



**Rapport om undersøgelsen af det psykiske
arbejds miljø blandt Dansk Told & Skatteforbunds
medlemmer i SKAT**

1.0 Indledning:

Denne rapport er lavet med udgangspunkt i Dansk Told & Skatteforbunds undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmerne i april og maj 2007. Rapportens konklusioner og anvisninger på forbedringsmuligheder er udtryk for arbejdsmiljøudvalgets arbejde med den statistik, som undersøgelsen har givet adgang til. De hypoteser, der fremgår af rapporten, er udtryk for arbejdsmiljøudvalgets holdninger og erfaringer fra tillidsrepræsentantarbejdet i SKAT.

Rapporten vil i første omgang blive forelagt hovedbestyrelsen og efter deres godkendelse vil der ske en forelæggelse af resultaterne af undersøgelsen for ledelsen i SKAT hvorefter rapporten vil blive offentliggjort på forbundets hjemmeside.

Hvert enkelt tjenestested vil på sigt også modtage de resultater, som vedrører dem. Dette vil dog kun ske i de tilfælde, hvor der er mere end 20 besvarelser for tjenestestedet. Tjenestestederne vil herefter have mulighed for selv at arbejde videre med undersøgelsens resultater lokalt.

2.0 Baggrund for undersøgelsen:

Forbundet har gennem længere tid haft en mistanke om, at det psykiske arbejdsmiljø i SKAT muligvis ikke er så godt, som det kunne være. Denne mistanke bliver løbende underbygget af et stort antal medlemshenvendelser, som giver udtryk for, at de ikke er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø i SKAT. Hertil kommer det forhold, at rigtig mange søger og påtænker at søge væk fra SKAT både til andet arbejde, men også at forholdsvis mange pensioneres efter eget valg og på grund af sygdom mv.

Forbundet har ved mange lejligheder forsøgt at få en dialog med SKAT om problemerne i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, men er desværre ikke altid blevet taget så alvorligt, som vi har ønsket. Forbundet har derfor brugt et arbejdsredskab i form af dokumentation for, hvordan det reelt står til med det psykiske arbejdsmiljø i SKAT, for ad den vej at skabe en åben og konstruktiv dialog med SKAT om, hvad der bør gøres for at skabe de nødvendige forbedringer.

Kort sagt føler forbundet, at vi for at være ansvarlige overfor medlemmerne er og var tvunget til at gøre noget, og det noget har derfor indtil nu bestået i at få dokumentation for, hvordan status er blandt medlemmerne, når vi taler om det psykiske arbejdsmiljø, via en spørgeskemaundersøgelse.

Forbundet håber herefter at kunne skabe en god, åben og konstruktiv debat med SKAT om de forhold, som vi synes, der bør tages fat i i forhold til de resultater, undersøgelsen har givet så vi også af den vej kan blive den gode og attraktive arbejdsplads, som både forbundet og ledelsen i SKAT ønsker.

3.0 Generel statistik og konklusioner:

Svarprocenten for undersøgelsen har været 59,5% - en svarprocent som bevirker at undersøgelsens resultater må anses som valide i forhold til at udtale sig om en generel tendens blandt medlemmerne.

Generelt viser undersøgelsen, at det er flest kvinder, som har besvaret spørgeskemaet (56,9% kvinder, 43,1% mænd). Dernæst er det flest tidligere ToldSkat medlemmer, som har besvaret spørgeskemaet (tidl. ToldSkat 53,9%, tidl. kommunal 46,1%). At der er denne mindre forskel i svarprocenten mellem henholdsvis mænd og kvinder og tidl. ToldSkat og tidl. kommunal har ingen betydning for den generelle analyse af undersøgelsens resultater og valget af fokusområder. Vi har dog i alle de tilfælde, hvor vi har udvalgt en problematik til nærmere analyse, lavet sammenligningstal for henholdsvis mænd og kvinder og tidl. ToldSkat og tidl. kommunal.

4.0 Fokusområder:

Undersøgelsen har givet rigtig mange interessante resultater, men da det er nødvendigt at målrette arbejdet med undersøgelsen, har arbejdsmiljøudvalget valgt at sætte fokus på de 5 bedste og de 5 dårligste områder i undersøgelsen. Dette er ikke gjort, fordi vi ikke ønsker at sætte fokus på andre områder i undersøgelsen, men for at styrke arbejdet med undersøgelsen og vores videre forsøg på at få lydhørhed i SKAT til at påvirke organisationen på baggrund af undersøgelsen.

Vi lægger naturligvis hovedsageligt vægt på de 5 dårligste områder da baggrunden for undersøgelsen var at forsøge at opnå forbedringer i SKAT på det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøudvalget finder dog, at det også er vigtigt at se på, hvad der er godt ved det psykiske arbejdsmiljø i SKAT, for derigennem at kunne benytte disse områder til, at forbedre de dårligere områder.

Resultaterne for hvert af de 10 udvalgte fokusområder vil fremgå først eller ved henvisning til bilag, og derefter vil der komme en analyse af spørgsmålene samt en henvisning til øvrige spørgsmål, som understøtter eller bekræfter resultaterne i det valgte fokusområde. Slutteligt har udvalget lavet brainstorm over hvilke tiltag, som kunne foretages for at forbedre resultaterne i de fem dårligste fokusområder.

Det skal her nævnes, at der ikke er sket en prioritering af fokusområderne og ej heller en vurdering af hvilke områder der er de bedste og dårligste blandt de udvalgte.

4.1 De fem bedste fokusområder:

4.1.1 Indflydelser og muligheder i arbejdet: (bilag A)

Det er rigtig godt at så mange har indflydelse på deres arbejde og har stor indflydelse på, hvem de arbejder sammen med. Det er dog paradoksalt set i forhold til meldingen om hvor mange, der arbejder over, at så mange mener, at de selv har indflydelse på mængden af deres arbejde. Derimod er der ikke så mange, som føler de har indflydelse på, hvad det er, de arbejder med, hvilket kan skyldes, at der konstant ændres fokus i SKAT i forhold til hvad der skal arbejdes med.

Grunden til det ovenfor nævnte paradoks kan være, at nogen føler, at man har indflydelse på mængden af arbejde, fordi man nu arbejder i projekter uden måltal. Det er dog vores erfaring, at mange føler, at de ikke har indflydelse på al brandslukningen (opgaver som pludselig skal laves her og nu) der også skal laves. Dette kan for nogen føles som om, det ikke rigtigt er ”deres” arbejde – altså ikke noget de har indflydelse på, men arbejde, som bevirker, at de skal arbejde meget over, da de ellers ikke kan nå det hele.

En anden begrundelse kan være, at medlemmerne tager medansvar for at alle arbejdsopgaverne skal laves på trods af, at SKAT ikke råder over for få ressourcer i form af medarbejdere til at klare alle arbejdsopgaverne. Medlemmerne tager derfor medansvar for ressourcesituationen i SKAT. Et ansvar som rettelig ikke er deres.

Det er svært at sige, hvorfor medlemmerne svarer så paradoksalt på disse spørgsmål, men faktum er, at det bør udnyttes, at rigtig mange føler, de har indflydelse på deres arbejde. Denne positive følelse bør kunne overføres på de mere negative sider, som er fremkommet i denne undersøgelse.

4.1.2 Udviklingsmuligheder: (bilag B)

Det er godt, at arbejdet er varieret, og at der kan læres nyt via arbejdet. Der er kort sagt rigeligt med udfordringer i arbejdet, og det bliver aldrig kedeligt. Rigtig mange synes også, at deres uddannelse og viden bliver benyttet i deres arbejde. Dette er dog paradoksalt i forhold til tilfredsheden med, hvordan deres evner bliver udnyttet (et andet spørgsmål i spørgeskemaet) – her siger mange, at deres evner ikke bliver udnyttet tilstrækkeligt. Dette kan muligvis skyldes, at man ikke bruger alle de færdigheder, man har i modsætning til tidligere, hvor specielt de tidligere kommunale var mindre specialiserede, end de er i dag.

Der er også her rum til forbedring – der er nogle få, som ikke mener, de får udfordringer nok. Der bør her ske en indsats via medarbejdersamtalen, så alle medlemmernes fulde potentiale bliver udnyttet i organisationen.

Eksempelvis ved at prioritere resultaterne fra MUS samtalerne højt og tage udgangspunkt i medarbejdernes ønsker om arbejdsopgaver og placering vil SKAT alt andet lige skabe en større tilfredshed blandt medlemmerne. Endvidere bør ledelsen tage fat i de resultater, som er opnået det forgangne år for derigennem at støtte medlemmerne i deres positive udvikling – så kan små justeringer i arbejdsgangen mv. for det enkelte medlem have stor betydning arbejdsmæssigt for den enkelte, men også give en stor effekt for SKAT som helhed. Slutteligt kunne et større råderum for afdelingslederen til at tilrettelægge arbejdet i egen afdeling betyde, at der kan skabes et tillidsforhold, som vil give en større medarbejdertilfredshed.

4.1.3 Medbestemmelse og mening i arbejdet: (Bilag C)

Rigtig mange mener, at de gør et vigtigt og betydningsfuldt stykke arbejde, og de fleste kan også finde motivationen hertil, men der står dog stadig for mange, som ikke synes, deres arbejde er motiverende nok.

Der er derfor et fundament, at arbejde videre med hen i mod en god og attraktiv arbejdsplads for alle medlemmer. Medbestemmelse og mening i arbejdet er meget vigtigt når vi taler om

stressnedsættende faktorer, og det er derfor vigtigt, at arbejde videre med at forbedre dette punkt endnu mere.

4.1.4 Socialt fællesskab i arbejdet: (Bilag D)

Forbundets medlemmer i SKAT har et godt samarbejde, og stemningen på arbejdspladsen er god. Dog er der mange kommunale, som ikke synes, at vi har så godt et fællesskab - dette er også mere udpræget blandt kvinder end mænd.

Man kan bruge det faktum, at mange synes, der er en god stemning på arbejdspladsen, til at højne nogle af de negative ting. Dette kan bl.a. ske ved at benytte sig af tværfaglige projekter og arbejde mere i projektform, som man også er gået mere over til. Man kan derfor bruge den dynamik, der er blandt medlemmerne til f.eks. at nedsætte stressniveauet – et fælles ansvar for opgaverne kan måske nedsætte stressniveauet i modsætning til, hvis man sidder helt alene med opgaverne.

4.1.5 Evnen til at tage hånd om problemerne:

Ekstra spørgsmål 1,1 – Jeg kan altid løse vanskelige problemer, hvis jeg prøver ihærdigt nok.

Passer præcist	27,0%
Passer nogenlunde	62,5%
Passer en smule	8,6%
Passer slet ikke	1,3%
Intet svar	0,7%

Spørgsmål 1,2 – Hvis nogen modarbejder mig, finder jeg en måde at opnå det jeg vil.

Passer præcist	6,6%
Passer nogenlunde	39,9%
Passer en smule	35,0%
Passer slet ikke	23,4%
Intet svar	1,2%

Spørgsmål 1,3 – Det er let for mig at holde fast ved mine planer og realisere mine mål.

Passer præcist	8,2%
Passer nogenlunde	54,9%
Passer en smule	31,9%
Passer slet ikke	5,9%
Intet svar	1,2%

Spørgsmål 1,4 – Jeg er sikker på jeg kan håndtere uventede hændelser.

Passer præcist	15,2%
Passer nogenlunde	62,3%
Passer en smule	19,3%

Passer slet ikke	2,6%
Intet svar	0,6%

Spørgsmål 1,5 – Jeg bevarer roen, når der er problemer, da jeg stoler på mine evner til at løse dem.

Passer præcist	19,1%
Passer nogenlunde	60,5%
Passer en smule	17,2%
Passer slet ikke	2,5%
Intet svar	0,7%

Spørgsmål 1,6 – Når jeg støder på et problem, kan jeg som regel finde flere løsninger

Passer præcist	18,2%
Passer nogenlunde	60,5%
Passer en smule	19,0%
Passer slet ikke	1,6%
Intet svar	0,7%

Spørgsmål 1,7 – lige meget hvad der sker, kan jeg som regel klare det.

Passer præcist	15,4%
Passer nogenlunde	61,5%
Passer en smule	18,6%
Passer slet ikke	3,5%
Intet svar	1,0%

Besvarelsene af de ovenstående spørgsmål giver et klart indtryk af, at langt hovedparten af medlemmerne besidder ressourcer, vilje og lyst til at løse de problemer og udfordringer, de bliver og vil blive udsat for i deres arbejde.

Der kan fra disse besvarelser hentes en positivt indgangsvinkel til at arbejde med de mere negative sider af undersøgelsen, som vi senere vil komme ind på, idet det her ser ud til, at langt størsteparten stadig har gejsten og endnu ikke har givet op – der er kort sagt noget at bygge på hen i mod en attraktiv arbejdsplads, som både vi som forbund og SKAT ønsker.

4.2. De fem dårligste fokusområder:

4.2.1 Ekstra spørgsmål 8 – Er det din opfattelse, at EDB systemerne fungerer tilfredsstillende? (vil blive analyseret i sammenhæng med Ekstra spørgsmål 9)

I meget høj grad	0,5%
I høj grad	9,6%
Delvist	41,6%
I ringe grad	29,3%
I meget ringe grad	18,4% (intet svar 0,5%)

Mænd:

I meget høj grad	0,8%
I høj grad	9,4%
Delvist	41,3%
I ringe grad	28,8%
I meget ringe grad	18,6% (intet svar 0,5%)

Kvinder:

I meget høj grad	0,3%
I høj grad	9,4%
Delvist	41,9%
I ringe grad	29,8%
I meget ringe grad	18,2% (intet svar 0,3%)

Tidligere kommunal:

I meget høj grad	0,3%
I høj grad	6,0%
Delvist	36,8%
I ringe grad	33,1%
I meget ringe grad	23,7%

Tidligere ToldSkat:

I meget høj grad	0,7%
I høj grad	12,8%
Delvist	46,6%
I ringe grad	26,4%
I meget ringe grad	13,4%

Ekstra spørgsmål 9 – Påvirker det dit psykiske arbejdsmiljø i negativ retning når EDB systemerne ikke virker?

I meget høj grad	27,2%
I høj grad	38,8%
Delvist	23,2%
I ringe grad	7,7%
I meget ringe grad	2,5% (Intet svar 0,5%)

Mænd:

I meget høj grad	23,3%
I høj grad	39,9%
Delvist	23,8%

I ringe grad	10,2%
I meget ringe grad	2,8%

Kvinder:

I meget høj grad	30,7%
I høj grad	37,9%
Delvist	23,3%
I ringe grad	5,9%
I meget ringe grad	2,2%

Tidligere Kommunal:

I meget høj grad	33,4%
I høj grad	40,7%
Delvist	20,5%
I ringe grad	3,7%
I meget ringe grad	1,7%

Tidligere ToldSkat:

I meget høj grad	22,1%
I høj grad	38,1%
Delvist	25,7%
I ringe grad	10,9%
I meget ringe grad	3,1%

4.2.1.1 Analyse af Ekstra spørgsmål 8 og 9.

Resultatet af undersøgelsen på dette punkt giver en klar indikation af, at en meget stor del af medlemmerne har store problemer med EDB systemerne og at dette har en klar effekt i forhold til deres psykiske arbejdsmiljø.

Det er arbejdsmiljøudvalgets opfattelse, at der i forhold til disse spørgsmål udtrykkes en stor frustration omkring, hvordan EDB systemerne virker samt den kapacitet, systemerne kører med. Der er ofte nedbrud, og systemernes mangelfuldhed bevirker en stor grad af dobbelt arbejde, fordi der bl.a. flere steder skal indberettes dobbelt mv. Alt dette giver en meget udpræget stressfaktor for medlemmerne, fordi de er længere tid om deres arbejde og føler i nogle tilfælde, at de spilder deres sparsomme tid med dobbeltarbejde eller ved ikke at kunne arbejde under nedbrud.

Arbejdsmiljøudvalget finder ikke, at det stemmer overens med en attraktiv arbejdsplads at systemerne ikke virker optimalt. For at opnå en attraktiv arbejdsplads må de grundlæggende arbejdsredskaber være i orden.

4.2.1.2 Henvisninger til spørgsmål som underbygger konklusionerne:

Under spørgsmålene om rollekonflikter, som også er udtaget som et fokusområde – se senere – gives der også udtryk for, at der laves dobbeltarbejde, og under det kvantitative krav, som også er et fokusområde – se senere – gives der også udtryk for, at medlemmerne har svært ved at nå deres arbejde.

I ekstra spørgsmålene fremgår det, at der for mange er kommet mere skærmarbejde efter fusionen, hvorfor den manglende funktionalitet af systemerne vil påvirke endnu mere end tidligere.

4.2.1.3 Forbedringsforslag:

Systemmoderniseringen skal fremmes mest muligt, og der skal være en bedre kommunikation med medlemmerne om dette samt om hvad de kan forvente sig omkring systemmoderniseringen samt hvornår de kan forvente forbedringer.

Det bør laves så der kun er en systemadgang, og derefter er alle de systemer, man er oprettet til, åbne. Derved undgår man en masse spildtid med at logge på så mange steder og huske så mange forskellige koder.

Snarest muligt bør sørge for, at der ikke skal foretages dobbelt registreringer – så der ikke herved spildes sparsom tid.

Arbejdsmiljøudvalget føler, at man har taget besparelserne på systemmoderniseringen før de egentligt foreligger, ved allerede nu, at budgettere så stor en nedgang i personale, inden de nye systemer er i gang eller endda er udviklet. Med de nuværende systemer kan man ikke undvære så meget personale, og man ved endnu ikke hvornår, man har de nye systemer helt klar. Politisk bør man derfor gentænke personalenedgangen og udsætte denne, til man har klarhed over systemmoderniseringen.

Man bør derfor gøre alt for at holde på de gode medarbejdere der er i SKAT i dag, ved bl.a. at lave seniorordninger og gøre organisationen endnu mere familievenlig.

4.2.2 Ekstra spørgsmål 13 – Har du haft et større sygefravær siden fusionen? (vil blive analyseret i sammenhæng med ekstra spørgsmål 15)

Ja	15,2%
Nej	76,9%
Ved ikke	5,3%
Intet svar	2,6%

Mænd:

Ja	15,4%
Nej	79,1%
Ved ikke	5,5%

Kvinder:

Ja	15,8%
----	-------

Nej	76,6%
Ved ikke	5,6%

Tidligere kommunal:

Ja	19,1%
Nej	74,3%
Ved ikke	6,5%

Tidligere ToldSkat:

Ja	12,8%
Nej	82,5%
Ved ikke	4,7%

Spørgsmål 15 – Har du været sygemeldt med stress?

Ja	9,4%
Nej	89,3%
Intet svar	1,2%

Mænd:

Ja	8,1%
Nej	91,9%

Kvinder:

Ja	10,5%
Nej	89,5%

Tidligere kommunal:

Ja	7,9%
Nej	92,1%

Tidligere ToldSkat:

Ja	11,1%
Nej	88,8%

4.2.2.1 Analyse af ekstra spørgsmål 13 plus 15:

Arbejdsmiljøudvalget finder det meget problematisk, at næsten hver 10. medlem har været sygemeldt med stress. Det er endvidere et stort problem, at hver 6. medlem har været mere syg efter fusionen. Det viser med al tydelighed, at der er stressproblemer i SKAT, og at der skal tages hånd

om disse øjeblikkeligt. Desuden giver det en indikation af, at der har været alt for mange problemer og frustrationer i forbindelse med fusionen, som så har forårsaget øget sygdom.

En øget indsats mod stress ville bevirke en markant nedgang i sygefraværet, og dermed ville den investering, SKAT gør i stressforebyggelse, betale sig selv hjem igen rigtig mange gange.

Det skal også tilføjes, at arbejdsmiljøudvalget kun ser dette stresssygefravær som toppen af isbjerget. Der kan være meget mere "almindelig" sygdom, som egentligt er forårsaget af stress, og indsatsen med forebyggelse af stress vil derfor være endnu mere virkningsfuld. At der kun er tale om toppen af isbjerget kan muligvis også underbygges med, at de tidligere kommunale har været (næsten hver 5.) mere syge efter fusionen, hvor de har følt sig stressede over den nye arbejdsplads de var kommet på.

4.2.2.2 Henvisninger til spørgsmål som underbygger konklusionerne:

Under kategorien Mentalt helbred siger 29 %, at lidt eller mere af tiden har de ikke kunne opmuntres – hvilket kan betyde, at flere medlemmer lider af stress og evt. depression eller er på vej til det. Dette underbygges endvidere af, at en del af medlemmerne har været meget nervøse i forbindelse med deres arbejde.

Der kan også her henvises til de kvantitative krav – mange når ikke deres arbejde og må arbejde over, hvilket underbygger det faktum, at mange har været sygemeldt med stress.

Ligeledes kan der henvises til rollekonflikterne – der laves meget unødigt arbejde, og der er mange, som finder, at der er modstridende krav.

Af undersøgelsens spørgsmål til symptomer på stress er der også forholdsvis mange, som svarer, at de har disse – også langt flere end dem, der har været sygemeldt med stress. Der kan derfor være langt flere stresssygemeldinger på vej.

4.2.2.3 Forbedringsforslag:

Arbejdet i arbejdsgruppen om forebyggelse af stress – en arbejdsgruppe nedsat af SKAT til at se på og forebygge stress i SKAT - skal fremmes mest muligt, og man skal følge de anbefalinger der er kommet i den synopsis, som arbejdsgruppen har forelagt for HSU og direktionen i sommeren 2007, samt de konklusioner der vil blive fra de fokusgruppeinterviews mv. som netop nu gennemføres af de lokale ledelsessekretariater blandt ledelse og medarbejdere.

Der skal både centralt og lokalt være en accept af problemet STRESS og et stort fokus på, hvordan det undgås helt. Det vil sige, at der skal være balance mellem ressourcer og opgaver i organisationen. Man kan ikke bare skære ind til benet personalemæssigt, når man ikke har opnået de ønskede besparelser på opgaverne inden da.

Man bør generelt se på arbejdsgange for derved at se om der kan være arbejdsrationaliseringer. Det er ok at lave LEAN projekter men det skal gøres rigtig. Man skal ikke bare tage den umiddelbare rationaliseringsgevinst og derefter ikke lade ressourcer nok tilbage til at gøre det reelle arbejde i organisationen.

4.2.3.1 Analyse af de kvantitative krav: (Bilag E samt E1-4)

En stor del af medlemmerne siger, at de sommetider til altid skal arbejde meget hurtigt, at deres arbejde er ujævnt fordelt, og at der arbejdes der hober sig op. Hele 37% siger endvidere, at de altid skal arbejde over.

Det er arbejdsmiljøudvalgets opfattelse at disse besvarelser i et vist omfang skyldes en meget dårlig eller skiftende planlægning af arbejdet, som hele tiden er præget af brandslukningsopgaver og ikke langsigtet planlægning, med mål der er kendt for alle medlemmer.

Mange medlemmer oplever, at de pga. af skift i de politiske vinde eller skift i fokus generelt skal smide alt, hvad de har i hænderne og så lave nye opgaver i stedet, mens deres andre opgaver må ligge tilbage urørte indtil branden er slukket.

Når så mange erklærer, at de er nød til at arbejde over, kan der ikke være ressourcer nok i organisationen. Dette viser igen, at man har taget besparelsen på ressourcerne før man har fået rationaliseringen via gennemgang af arbejdsopgaver og systemmodernisering. Man bør kort sagt ikke sælge skindet før bjørnen er skudt.

Generelt giver besvarelserne til de kvantitative krav tanken at der er rigtig mange potentielle stressfaktorer i SKAT.

4.2.3.2 Henvisninger til spørgsmål som underbygger konklusionerne.

Til at underbygge ovenstående konklusioner kan man bruge besvarelserne om social støtte fra lederen i arbejdet. Idet mange ikke føler, de får den rette hjælp til prioriteringen af opgaverne og derfor er ladet alene med ansvaret for prioriteringen og de følger, dette kan give.

Ved besvarelsen af ledelseskvaliteten fremgår det også, at lederne ikke er gode til at planlægge arbejdsopgaverne hen over året.

Der kan her henvises til ekstra spørgsmål 15 som siger, at hver tiende medlem har været sygemeldt med stress.

4.2.3.3 Forbedringsforslag:

Grundlæggende skal der laves en bedre og mere langsigtet planlægning af arbejdet.

Brandslukningsopgaver skal være undtagelsen frem for reglen. Da vi er i SKAT, som er en politisk styret organisation kan man dog ikke forvente, total planlægning som holder. Medlemmerne skal derfor sættes i stand til bedre at håndtere de udfordringer, dette giver i forhold til arbejdet – de må ikke lade sig stresse af, at nogle arbejdsopgaver må vente, mens andre er opprioriteret. *Det er ledelsens prioritering ikke deres.*

Kommunikationen op og ned igennem organisationen skal gøres bedre, så alle ved, hvorfor prioriteringen af arbejdsopgaverne laves om, og der skal ske involvering af de berørte medlemmer så tidligt så muligt i processerne omkring prioritering af arbejdsopgaverne. Dog forbliver prioriteringen ledelsens ansvar. En bedre kommunikation vil alt andet lige bevirke en større accept

og forståelse for prioriteringen. Endvidere er det vigtigt at medlemmerne ved hvem der står bag prioriteringen.

Er det politisk besluttet at prioriteringen i arbejdsopgaverne skal være anderledes, så skal det fremgå tydeligt, at det er begrundelsen for ændringen i fokus. Derved kan medlemmerne se, at det er ændringer, som ikke skyldes den lokale ledelse og derfor ændringer, som de som udgangspunkt ikke har indflydelse på – dette ud fra deisen om at lade være med at lade sig stresse over ting, man alligevel ikke kan gøre noget ved, og heller koncentrerer sig om det, man reelt kan gøre noget ved.

Der skal skabes en bedre ligevægt mellem opgaver og ressourcer. Man skal derfor ikke tage personalemæssige besvarelser før, der på opgavesiden er basis for dette.

Man kan også her bruge LEAN til at analysere arbejdsgange, men ikke hvis dette fører til besparelse af personale – så er vi lige vidt.

4.2.4.1 Analyse af forudsigelighed eller rettere kommunikation: (bilag F samt F1-4)

Som i så mange andre undersøgelser som SKAT og det tidligere ToldSkat har gennemført, viser det sig også i denne undersøgelse, at kommunikationen er et af kritikpunkterne. Mange føler ikke, de får den rette information om vigtige beslutninger rettidigt.

Der mangler en mere målrettet og struktureret information af medlemmerne om såvel deres konkrete arbejdsopgaver som generelle organisations spørgsmål.

Medlemmerne bliver i mange tilfælde overbebyrdet med information, og det kan være svært at sortere i hvad, der er relevant, og hvad der ikke er. Desuden er der flere kilder til information om samme område, hvilket ikke er hensigtsmæssigt.

4.2.4.2 Henvisninger til spørgsmål som underbygger konklusionerne.

Under rollekonflikter fremgår det, at der manglende feedback og information fra lederen, hvilket underbygger teorien om, at kommunikationen skal være bedre i SKAT hele vejen igennem organisationen.

Henviser man til de kvantitative krav, kan manglende rigtig og rettidig information også være en baggrund for meget overarbejde mv. Information om ændret fokus kommer ikke frem rettidigt, eller der er manglende forståelse for prioriteringen, og der rettes derfor ikke ind efter det nye fokus hurtigt nok, hvilket kan bevirke yderligere opgaver og arbejdspress.

Undersøgelsen viser også, at over 41% overvejer at søge væk fra SKAT, hvilket bl.a. kan være forårsaget af den manglende rigtige og rettidige kommunikation i organisationen.

4.2.4.3 Forbedringsforslag:

Der skal være en bedre sortering af informationen til det enkelte medlem, så informationen bliver mere relevant for deres arbejde mv. Der skal kort sagt være en bedre organisering af informationen, og informationen skal ske både op og ned i gennem systemet. Hermed menes, at mange mellemledere skal være bedre til også at give negative erfaringer videre op igennem systemet, så

der kan ske forbedringer i stedet for bare at sige, at alt går så godt som nogen åbenbart har tendens til.

4.2.5.1 Analyse af rollekonflikter: (bilag G samt G1-4)

Besvarelsene her viser, at der er mange modstridende krav i arbejdet, og der foretages meget unødvendigt arbejde, eller hvad der opfattes som unødvendigt arbejde. Dette kan bl.a. skyldes dobbelt indberetninger til systemer og manglende klarhed og prioritering eller ændring af prioritering af arbejdsopgaverne (brandslukning).

Besvarelsene giver indtryk af et meget stort spild af ressourcer i organisationen. Ressourcer, som der er hårdt brug for, og som vi ikke kan undvære, hvis organisationen skal komme til at fungere mere optimalt

4.2.5.2 Henvisninger til spørgsmål som underbygger konklusionerne.

Under besvarelsen af tilfredshed med arbejdet siger forholdsvis mange, at de er utilfredse med den måde, deres evner bliver brugt på. Og mange er utilfredse med fremtidsudsigterne.

Lederne er dårlige til at planlægge arbejdet, og det gør, at mange synes, de laver meget unødigt arbejde. Eller rettere, at retningen skifter, så noget arbejde føles som udført omsonst.

Spørgsmålene omkring forudsigelighed og de kvantitative krav har også indvirkning på dette spørgsmål, da mange finder, at kommunikationen i organisationen ikke er god nok, og der typisk arbejdes meget over.

4.2.5.3 Forbedringsforslag:

Forbedret kommunikation op og ned igennem systemet. Der skal være klarhed over hvilke arbejdsopgaver, der skal laves, og hvornår. Man skal, så vidt det er muligt, have et år planlagt af gangen, så alle ved, hvad der arbejdes med.

Lederne skal tage ansvar for prioriteringen af arbejdsopgaverne, og denne prioritering skal være kendt. Medlemmerne skal så også respektere, at der er foretaget en prioritering og ikke lade sig stresse af, at der er andre opgaver som ikke bliver lavet – det er vilkårene i organisationen.

Der skal være større forståelse for det politiske system og de skift, som dette bevirker arbejdsmæssigt. Lederne skal tage ansvar for skift i arbejdsopgaver og være bedre til at informere om baggrund mv.

Den faglige stolthed blandt medlemmerne skal redefineres – der skal ske en åben dialog om dette og klar udmelding om dette fra ledelsen. Hermed menes, at det skal være ok at lave opgaverne færdig med 80 % i stedet for 100 %, hvis det er, det der er tid og ressourcer til i organisationen.

Medlemmerne skal lære at acceptere, at sådan er forholdene nu, og lederne skal tage et ansvar for at der bliver prioriteret svarende til de ressourcer, der er til stede i organisationen. Medlemmerne kan ikke bare blive ved med at løbe hurtigere og hurtigere efterhånden som ressourcerne bliver færre.

Information om succeser og effekten af deres arbejde skal nå tilbage til medarbejderne. I mange tilfælde når det ikke tilbage til medarbejderne, hvad deres indsats har betydet. Det er vigtigt, at der bliver sat fokus på succeserne, og at der bygges videre på disse. Feedbacken til medarbejderne skal være bedre omkring, hvad deres arbejdsindsats betyder for organisationen.

5.0 Konklusion:

Den indledende del af forbundets undersøgelse og arbejde med det psykiske arbejdsmiljø er nu afsluttet for denne gang, og som det fremgår af denne rapport, har det vist sig, at der bestemt er faktorer i medlemmernes psykiske arbejdsmiljø, der har brug for at blive arbejdet videre med. Der er dog også positive faktorer – faktorer som viser, at vi ikke er på helt bar bund, når vi snakker om et godt psykisk arbejdsmiljø i SKAT.

Medlemmerne har, når man ser på undersøgelsens resultater, stadig troen på, at de nok skal kunne løse de problemer, som SKAT kommer til at stå overfor i fremtiden. Medlemmerne finder også, at de har indflydelse på deres arbejde, og at der udviklingsmuligheder i deres arbejde.

Medbestemmelsen og meningen med arbejdet scorer også som noget af det bedste blandt medlemmerne og hertil kommer, at mange føler, at der er et godt socialt fællesskab i arbejdet. Alle sammen faktorer, som vi senere vil kunne drage nytte af, når vi skal til at arbejde med de mere negative sider af undersøgelsen.

For træerne vokser jo som bekendt ikke ind i himlen. Der er faktorer i undersøgelsen, som bestemt viser, at vi har noget at arbejde videre med, hvis vi ønsker at være en god og attraktiv arbejdsplads. Det fremgår tydeligt af undersøgelsen, at der er stor utilfredshed med den måde SKAT's edb-systemer virker på, samt at dette har en meget negativ effekt på medlemmernes psykiske arbejdsmiljø.

Endvidere kan det konkluderes, at der i medlemmernes hverdag i SKAT er alt for mange stressfremmende faktorer, så som meget overarbejde, dobbelt arbejde og manglende prioritering af arbejdsopgaverne mv. Undersøgelsen viser da også, at næsten hver 10. medarbejder har været sygemeldt med stress og endnu flere har været mere syge efter fusionen end tidligere.

Som det har været tilfældet i tidligere undersøgelser viser denne undersøgelse også, at der skal arbejdes meget mere med den interne kommunikation i SKAT. En faktor, som er meget svær at håndtere, men på trods af dette er det nødvendigt, at der arbejdes intenst med at forbedre kommunikationen, da den er nøglen til mange af de øvrige problemer, som viser sig i undersøgelsen.

Nu er undersøgelsen gennemført, og rapporten er skrevet, men det er ikke ensbetydende med, at vores arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø er færdigt – det er faktisk først nu, vi rigtig kan komme i gang.

Forbundets hovedbestyrelse vil på det kommende møde i oktober 2007 beslutte en indsatsplan for, hvilke tiltag, som forbundet mener, der skal arbejdes videre med vedrørende det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmerne. Forslagene vil herefter blive fremlagt med henblik på dialog med ledelsen i SKAT og de øvrige organisationer.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Indflydelse**

11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
g. Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	8,6% (17,9%)	42,3% (42,1%)	27,0% (24,7%)	17,9% (11,1%)	4,3% (4,3%)
m. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?	29,1% (10,7%)	54,9% (21,8%)	11,0% (21,8%)	4,0% (22,7%)	0,9% (23,0%)
ø. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	2,3% (24,7%)	12,9% (30,8%)	40,5% (24,7%)	36,4% (14,0%)	7,8% (5,8%)
r. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	44,8% (14,7%)	30,3% (21,1%)	15,0% (24,4%)	5,1% (24,0%)	4,8% (15,8%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Udviklingsmuligheder**

11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
b. Er dit arbejde varieret?	19,1% (32,2%)	52,7% (42,8%)	21,8% (14,0%)	5,4% (7,5%)	0,9% (3,6%)

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
b. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	9,1% (21,6%)	46,9% (39,5%)	36,2% (29,3%)	6,7% (5,8%)	1,1% (3,8%)
n. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	14,4% (22,7%)	48,5% (42,6%)	28,1% (23,0%)	7,0% (8,2%)	2,0% (3,6%)
v. Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?	18,5% (35,6%)	52,8% (45,5%)	22,0% (13,3%)	4,9% (3,4%)	1,8% (2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Mening i arbejdet**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
c. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	13,9% (29,3%)	53,3% (47,9%)	27,7% (18,9%)	4,3% (2,6%)	0,8% (1,4%)
i. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	17,8% (42,1%)	51,6% (45,5%)	22,1% (11,6%)	7,1% (0,7%)	1,4% (0,2%)
o. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	14,2% (31,4%)	40,7% (47,4%)	29,7% (17,9%)	11,6% (2,6%)	3,7% (0,9%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Socialt fællesskab i arbejdet**

11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
æ. Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	8,7% (52,9%)	45,2% (31,8%)	28,8% (9,3%)	12,4% (3,2%)	4,9% (2,8%)
y. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	24,5% (51,4%)	50,6% (42,1%)	20,0% (5,4%)	4,4% (0,7%)	0,4% (0,5%)
z. Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	29,4% (35,5%)	42,9% (46,4%)	19,9% (14,1%)	6,2% (2,6%)	1,5% (1,5%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Kvantitative krav**

11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	13,5% (6,6%)	43,3% (35,6%)	37,8% (44,1%)	5,2% (10,1%)	0,2% (3,6%)
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	6,1% (3,9%)	45,1% (31,7%)	37,0% (39,2%)	10,3% (16,9%)	1,5% (8,4%)
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	5,1% (2,2%)	35,8% (12,6%)	42,7% (23,9%)	14,2% (40,7%)	2,2% (20,6%)
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	37,0% (2,6%)	31,4% (21,1%)	25,3% (42,9%)	5,7% (21,0%)	0,6% (12,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Kvantitative krav**

11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	15,6% (6,6%)	42,9% (35,6%)	36,9% (44,1%)	4,6% (10,1%)	0,1% (3,6%)
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	5,0% (3,9%)	39,2% (31,7%)	41,3% (39,2%)	12,8% (16,9%)	1,7% (8,4%)
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	3,9% (2,2%)	31,1% (12,6%)	46,6% (23,9%)	15,8% (40,7%)	2,6% (20,6%)
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	32,9% (2,6%)	28,8% (21,1%)	29,6% (42,9%)	7,8% (21,0%)	1,0% (12,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

AMI's psykosociale spørgeskema

Udskrevet: 14. august 2007

Data for køn 'M'



Side 2 af 92

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Kvantitative krav****11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.**

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	10,8% (6,6%)	43,5% (35,6%)	39,3% (44,1%)	6,1% (10,1%)	0,3% (3,6%)
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	7,6% (3,9%)	52,5% (31,7%)	31,9% (39,2%)	6,9% (16,9%)	1,0% (8,4%)
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	6,7% (2,2%)	42,0% (12,6%)	37,6% (23,9%)	12,1% (40,7%)	1,6% (20,6%)
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	42,3% (2,6%)	35,3% (21,1%)	19,1% (42,9%)	3,1% (21,0%)	0,2% (12,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

AMI's psykosociale spørgeskema

Udskrevet: 14. august 2007

Data for uddannelse 'Tidl. ToldSkat'



Side 2 af 92

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Kvantitative krav****11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.**

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	12,1% (6,6%)	46,4% (35,6%)	37,5% (44,1%)	3,8% (10,1%)	0,1% (3,6%)
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	6,0% (3,9%)	45,3% (31,7%)	36,1% (39,2%)	11,1% (16,9%)	1,5% (8,4%)
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	5,7% (2,2%)	38,3% (12,6%)	42,7% (23,9%)	11,8% (40,7%)	1,6% (20,6%)
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	35,4% (2,6%)	33,1% (21,1%)	25,2% (42,9%)	5,6% (21,0%)	0,7% (12,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Kvantitative krav**

11. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

	Alltid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	14,6% (6,6%)	39,3% (35,6%)	38,9% (44,1%)	7,0% (10,1%)	0,3% (3,6%)
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	5,9% (3,9%)	44,3% (31,7%)	38,7% (39,2%)	9,9% (16,9%)	1,3% (8,4%)
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	3,5% (2,2%)	32,2% (12,6%)	44,2% (23,9%)	17,2% (40,7%)	2,9% (20,6%)
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	38,0% (2,6%)	29,8% (21,1%)	25,6% (42,9%)	6,2% (21,0%)	0,4% (12,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Forudsigelighed**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	2,5% (14,3%)	15,8% (25,4%)	48,3% (35,6%)	25,0% (16,4%)	8,2% (8,4%)
k. Får du al den information, du behøver, for at klare dit arbejde godt?	2,4% (11,9%)	27,6% (38,2%)	50,5% (39,2%)	16,1% (8,5%)	3,4% (2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Forudsigelighed**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	2,3% (14,3%)	14,7% (25,4%)	50,5% (35,6%)	23,7% (16,4%)	8,8% (8,4%)
k. Får du al den information, du behøver, for at klare dit arbejde godt?	2,4% (11,9%)	27,5% (38,2%)	49,7% (39,2%)	16,5% (8,5%)	3,9% (2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

AMI's psykosociale spørgeskema

Udskrevet: 14. august 2007

Data for køn 'M'



Side 38 af 92

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Forudsigelighed****12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.**

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	2,8% (14,3%)	16,9% (25,4%)	45,4% (35,6%)	26,9% (16,4%)	8,0% (8,4%)
k. Får du al den information, du behøver, for at klare dit arbejde godt?	2,4% (11,9%)	27,7% (38,2%)	51,2% (39,2%)	15,8% (8,5%)	2,9% (2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Forudsigelighed**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	2,8% (14,3%)	17,8% (25,4%)	51,2% (35,6%)	22,4% (16,4%)	5,7% (8,4%)
k. Får du al den information, du behøver, for at klare dit arbejde godt?	3,0% (11,9%)	33,7% (38,2%)	50,1% (39,2%)	11,0% (8,5%)	2,3% (2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Forudsigelighed**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	1,8% (14,3%)	12,9% (25,4%)	45,6% (35,6%)	28,6% (16,4%)	11,0% (8,4%)
k. Får du al den information, du behøver, for at klare dit arbejde godt?	1,4% (11,9%)	19,8% (38,2%)	51,7% (39,2%)	22,3% (8,5%)	4,8% (2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Rolle-konflikter**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	3,6% (2,7%)	14,0% (6,0%)	36,0% (26,9%)	38,4% (38,5%)	7,9% (25,9%)
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	3,2% (3,4%)	13,9% (15,3%)	41,0% (36,5%)	31,2% (27,1%)	10,7% (17,7%)
r. Må du somme tider gøre noget, der egentligt skulle have været gjort anderledes?	4,2% (3,4%)	20,4% (10,2%)	47,2% (41,7%)	24,1% (32,5%)	4,1% (12,3%)
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	10,4% (3,4%)	24,6% (9,4%)	40,5% (36,6%)	21,0% (34,6%)	3,5% (16,0%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Rolle-konflikter**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	2,8% (2,7%)	12,3% (6,0%)	35,0% (26,9%)	41,5% (38,5%)	8,3% (25,9%)
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	3,2% (3,4%)	12,7% (15,3%)	40,8% (36,5%)	31,0% (27,1%)	12,4% (17,7%)
r. Må du somme tider gøre noget, der egentligt skulle have været gjort anderledes?	3,7% (3,4%)	18,7% (10,2%)	50,1% (41,7%)	22,9% (32,5%)	4,5% (12,3%)
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	8,4% (3,4%)	20,9% (9,4%)	43,1% (36,6%)	23,7% (34,6%)	3,9% (16,0%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

AMI's psykosociale spørgeskema

Udskrevet: 14. august 2007

Data for køn 'M'



Side 46 af 92

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Rolle-konflikter****12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.**

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	4,7% (2,7%)	16,6% (6,0%)	37,4% (26,9%)	34,7% (38,5%)	6,6% (25,9%)
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	3,3% (3,4%)	16,0% (15,3%)	40,3% (36,5%)	31,8% (27,1%)	8,6% (17,7%)
r. Må du somme tider gøre noget, der egentligt skulle have været gjort anderledes?	5,2% (3,4%)	22,4% (10,2%)	43,8% (41,7%)	25,6% (32,5%)	3,1% (12,3%)
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	13,1% (3,4%)	30,0% (9,4%)	37,2% (36,6%)	16,9% (34,6%)	2,8% (16,0%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Rolle-konflikter****12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.**

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	2,2% (2,7%)	11,5% (6,0%)	36,1% (26,9%)	41,0% (38,5%)	9,1% (25,9%)
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	3,6% (3,4%)	16,1% (15,3%)	39,6% (36,5%)	30,6% (27,1%)	10,1% (17,7%)
r. Må du somme tider gøre noget, der egentligt skulle have været gjort anderledes?	3,3% (3,4%)	19,5% (10,2%)	47,8% (41,7%)	25,7% (32,5%)	3,7% (12,3%)
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	7,4% (3,4%)	22,4% (9,4%)	42,5% (36,6%)	24,0% (34,6%)	3,7% (16,0%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.

Følgende spørgsmål indgår i dimensionen **Rolle-konflikter**

12. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	5,1% (2,7%)	16,4% (6,0%)	36,1% (26,9%)	35,9% (38,5%)	6,5% (25,9%)
i. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	2,8% (3,4%)	10,9% (15,3%)	43,1% (36,5%)	31,9% (27,1%)	11,4% (17,7%)
r. Må du somme tider gøre noget, der egentligt skulle have været gjort anderledes?	5,1% (3,4%)	21,2% (10,2%)	46,9% (41,7%)	22,2% (32,5%)	4,5% (12,3%)
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	13,5% (3,4%)	27,4% (9,4%)	38,5% (36,6%)	17,3% (34,6%)	3,2% (16,0%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for landsgennemsnittet.