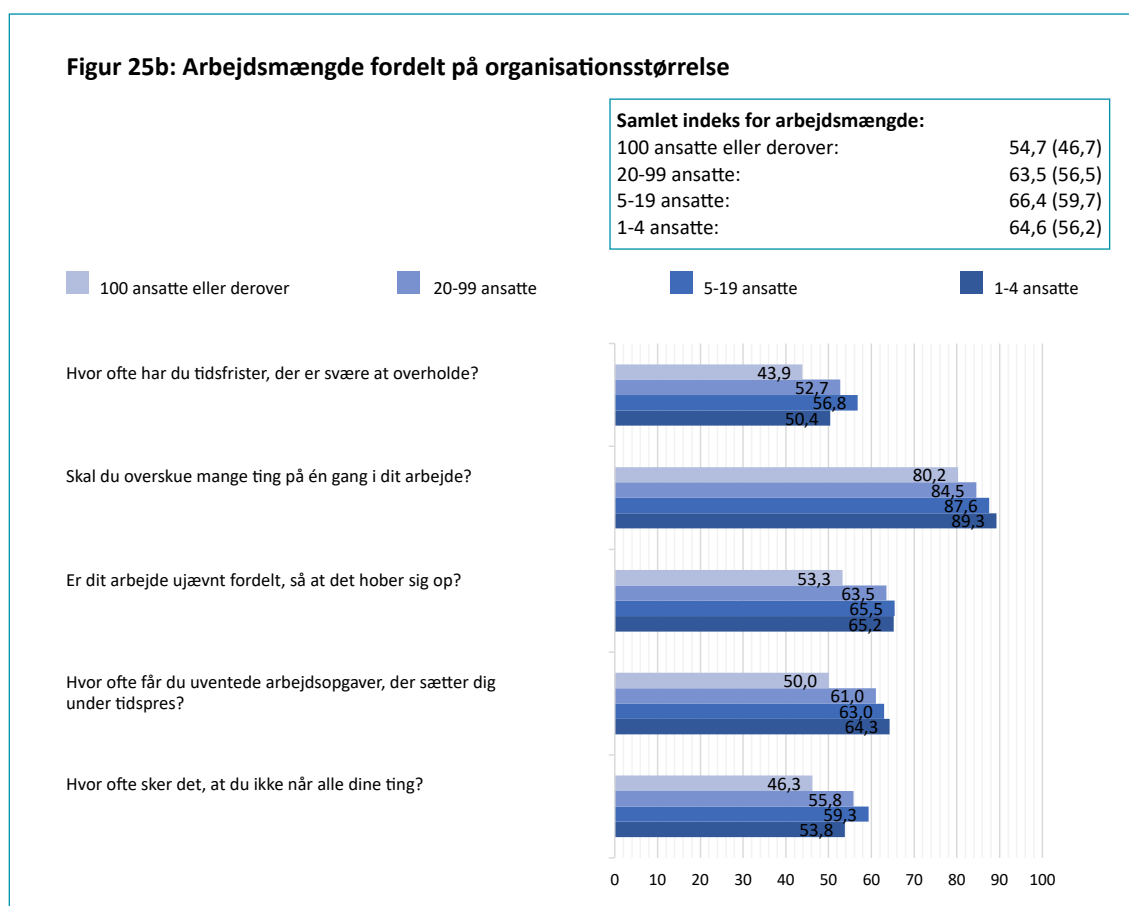
På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af arbejdsmængde, ses det i figur 25a, at ansatte inden for internationale organisationer, idræts-, fritids- og kulturområdet og social- og sundhedsområdet i nogen grad oplever en stor arbejdsmængde (samlet indeksscore på 63,9-68,3).

Ansatte inden for internationale organisationer, idræts-, fritids- og kulturområdet og social- og sundhedsområdet oplever i høj grad, at de skal overskue mange ting på én gang i deres arbejde (score på 84,8-87,8).

Ansatte inden for internationale organisationer, idræts-, fritids- og kulturområdet og social- og sundhedsområdet rapporterer generelt en større arbejdsmængde målt ud fra alle fem variabler, end ansatte inden for miljø- og naturområdet, der ikke rapporterer om en stor arbejdsmængde.

Arbejdsmængde fordelt på organisationsstørrelse

Figur 25b viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for arbejdsmængde fordelt på organisationsstørrelse, hvor organisationsstørrelse er målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af arbejdsmængde, ses det i figur 25b, at ansatte i organisationer 1-99 ansatte i nogen grad rapporterer en stor arbejdsmængde (samlet score mellem 63,5-66,4), mens ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer en relativ mindre arbejdsmængde (samlet indeksscore på 54,7).

Ansatte uanset organisationsstørrelsen, de er ansat i, rapporterer ikke, at de ofte har tidsfrister (score på 43,9-56,8), der svære at overholde, og at det ofte sker, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver (score på 46,3-59,3).

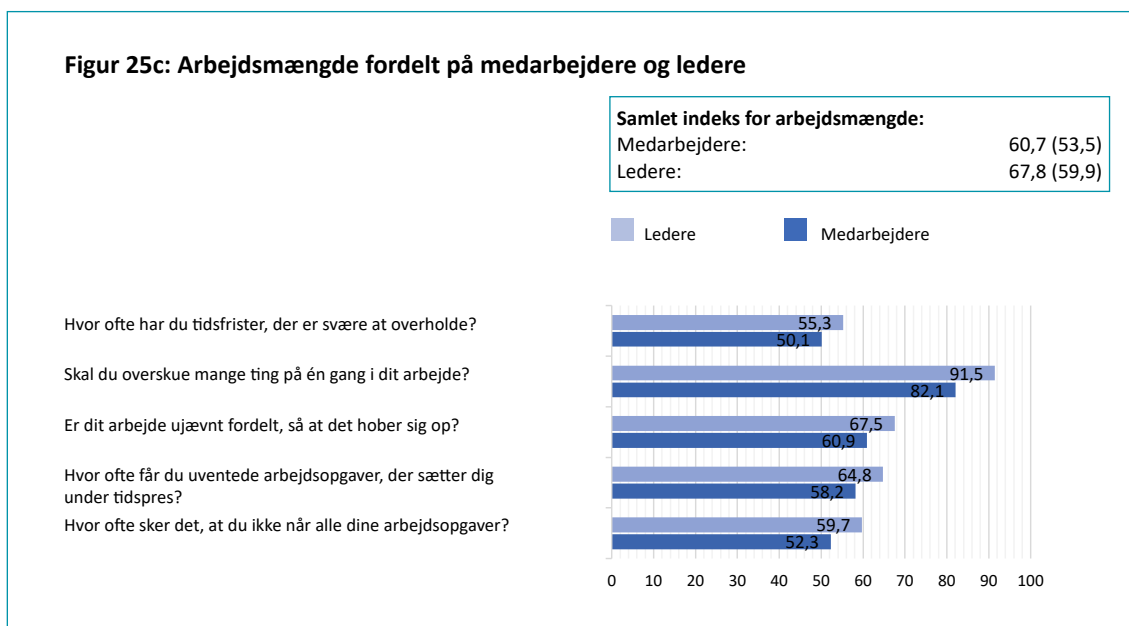
Omvendt oplever ansatte uanset organisationsstørrelsen, de er ansat i, i høj grad at skulle overskue mange ting på én gang i deres arbejde (score på mellem 80,2-89,3).

Ansatte i organisationer med 1-99 ansatte oplever i nogen grad, at deres arbejde er ujævnt fordelt, så det hober sig op (score på mellem 63,5-65,5), og at de ofte får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres (score på mellem 61,0-64,3).

Ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte oplever i lavere grad, at arbejdet er ujævnt fordelt, og at de får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres (score på hhv. 53,3 og 50,0), hvilket er statistisk signifikant.

Arbejdsomængde fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 25c viser den samlede indeksscore samt indeksscoren på hvert spørgsmål for arbejdsomængde fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af arbejdsomængde, ses det i figur 25c, at ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar i nogen grad rapporterer en stor arbejdsomængde (samlet score på hhv. 67,8 og 60,7).

Både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer i lavere grad, at de ofte har tidsfrister, der svære at overholde (score på hhv. 55,3 og 50,1), og at det ofte sker, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver (score på hhv. 59,7 og 52,3).

Omvendt oplever både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar i høj grad at skulle overskue mange ting på én gang i deres arbejde (score på hhv. 91,5 og 82,1), og at deres arbejde er ujævnt fordelt, så det hober sig op (score på hhv. 67,5 og 60,9).

Ledere oplever også i højere grad, at de ofte får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres (score på 64,8), end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på 58,2).

Ledere rapporterer i signifikant højere grad end medarbejdere uden ledelsesansvar, at de skal overskue mange ting på én gang i deres arbejde, at deres arbejde er ujævnt fordelt, så det hober sig op, og at de ofte får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer oplever en større arbejdsmængde sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark. Særligt det at skulle overskue mange ting på én gang i arbejdet boner ud.

Det kan være væsentligt at have fokus på den store arbejdsmængde, hvis det er over en længere periode, da det kan få en negativ indvirkning på medarbejdernes trivsel.

Undersøgelsen peger på, at ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte i lavere grad oplever, at arbejdet er ujævnt fordelt, og at de får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres, sammenlignet med ansatte i de mindre organisationer. Derudover rapporterer ledere også en større arbejdsmængde ift. at skulle overskue mange ting på én gang i deres arbejde, at deres arbejde er ujævnt fordelt, så det hober sig op, og at de ofte får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres.

4.10 Negative oplevelser

Afsnittet om negative oplevelser handler om de negative oplevelser, der desværre kan opstå i menneskelige relationer. De negative relationer er handlinger, der oftest opleves som krænkende for individet, det går ud over. Det kan være mobning, skændier på arbejdspladsen, seksuel chikane og vold og trusler.

Ydermere kan negative oplevelser også være stress og ensomhed i arbejdet.

De negative oplevelser, der er belyst i dette afsnit, har alle meget stor negativ betydning for arbejdstagernes trivsel og anses som meget belastende.

Mobning

Mobning forstås i denne undersøgelse som et fænomen, der finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bidrage til, at der forekommer mobning på en arbejdsplads. Hvis der f.eks. er et dårligt socialt klima, dårlig kommunikation, en høj grad af rolleklarhed og konflikter, en uklar, svag eller autoritær ledelse, er der en større risiko for, at der opstår mobning. Endvidere er organisationens kultur og værdier sandsynligvis en afgørende faktor for, om mobning og negativ adfærd opstår og accepteres.

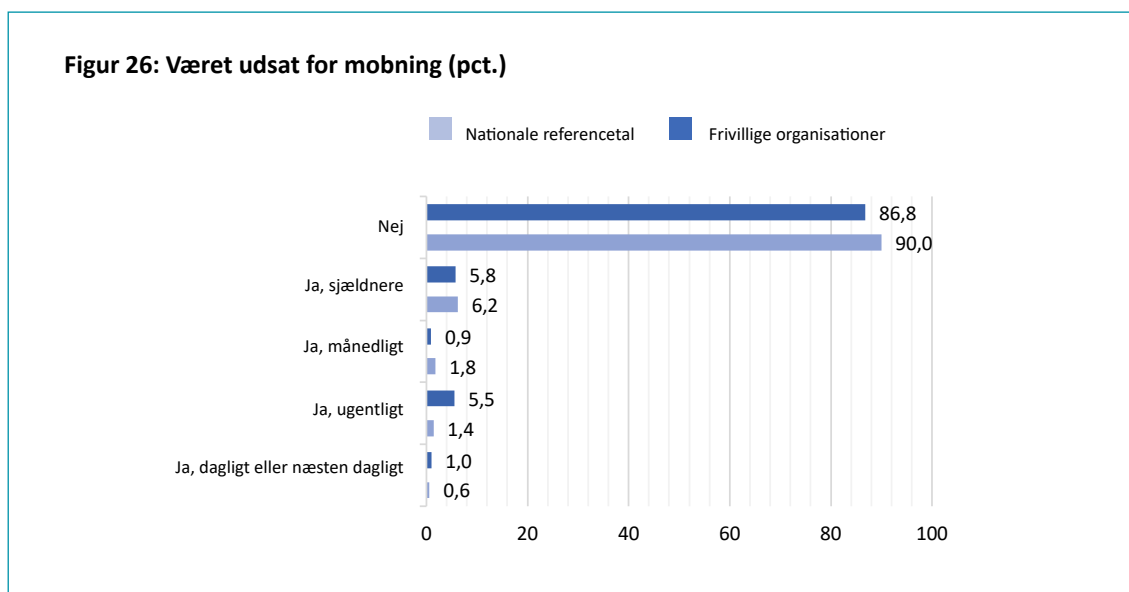
Mobning kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer. På længere sigt kan mobning virke psykisk nedbrydende og i sidste ende invalidere ofrene.⁴¹

Mobning er blevet målt med et enkelt spørgsmål:

1. Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?

(Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig).

Figur 26 viser svarfordelingen på spørgsmålet om mobning for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.



Figur 26 viser, at ansatte i frivillige organisationer i lidt højere grad end den gennemsnitlige lønmodtager har oplevet at være udsat for mobning de seneste 12 mdr., da 13,2% af ansatte i frivillige organisationer har svaret ja til, at de er blevet udsat for mobning sammenlignet med det nationale referencetal på 10%. Særligt er det værd at bemærke, at 5,5% af ansatte i frivillige organisationer oplever ugentlig mobning. Det at være udsat for systematisk mobning kan være meget belastende for et individs trivsel og være psykisk nedbrydende.

De medarbejdere, der har svaret, at de har været udsat for mobning, har efterfølgende kunnet angive, hvem der har mobbet dem. Tabel 18 viser svarfordelingen af, hvem de mobbede har oplevet at blive mobbet af.

41 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Konflikter på arbejdspladsen".

TABEL 18: HVEM VAR DET, DER MOBBEDE DIG?	PROCENT
En leder	47,2
Kollegaer	36,1
Underordnede	2,8
Patienter, brugere, klienter og/eller pårørende	0,0
Frivillige	13,9

Ovenstående indikerer, at ansatte i frivillige organisationer, der har været udsat for mobning i næsten halvdelen (47,2%) af tilfældene har oplevet at blive udsat for mobning fra en leder, mens lidt over en tredjedel (36,1%) har oplevet at blive udsat for mobning fra deres kollegaer og lidt over en tiendedel (13,9%) har oplevet at blive mobbet af en frivillig.

Skænderier og konflikter

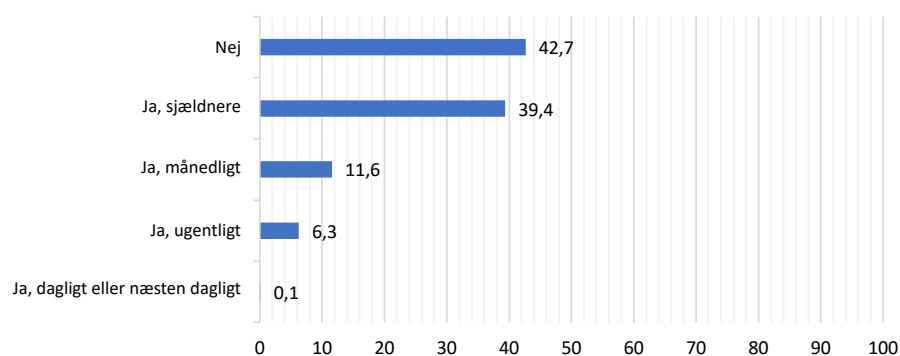
Skænderier og konflikter kan være udmattende at være involveret i. Mange konflikter og skænderier kan øge risikoen for mobning på arbejdspladsen. Det er samtidig drænende for arbejdstagernes motivation i arbejdet og for deres trivsel på arbejdet.

Skænderier og konflikter er blevet målt med et enkelt spørgsmål:

1. Har du inden for de sidste 12 måneder været involveret i skænderier eller konflikter på din arbejdsplads?

Figur 27 viser svarfordelingen på spørgsmålet om skænderier eller konflikter for ansatte i frivillige organisationer. Der findes ingen nationale referencetal fra NFA's undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø 2019, hvorfor de ikke indgår i figur 27.

Figur 27: Været involveret i skænderier eller konflikter (pct.)



Figur 27 viser, at over halvdelen (57,3%) af de ansatte i frivillige organisationer har været involveret i skænderier eller konflikter inden for de seneste 12 mdr. Lidt over en tiendedel (11,6%) er månedligt involveret i skænderier og konflikter, mens 6,3% ugentligt er involveret i skænderier og konflikter. Det ofte at være involveret i skænderier og konflikter kan være særligt belastende for en persons trivsel.

De medarbejdere, der har svaret, at de har været involveret i skænderier eller konflikter, har efterfølgende kunnet angive, hvem de har været i skænderi eller konflikt med. Tabel 19 viser svarfordelingen af, med hvem de har været i skænderi eller konflikt med.

TABEL 19: HVEM VAR DU I SKÆNDERI ELLER KONFLIKT MED?	PROCENT
En leder	39,5
Kollegaer	32,8
Underordnede	5,6
Patienter, brugere, klienter og/eller pårørende	2,1
Frivillige	20,0

Ovenstående viser, at ansatte i frivillige organisationer, der har været involveret i skænderier eller konflikter i omkring 40% af tilfældene har været i skænderi eller konflikt med en leder, mens lidt under en tredjedel (32,8%) har været i skænderi eller konflikt med deres kollegaer, og en femtedel (20%) har været i skænderi eller konflikt med en frivillig.

Seksuel chikane

Seksuel chikane betragtes i undersøgelsen her som en form for adfærd, hvor en person gentagne gange og over længere tid udsættes for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende oplever som krænkende.⁴² Der findes ikke nogen objektive grænser for, hvad der er acceptable omgangsformer, og hvad der er seksuel chikane. Grænsen for seksuel chikane er flydende, fordi opfattelsen kan være forskellig fra person til person og fra arbejdsplads til arbejdsplads.⁴³

At blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen kan have store negative konsekvenser for arbejdstageres trivsel.

Seksuel chikane er blevet målt med et enkelt spørgsmål:

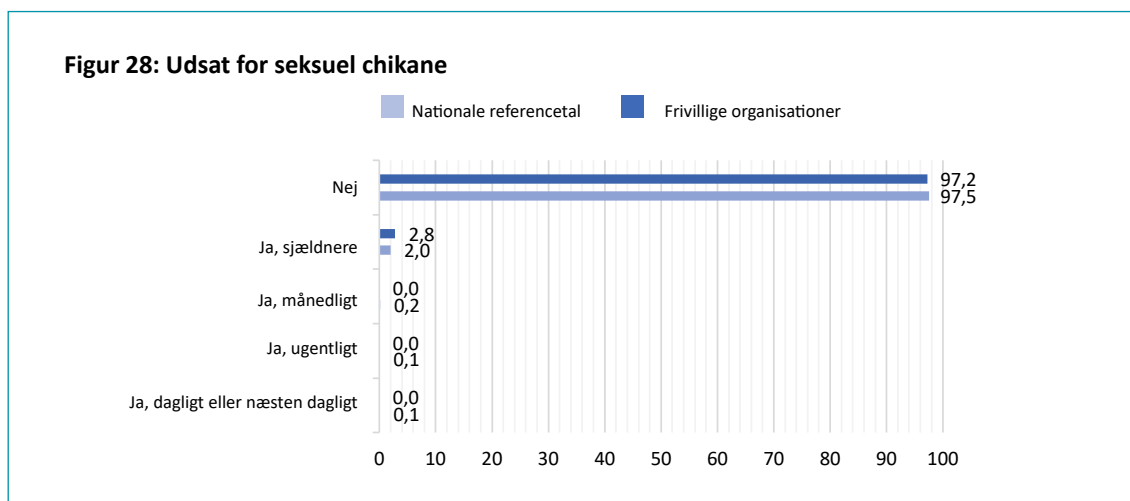
1. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

(Eksempelvis uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale).

42 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Konflikter på arbejdspladsen".

43 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2018): "Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred", NFA, København.

De medarbejdere, der har svaret, at de har været udsat for seksuel chikane, har efterfølgende kunnet angive, hvem der udsatte dem for seksuel chikane.



Figur 28 viser svarfordelingen på spørgsmålet om seksuel chikane for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.

Figur 28 viser, at ansatte i frivillige organisationer ikke i større udstrækning bliver udsat for seksuel chikane. 2,8% har i sjældnere tilfælde været udsat for seksuel chikane, hvorfor det forekommer i branchen, men ikke i hverken større eller mindre grad sammenlignet med de nationale referencetal.

Vold og trusler

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for, at man bliver udsat for fysisk vold eller trusler om vold på sin arbejdsplads. Tidligere undersøgelser viser, at det oftest er brugerne (patienter, klienter, kunder eller elever/studerende), som udsætter medarbejderne for fysisk vold eller trusler om vold. Det kan skyldes sygdom, en følelse af ikke at blive forstået, eller hvis der er ikke er mulighed for at forebygge hverdagskonflikter med særligt udsatte brugere som f.eks. kan lide af psykiske sygdomme eller demens.

Konsekvenserne af at blive udsat for vold på arbejdspladsen vil afhænge af, om den ramte medarbejder oplever, at volden bliver taget alvorligt og føler kollegial og ledelsesmæssig opbakning. Hvis en person er udsat for vold eller trusler herom har personen en øget risiko for dårlig trivsel.⁴⁴

Udsættelse for vold er blevet målt med et enkelt spørgsmål.

1. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

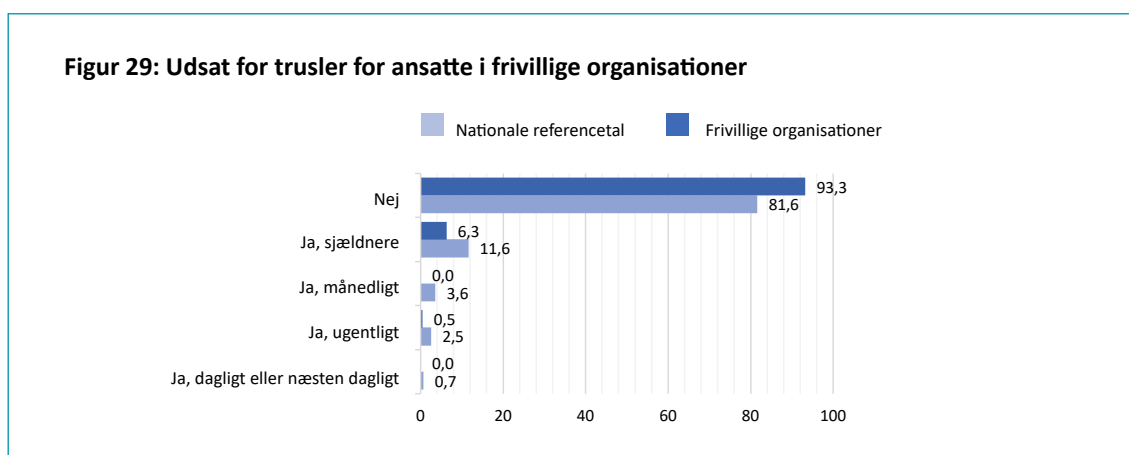
44 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Konflikter på arbejdspladsen".

Udsættelse for trusler er blevet målt med et enkelt spørgsmål.

1. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?

Ingen ansatte i frivillige organisationer har svaret, at de har været udsat for vold inden for de seneste 12 mdr. Det nationale referencetal fortæller os, at 5,2% af de danske lønmodtagere i 2019 har været udsat for vold.

Figur 29 viser svarfordelingen på spørgsmålet om trusler for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.



Figur 29 viser, at ansatte i frivillige organisationer ikke i større udstrækning bliver udsat for trusler sammenlignet med andre brancher. 6,8% har været udsat for trusler inden for de seneste 12 mdr., hvoraf de 6,3% har svaret 'sjældnere'. Undersøgelsen tyder på, at ansatte i frivillige organisationer i lavere grad bliver udsat for trusler sammenlignet med andre brancher, hvor næsten en femtedel (18,4%) har været udsat for trusler.

De medarbejdere, der har svaret, at de har været udsat for trusler, har efterfølgende kunnet angive, hvem der har udsat dem for trusler. Tabel 20 viser svarfordelingen af, hvem der har udsat dem for trusler.

TABEL 20: HVEM ER DU BLEVET UDSAT FOR TRUSLER AF?	PROCENT
En leder	43,8
Kollegaer	6,3
Underordnede	0,0
Patienter, brugere, klienter og/eller pårørende	18,8
Frivillige	31,3

Ovenstående viser, at ansatte i frivillige organisationer, der har været udsat for trusler i de fleste tilfælde (43,8%) har været udsat for trusler fra en leder, at lidt under en tredjedel (31,3%) af tilfældene oplever at blive udsat for trusler fra en frivillig, mens de i næsten en femtedel (18,8%) af tilfældene har været udsat for trusler fra patienter/brugere/klienter eller pårørende.

Stress

Stress er et mangetydigt begreb, og det kædes ofte sammen med at opleve balance eller ubalance. Stress kan opstå, når man som medarbejder oplever en vedvarende ubalance mellem de krav, arbejdspladsen stiller og de ressourcer, man har til rådighed for at opfylde disse krav.

Når medarbejdere er i balance, har overblik og kontrol, føler de ofte, at de er i stand til at håndtere vanskeligheder på arbejdet og i privatlivet. Tidligere undersøgelser viser, at hvis man for nylig har været udsat for et stort pres eller negative begivenheder, så er der en øget risiko for at miste overblik og kontrol.⁴⁵

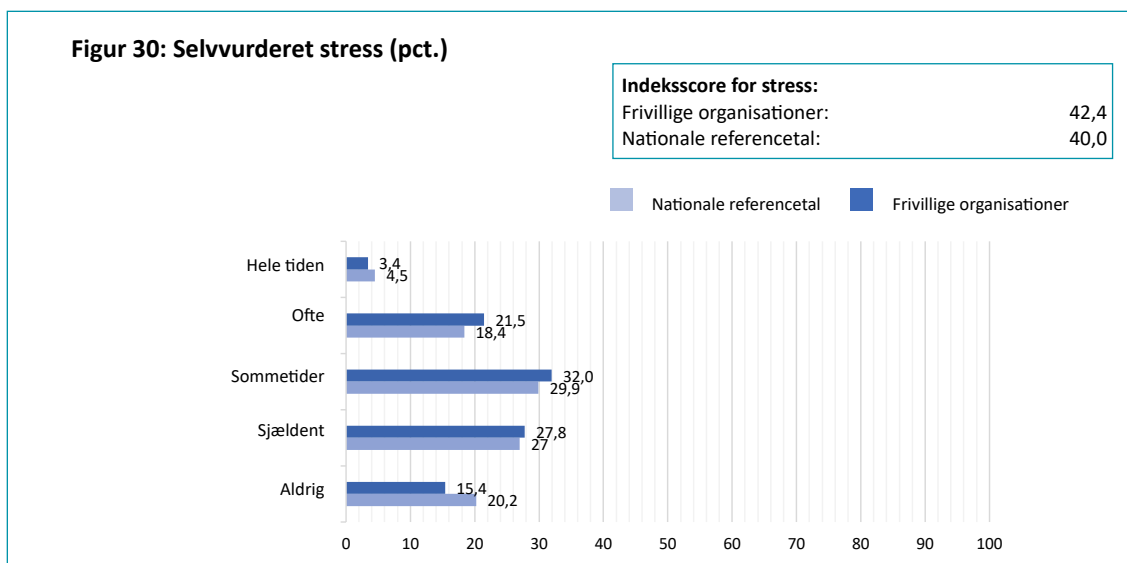
Stress afdækkes i denne undersøgelse ud fra personernes selvvaluerede oplevelse af stress.

1. Hvor ofte har du følt dig stresset de seneste to uger?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'Aldrig/næsten aldrig' (0), 'Sjældent' (25), 'Sommetider' (50), 'Ofte' (75) eller 'Altid' (100).

Figur 30 viser svarfordelingen og indeksscoren på spørgsmålet om stress for ansatte i frivillige organisationer sammenlignet med de nationale referencetal fra 2019 for alle brancher i Danmark udarbejdet af NFA.



45 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Trivsel i arbejdet".

Figur 30 viser, at ansatte i frivillige organisationer rapporterer en lidt højere grad af stress de seneste to uger sammenlignet med den gennemsnitlige lønmodtager. På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af stress de seneste to uger, er indekset for ansatte i frivillige organisationer 42,4, mens det for den gennemsnitlige lønmodtager er på 40,0.

De medarbejdere, der har svaret, at de har følt sig stresset inden for de seneste to uger, har efterfølgende kunnet angive, hvad der har været den vigtigste kilde til stress. Tabel 21 viser svarfordelingen af, hvad der har været den vigtigste kilde til stress.

TABEL 21: DEN VIGTIGSTE KILDE TIL STRESS FOR ANSATTE I FRIVILLIGE ORGANISATIONER (PCT.)

Arbejde	54,1
Privatliv	5,9
Både arbejde og privatliv	40,0

Tabel 21 viser, at arbejdet opleves som den vigtigste kilde til stress, da over halvdelen svarer arbejde, og 40% svarer, at det både er arbejde og privatliv.

Ensomhed i arbejdet

Ensomhed i arbejdet drejer sig om dels at føle sig fagligt alene eller at være fysisk alene i arbejdet. Gennem erfaringer fra vores arbejde med frivillige organisationer, har vi hørt flere opleve en ensomhed i arbejdet med frivillige. Det kan være, fordi man rent fysisk er placeret alene i en lokalafdeling uden for sekretariatet, eller det kan være, fordi man oplever at være alene om arbejdet med frivillige. I begge tilfælde kan medarbejderne mangle en faglig sparring i arbejdet.

Ensomhed i arbejdet er blevet mål gennem følgende spørgsmål:

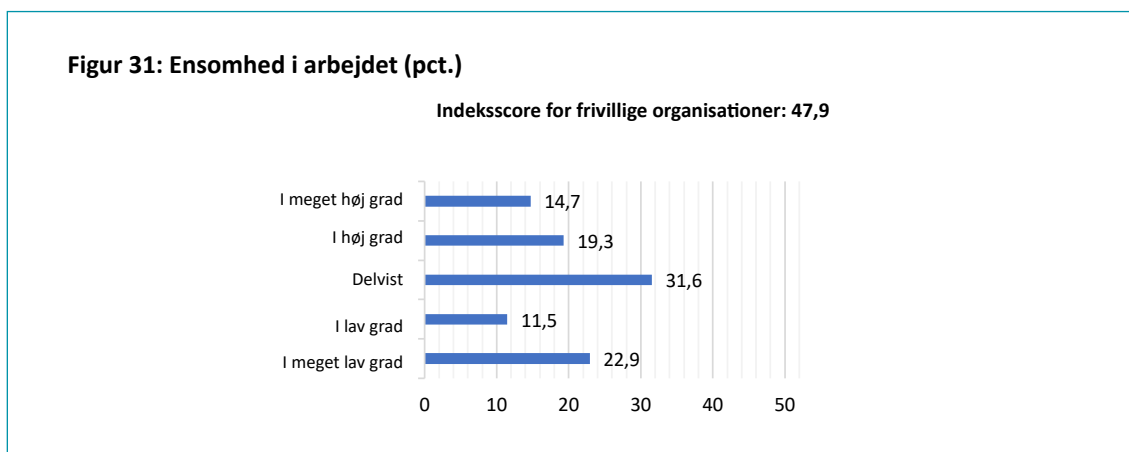
1. Føler du dig nogle gange ensom i arbejdet?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget lav grad' (0), 'I lav grad' (25), 'I nogen grad' (50), 'I høj grad' (75) eller 'I meget høj grad' (100).

Bemærk at dette spørgsmål ikke indgår i NFA's nationale undersøgelse, hvorfor vi ikke kan sammenligne med et branchegennemsnit.

Figur 31 viser svarfordelingen i procent og indeksscoren på spørgsmålet om ensomhed i arbejdet for ansatte i frivillige organisationer.



Figuren 31 viser, at over en tredjedel (34%) af ansatte i frivillige organisationer oplever 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' at være ensom i arbejdet, mens tilsvarende omkring en tredjedel (34,4%) 'i meget lav grad' eller 'i lav grad' oplever at være ensomme i arbejdet.

4.11 Arbejdet i almindelighed

Arbejdet i almindelighed handler om medarbejdernes generelle tilfredshed om forholdene i deres arbejde. Det være sig medarbejdernes fremtidsudsigter, løn, hvordan deres evner bruges m.fl.

Tilfredsheden ved arbejdet i almindelighed er målt gennem syv spørgsmål:

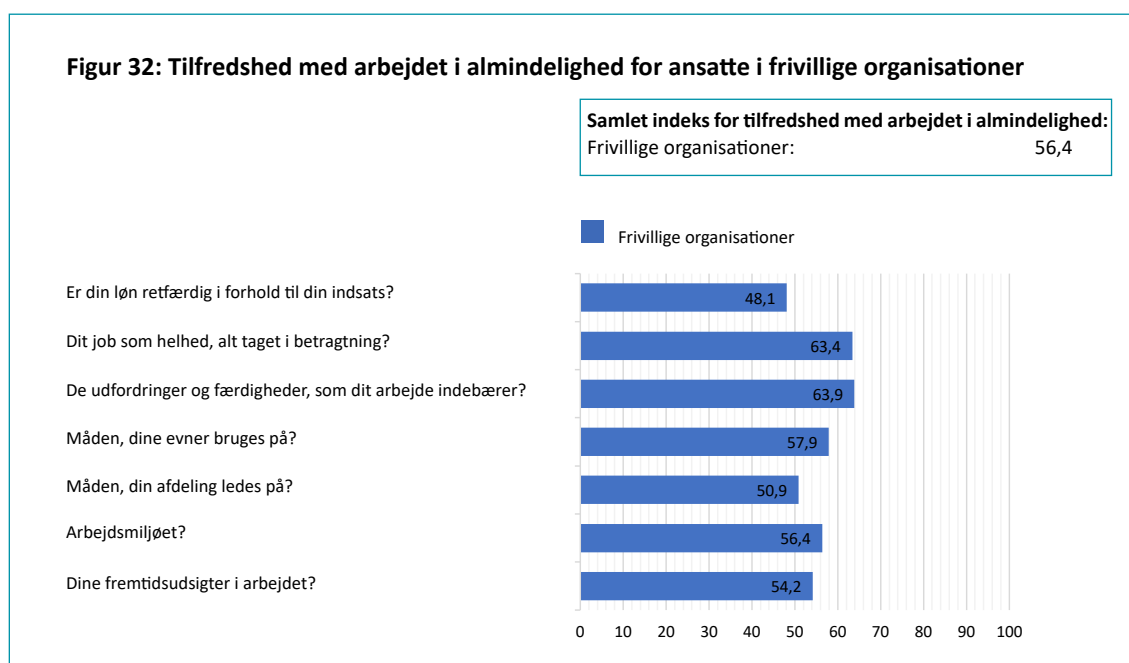
1. Er din løn retfærdig i forhold til din indsats?
2. Dit job som helhed, alt taget i betragtning?
3. De udfordringer og færdigheder, som dit arbejde indebærer?
4. Måden, dine evner bruges på?
5. Måden, din afdeling ledes på?
6. Arbejdsmiljøet?
7. Dine fremtidsudsigter i arbejdet?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'Meget utilfreds' (0), 'Utilfreds' (33,3333), 'Tilfreds' (66,6666), 'Meget tilfreds' (100) eller 'Irrelevant' (hvilket ikke er medtaget).

Bemærk at disse spørgsmål ikke indgår i NFA's nationale undersøgelse, hvorfor vi ikke kan sammenligne med et branchegennemsnit.

Figur 32 viser den samlede indeksscore og indeksscoren for spørgsmålene vedrørende arbejdet i almindelighed for ansatte i frivillige organisationer.

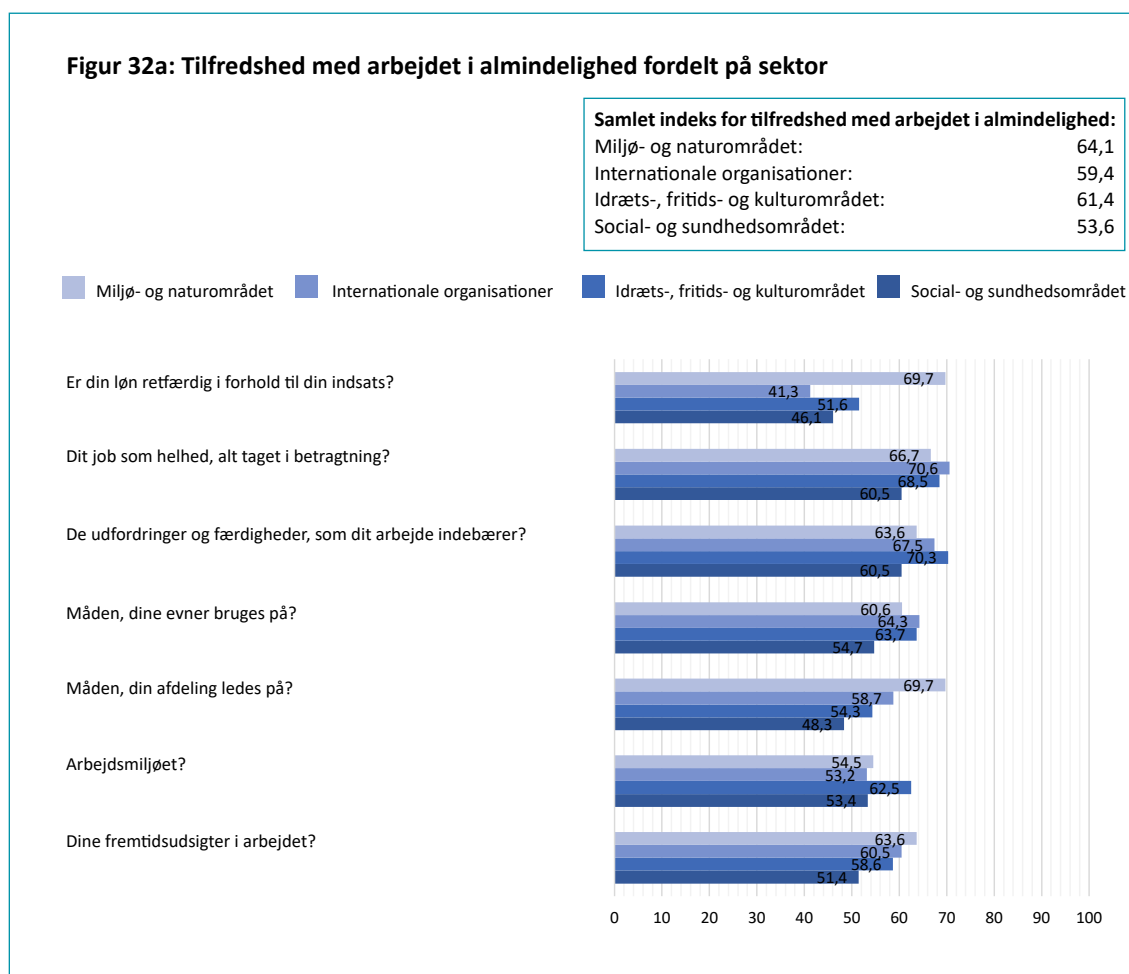


På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tilfredshed, ses det i figur 32, at ansatte i frivillige organisationer rapporterer nogen grad af tilfredshed over arbejdet i almindelighed (samlet score på 56,4).

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer den højeste grad af tilfredshed på spørgsmålene om deres job som helhed, alt taget i betragtning (score på 63,4), og på de udfordringer og færdigheder, som deres arbejde indebærer (score på 63,9). Der rapporteres en lavere grad af tilfredshed på spørgsmålene om, hvorvidt deres løn er retfærdig i forhold til deres indsats (score på 48,1), og måden, deres afdeling ledes på (score på 50,9).

Arbejdet i almindelighed fordelt på sektor

Figur 32a viser den samlede indeksscore og indeksscoren for alle spørgsmålene vedrørende arbejdet i almindelighed fordelt på sektor.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tilfredshed, ses det i figur 32a, at ansatte inden for miljø- og naturområdet (samlet score på 64,1) rapporterer den højeste grad af tilfreds, mens ansatte inden for social- og sundhedsområdet rapporterer den laveste grad af tilfredshed (samlet score på 53,6).

Ansatte inden for social- og sundhedsområdet og i internationale organisationer rapporterer en lavere tilfredshed på spørgsmålene, om deres løn er retfærdig i forhold til deres indsats (score på hhv. 46,1 og 41,3). Ansatte inden for social- og sundhedsområdet rapporterer også en relativt lavere tilfredshed ift. deres job som helhed, alt taget i betragtning (score på 60,5), de udfordringer og færdigheder, deres arbejde indebærer (score på 60,5), måden, deres evner bruges på (score på 54,7), måden, deres afdeling ledes på (score på 48,3) og deres fremtidsudsigter i arbejdet (score på 51,4).

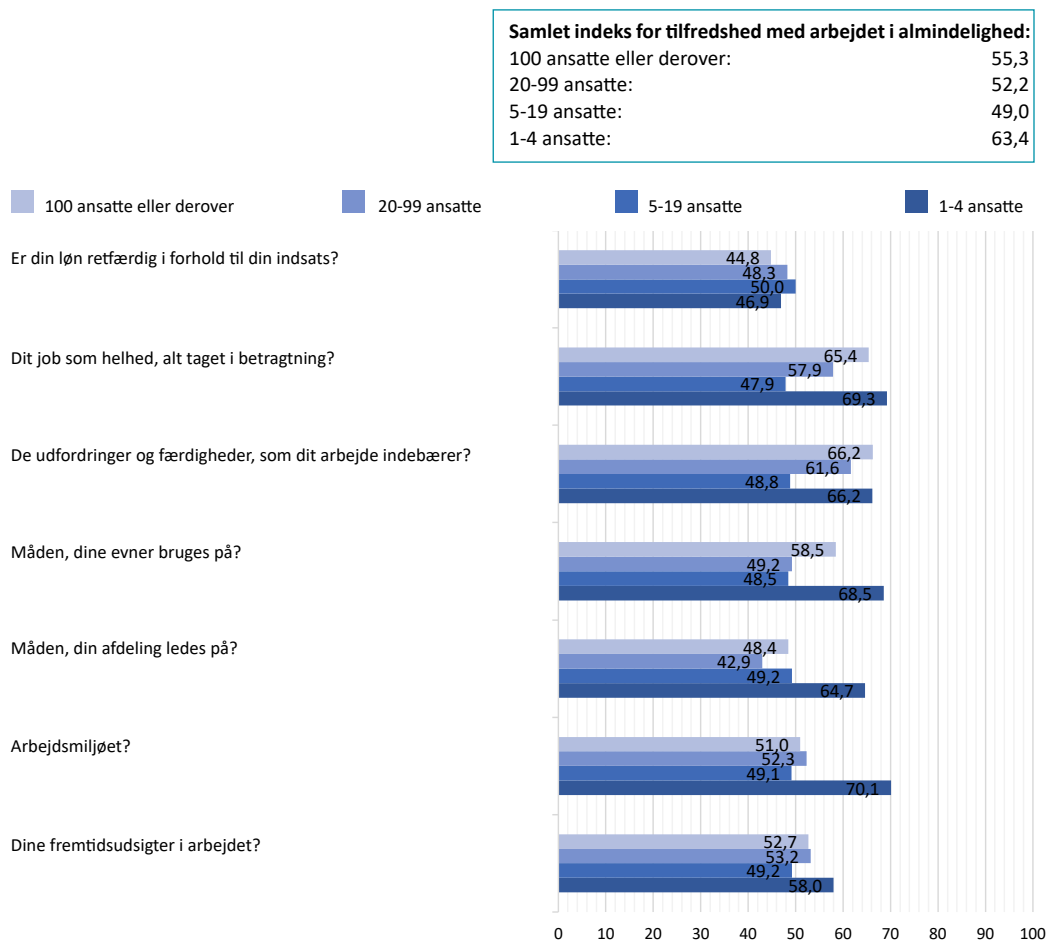
Ansatte inden for miljø- og naturområdet, i internationale organisationer og inden for social- og sundhedsområdet scorer samme grad af tilfredshed ift. arbejdsmiljøet (score på mellem 53,2-54,5).

Arbejdet i almindelighed fordelt på organisationsstørrelse

Figur 32b viser den samlede indeksscore og indeksscoren for alle spørgsmålene vedrørende arbejdet i almindelighed fordelt på organisationsstørrelse målt ud fra antallet af lønnede medarbejdere i organisationen.

På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tilfredshed, ses det i figur 32b, at ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte (samlet score på 63,4) rapporterer

Figur 32b: Tilfredshed med arbejdet i almindelighed fordelt på organisationsstørrelse



den højeste grad af tilfredshed, mens ansatte i de mindre organisationer med 5-19 ansatte rapporterer den laveste grad af tilfredshed (samlet score på 49,0), når vi ser på tværs af organisationsstørrelse.

På spørgsmålet, om deres løn er retfærdig i forhold til deres indsats og spørgsmålet om deres fremtidsudsigter, ses der blot mindre forskelle på tværs af organisationsstørrelse (score på hhv. mellem 44,8-50,0 og 49,2-58,0).

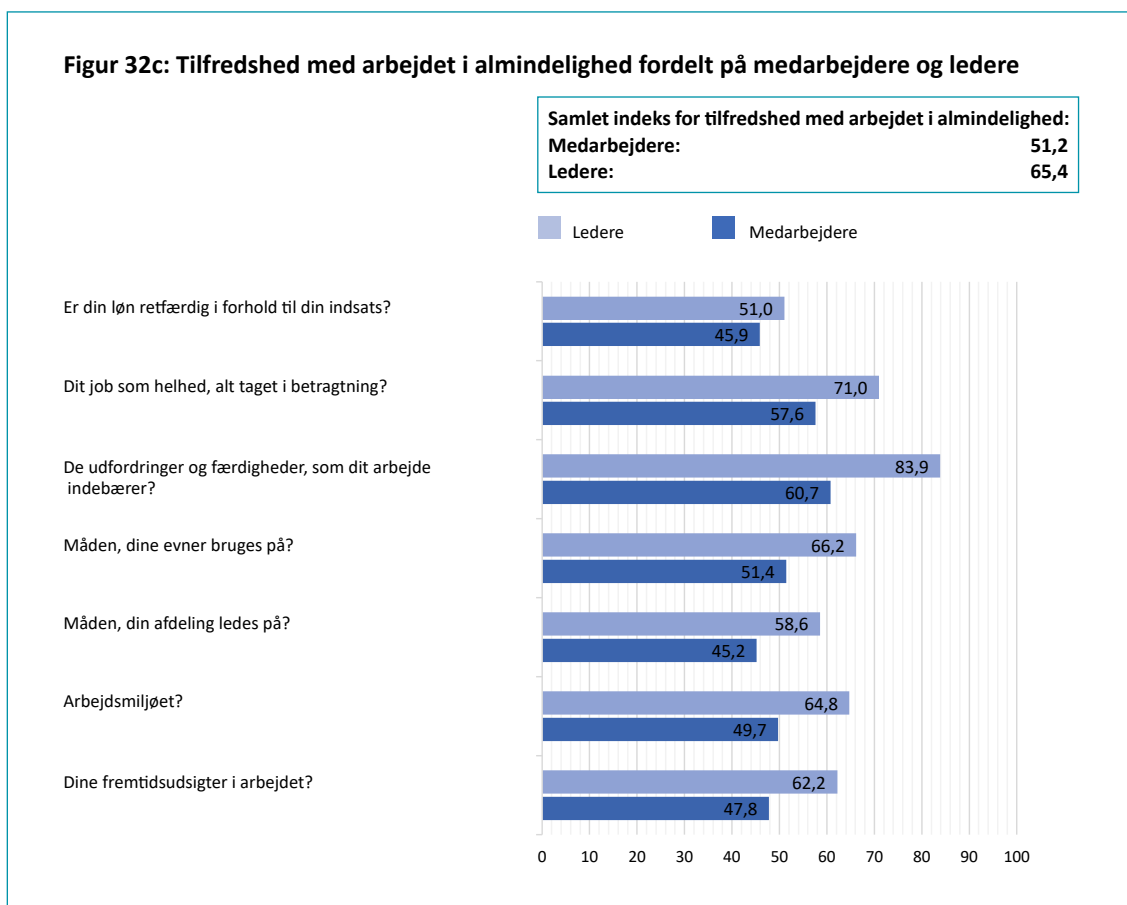
Ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte og i de store organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer en højere tilfredshed ift. deres job som helhed, alt taget i betragtning (score på hhv. 69,3 og 65,4), og på måden, deres evner bruges på (score på hhv. 68,5 og 58,5).

Både ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte, de mellemstore organisationer med 20-99 ansatte og ansatte i organisationer med 100 eller flere ansatte rapporterer en relativt højere tilfredshed angående de udfordringer og færdigheder, som deres arbejde indebærer (score på hhv. 61,6 og 66,2) sammenlignet med ansatte i organisationer med 5-19 ansatte (score på 48,8). Dette er dog ikke statistisk signifikant.

Ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte rapporterer en generel højere tilfredshed med måden, deres afdeling ledes på (score på 64,7) og arbejdsmiljøet (score på 70,1) end ansatte i større organisationer (score på hhv. mellem 42,9-49,2 og 49,1-52,3). Dette er signifikant.

Arbejdet i almindelighed fordelt på medarbejdere og ledere

Figur 32c viser den samlede indeksscore og indeksscoren for alle spørgsmålene vedrørende arbejdet i almindelighed fordelt på ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.



På en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tilfredshed, ses det i figur 32c, at ledere (samlet score på 65,4) rapporterer den højeste grad af tilfredshed, mens medarbejdere uden ledelsesansvar rapporterer en lavere grad af tilfredshed vedrørende arbejdet i almindelighed (samlet score på 51,2).

Vi ser generelt, at ledere rapporterer en højere grad af tilfredshed end medarbejdere uden ledelsesansvar på tværs af de syv spørgsmål.

Vi ser den mindste forskel i ledere og medarbejdere uden ledelsesansvars tilfredshed på spørgsmålet vedrørende, om deres løn er retfærdig ift. deres indsats (score på hhv. 51,0 og 45,9), men dog stadig en statistisk signifikant højere tilfredshed.

Ledere rapporterer generelt en højere tilfredshed på deres job som helhed, alt taget i betragtning (score på 71,0), de udfordringer og færdigheder, som deres arbejde indebærer (score på 83,9), måden, deres evner bruges på (score på 66,2), måden,

deres afdeling ledes på (score på 58,6), arbejdsmiljøet (score på 64,8) og deres fremtidsmuligheder i arbejdet (score på 62,2) end medarbejdere uden ledelsesansvar (score på hhv. 57,6, 60,7, 51,4, 45,2, 49,7 og 47,8). Forskellene er statistisk signifikante.

Opsummering

Ansatte i frivillige organisationer rapporterer generelt den højeste tilfredshed, når det angår arbejdet i almindelighed, deres job som helhed, alt taget i betragtning, og de udfordringer og færdigheder, som deres arbejde indebærer, mens der rapporteres den laveste tilfredshed angående, hvorvidt deres løn er retfærdig ift. deres indsats.

Vi ser generelt ikke store forskelle på arbejdet i almindelighed på tværs af sektorer. Dog tyder denne undersøgelse på, at ansatte inden for miljø- og naturområdet rapporterer en højere tilfredshed med, om deres løn er retfærdig ift. deres indsats sammenlignet med de øvrige sektorer.

Derudover rapporterer ansatte i de små organisationer med 1-4 ansatte en relativt højere tilfredshed ved arbejdet i almindelighed sammenlignet med ansatte i større organisationer. Endelig rapporterer ledere en signifikant højere tilfredshed ved arbejdet i almindelighed sammenlignet med ledere uden ledelsesansvar.

5

HVAD PÅVIRKER TRIVSLEN BLANDT ANSATTE I DE FRIVILLIGE ORGANISATIONER?

Som nævnt er der både positive og negative faktorer, der omfattes i det psykosociale arbejdsmiljø, der anses som belastende eller beskyttende faktorer. Der skal være balance mellem belastende og beskyttende faktorer, da en overvægt af belastende elementer, som f.eks. mobning, stor arbejdsmængde og uklare krav i arbejdet, kan føre til en øget risiko for mistrivsel i arbejdet.⁴⁶

I dette afsnit ser vi nærmere på de positive og negative påvirkninger af ansattes trivsel, vi finder i undersøgelsen.

Analysens afhængige variabel af trivsel er generet på baggrund WHO-5 Trivselsindeks. WHO-5 Trivselsindekset er baseret på fem udsagn, hvor respondenterne har skulle vurdere, hvordan de har følt sig de seneste to uger.⁴⁷ Variablens værdier er rangeret mellem 0 og 100. Vi vil i det følgende undersøge, hvorvidt forskellige forhold på arbejdet påvirker den generelle trivsel for ansatte i NGO-sektoren.

Gennemsnittet for alle ansatte i frivillige organisationer er 57,9. Sammenligner vi dette tal med gennemsnittet for hele befolkningen i Danmark, som er på 68, så er den relativt lavere for ansatte i NGO-sektoren sammenlignet befolkningstallet.

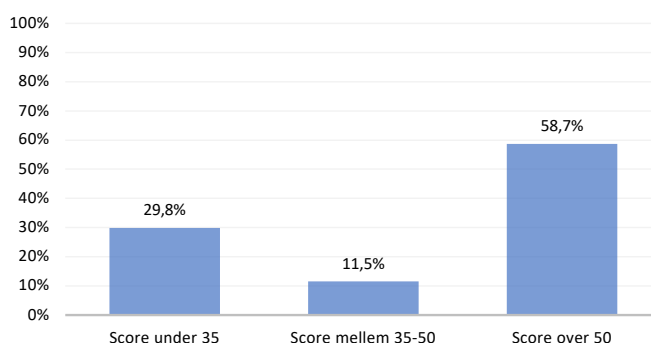
I tolkningen af trivselsskalaen, så er 50 eller derover det pointtal, som borgerne gerne skal tilnærme sig. I trivselsskalaen betyder et pointtal mellem 0-35, at der kan være stor risiko for depression eller stressbelastning, et pointtal mellem 36-50, at der kan være risiko for depression eller stressbelastning, hvor et pointtal over 50 betyder, at der ikke umiddelbart er risiko for depression eller stressbelastning.

46 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside: "Psykosocialt arbejdsmiljø gennem tiden – overvejelser om, hvad begrebet omfatter".

47 Spørgsmålene i WHO-5 Trivselsindekset er baseret på fem udsagn: "... har jeg været glad og i godt humør", "... har jeg følt mig rolig og afslappet", "... har jeg følt mig aktiv og energisk", "... er jeg vågnet frisk og udhvilet" og "... har min dagligdag været fyldt med ting, der interesserer mig". Respondenterne har skullet vurdere udsagnene på en skala fra 0-5, hvor 5 er hele tiden og 0 er på intet tidspunkt. Trivselsindeksets værdi beregnes ved, at den samlede vurdering for alle 5 udsagn ganges med 4, hvorved der fås en score i intervallet 0-100.

Tabellen herunder opsummerer fordelingen i de tre kategorier for undersøgelsen af ansatte i den frivillige sektor.

Figur 33: Trivsel i procent (n=235)



Omtrent 6 ud af 10 ansatte befinder sig i trivselsskalaens højeste kategori, hvor der ikke umiddelbart er risiko for depression eller stressbelastning. Vi finder, at knapt 3 ud af 10 befinder sig i den laveste kategori, hvor der kan være stor risiko for depression eller stressbelastning. Ca. 1 ud af 10 befinder sig i mellemkategorien, hvor der kan være risiko for depression eller stressbelastning.

Det er derfor interessant at se nærmere på, hvad der påvirker ansattes trivselsscore, således at vi danner os et billede af, hvad de frivillige organisationer kan være opmærksomme på, hvis de vil skabe bedre trivsel blandt de ansatte. Eller omvendt, hvad organisationerne skal være opmærksomme på, hvis de vil undgå dårlige trivsel. De faktorer, vi undersøger, er:

- Arbejdsmængde – omhandler de krav, der stilles i arbejdet. Arbejdsmængde kan både være, at mængden af arbejdet er stor, at arbejdstagerne har svært ved at følge med, at arbejdet kan være vanskeligt at forudsige og planlægge, og at arbejdstageren pludseligt udsættes for et stort arbejdspress.
- Anerkendelse – omhandler, om ens arbejdsindsats er anerkendt og påskønnet på arbejdspladsen.
- Indflydelse på arbejdet – omhandler, om man har indflydelse på sine arbejdsopgaver og rækkefølgen, de bliver løst i.
- Følelsesmæssige krav – omhandler, om arbejdet stiller den ansatte i følelsesmæssigt krævende situationer.
- Mening i arbejdet – omhandler, om man føler sig stolt, motiveret og engageret i sit arbejde og sin arbejdsplads, om man finder arbejdet meningsfyldt, interessant og inspirerende, samt om arbejdet giver en selvtillid.
- Rollekonflikter – omhandler oplevelsen af uklare og modstridende krav i arbejdet.
- Rolleklarhed – omhandler forståelsen af sin rolle i arbejdet, dvs. forståelsen af arbejdsopgavernes indhold og de forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse.

- Udviklingsmuligheder i arbejdet – omhandler muligheder for kompetenceudvikling, og om man lærer noget nyt gennem arbejdet.
- Forudsigelighed i arbejdet – omhandler muligheden for at kunne planlægge sin arbejdsindsats.
- Muligheden for at løse sine arbejdsopgaver – omhandler, hvordan arbejdet er organiseret, og om organiseringen af arbejdet muliggør, at man føler, at man kan lykkes og få succes med sit arbejde.
- Relationer til kollegaer – omhandler følelsen af sammenhold, om man er enig med sine kollegaer om prioriteringen af arbejdsopgaver, og om man hjælper hinanden.
- Tillid til kollegaer – omhandler, om man stoler på sine kollegaer, og om man kan give udtryk for meninger og bekymringer.
- Tillid til ledelsen – omhandler ansattes generelle tillid til ledelsen.
- Relationen til nærmeste leder – omhandler nærmeste leders hensyntagen og understøttelse i hverdagen, og hvorvidt samarbejdsrelationen mellem medarbejder og leder er præget af gensidig respekt.
- Ledelseskvalitet – omhandler den rolle, den nærmeste leder påtager sig over for sine medarbejdere, og hvorvidt vedkommendes ledelsesstil understøtter medarbejdernes udførelse af arbejdet.
- Konflikt mellem arbejde og privatliv – omhandler, hvordan man føler, at arbejdslivet påvirker privatlivet.
- Stress – omhandler, hvor ofte man har følt sig stresset de sidste to uger.
- Ensomhed i arbejdet – omhandler at føle sig fagligt alene og/eller at være fysisk alene i arbejdet.
- Mobning – omhandler, om man har været udsat for mobningen inden for de seneste 12 mdr.
- Seksuel chikane – omhandler, om man har været udsat for seksuel chikane inden for de seneste 12 mdr.

Disse faktorer er typisk det, man finder i forskningen, påvirker den enkeltes trivsel. Samtidig kontrollerer vi de forskellige faktorer for, om nogle baggrundsvariabler har en særlig betydning for, om påvirkningen af trivslen enten bliver større eller mindre. Vi kontrollerer for:

- Køn
- Direkte frivilligkontakt
- Om man er medarbejder eller leder
- Organisationens størrelse

Sådan læser du tabellerne

I de følgende tabeller præsenteres fem modeller:

- Model 1 udtrykker den direkte sammenhæng mellem trivsel og den givne faktor.
- Model 2 viser, om det har nogen betydning at være kvinde frem for mand.
- Model 3 viser, om det har nogen betydning, om du har direkte frivilligkontakt eller ej.
- Model 4 viser, om det har nogen betydning at være medarbejder uden ledelsesansvar frem for leder.
- Model 5 viser, om det har nogen betydning, om den ansatte er ansat i en mindre, mellemstor eller stor organisation frem for en lille organisation (1-4 ansatte).

Arbejdsmængde

TABEL 22: Lineær regressionsanalyse af arbejdsmængdens på virkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Arbejdsmængde	-6,31*** (1,47)	-6,31*** (1,47)	-6,62*** (1,50)	-7,20*** (1,44)	-6,49*** (1,51)
Kvinde (ref. mand)		-2,39 (3,35)			
Direkte frivilligkontakt			3,93 (3,88)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-10,58*** (3,63)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					0,01 (3,47)
20-99 ansatte					0,48 (3,84)
100 eller flere ansatte					-2,95 (4,75)
Konstantled	77,69*** (4,86)	79,62*** (5,57)	75,33*** (5,39)	86,61*** (5,21)	78,53*** (5,61)
Modelinformation					
R ²	0,89	0,89	0,89	0,90	0,89
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Arbejdsmængden påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationens størrelse ikke har nogen signifikant betydning for sammenhængen mellem arbejdsmængden og trivslen. Dog ser vi, at det at være medarbejder uden ledelsesansvar har en betydning for sammenhængen mellem arbejdsmængde og trivsel, hvor det kan tyde på, at arbejdsmængde påvirker medarbejdere uden ledelsesansvars trivsel yderligere negativt.

Man kan umiddelbart tolke, at arbejdsmængde påvirker trivslen negativt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, er medarbejder med eller uden ledelsesansvar, og hvilken størrelse organisation man er ansat i. Derudover har det betydning, om man er medarbejder uden ledelsesansvar, hvor trivslen påvirkes mere negativt af arbejdsmængden end blandt ledere.

Anerkendelse

TABEL 23: Lineær regressionsanalyse af anerkendelses påvirkning af trivsel.
Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Anerkendelse	7,86*** (1,13)	7,90*** (1,14)	7,90*** (1,14)	7,39*** (1,15)	8,04*** (1,15)
Kvinde (ref. mand)		-3,10 (3,17)			
Direkte frivilligkontakt			1,90 (3,60)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-5,17* (3,63)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					2,55 (3,30)
20-99 ansatte					4,30 (3,65)
100 eller flere ansatte					1,69 (4,43)
Konstantled	39,09*** (2,95)	41,49*** (3,84)	37,38*** (4,39)	43,15*** (3,56)	36,41*** (3,96)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,89	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Anerkendelse påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for sammenhængen mellem anerkendelse og trivslen. Dog ser vi, at det at være medarbejder uden ledelsesansvar har en betydning for sammenhængen mellem anerkendelse og trivsel, hvor anerkendelse påvirker medarbejdere uden ledelsesansvars trivsel mindre positivt end ledere. Derfor kan man umiddelbart tolke, at anerkendelse påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, er medarbejder med eller uden ledelsesansvar, og hvilken størrelse organisation man er ansat i.

Indflydelse i arbejdet

TABEL 24: Lineær regressionsanalyse af indflydelse i arbejdets påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Indflydelse i arbejdet	10,00*** (1,71)	9,97*** (1,72)	10,03*** (1,72)	9,20*** (1,75)	10,96*** (1,78)
Kvinde (ref. mand)		-1,19 (3,17)			
Direkte frivilligkontakt			-0,90 (3,70)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-5,34* (2,66)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					3,87 (3,41)
20-99 ansatte					7,70* (3,84)
100 eller flere ansatte					3,73 (4,55)
Konstantled	23,25*** (6,02)	24,34*** (6,74)	23,93*** (6,66)	29,06*** (6,65)	16,08* (7,21)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Indflydelse i arbejdet påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn og direkte frivilligkontakt ikke har nogen signifikant betydning for, om indflydelse i arbejdet påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Dog ser vi, at indflydelse i arbejdet påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Derudover viser vores undersøgelse, at indflydelse i arbejdet påvirker ansattes trivsel i mellemstore organisationer mere positivt ift. ansatte i små, mindre og store organisationer. Derfor kan man umiddelbart tolke, at indflydelse i arbejdet påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej. Det har betydning, om man er medarbejder uden ledelsesansvar, hvor trivslen påvirkes mindre positivt af indflydelse i arbejdet end blandt ledere. Organisationsstørrelsen kan også have en betydning for, at indflydelse i arbejdet påvirker trivslen mere positivt hos ansatte i andre organisationsstørrelser end de helt små (1-4 ansatte).

Følelsesmæssige krav

TABEL 25: Lineær regressionsanalyse af følelsesmæssige kravs påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Følelsesmæssige krav	-6,20*** (1,31)	-6,19*** (1,31)	-6,63*** (1,35)	-6,99*** (1,28)	-6,18*** (1,32)
Kvinde (ref. mand)		-2,14 (3,32)			
Direkte frivilligkontakt			5,06 (3,88)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-10,68*** (2,61)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					-0,73 (3,44)
20-99 ansatte					0,29 (3,82)
100 eller flere ansatte					-0,34 (4,66)
Konstantled	71,17*** (3,16)	72,86*** (4,11)	67,78*** (4,09)	79,03*** (3,61)	71,39*** (7,21)
Modelinformation					
R ²	0,89	0,89	0,89	0,90	0,89
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Følelsesmæssige krav påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationens størrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om følelsesmæssige krav påvirker trivslen mere eller mindre negativt. Dog ser vi, at følelsesmæssige krav påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mere negativt end ledere. Derudover viser vores undersøgelse, at direkte frivilligkontakt tilsyneladende påvirker trivslen blandt ansatte mere negativt end ansatte uden direkte frivilligkontakt. Denne sammenhæng er dog ikke signifikant. Derfor kan man umiddelbart tolke, at følelsesmæssige krav påvirker trivslen negativt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, og hvilken størrelse organisation man er ansat i. Det har betydning, om man er medarbejder uden ledelsesansvar, hvor trivslen påvirkes mere negativt af følelsesmæssige krav end blandt ledere.

Mening i arbejdet

TABEL 26: Lineær regressionsanalyse af mening i arbejdets påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Mening i arbejdet	17,68*** (0,85)	13,12*** (1,12)	13,18*** (1,22)	12,69*** (1,24)	13,50*** (1,23)
Kvinde (ref. mand)		-3,44 (2,84)			
Direkte frivilligkontakt			-2,97 (3,24)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-3,27 (2,33)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					3,69 (2,94)
20-99 ansatte					6,90* (3,37)
100 eller flere ansatte					5,28 (3,97)
Konstantled	6,18*** (1,55)	25,25*** (4,06)	24,88*** (4,23)	25,53*** (4,00)	17,68*** (4,28)
Modelinformation					
R ²	0,91	0,92	0,92	0,92	0,92
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Mening i arbejdet påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at mening i arbejdet påvirker kvinders trivsel mindre end mænds. Dette er dog ikke statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser også, at mening i arbejdet påvirker trivslen for ansatte med direkte frivilligkontakt mindre end dem uden. Dette er dog ikke statistisk signifikant. Undersøgelsen viser, at mening i arbejdet påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre end ledere. Dette er dog heller ikke statistisk signifikant. Derudover viser vores undersøgelse, at mening i arbejdet påvirker ansattes trivsel i mellemstore organisationer mere positivt ift. ansatte i små, mindre og store organisationer. Dette er signifikant. Man kan umiddelbart tolke det således, at mening i arbejdet påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand eller kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, ledelsesansvar eller ej, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i.

Rollekonflikter

TABEL 27: Lineær regressionsanalyse af rollekonflikters påvirkning af trivsel.
Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Rollekonflikter	-9,34*** (1,30)	-9,31*** (1,30)	-9,35*** (1,30)	-9,17*** (1,27)	-9,67*** (1,32)
Kvinde (ref. mand)		-1,78 (3,15)			
Direkte frivilligkontakt			1,08 (3,57)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-7,81** (2,48)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					3,71 (3,30)
20-99 ansatte					4,84 (3,63)
100 eller flere ansatte					4,60 (4,43)
Konstantled	72,53*** (2,42)	73,93*** (3,47)	71,61*** (3,86)	76,74*** (2,73)	69,84*** (3,08)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,91	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Rollekonflikter påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om rollekonflikter påvirker trivslen mere eller mindre negativt. Dog ser vi, at rollekonflikter påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mere negativt end ledere.

Derfor kan man umiddelbart tolke, at rollekonflikter påvirker trivslen negativt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, er medarbejder med eller uden ledelsesansvar, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Det har yderligere en betydning, om man er medarbejder uden ledelsesansvar, hvor trivslen påvirkes mere negativt af rollekonflikter end blandt ledere.

Rolleklarhed

TABEL 28: Lineær regressionsanalyse af rolleklarheds påvirkning af trivsel.
Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Rolleklarhed	9,17*** (1,37)	9,14*** (1,36)	9,18*** (1,36)	8,84*** (1,34)	9,25*** (1,37)
Kvinde (ref. mand)		-0,85 (3,19)			
Direkte frivilligkontakt			1,17 (3,61)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-7,12** (2,52)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					0,61 (3,30)
20-99 ansatte					2,89 (3,65)
100 eller flere ansatte					-0,18 (4,45)
Konstantled	38,07*** (3,15)	38,81*** (4,2)	37,04*** (4,49)	42,83*** (3,53)	36,96*** (3,99)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Rolleklarhed påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om rolleklarhed påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Dog ser vi, at rolleklarhed påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Derfor kan man umiddelbart tolke, at rolleklarhed påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Det har dog yderligere en betydning, om man er leder, hvor trivslen påvirkes mere positivt af rolleklarhed end blandt medarbejdere uden ledelsesansvar.

Udviklingsmuligheder i jobbet

TABEL 29: Lineær regressionsanalyse af udviklingsmuligheder i jobbet påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Udviklingsmuligheder i jobbet	7,79*** (1,39)	7,76*** (1,40)	7,85*** (1,40)	7,20*** (1,41)	7,92*** (1,34)
Kvinde (ref. mand)		-1,32 (3,28)			
Direkte frivilligkontakt			-1,71 (3,71)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-6,04* (2,64)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					0,08 (3,38)
20-99 ansatte					2,97 (3,75)
100 eller flere ansatte					-0,56 (4,57)
Konstantled	39,57*** (3,47)	40,70*** (4,48)	40,89*** (4,51)	44,40*** (4,04)	38,57*** (4,28)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Udviklingsmuligheder i jobbet påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om udviklingsmuligheder i jobbet påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Dog ser vi, at udviklingsmuligheder i jobbet påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Derfor kan man umiddelbart tolke, at udviklingsmuligheder i jobbet påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Derudover påvirkes lederes trivsel mere positivt, hvis der er udviklingsmuligheder i jobbet, sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Forudsigelighed i arbejdet

TABEL 30: Lineær regressionsanalyse af forudsigelighed i arbejdet påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Forudsigelighed	8,56*** (1,20)	8,56*** (1,20)	8,56*** (1,20)	8,06*** (1,25)	9,01*** (1,23)
Kvinde (ref. mand)		-2,40 (3,15)			
Direkte frivilligkontakt			0,31 (3,57)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-3,68 (2,63)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					4,32 (3,31)
20-99 ansatte					6,23 (3,65)
100 eller flere ansatte					4,73 (4,43)
Konstantled	36,53*** (3,20)	48,46*** (4,08)	36,26*** (4,43)	39,86*** (3,99)	31,62*** (4,35)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Forudsigelighed i arbejdet påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at hverken køn, direkte frivilligkontakt, om man er medarbejder med eller uden ledelsesansvar, eller organisationsstørrelse har nogen signifikant betydning for, om forudsigelighed i arbejdet påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Derfor kan man umiddelbart tolke, at forudsigelighed i arbejdet påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Dog påvirker forudsigelighed i arbejdet trivslen mere positivt blandt ledere sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar.

Mulighed for at løse arbejdsopgaverne

TABEL 31: Lineær regressionsanalyse af mulighed for at løse arbejdsopgavernes påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Mulighed for at løse arbejdsopgaverne	11,57*** (1,37)	11,55*** (1,37)	11,58*** (1,37)	11,45*** (1,34)	11,75*** (1,39)
Kvinde (ref. mand)		-0,78 (3,05)			
Direkte frivilligkontakt			-0,83 (3,46)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-7,96** (2,39)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					2,29 (3,16)
20-99 ansatte					3,15 (3,49)
100 eller flere ansatte					-0,58 (4,25)
Konstantled	32,56*** (3,20)	33,23*** (4,15)	33,24*** (4,28)	37,38*** (3,45)	30,56*** (4,02)
Modelinformation					
R ²	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Mulighed for at løse arbejdsopgaverne påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om mulighed for at løse arbejdsopgaverne påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Dog ser vi, at mulighed for at løse arbejdsopgaverne påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Det at have mulighed for at løse arbejdsopgaverne påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Muligheden for at løse arbejdsopgaverne har dog umiddelbart en mindre betydning blandt medarbejdere uden ledelsesansvar sammenlignet med ledere.

Relationer til kollegaer

TABEL 32: Lineær regressionsanalyse af relationer til kollegaers påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Relationer til kollegaer	9,46*** (1,53)	9,48*** (1,53)	9,47*** (1,53)	8,72*** (1,54)	10,06*** (1,58)
Kvinde (ref. mand)		-2,05 (3,31)			
Direkte frivilligkontakt			-0,25 (3,71)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-6,78* (2,66)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					3,33 (3,65)
20-99 ansatte					6,42 (4,05)
100 eller flere ansatte					3,85 (4,77)
Konstantled	33,77*** (4,11)	35,39*** (4,87)	33,98*** (5,08)	39,55*** (4,65)	28,73*** (5,56)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	226	226	226	226	226

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Relationer til kollegaer påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn og direkte frivilligkontakt ikke har nogen signifikant betydning for, om relationer til kollegaer påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Derfor kan vi umiddelbart tolke, at relationer til kollegaer påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej. Dog ser vi, at relationer til kollegaer påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Det er signifikant. Det tyder også på, at organisationsstørrelse kan være væsentlig for, at relationer til kollegaer påvirker trivslen positivt blandt ansatte i mindre, mellemstore og store organisationer sammenlignet med ansatte i de små organisationer (1-4 ansatte). Denne sammenhæng er dog ikke signifikant.

Tillid til kollegaer

TABEL 33: Lineær regressionsanalyse af tillid til kollegaers påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Tillid til kollegaer	9,65*** (1,64)	9,74*** (1,64)	9,64*** (1,64)	9,35*** (1,60)	9,74*** (1,66)
Kvinde (ref. mand)		-2,97 (3,33)			
Direkte frivilligkontakt			0,42 (3,73)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-8,78** (2,61)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					0,53 (3,62)
20-99 ansatte					2,55 (3,99)
100 eller flere ansatte					1,77 (4,79)
Konstantled	29,40*** (5,00)	31,52*** (5,55)	29,06*** (5,89)	35,33*** (5,20)	28,03*** (6,01)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	226	226	226	226	226

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Tillid til kollegaer påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om tillid til kollegaer påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Dog ser vi, at tillid til kollegaer påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere, hvilket er statistisk signifikant. Man kan derfor umiddelbart tolke, at tillid til kollegaer påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, og hvilken størrelse organisation man er ansat i. Dog ser det ud til, at tillid til kollegaer påvirker trivslen mindre positivt blandt medarbejdere uden ledelsesansvar end blandt ledere.

Tillid til ledelsen

TABEL 34: Lineær regressionsanalyse af tillid til ledelsens påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Tillid til ledelsen	6,88*** (1,07)	7,77*** (1,09)	6,93*** (1,08)	6,38*** (1,11)	7,65*** (1,12)
Kvinde (ref. mand)		0,15 (3,26)			
Direkte frivilligkontakt			-1,79 (3,65)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-4,27 (2,66)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					4,72 (3,37)
20-99 ansatte					8,89* (3,80)
100 eller flere ansatte					5,95 (4,52)
Konstantled	41,66*** (2,78)	39,29*** (3,99)	43,08*** (4,28)	45,24*** (3,56)	35,09*** (4,16)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Tillid til ledelsen påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn og direkte frivilligkontakt ikke har nogen signifikant betydning for, om tillid til ledelsen påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Det tyder også på, at tillid til ledelsen påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Dette er dog ikke statistisk signifikant. Derudover viser vores undersøgelse, at organisationsstørrelse har en påvirkning på sammenhængen mellem tillid til ledelsen og trivsel, hvor tillid til ledelsen har en større betydning for ansatte i mindre, mellemstore og store organisationer end ansatte i de små organisationer. Det er statistisk signifikant for ansatte i mellemstore organisationer.

Man kan derfor umiddelbart tolke det således, at der er en positiv sammenhæng mellem tillid til ledelsen og trivsel, uanset om man er mand eller kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man har ledelsesansvar eller ej, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i.

Relationen til nærmeste leder

TABEL 35: Lineær regressionsanalyse af relationer til nærmeste leders påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Relation til nærmeste leder	8,57*** (1,24)	8,56*** (1,24)	8,57*** (1,24)	8,14*** (1,23)	9,08*** (1,26)
Kvinde (ref. mand)		-2,28 (3,17)			
Direkte frivilligkontakt			0,45 (3,60)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-6,20* (2,54)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					3,34 (3,30)
20-99 ansatte					7,03 (3,69)
100 eller flere ansatte					3,35 (4,43)
Konstantled	36,48*** (3,29)	38,32*** (4,17)	36,09*** (4,52)	41,06*** (3,76)	31,76*** (4,40)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Relationen til nærmeste leder påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om relationen til nærmeste leder påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Dog ser vi, at relationen til nærmeste leder påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end ledere. Relationen til nærmeste leder påvirker derfor trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Dog ser det ud til, at tillid til kollegaer påvirker trivslen mindre positivt blandt medarbejdere uden ledelsesansvar end blandt ledere.

Ledelseskvalitet

TABEL 36: Lineær regressionsanalyse af ledelseskvalitets påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Ledelseskvalitet	7,90*** (1,12)	7,89*** (1,12)	7,94*** (1,12)	7,52*** (1,12)	8,13*** (1,14)
Kvinde (ref. mand)		-2,05 (3,16)			
Direkte frivilligkontakt			2,09 (3,59)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-6,14* (2,53)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					1,55 (3,27)
20-99 ansatte					4,23 (3,63)
100 eller flere ansatte					-0,85 (4,41)
Konstantled	41,60*** (2,59)	43,27*** (3,65)	39,72*** (4,14)	45,89*** (3,11)	39,60*** (3,58)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,91	0,90
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Ledelseskvalitet påvirker ansattes trivsel positivt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om ledelseskvalitet påvirker trivslen. Dog ser vi, at ledelseskvalitet påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mindre positivt end blandt ledere, hvilket er statistisk signifikant. Ledelseskvalitet påvirker trivslen positivt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Ledelseskvalitet påvirker dog trivslen mindre positivt blandt medarbejdere uden ledelsesansvar end blandt ledere.

Konflikt mellem arbejde og privatliv

TABEL 37: Lineær regressionsanalyse af konflikt mellem arbejde og privatlivs påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Konflikt mellem arbejde og privatliv	-5,88*** (1,52)	-5,86*** (1,52)	-6,07*** (1,54)	-7,09*** (1,50)	-5,97*** (1,56)
Kvinde (ref. mand)		-2,08 (3,37)			
Direkte frivilligkontakt			2,89 (3,88)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-11,01*** (2,66)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					0,35 (3,50)
20-99 ansatte					1,31 (3,88)
100 eller flere ansatte					-1,56 (4,75)
Konstantled	72,43*** (4,06)	74,05*** (4,84)	70,43*** (4,87)	81,80*** (4,53)	72,41*** (4,76)
Modelinformation					
R ²	0,89	0,89	0,89	0,90	0,89
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Konflikt mellem arbejde og privatliv påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om konflikt mellem arbejde og privatliv påvirker trivslen mere eller mindre positivt. Undersøgelsen viser også, at konflikt mellem arbejde og privatliv påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mere negativt end blandt ledere. Dette er statistisk signifikant.

Stress

TABEL 38: Lineær regressionsanalyse af stress' påvirkning af trivsel.
Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Stress	-11,27*** (1,05)	-11,27*** (1,06)	-11,57*** (1,06)	-11,21*** (1,02)	-11,33*** (1,06)
Kvinde (ref. mand)		-0,24 (2,86)			
Direkte frivilligkontakt			5,85 (3,25)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-8,12*** (2,22)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					-0,68 (2,94)
20-99 ansatte					1,12 (3,26)
100 eller flere ansatte					-2,67 (3,99)
Konstantled	76,71*** (2,11)	76,89*** (3,03)	72,19*** (3,27)	81,25*** (2,40)	77,13*** (2,97)
Modelinformation					
R ²	0,92	0,92	0,92	0,93	0,92
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Stress påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for stress' påvirkning af trivslen. Vi ser dog, at stress påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mere negativt sammenlignet med ledere, hvilket er statistisk signifikant.

Stress påvirker trivslen negativt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i.

Ensomhed i arbejdet

TABEL 39: Lineær regressionsanalyse af ensomhed i arbejdets påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Ensomhed i arbejdet	-6,30*** (0,96)	-6,29*** (0,97)	-6,34*** (0,97)	-6,35*** (0,94)	-6,35*** (0,97)
Kvinde (ref. mand)		-0,23 (3,29)			
Direkte frivilligkontakt			2,14 (3,68)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-8,76*** (2,55)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					-1,90 (3,39)
20-99 ansatte					0,55 (3,76)
100 eller flere ansatte					0,72 (4,60)
Konstantled	69,46*** (2,23)	69,64*** (3,33)	67,70*** (3,76)	74,56*** (2,63)	70,10*** (3,33)
Modelinformation					
R ²	0,90	0,90	0,90	0,91	0,90
N	228	228	228	228	228

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Ensomhed i arbejdet påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om ensomhed i arbejdet påvirker trivslen mere eller mindre negativt. Dog ser vi, at ensomhed i arbejdet signifikant påvirker trivslen blandt medarbejdere uden ledelsesansvar mere negativt end blandt ledere. Ensomhed påvirker trivslen negativt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Det tyder dog på, at ensomhed påvirker trivslen mere negativt blandt medarbejdere uden ledelsesansvar end blandt ledere.

Mobning

TABEL 40: Lineær regressionsanalyse af mobnings påvirkning af trivsel.
Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Mobning	-17,25*** (4,06)	-17,29*** (4,06)	-17,28*** (4,07)	-16,05*** (4,02)	-17,24*** (4,09)
Kvinde (ref. mand)		-2,53 (3,35)			
Direkte frivilligkontakt			0,86 (3,80)		
Medarbejder uden ledelsesansvar				-7,39* (2,66)	
Organisationsstørrelse					
1-4 ansatte (ref.)					
5-19 ansatte					-0,10 (2,47)
20-99 ansatte					1,26 (3,85)
100 eller flere ansatte					-0,34 (4,70)
Konstantled	59,69*** (1,42)	61,72*** (3,05)	58,95*** (3,54)	63,77*** (2,03)	59,46*** (2,79)
Modelinformation					
R ²	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89
N	235	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Mobning påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn, direkte frivilligkontakt og organisationsstørrelse ikke har nogen signifikant betydning for, om mobning påvirker trivslen mere eller mindre negativt. Dog ser vi, at mobning signifikant påvirker trivslen blandt medarbejderne uden ledelsesansvar mere negativt end ledere.

Mobning påvirker trivslen negativt, uanset om man er mand, kvinde, har direkte frivilligkontakt eller ej, om man er leder eller medarbejder, og uanset hvilken størrelse organisation man er ansat i. Det tyder dog på, at mobning påvirker trivslen mere negativt blandt medarbejdere uden ledelsesansvar end blandt ledere.

Seksuel chikane

TABEL 41: Lineær regressionsanalyse af seksuel chikanes påvirkning af trivsel. Regressionskoefficienter (standardfejl i parentes).

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Seksuel chikane	-22,89** (8,21)	-22,57** (8,26)	-23,06** (8,25)	-20,77* (8,12)
Kvinde (ref. mand)		-1,58 (3,44)		
Direkte frivilligkontakt			1,14 (3,89)	
Medarbejder uden ledelsesansvar				-7,91** (2,71)
Konstantled	58,22*** (1,38)	59,49*** (3,07)	57,25*** (3,60)	62,69*** (2,04)
Modelinformation				
R ²	0,89	0,89	0,89	0,89
N	235	235	235	235

Note: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Seksuel chikane påvirker ansattes trivsel negativt. Det er statistisk signifikant. Vores undersøgelse viser, at køn og direkte frivilligkontakt ikke har nogen signifikant betydning for, om seksuel chikane påvirker trivslen mere eller mindre negativt. Dog ser vi, at seksuel chikane signifikant påvirker trivslen blandt ledere mindre negativt end medarbejdere uden ledelsesansvar. Datagrundlagets størrelse for gruppen af ansatte, der har oplevet seksuel chikane, er mindre, og derfor har vi ikke inkluderet organisationsstørrelse i analysen af seksuel chikane, da datagrundlaget har været for småt fordelt på de respektive fire organisationsstørrelser. Vi formoder også, at datagrundlagets størrelse gør, at de signifikante sammenhænge ikke er nær så stærke som blandt de øvrige faktorer.

Opsummering

Vi har i dette afsnit analyseret, hvilke faktorer der påvirker ansatte i frivillige organisationernes trivsel. Denne analyse baserer sig på et trivselsmål, som er generet på baggrund af WHO-5 Trivselsindeks. De faktorer, vi har undersøgt, og hvilken betydning de generelt har, er opsummeret i tabellen herunder. Bemærk at en negativ hældningskoefficient udtrykker, at den respektive faktor påvirker trivslen blandt ansatte negativt, mens en positiv hældningskoefficient udtrykker, at den respektive faktor påvirker trivslen blandt ansatte positivt. Derfor har vi samlet de faktorer, der påvirker trivslen positivt under kategorien 'beskyttende faktorer', og de faktorer, som påvirker trivslen negativt, har vi samlet under kategorien 'belastende faktorer'. Størrelsen på hældningskoefficienten indikerer den 'styrke', den påvirker trivslen med – enten positivt eller negativt.

TABEL 42: Bivariat regressionsanalyse af en række arbejdsmiljø forholds påvirkning på trivsel. Bivariat regression	Hældningskoefficient	P-værdi
BESKYTTENDE FAKTORER		
Mening i arbejdet	17,76	***
Muligheden for at løse sine arbejdsopgaver	11,57	***
Indflydelse på arbejdet	10,00	***
Tillid til kollegaer	9,65	***
Relationer til kollegaer	9,46	***
Rolleklarhed	9,17	***
Tillid til ledelsen	8,88	***
Relationen til nærmeste ledelse	8,57	***
Forudsigelighed i arbejdet	8,56	***
Ledelseskvalitet	7,90	***
Anerkendelse	7,86	***
Udviklingsmuligheder i arbejdet	7,79	***
Medarbejdernes oplevede tillid fra ledelsen	5,61	***
BELASTENDE FAKTORER		
Seksuel chikane	-22,89	***
Mobning	-17,25	***
Stress	-11,27	***
Rollekonflikter	-9,34	***
Arbejdsomængde	-6,31	***
Ensomhed i arbejdet	-6,30	***
Følelsesmæssige krav	-6,20	***
Konflikt mellem arbejde og privatliv	-5,88	***

Samlet set finder vi i vores undersøgelse tilsvarende signifikante sammenhænge mellem trivsel og forskellige faktorer, som også bliver fundet i forskningen i det psykosociale arbejdsmiljø og -forhold i andre brancher.

Vi har yderligere kontrolleret for fire baggrundsvariabler for at se, om der er noget som har betydning for, hvordan de forskellige faktorer påvirker trivslen. Der tegner sig et overordnet billede af, at medarbejdere uden ledelsesansvar bliver påvirket mindre positivt på de beskyttende faktorer end ledere og mere negativt på belastende faktorer end ledere. Der er umiddelbart ikke et tilsvarende mønster, når vi kontrollerer for køn, om man har direkte frivilligkontakt eller organisationens størrelse.

6

METODE

I dette afsnit beskriver vi de metodiske forhold og valg, der er foretaget i forbindelse med dataindsamlingen om ansattes psykosociale arbejdsmiljø og -forhold i frivillige organisationer.

Spørgeskemaet

Formålet med undersøgelsen er at kortlægge karakteren af det psykosociale arbejdsmiljø og arbejdsforhold for ansatte i frivillige organisationer. Spørgsmålene til undersøgelsen er udarbejdet på baggrund af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeramme.⁴⁸ Ved at tage afsæt i NFA's spørgeramme om psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel giver det undersøgelsen et sammenligningsgrundlag til andre brancher. Samtidig sikrer vi at spørge ind til alle de relevante og væsentlige forhold vedrørende psykosocialt arbejdsmiljø og -forhold. Idet NFA's spørgeramme er anerkendt, veludviklet og evalueret, højner det validiteten af dataindsamlingen. Enkelte spørgsmål er blevet tilføjet denne undersøgelses spørgeramme til at belyse specifikke brancheforhold – eksempelvis samarbejdet med og omkring frivillige og samarbejdet med en frivillig bestyrelse.

Dataindsamlingen

Undersøgelsen er gennemført som webinterview via Survey Monkey. Der er meget begrænset information om den samlede population. Der findes for nuværende kun registerdata for ansættelser fordelt på sektorkoder hos Danmarks Statistik. Vi har derfor anvendt den seneste opgørelse hos Danmarks Statistik fra 2019. Indsamlingen af besvarelser er foretaget fra januar til juni 2020. Undervejs er der blevet anvendt kvoter i dataindsamlingen, således at analyseudvalget kommer så tæt på populationen som muligt. Dette anvendes, så stikprøven repræsenterer fordelingen af ansatte inden for de forskellige sektorer. Efter dataindsamlingen har vi ydermere vægtet data, så data matcher ansatte i frivillige organisationer med hensyn til sektor mere præcist.

Det har ikke været muligt at gennemføre undersøgelsen ud fra princippet om en tilfældigt udtrukket stikprøve, da der ikke findes registerdata, der gør det muligt at lave et tilfældigt udtræk blandt ansatte i frivillige organisationer.

Vi har i stedet anvendt forskellige metoder i forbindelse med dataindsamlingen. Dels har vi indgået et samarbejde med Altinget Civilsamfund, som har delt spørgeskemaundersøgelsen via deres nyhedsbrev og -platform (uden for deres betalingsmur). Derudover har vi samarbejdet med branche- og paraplyorganisationer, hvoraf de fleste har været behjælpelige med at dele spørgeskemaundersøgelsen blandt deres medlemsorganisationer. Vi har yderligere sendt spørgeskemaundersøgelsen direkte til foreninger og organisationers mailadresser og opfordret dem til at dele spørgeskemaundersøgelsen blandt deres ansatte. Foreningerne og organisationerne er fundet via brancheorganisationernes offentlige medlemsoplysninger. Endelig har vi

48 DPQ Forskningsspørgeskemaet 'Psykisk arbejdsmiljø og trivsel'.

delt undersøgelsen i Ingerfairs eget netværk via LinkedIn-opslag og nyhedsbrev samt gennem netværket BANGO (Bedre arbejdsmiljø i NGO'er) i Dansk Magisterforening.

Af denne grund betegner vi vores undersøgelse som eksplorativ, hvilket ikke er en ukendt undersøgelsesmetodik. Det er en tilgang, man anvender, når man ikke har tilstrækkelig information om populationen eller har svært ved at komme i kontakt med populationen. Denne er eksempelvis brugt inden for de første studier omkring populationen af muslimer i Danmark.⁴⁹

Hvem svarer på undersøgelsen?

Ingen undersøgelser kan sige sig fri for bias – f.eks. om folk bevidst vil lyve eller svare 100 gange for at påvirke undersøgelsens resultater. I vores undersøgelse kan vi ikke gardere os imod, hvis en svarperson ønsker at bruge omkring 20 min. på at tegne et usandt billede. Det vigtige er at operationalisere 'psykosocialt arbejdsmiljø' i gode spørgsmål, som respondenterne kan svare på og derigennem mindske bias. Vores undersøgelse er også designet således, at man ikke kan besvare mere end én gang, medmindre man skifter IP-adresse.

Hvad angår, hvordan vi håndterer fravalget af randomisering, dvs. om vi kan sikre os mod, at det er mange medarbejdere/ledere fra få organisationer, der svarer, har vi valgt, at besvarelsesne skal være anonyme for os, så vi ikke kan spore en besvarelse tilbage til en enkelt organisation. Vi har derimod lagt et spørgsmål ind omkring organisationens størrelse, således at vi kan kontrollere, om vi har en spredning i størrelsen af organisationer inden for en sektor. Vi henviser til afsnittet med baggrundsvariabler i rapportens indledende kapitel.

Vi er yderligere opmærksomme på, at dataindsamlingen er foretaget i perioden fra januar til juni 2020, hvor Danmark og ansatte i NGO'er var under en massiv nedlukning grundet Covid-19 pandemien. Dog blev mere end 80 pct. af besvarelsesne indhentet før nedlukning, og vi ser ikke nogen signifikante forskelle mellem respondenternes trivsel før og efter 11. marts 2020.

Undersøgelsen er anonym, og vi kan ikke spore besvarelsesne til enkeltindivider. Undersøgelsens data behandles med stor diskretion.

Repræsentativitet og databehandling

I alt har 483 personer åbnet spørgeskemaundersøgelsen, hvoraf 278 har helt eller næsten helt besvaret spørgeskemaet. Det giver os dermed et analyseudvalg på 278 respondenter for undersøgelsen.

Det har ikke været muligt at foretage en frafaldsanalyse, da baggrundsoplysninger om respondenterne ikke findes. Dette skyldes en begrænset information om populationen og dens sammensætning med hensyn til f.eks. alder, køn, uddannelse og region.

49 Frederiksen, M., Gundelach, P. og Nielsen, R. S. (2017): "Survey – Design, stikprøve, spørgeskema, analyse", side 52.

For at styrke undersøgelsens repræsentativitet har vi vægtet data med hensyn til sektor på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik. Vi har indhentet data for 2019 for antallet af ansættelser fordelt på sektor. Sektorinddelingerne er foretaget med rådføring fra professor Thomas P. Bojes sektorinddelinger foretaget i 2013.⁵⁰ Boje inddeler nonprofitsektoren i 12 forskellige undersektorer efter International Classification of Non-Profit Organizations (ICNPO):⁵¹

- Kultur og fritid
- Uddannelse mv.
- Sundhed
- Socialområdet
- Miljø og natur
- Bolig og lokaludvalg
- Politik, rådgivning og bistand
- Filantropi
- Internationale organisationer
- Religion
- Branche- og faglige organisationer
- Andet

I denne undersøgelse har vi valgt at fokusere på det psykosociale arbejdsmiljø inden for den frivillige sektor. Derfor medregner vi sektorerne; kultur og fritid, sundhed, socialområdet, miljø og natur og internationale organisationer. Vi anvender afgrænsningen af den frivillige sektor, som den fremgår i rapporten 'Den frivillige sektor i Danmark' fra 2006.⁵² For de sektorer, vi fravælger, gælder, at de bl.a. dækker over organisationer, der er underlagt omfattende offentlige kontrol, har formål, som skal sikre det individuelle medlem størst mulig økonomisk gevinst, hvor frivilligheden ikke er en væsentlig del af driften, eller der er flerstrengede ansættelsesstrukturer. Derudover er offentligt ansatte blevet frasorteret undersøgelsen.

Vi har efter dataindsamlingen valgt at sammenlægge nogle af sektorerne, hvorfor sektorinddelingerne for undersøgelsen er:

- Social- og sundhedsområdet
- Fritids-, idræts-, kulturområdet
- Internationale aktiviteter
- Miljø- og naturområdet

I samarbejde med professor emeritus Thomas P. Boje har vi foretaget ovenstående inddelinger på baggrund af sektorernes økonomiske vilkår og infrastruktur.

50 Boje, Thomas P (2017): "*Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelsen*". Latvia: Hans Reitzels Forlag. Side 141.

51 Boje, Thomas P (2017): "*Civilsamfund, Medborgerskab og Deltagelsen*". Latvia: Hans Reitzels Forlag. Side 126-130.

52 Boje, Thomas P, Torben Fridberg og Bjarne Ipsen (2006): "*Den frivillige sektor i Danmark*". København: Socialforskningsinstituttet. Side 36-37.

Populationen består af 76.720 ansatte i frivillige organisationer på tværs af social- og sundhedsområdet, fritids-, idræts- og kulturområdet, internationale aktiviteter og miljø- og naturområdet. Det betyder, at vi med en stikprøve på 278 besvarelser kan udtale os med plus/minus 7 % usikkerhed, når vi udtaler os om det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i frivillige organisationer på tværs af sektorer.

Analytiske overvejelser

Vi har valgt at læne os tæt op ad NFA's analytiske fremgangsmåde og opstiller vores resultater på samme vis, som NFA gør i deres rapporter. For at kvalificere både spørgesammen og videre analysen, har vi afholdt fire analysepaneler, som i en fastlagt rækkefølge kigger på data og giver input til analysen.

Første panel er en samling af arbejdsmiljøforsker Thomas Clausen fra NFA og professor emeritus Thomas P. Boje fra Roskilde Universitetscenter. De giver input til, hvilke variabler, der er interessante at lave statistik over, og samtidig kan de også vurdere, om de frivillige organisationer i forskellige sektorer har sammenfald med andre brancher.

Det andet panel består af de frivillige organisationers brancheorganisationer. Her deltog Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF), RådgivningsDanmark, Danske Handicaporganisationer, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Civilsamfundets Brancheorganisation, Global Fokus (online) og DGI (online). De gav input til, hvilke omstændigheder der kan gøre sig gældende for de respektive sektorer, og hvordan undersøgelsens resultater skal ses i lyset heraf.

Det tredje og fjerde analysepanel består af hhv. 20 medarbejdere og 15 ledere fra frivillige organisationer på tværs af sektorer. De gav input til, hvordan resultaterne om psykosociale arbejdsforhold kan fortolkes, og hvilke gode og vanskelige oplevelser de har med at skabe et sundt psykosocialt arbejdsmiljø og -forhold.

