

Det grænseløse arbejde i ministerier og styrelser

Indledning

I kølvandet på Covid-19 og krigen i Ukraine har embedsværket været udsat for et enormt og stigende arbejdspress. De har ofte skulle stå til rådighed i de fleste af døgnets timer - og intet tyder på, at det har ændret sig. En ny undersøgelse foretaget af Djøf viser, at det grænseløse arbejde desværre ser ud til at være new normal, og det går udover trivslen.

Analysen viser

- 74 % af medlemmerne i departementerne svarer, at der på deres arbejdsplads er en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid (enten i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad). Det gælder kun for 24 % i styrelserne og for 38 %, hvis man ser på medlemmerne samlet set.
- Blandt de medlemmer, der oplever en forventning om at stå til rådighed, svarer næsten 2 ud af 3 (66 %), at det i et eller andet omfang har en negativ indvirkning på deres trivsel (79% i departementerne). I styrelserne er det 14 %, der svarer i høj grad eller i meget høj grad, og i departementerne er det 21 %, der svarer i høj grad eller i meget høj grad.
- Mere end hver femte (21 %) oplever i høj eller i meget høj grad, at arbejde og privatliv flyder sammen. Markant flere i departementerne, nemlig 35 %, har den oplevelse (16 % i meget høj grad og 19 % i høj grad), mens kun 14 % i styrelserne har samme oplevelse (3 % i meget høj grad og 11 % i høj grad).
- Mere end hver tredje (35%) af medlemmerne, der arbejder i departementer, oplever, at de har svært ved at sætte grænser for, hvornår de er på arbejde og hvornår de holder fri. Det gælder kun for 17 % af medlemmerne ansat i styrelser og for 22 % af medlemmerne samlet set.
- 76 % af medlemmerne svarer, at deres arbejdsplads ikke har klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid. Det gælder for 72 % i departementerne og 67 % i styrelserne.

Djøf mener

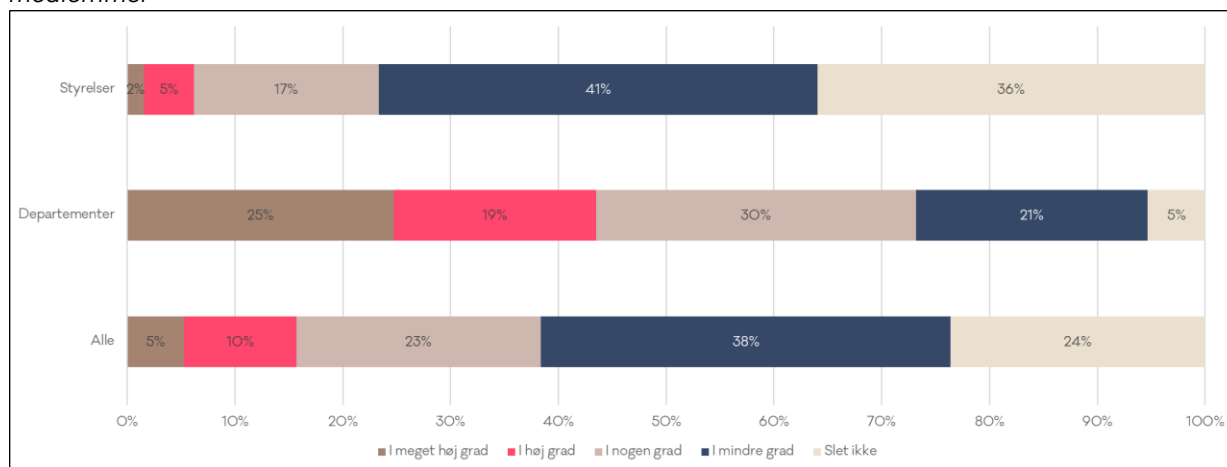
- Arbejdspresset i staten er bekymrende højt og har store konsekvenser for de ansattes arbejdsmiljø. Det er arbejdsgivers ansvar at sikre balance mellem opgavemængden og tilstrækkelig tid til at løse opgaverne til en passende kvalitet. Politikerne og ledelsen skal derfor rette op på den markante ubalance, der er mellem krav og ressourcer. Det er et tydeligt krav i arbejdsmiljølovgivningen og staten, som arbejdsgiver må gå foran her.
- Vi opfordrer regeringen til snarest at lægge en ambitiøs plan for, hvordan vi sikrer, at ministerier og styrelser også i fremtiden er attraktive og moderne arbejdspladser, som kan vedblive at rekruttere og særligt fastholde dygtige medarbejdere. En attraktiv arbejdsplads anerkender værdien i at fastholde erfarne medarbejdere.

- Der skal i alle departementer og styrelser være klare retningslinjer for tilgængelighed, herunder hvornår man i særlige tilfælde kan kontaktes, når man har fri.
- Arbejdsgiverne skal leve op til deres forpligtelser i forhold til at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø med mulighed for restitution, så man kan trappe ned, hvis man har arbejdet meget i en kortere periode. Det er vigtigt at fastholde en høj kvalitet i det lovforberedende arbejde og det kræver et stærkt og velfungerende embedsværk.
- Alt for mange mellemledere som fx kontorchefer står i et usundt krydspres. De skal på den ene side hurtigt effektuere krav i en meget travl hverdag, og har på den anden side ansvaret for deres medarbejders arbejdsvilkår. Der skal i fremtiden være mere tid og fokus på den gode personaleledelse i ministerierne.

I departementerne er der store forventninger til, at medlemmerne skal stå til rådighed uden for normal arbejdstid

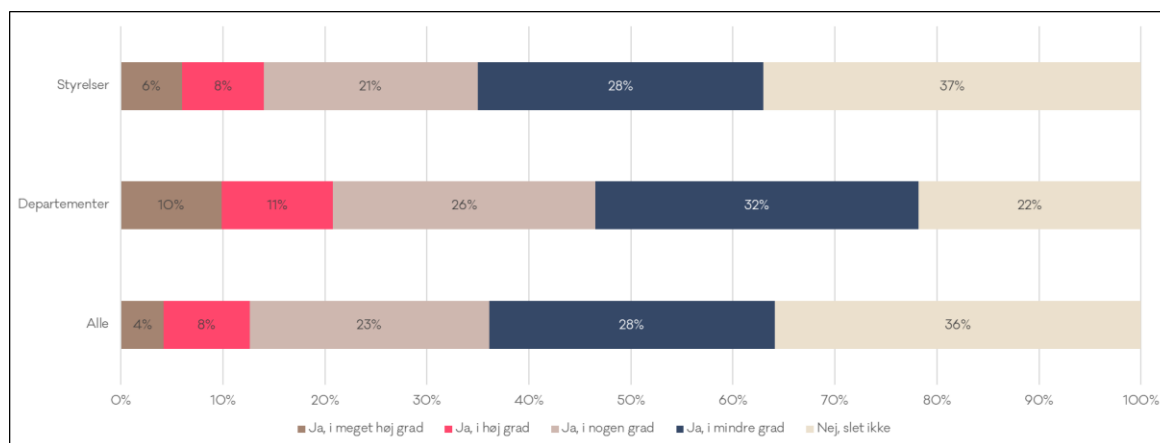
74 % af medlemmerne i departementerne svarer, at der på deres arbejdsplads er en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid (enten i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad). Det gælder kun for 24 % i styrelserne og for 38 %, hvis man ser på medlemmerne samlet set.

Figur 1: I hvilken grad er der på din arbejdsplads en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid? (fx besvare mails eller deltage i aftenmøder) fordelt på hhv. styrelser, departementer og alle medlemmer



Blandt de medlemmer, der oplever en forventning om at stå til rådighed, svarer næsten 2 ud af 3 (66 %), at det i et eller andet omfang, har en negativ indvirkning på deres trivsel. For 12 % er det i høj grad eller meget høj grad. I styrelserne er det 14 %, der svarer i høj grad eller i meget høj grad, og i departementerne er det 21 %, der svarer i høj grad eller i meget høj grad.

Figur 2: Har det en negativ indvirkning på din trivsel, at du står til rådighed uden for normal arbejdstid – fordelt på hhv. styrelser, departementer og alle medlemmer

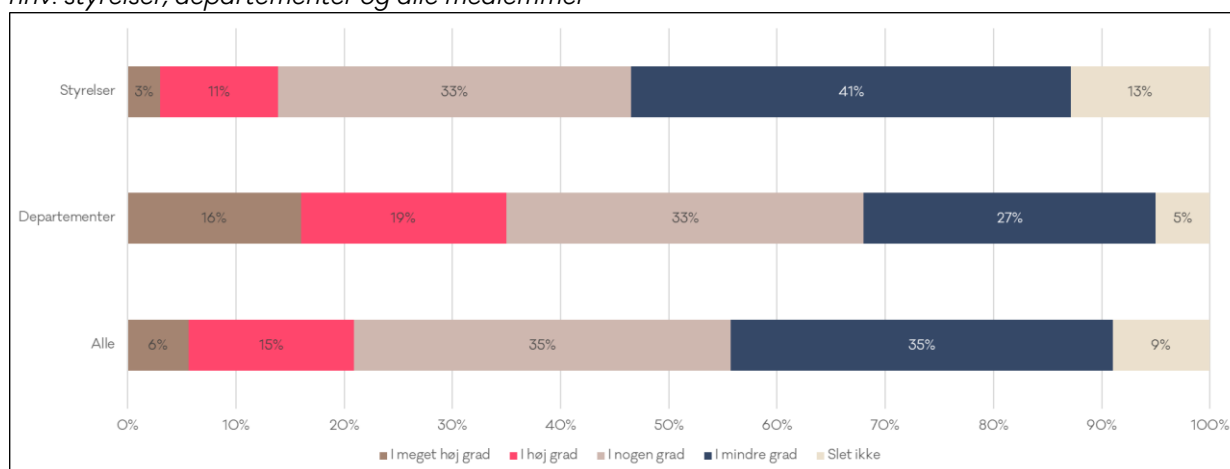


Note: Spørgsmålet er stillet til respondenter, hvor der på arbejdspladsen i meget høj, høj eller i nogen grad er en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid

Grænserne mellem arbejde og privatliv udviskes

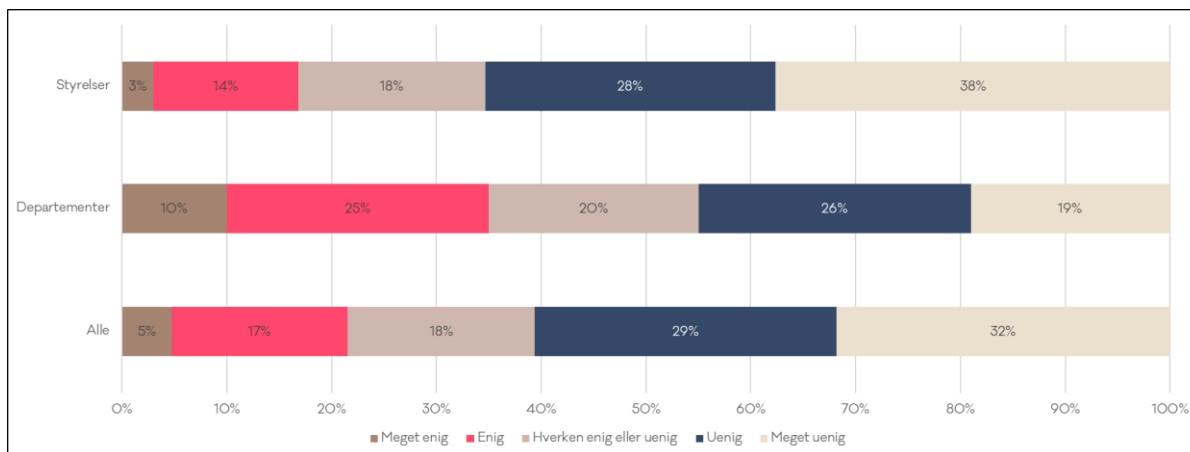
Mere end hver femte (21 %) oplever i høj eller i meget høj grad, at arbejde og privatliv flyder sammen. Markant flere i departementerne, nemlig 35 %, har den oplevelse (16 % i meget høj grad og 19 % i høj grad), mens kun 14 % i styrelserne har den oplevelse (3 % i meget høj grad og 11 % i høj grad).

Figur 3: I hvilken grad oplever du, at grænserne mellem dit arbejdsliv og privatliv flyder sammen? - fordelt på hhv. styrelser, departementer og alle medlemmer



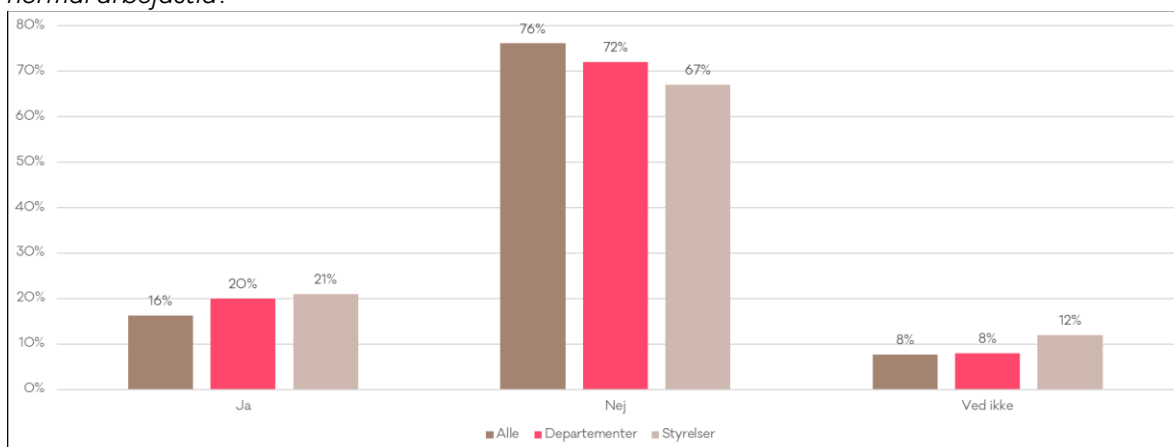
Det er ligeledes mere end hver femte, der er meget enig (5 %) eller enig (17 %) i, at de har svært ved at sætte grænser for, hvornår de er på arbejde, og hvornår de holder fri. Det gælder for 35 % i departementerne og for 17 % i styrelserne.

Figur 4: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg har svært ved at sætte grænser for, hvornår jeg er på arbejde, og hvornår jeg holder fri – fordelt på hhv. styrelser, departementer og alle medlemmer



76 % af medlemmerne svarer, at deres arbejdsplads ikke har klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid. Det gælder for 72 % i departementerne og 67 % i styrelserne.

Figur 5: Har din arbejdsplads klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid?

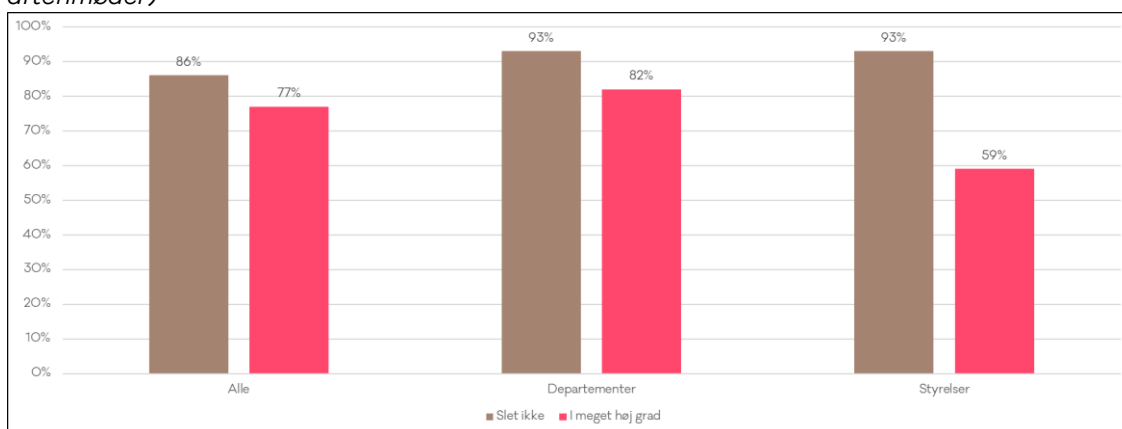


Det grænseløse arbejdsliv udfordrer jobglæden

Generelt er der en høj jobtilfredshed blandt vores medlemmer. 83 % svarer, at de enten er tilfredse (49 %) eller meget tilfredse (34 %) med deres job.

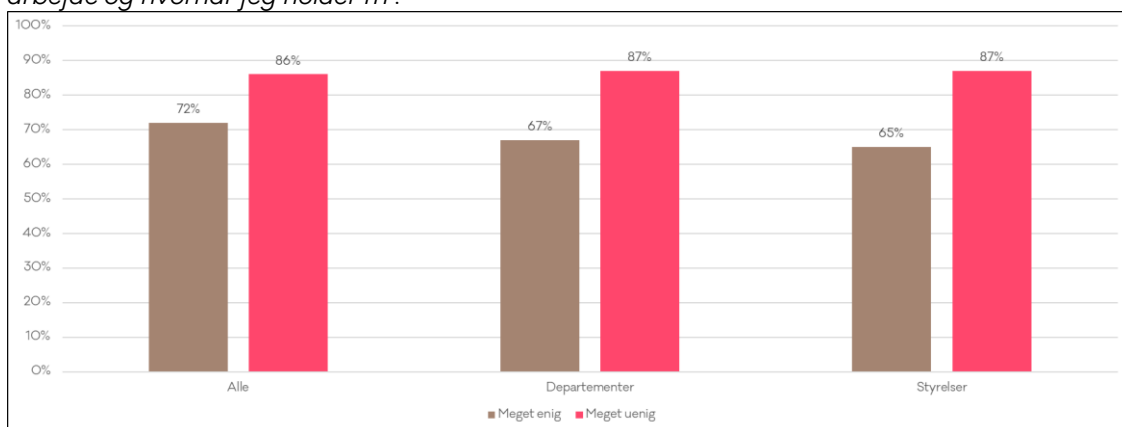
Men vi kan konstatere, at jobtilfredsheden falder, når vi opdeler på, hvor meget den enkelte oplever at skulle stå til rådighed. Andelen, der svarer "tilfreds" eller "meget tilfreds" med jobbet, falder fra 86 % blandt dem, der slet ikke forventes at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, til 77 % blandt dem, der i meget høj grad forventes at stå til rådighed. Nogenlunde samme billede gør sig gældende for medlemmer ansat i departementerne, mens forskellen er endnu mere markant for ansatte i styrelserne, hvor kun 59 % af dem, der svarer i 'meget høj grad', er tilfredse med deres job.

Figur 6: Andelen af medlemmerne, der er meget tilfredse eller tilfredse med deres job fordelt på om de svarer hhv. 'slet ikke' eller 'i meget høj grad' på spørgsmålet: 'I hvilken grad er der på din arbejdsplads en forventning om at man står til rådighed uden for normal arbejdstid? (fx besvare mails eller deltage i aftenmøder)'



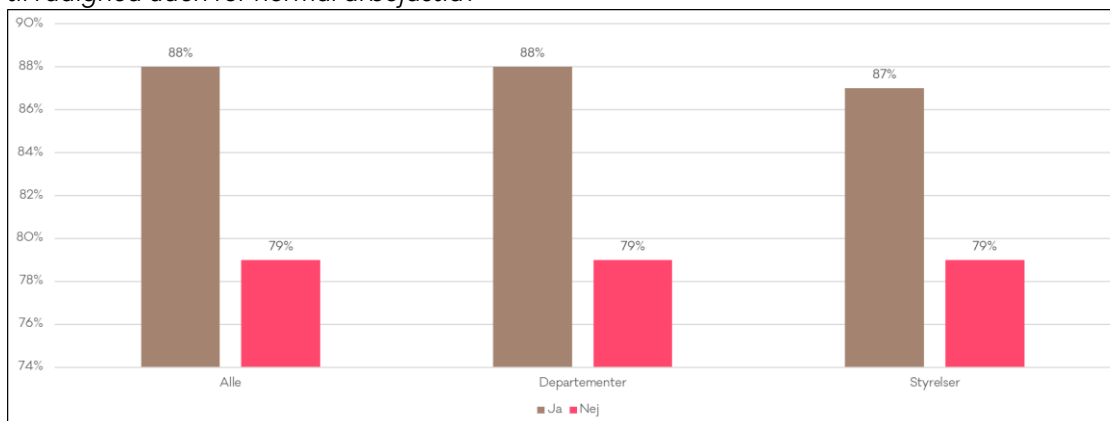
Der er også en lavere jobtilfredshed blandt de medlemmer, der har svært ved at sætte grænser for, hvornår de holder fri. 72 % blandt gruppen, der har sværest ved at sætte grænser (dem der svarer meget enig), er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Blandt dem, der har lettest ved at sætte grænser (dem der svarer meget uenig), er 86 % tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde. Det samme gør sig gældende for departementer og styrelser.

Figur 7: Andelen af medlemmerne, der er meget tilfredse eller tilfredse med deres job fordelt på om de svarer hhv. meget enig eller meget uenig på udsagnet: 'Jeg har svært ved at sætte grænser for, hvornår jeg er på arbejde og hvornår jeg holder fri':



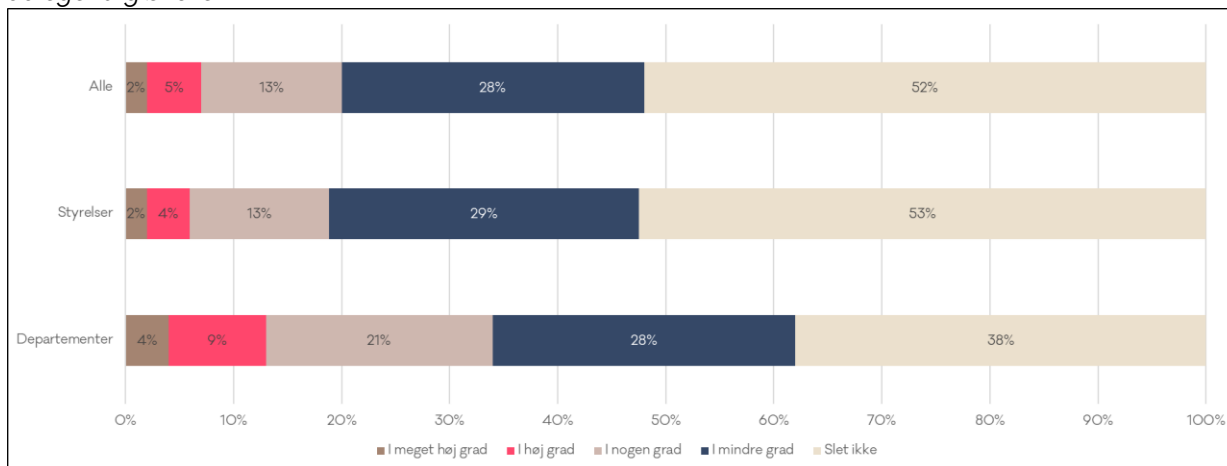
Der er højere tilfredshed på arbejdspladser, hvor man har klare retningslinjer for, hvornår medarbejderne skal stå til rådighed, end på arbejdspladser, hvor man ikke har klare retningslinjer. 88 % af medlemmerne på arbejdspladser med klare retningslinjer er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde. På arbejdspladser, der ikke har klare retningslinjer, er det kun 78 % af medlemmerne, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde (se figur 8). Den samme forskel på jobtilfredshed gør sig gældende for departementer og styrelser.

Figur 8: Andelen af medlemmerne, der er meget tilfredse eller tilfredse med deres job fordelt på, om de svarer ja eller nej på spørgsmålet: 'Har din arbejdsplads klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid?'



20 % af medlemmerne oplever (2% i meget høj grad, 5% i høj grad og 13% i nogen grad) et pres fra deres nærmeste leder til at arbejde mere, end de ønsker. Det samme gælder for medlemmer, der arbejder i styrelser, mens der er markant flere i departementerne, der oplever et pres. Her angiver 34 % (4% i meget høj grad, 9% i høj grad og 21% i nogen grad), at de oplever et direkte eller indirekte pres fra deres nærmeste leder til at arbejde mere, end de ønsker (se figur 9).

Figur 9: I hvilken grad oplever du direkte eller indirekte et pres fra din nærmeste leder til at arbejde mere, end du egentlig ønsker?



Metode

Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er i arbejde. Medlemmerne er blevet spurgt i deres egenskab af at være medarbejdere på en arbejdsplads, hvorfor selvstændige ikke er en del af undersøgelsespopulationen.

Undersøgelsen er sendt til en simpel tilfældig stikprøve på 19.981 medlemmer. I alt 4.829 medlemmer har svaret på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 24.

Data er indsamlet i perioden den 5. til 27. september 2022.

I dette notat analyseres forskelle i svarfordelinger mellem medlemmer ansat i departementer, medlemmer ansat i styrelser og svar for hele populationen. Datamaterialet indeholder svar fra 176 medlemmer ansat i departementer og 951 medlemmer ansat i styrelser.