

SAMFUNDS ØKONOMEN

1

Marts 2025

TEMANUMMER

Arbejds miljø

INDHOLD

- | | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 2 | Redaktionelt forord
<i>Emilie Damm Klarskov og Birthe Larsen</i> | 33 | Samfundsøkonomiske omkostninger ved
arbejdsrelateret stress
<i>Jacob Pedersen & Brian Krogh Graversen</i> |
| 4 | Perspektiver på et godt psykisk arbejdsmiljø
<i>Tanja Kirkegaard</i> | 43 | Stress er et samfundsøkonomisk problem
<i>Kristoffer Glavind</i>
& <i>Emilie Damm Klarskov</i> |
| 15 | Offentlig økonomistyring og moralsk stress
<i>Nana Vaaben</i> | | |
| 23 | Kvinder arbejder under høje følelses-
mæssige krav
<i>Stine Laurberg Myssen</i>
& <i>Laura Anker Nielsen</i> | | |

Redaktionelt forord

Temanummer: Arbejdsmiljø

De fleste danskere i den arbejdsdygtige alder bruger en stor del af deres tid på deres arbejdsplads. Men hvordan trives de egentlig, og hvad betyder deres arbejdsmiljø for dem selv, for arbejdspladserne, for vores velfærdssektor og for samfundsøkonomien?

Det er nogle af de spørgsmål, som behandles i dette nummer af Samfundsøkonomen.

I temanummerets indledende artikel tager psykolog Tanja Kirkegaard udgangspunkt i et citat om, at man ikke skal gå på arbejde for at trives, men for at udføre sin kerneopgave. Gennem artiklen udfordres citatet, eftersom trivsel og produktivitet faktisk følges ad, ligesom trivsel og godt arbejdsmiljø gør det. Artiklen søger at definere, hvad der kendetegner et godt psykisk arbejdsmiljø, og behandler i den forbindelse emner som arbejdsintensivering, balance mellem krav og ressourcer samt anerkendelse og mening.

I den anden artikel introducerer docent ved Københavns Professions Højskole Nana Vaaben begrebet moralsk stress. Moralsk stress handler om at vide, hvad det rigtige er at gøre, uden at have mulighed for at handle derefter. Gennem malende beskrivelser fra den danske plejesektor viser Nana Vaaben, hvad konsekvenserne er, når den offentlige økonomistyring tager overhånd og medvirker moralsk stress.

I Danmark er der flere kvinder end mænd, der oplever stress. Når mange kvinder er stressede, skyldes det i høj grad, at kvinder oftere arbejder under høje følelsesmæssige krav. Det viser Stine Laurberg Myssen og Laura Anker Nielsen i den tredje artikel, hvor de også viser, at mænd med samme arbejdsfunktioner oplever samme niveau af stress som kvinderne, samt at højere følelsesmæssige krav korrelerer med højere sygefravær.

Netop sygefravær som følge af stress og de økonomiske konsekvenser forbundet hermed er emnet i nummerets fjerde artikel, hvor Brian Graversen og Jacob Pedersen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø finder, at højere sygefravær og tabt produktion grundet arbejdsrelateret stress koster ca. 16,4 mia. kr. årligt.

I temanummerets sidste artikel udvides perspektivet for de samfundsøkonomiske konsekvenser af arbejdsrelateret stress ved at inkludere mere langsigtede effekter af at opleve arbejdsrelateret stress. Emilie Damm Klarskov og



**EMILIE DAMM
KLARSKOV**
Analysechef
ead@ae.dk



BIRTHE LARSEN
Lektor ved CBS
bl.eco@cbs.dk

Kristoffer Glavind fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at stress fører til et lavere arbejdsudbud i mindst 4 år, hvilket sammen med omkostningerne ved højere sygefravær og tabt produktion løber op i et velstandstab på 55 mia. kr.

God læselyst.

Emilie Damm Klarskov og Birthe Larsen
Redaktionen af dette nummer

Perspektiver på et godt psykisk arbejdsmiljø

Temanummer: Arbejdsmiljø

Artiklen undersøger, hvad der kendetegner et godt psykisk arbejdsmiljø. Artiklen diskuterer centrale teoretiske perspektiver, der belyser sammenhængen mellem arbejdsvilkår, stress og trivsel, samt hvordan balancen mellem krav og ressourcer påvirker medarbejderes velbefindende. Der argumenteres afslutningsvist for, at arbejdsmiljøindsatser bør være en integreret del af organisationers strategiske prioriteringer, hvor trivsel ses som en forudsætning for både medarbejdernes velbefindende og effektiv opgaveløsning.

Introduktion

”Du skal ikke gå på arbejde for at trives, men for at udføre din kerneopgave”, overhørte jeg på en arbejdsplads, og denne sætning rammer et grundlæggende paradoks i diskussionen om det psykiske arbejdsmiljø. For hvad er egentlig formålet med arbejdet? Er trivsel en forudsætning for, at vi kan løse vores arbejdsopgaver, eller er det et biprodukt af, at vi gør vores arbejde godt? Der er efterhånden enighed om forskningsmæssigt, at trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø følges ad (Schütte et al., 2014), og at trivsel og produktivitet også følges ad (DiMaria et al., 2020). Derfor kan vi ikke komme udenom, at en prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø er overordentlig vigtigt.

I denne artikel vil jeg udforske, hvad der kendetegner et godt psykisk arbejdsmiljø; Hvilke karakteristika er det, vi ser forskningsmæssigt, der har betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel blandt medarbejdere og ledere. Forskningen inden for det psykiske arbejdsmiljø trækker på mange forskellige forskningstraditioner og udmønter sig i en række forhold, der kobles til et godt psykisk arbejdsmiljø, og som man efterhånden har fået stadfæstet har en betydning for medarbejdertrivsel (Schütte et al., 2022). Jeg vil i det følgende koble de teoretiske traditioner og modeller med de faktorer, der bliver fremhævet som betydningsfulde.

Den mangfoldige forskning inden for psykisk arbejdsmiljø afspejles også i den brede definition af psykisk arbejdsmiljø:

“These conditions, which are commonly referred to as psychosocial factors, include aspects of the job and work environment such as organizational climate or culture, work roles, interpersonal relationships at work, and the design and content of tasks (eg, variety, meaning, scope, repetitiveness, etc.). The concept of psychosocial factors extends also to the extra-organizational environment (eg, domestic demands) and aspects of



TANJA KIRKEGAARD

Lektor,
Aalborg Universitet
tanjak@ikp.aau.dk

the individual (e.g., personality and attitudes), which may influence the development of stress at work” (Sauter et al., 2018, p. 34).

Overordnet kan man sige, at det psykiske arbejdsmiljø handler om de psykologiske og sociale påvirkninger, som man som medarbejder eller leder møder på sit arbejde. Det dækker således både over det organisatoriske klima eller kultur, roller, relationer på arbejdet, job design samt indholdet af opgaver. Ovenstående definition går skridtet videre og kobler også koblingen mellem arbejdsliv og privatliv på det psykiske arbejdsmiljø samt faktorer hos individet, da argumentet er, at disse også påvirker oplevelsen af trivsel og stress på arbejdet.

Jeg vil i denne artikel ikke gå nærmere ind i individuelle faktorerers betydning for vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø, men udelukkende fokusere på faktorerne i arbejdsmiljøet.

Hvad karakteriserer et godt psykisk arbejdsmiljø?

Klare, balancerede roller i arbejdslivet

I midten af det 20. århundrede opstod forskningen inden for rollestressorer oprindeligt inspireret af rolleteorien fra sociologi (Fx Kahn et al., 1964), som beskrev, hvordan individers roller i sociale og organisatoriske systemer kan skabe forventninger og pres, som har indvirkning på menneskers trivsel. Kahn et al. (1964) introducerede begrebet om rollestressorer, som refererer til risikofaktorer, der opstår fra arbejdsrelaterede roller. De mest kendte begreber er *rollekonflikt*, *rolleklarhed* og *rolleoverload*. *Rollekonflikt* handler om modstridende krav eller forventninger fra forskellige kilder på arbejdspladsen – fx fra kolleger og leder – som er svære at forene. *Rolleklarhed* handler om en manglende klarhed om, hvad der forventes i rollen, herunder uklare mål, ansvar og procedurer. *Rolleoverload* handler om, at kravene i arbejdet overstiger ens kapacitet eller ressourcer. Disse rolleproblematikker kan underminere oplevelsen af kontrol, mestring og klarhed i arbejdet og er i senere studier blevet fundet sammenhængende med følelsesmæssig udmattelse (Alyamy et al., 2020). Med det udgangspunkt vil et godt psykisk arbejdsmiljø handle om at sikre, at der er en klar forventningsafstemning ift. den rolle, man skal varetage på arbejdet, og at arbejdspladsen tager ansvar for, at forventningerne til medarbejderne er afstemte, så der ikke opstår rollekonflikter. Senere opstod en interesse for både krav og ressourcer i arbejdet.

Balance mellem krav og ressourcer

Balancemodeller har spillet en central rolle i forståelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Krav-kontrol-modellen (Karasek, 1979) var en af de første og understreger, at trivsel opstår, når der er balance mellem jobkrav som tempo, kompleksitet og høj arbejdsmængde og medarbejdernes kontrol over deres arbejde, herunder indflydelse og udviklingsmuligheder. Høje krav kan således

håndteres bedre, hvis indflydelse og udviklingsmuligheder også er høje, og denne kombination vil medføre motivation og trivsel.

For at udvide perspektivet udviklede Bakker og Demerouti (2007) krav-ressource-modellen, der inddrager en bredere række jobkrav (såsom følelsesmæssige krav, fysiske krav etc.) og ressourcer (feedback, anerkendelse etc.). Modellen beskriver, hvordan ubalance mellem krav og ressourcer kan føre til stress, mens tilstrækkelige ressourcer motiverer og styrker engagementet og kan fungere som en buffer ift. kravene.

Anstrengelse-belønning-modellen (Siegrist et al., 1990) belyser en anden dimension af balancen: forholdet mellem indsats og belønning. Ubalancer, hvor kravene ikke modsvares af passende belønning – som løn, anerkendelse eller respekt – kan føre til mistro og stress. Modellen introducerer også overcommitment, som beskriver medarbejdere, der investerer uforholdsmæssigt meget energi i deres arbejde og er særligt sårbare over for ubalance. Denne teori og model har været et udgangspunkt for, at anerkendelse og retfærdighed kom frem som centrale begreber i arbejdsmiljøforskningen, hvilket jeg vil komme ind på senere i artiklen.

Balancemodellernes hovedpointe er at ved både at reducere belastninger og øge ressourcer, kan arbejdsmiljøet formes til at skabe de bedste forudsætninger for trivsel i organisationen.

I de følgende afsnit vil jeg indledningsvist fokusere på krav, man kan opleve i arbejdslivet og derefter pege på de ressourcer, man med fordel kan forsøge at fremme for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsintensivering

Et centralt krav i det moderne arbejdsliv synes at være en øget intensivering af arbejdet som bl.a. har sin baggrund i den acceleration i vores samfund som den tyske sociolog Harmut Rosa har beskrevet (Rosa, 2013). En øget intensivering af arbejdet handler om forventningerne om, at vi skal udføre flere opgaver på mindre tid, vi har kortere deadlines kombineret med krav om større indsats, og vi har færre muligheder for pauser og restitution (Korunka et al., 2013). Ifølge Korunka et al. (2013) er arbejdsintensivering relateret til en højere grad af emotionel udmattelse og mindre tilfredshed med arbejdet.

Følelser på arbejde

De hidtidige balancemodeller fokuserede primært på det, man kalder kvantitative krav, men det blev efterhånden tydeligt, at følelsesmæssige krav udgør en særlig type krav. Følelsesmæssige krav kom i fokus, fordi arbejdsmarkedet skiftede fra industriarbejde til mere serviceorienterede job, hvor interaktion med kunder, borgere eller patienter blev centralt. Dette medførte en større forståelse af, hvordan arbejdet ikke kun kræver en fysisk og kognitiv indsats, men også følelsesmæssig regulering. Forskningen inden for følelsesmæssige krav er

kraftigt inspireret af Arlie Hochschilds forskning og introduktion af begrebet følelsesmæssigt arbejde (Hochschild, 1983), som beskriver, hvordan medarbejdere – især i servicefag – forventes at regulere deres følelser og udtrykke bestemte følelser for at leve op til arbejdets krav. Det kan være servicemedarbejderen, hvor det forventes, at hun/han skal smile og være imødekommende på trods af ubehøvede kunder. Hochschild introducerede begrebet om *feeling rules*, som handler om de sociale og kulturelle normer, der dikterer, hvilke følelser der er acceptable i forskellige situationer (Hochschild, 1983). Udfordringen her er, at det kan betyde, at medarbejdere i højere grad skal skjule følelser, der ikke er tilladte, hvilket er relateret til nedsat trivsel (Holman et al., 2008). Udover at mindske kravene og reflektere over de normer, man har ift., hvilke følelser der er acceptable, så vil det også være relevant at se nærmere på de ressourcer i arbejdsmiljøet, der kan betyde, at man bedre kan håndtere kravene, hvilket jeg vil gøre i det følgende.

Autonomi

Autonomi handler om den frihed, medarbejdere har til at bestemme, hvornår, hvor, i hvilken rækkefølge og med hvilke midler de udfører deres arbejdsopgaver (Kubicek et al., 2017), og er blevet associeret til øget grad af trivsel gennem talrige studier (Demerouti et al., 2001). Dog er kommet en fornyet interesse i de udfordringer, der også kan være koblet til autonomi. Eksempelvis ift. vidensarbejdere, hvor det er blevet påpeget, at det autonome vidensarbejde både kan medføre positive forhold, såsom en høj følelse af personlig præstation og stærk motivation. Det diskuteres inden for forskningen i autonomi hvorvidt autonomi også kan have negative konsekvenser. Flere forskere peger på at autonomi også kan have negative konsekvenser i form af en intensivering af arbejdet, en grænseløshed i arbejdet, en byrde ved beslutningstagning, samt at det ofte efterlader medarbejdere alene (Väänänen et al., 2020; Kubicek et al., 2017). Autonomi i arbejdet kan således både fungere som en ressource, der fremmer trivsel og motivation, og potentielt også som en udfordring, der kan bidrage til grænseløshed og øget belastning. Dette understreger vigtigheden af at balancere autonomi med støtte og strukturer, der kan afhjælpe de potentielle negative konsekvenser.

Social støtte

Social støtte blev konceptualiseret tilbage i 80'erne (House, 1983) og fik senere en rolle i krav-kontrol-modellen. Social støtte dækker over forskellige former for hjælp og omsorg i på arbejdet, herunder følelsesmæssig støtte (omsorg og opmuntring), instrumentel støtte (praktisk hjælp), informativ støtte (råd og vejledning) og vurderende støtte (positiv feedback og anerkendelse). Disse former for støtte har vist sig at spille en central rolle i det psykiske arbejdsmiljø. Forskning viser, at social støtte kan fungere som en buffer mod stress, især når belastningen er høj, og samtidig har den en positiv effekt på trivsel, uanset stressniveauet (Sargent & Terry, 2000). Social støtte kan operationaliseres på flere måder i arbejdslivet. Strukturerede tiltag som mentorordninger

eller sparringsgrupper kan fremme følelsesmæssig støtte, mens teammøder og klare kommunikationskanaler kan sikre informativ støtte. Desuden kan ledere understøtte en kultur, hvor anerkendelse og feedback bliver en fast del af dagligdagen. Disse initiativer bidrager ikke kun til at reducere stress, men også til at fremme samarbejde og samhørighed i organisationen. Dog skal man også være opmærksom på, at det at yde hjælp kan tære på energi og ressourcer, især for medarbejdere med høj prosocial motivation – en stærk indre drivkraft til at hjælpe andre. Disse medarbejdere engagerer sig helhjertet i deres hjælp og kan pga. dette opleve en højere grad af udmattelse (Lanaj et al., 2016). Derfor er det vigtigt at skabe en arbejdskultur, hvor der er balance i både at give og modtage støtte, så den ikke bliver en kilde til belastning, men en ressource, der fremmer trivsel og samarbejde.

Anerkendelse

Interessen for anerkendelse inden for arbejdsmiljøforskningen udsprang som tidligere nævnt både ud fra anstrengelse-belønning-modellen, men også ud fra kritisk teori ledt an af Axel Honneth, som udviklede en teori om anerkendelse (Honneth, 2003). Ifølge Honneth er anerkendelse fundamentalt for menneskers identitetsudvikling, selvtillid og trivsel. Det handler om at blive set, værdsat og respekteret som individ og som en del af et fællesskab. På den måde opbygger vi vores selvforståelse og selvtillid gennem de relationer, vi indgår i (Honneth, 2003). Flere studier viser, at anerkendelse er en vigtig ressource i arbejdslivet, fordi det giver positiv feedback om den enkeltes bidrag og indsats, og det viser medarbejderen, at indsatsen er meningsfuld og værdsat af andre (Tetrick & Haimann, 2014). Ifølge Tetrick & Haimann (2014) tyder studier på, at anerkendelse har en dobbelt effekt i form af, at den både styrker medarbejdernes motivation og kan øge deres performance, samtidigt med at den understøtter deres trivsel og velbefindende.

Mening

Medarbejderes oplevelse af mening i arbejdet er også en faktor, der er blevet forbundet med trivsel og en central ressource i vores arbejdsmiljø. Diskussion om mening i arbejdet er knyttet til teorier om, hvordan vi bedst organiserer og planlægger arbejdet (jobdesignteorier) (Hackman & Oldham, 1974) inspireret af den humanistiske tradition (og er siden blevet suppleret af den positive psykologi (Seligman, 2018)). Interessen var i motivation og selvaktualisering, og mening blev set som en måde at imødegå den fremmedgørelse, der var resultatet for mange under den tayloristiske arbejdstilrettelæggelse. Mening i arbejdet opstår, når arbejdsroller og arbejds kontekst opfattes som formålsfulde og betydningsfulde (Pratt og Ashforth, 2003). Mening er blevet koblet til en øget grad af trivsel (Arnold et al., 2007) og ud fra en forskningsgennemgang er der blevet udledt fire hovedveje, hvorigennem meningsfuldt arbejde opstår eller bevares (Rosso et al., 2010). Det handler for det første om at skabe rammer, hvor medarbejderens personlige bidrag får betydning og værdi. Derudover opstår mening, når arbejdet forbindes med en følelse

af at gøre en forskel eller bidrage til en større sag. En tredje vej er, at arbejdet stemmer overens med medarbejderens egne værdier, identitet og ambitioner, hvilket skaber en følelse af selvforbindelse. Til sidst fremhæves, at mening skabes gennem harmoniske og meningsfulde relationer på arbejdspladsen. Når medarbejdere føler sig som en del af et fællesskab og arbejder mod fælles mål, styrkes følelsen af mening og tilhørsforhold. At skabe mening på arbejdet vil således være at skabe rammer, der understøtter disse aspekter og forbinder dem med arbejdet. En af de veje kan være et fokus på social kapital.

Tillid, retfærdighed og samarbejde – social kapital

Social kapital blev i 00'erne et centralt begreb i dansk arbejdsmiljøforskning, især gennem arbejdet af Tage Søndergaard Kristensen, som videreførte inspiration fra bl.a. sociologen Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1986). I arbejdsmiljøforskningen forstås social kapital som en organisatorisk ressource, der bidrager til at fremme trivsel og effektivitet. Det defineres som organisationens evne til i fællesskab at løse sin kerneopgave (Olesen et al., 2008). Social kapital består af tre grundlæggende elementer: tillid, retfærdighed og samarbejde.

Tillid handler om oplevelsen af, at medarbejdere og ledere kan stole på hinanden, hvilket skaber et trygt arbejdsmiljø, hvor viden deles frit. *Retfærdighed* omfatter fire dimensioner: fordelingsmæssig retfærdighed (fair fordeling af belønninger), processuel retfærdighed (gennemsigtige og inkluderende beslutningsprocesser), interpersonel retfærdighed (respektfuld behandling) og informativ retfærdighed (klar og rettidig information). *Samarbejde* dækker over viljen og evnen til at arbejde mod fælles mål gennem gode relationer, koordinering og hjælpsomhed, hvilket fremmer fællesskabsfølelse og mening i arbejdet.

De tre elementer er indbyrdes forbundne og styrker hinanden: Høj tillid fremmer samarbejde, retfærdighed styrker tillid, og godt samarbejde understøtter begge dele (Olesen et al., 2008). Forskning viser, at social kapital er afgørende for trivsel og kan beskytte mod negative konsekvenser af f.eks. organisatoriske forandringer som sammenlægninger eller nedskæringer (Jensen et al., 2019). Dermed er social kapital en nøglefaktor i skabelsen af et godt psykisk arbejdsmiljø.

Balance mellem arbejdsliv og familieliv

Udviklingen på arbejdsmarkedet med øget arbejdsintensitet, længere arbejdstider og krav om konstant tilgængelighed har gjort det vanskeligere at opretholde klare grænser mellem arbejdsliv og familieliv, og derfor er udfordringer med denne balance blevet en tiltagende udfordring. Den grænseløshed, der præger vores arbejdsliv på baggrund af arbejdsintensivering kan man også se har en betydning for konflikter mellem arbejdsliv og familieliv samt søvnproblemer (Rugulies et al., 2012).

Forskning viser, at en øget intensivering af arbejdet ikke kun betyder, at arbejdet tidsmæssigt griber ind i vores familieliv, men det hindrer også medarbejdere i

at afkoble mentalt fra arbejdet, da de fx tænker videre over arbejdsrelaterede problematikker og løsninger i fritiden. Det kan så igen påvirke balancen mellem arbejdsliv og familieliv, som har indvirkning på trivslen (Guest, 2002). En anden problematik ift. balancen mellem arbejdsliv og familieliv er de krav, der bliver stillet på hjemmefronten og udfordringerne med at imødekomme krav fra begge sfærer. Flere studier viser, at medarbejdere oplever en højere grad af balance, hvis virksomhederne giver mulighed for fleksibilitet i arbejdstiden, så de kan få enderne til at hænge sammen (Wöhrmann et al., 2020). Et godt psykisk arbejdsmiljø kræver således, at arbejdsintensiteten mindskes, restitution fremmes, og fleksibilitet prioriteres for at støtte balancen mellem de to livssfærer.

Rum for restitution

En central ressource i arbejdsmiljøet er mulighederne for restitution, og det er specielt vigtigt, når vi ser den stigende grad af arbejdsintensivering. Der er et stort forskningsområde, som fokuserer på mulighederne for restitution (recovery) i forbindelse med arbejdet, og her opererer man med begrebet *psykologisk afkobling*, som handler om individets fornemmelse af at være på afstand af arbejdet (Sonnentag et al., 2017). Her finder man, at pauser i løbet af arbejdsdagen har en tæt relation til både trivsel og performance (Lyubykh et al., 2022). Et studie viste, at små midlertidige afkoblinger fra arbejdet i løbet af dagen mindskede både træthed og stress (Blasche et al., 2017). Men der bliver ikke kun peget på afkobling i løbet af dagen, men også mulighederne for at afkoble psykologisk efter endt arbejdsdag, som har en betydning for ens trivsel (Sonnentag et al., 2014). Her synes det psykiske arbejdsmiljø også at have betydning, da medarbejdere med veltilrettelagte jobs og mulighed for personlig udvikling klarer sig bedre, ikke kun i forhold til mental sundhed, men også med hensyn til restitution (Rau, 2006).

I det foregående er der blevet fokuseret på det nære arbejdsmiljø og de faktorer, der er forbundet med et godt psykisk arbejdsmiljø. Men i et godt psykisk arbejdsmiljø indgår også mulighederne for at ændre på arbejdsmiljømæssige forhold, der belaster på forskellig måde (Rugulies, 2019). Det kan både være individuelle samt kollektive handlinger, og ét af de forhold, der har betydning for netop dette, er psykologisk tryghed.

Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed er et nyere begreb inden for arbejdsmiljøforskningen og er et begreb, der fik vind i sejlene i slut 1990'erne. Oprindeligt blev det udviklet og brugt ift. organisatorisk læring, hvor interessen var, hvordan det sikres, at medarbejdere deler viden, udveksler erfaringer og deltager i dialoger herunder også om de fejl, der bliver begået. Psykologisk tryghed/utryghed viste sig at være et helt centralt begreb ift. at forstå, hvorfor medarbejdere afholder sig fra eller går i dialog om netop disse ting (Edmondson, 1999).

Psykologisk tryghed refererer til en kultur, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at de ikke vil blive nedgjort eller ydmyget, hvis de fremsætter idéer, spørgs-

mål, bekymringer eller påpeger fejl (Edmondson, 1999). Dvs. det handler om, at medarbejdere føler, at kolleger ikke vil afvise dem for at være sig selv eller sige, hvad de mener. De respekterer hinandens kompetencer og er interesserede i hinanden som mennesker og deres stemmer er værdsat (Edmondson, 1999). Derfor er begrebet ikke kun relevant ift. organisatorisk læring, men i høj grad også ift. at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, fordi her handler det også om, at der skal være en kultur og et miljø, der kan rumme, at man ytrer sig om ting, der er udfordrende, så det er muligt at ændre de ting, der ikke fungerer. Flere studier peger også på, at psykologisk tryghed fremmer, at man tør ytre sig på arbejdspladsen ift. forhold der er udfordrende (Kong et al., 2020; Romney, 2020). Samtidigt viser studier også, at psykologisk tryghed har indflydelse på, hvorvidt man engagerer sig i at hjælpe andre på arbejdet (Lin et al., 2020), samt at det har en relation til lavere grad af emotionel ud-mattelse (Grant et al., 2014) og udbændthed (Edwards et al., 2021), hvilket kan hænge sammen med, at man i højere grad vil søge social støtte eller finde fælles løsningsmuligheder ift. belastninger i arbejdet. En høj psykologisk tryghed synes også at være forbundet til mindre mobning og uhensigtsmæssig adfærd på arbejdet (Arnetz et al., 2019). En anden faktor der har betydning for mulighederne for individuelle eller kollektive forsøg på at ændre forhold i arbejdet, der er belastende, er ledelsens adfærd.

Støttende ledelse

Ledelseslitteraturen viser, at ledere kan spille en væsentlig rolle i medarbejder-nes arbejdsliv, fordi de har betydning for fordelingen eller tilbageholdelsen af både materielle og sociale ressourcer (Harms et al., 2017) og har her igennem indflydelse på balancen mellem krav og ressourcer og dermed de forhold, der udgør et godt psykisk arbejdsmiljø. Men ledelsen har også betydning ift. en tryghed i at ytre sig om bekymringer og dermed mulighederne for at ændre på belastende forhold. Når man ser på den seneste ledelsesforskning, er der en gennemgående faktor ift. lederadfærd, der synes at indvirke positivt på medarbejdertrivsel. Her er det specielt relationelle kompetencer, der træder frem, som indbefatter en støttende adfærd, omsorgsfuldhed, konfliktløsningskompetencer etc. (Harms et al., 2017; Montano, 2023). Anden forskning peger også på, at ydmyghed i ledelsesadfærden, såsom at lederen giver udtryk for, at der er behov for medarbejdernes input og indrømmer fejl har betydning for den psykologiske tryghed (Rego et al., 2020). Men også, at lederen inviterer andre til at engagere sig i dialoger, om de udfordringer virksomheden står i (Edmondson, 2019) samt at lederen udviser åbenhed ift. det, medarbejderne ytrer sig om (Detert & Burris, 2007), har betydning for dialoger om arbejdsmiljøet. Men når vi taler om et godt psykisk arbejdsmiljø gælder det også i lige så høj grad ledere, selvom der har været mindre opmærksomhed på ledertrivsel (Cloutier & Barling, 2023). En af de mere velkendte stressorer for ledere er et oplevet krydspres mellem krav fra egen ledelse og fra medarbejderne (Udod & Care, 2013), som indvirker på deres trivsel og ledelsesadfærd. Samtidigt viser flere undersøgelser, at der er en sammenhæng mellem lederes stress og medarbejderes stress, både pga. at oplevelsen af stress kan påvirke evnen

til at møde medarbejderne empatisk, samt fordi lederens ageren bærer præg af fejl og manglende overblik (Skakon et al., 2010). Et nyere begreb inden for arbejdsmiljøforskningen synes derfor at være relevant at inddrage her, fordi det adresserer den øverste ledelses prioritering af trivsel ift. produktivitet. Det handler om det psykosociale sikkerhedsklima (Dollard & Bakker, 2010), som defineres som: ”Politikker, praksisser og procedurer med henblik på beskyttelse af medarbejderes psykologiske helbred og sikkerhed” (Dollard & Bakker, 2010, p. 580). Overordnet retter begrebet sig mod, i hvilken grad den øverste ledelse forpligter sig på at skabe trivsel i organisationen, prioriterer trivslen ift. drift, og i hvor høj grad den øverste ledelse kommunikerer om tiltag, lytter til medarbejderes indvendinger samt inddrager alle lag i organisationen i trivselsarbejdet. Det psykosociale sikkerhedsklima viser sig at have en stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel (Dollard & Bakker, 2010) samt for ledertrivsel (Parent-Lamarche et al., 2022). Derfor vil et godt psykisk arbejdsmiljø ikke kun være forankret i det nære arbejdsmiljø, men i organisationen som helhed, og de retningslinjer, politikker, handlinger og prioriteringer organisationen har ift. at sikre trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Konklusion

Hvis vi skal vende tilbage til kommentaren om, at man ikke skal gå på arbejde for at trives, men for at udføre sin kerneopgave, så har et nærmere blik på forskningen inden for psykisk arbejdsmiljø vist, at trivsel og arbejdsopgaven ikke er modsætninger. De understøtter hinanden og at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø vil på mange måder understøtte mulighederne for at udføre sine arbejdsopgaver på en mere hensigtsmæssig måde. Ved at styrke de ressourcer, denne artikel har fremhævet, kan man både mindske oplevelsen af pres, men også styrke motivationen ift. arbejdet. Samtidig understreges det, at det kræver en helhedsorienteret indsats, hvor både ledelsen og organisationen som helhed tager ansvar for arbejdsmiljøet. Dette indebærer klare politikker og procedurer, der prioriterer medarbejdernes trivsel på linje med organisationens øvrige mål. Samtidigt kræver det en systematik i arbejdsmiljøarbejdet, hvor man arbejder med forebyggelse på forskellige niveauer: det primære, sekundære og tertiære niveau. På det primære forebyggelsesniveau arbejder man med at reducere belastende arbejdsvilkår og fremme ressourcer, før problemer opstår, som denne artikel er gået i dybden med. På det sekundære forebyggelsesniveau er målet at forhindre, at mindre problemer eskaleres til mere alvorlige belastninger og at støtte medarbejdere, der allerede er påvirkede. På det tertiære forebyggelsesniveau fokuseres på håndtering og minimering af de konsekvenser, der er opstået som følge af alvorlige belastninger er i fokus.

Systematikken i arbejdsmiljøarbejdet indbefatter også regelmæssigt at evaluere det psykiske arbejdsmiljø gennem trivselsmålinger, medarbejderdialoger og opfølgning, så man sikrer, at ledere og medarbejdere arbejder sammen om at forbedre arbejdsforholdene.

Referencer

- Alyamy, K.F., & Sau Cheong, L. (2020). Role ambiguity, conflict and overload as predictors of emotional exhaustion: The mediation effect of teaching satisfaction and affective commitment. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5(36), 37-55.
- Arnetz, J.E., Sudan, S., Fitzpatrick, L., Cotten, S.R., Jodoin, C., et al. (2019). Organizational determinants of bullying and work disengagement among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(6), 1229-1238.
- Arnold, K.A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Blasche, G., Pasalic, S., Bauböck, V.M., Haluza, D., & Scherberberger, R. (2017). Effects of rest-break intention on rest-break frequency and work-related fatigue. *Human Factors*, 59(2), 289-298.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. I J.G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Cloutier, A., & Barling, J. (2023). Leaders' mental health: Predictors, outcomes, and interventions. In *The Routledge Companion to Mental Health at Work* (pp. 218-247). Routledge.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Detert, J.R., & Burris, E.R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- DiMaria, C.H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness matters: Productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160.
- Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edwards, S.T., Marino, M., Solberg, L.I., Damschroder, L., & Stange, K.C., et al. (2021). Cultural and structural features of zero-burnout primary care practices. *Health Affairs*, 40(6), 928-929.
- Grant, A.M., Berg, J.M., & Cable, D.M. (2014). Job titles as identity badges: How self-reflective titles can reduce emotional exhaustion. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1201-1225.
- Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Department of Administrative Sciences: Yale University*.
- Harms, P.D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178-194.
- Hochschild, A. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse* [The need for recognition]. Hans Reitzels Forlag.
- Jensen, J.H., Flachs, E.M., Skakon, J., Rod, N.H., & Bonde, J.P. (2019). Longitudinal associations between organizational change, work-unit social capital, and employee exit from the work unit among public healthcare workers: A mediation analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 53-62.
- Karasek Jr, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Bunner, J. (2017). The bright and dark sides of job autonomy. In *Job Demands in a Changing World of Work* (pp. 45-63). Springer.
- Lyubuykh, Z., Gulseren, D., Premji, Z., Wingate, T.G., Deng, C., Bélanger, L.J., & Turner, N. (2022). Role of work breaks in well-being and performance: A systematic review and future research agenda. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(5), 470-482.
- Montano, D., Schleu, J.E., & Hüffmeier, J. (2023). A meta-analysis of the relative contribution of leadership styles to followers' mental health. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 90-107.
- Olesen, K.G., Thoft, E., Hasle, P., & Kristensen, T.S. (2008). *Virksomhedens sociale kapital: Hvidbog*. København: Arbejdsmiljørådet.
- Parent-Lamarche, A., & Biron, C. (2022). When bosses are burned out: Psychosocial safety climate and its effect on managerial quality. *International Journal of Stress Management*, 29(3), 219-234.
- Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). Berrett-Kohler Publishers.
- Rego, A., Melo, A.I., Bluhm, D.J., Cunha, M.P., & Júnior, D.R. (2021). Leader-expressed humility predicting team psychological safety: A personality dynamics lens. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 669-686.
- Rosa, H. (2013). *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*. Columbia University Press.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

- Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1-6.
- Sauter, S.L., Murphy, L.R., Hurrell, J.J., & Levi, L. (1998). Psychosocial and organizational factors. In Stellman, J.M. (Ed.), *ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety* (pp. 34.32-34.33). Geneva: International Labour Office.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, 31(10), 1127-1134.
- Sonnentag, S., Fritz, C., Arbeus, H., & Mahn, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206-216.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365-380.
- Väänänen, A., Toivanen, M., & Lallukka, T. (2020). Lost in autonomy—Temporal structures and their implications for employees' autonomy and well-being among knowledge workers. *Occupational Health Science*, 4(1), 83-101.
- Wöhrmann, A.M., Dilchert, N., & Michel, A. (2020). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74-85.

Offentlig økonomistyring og moralsk stress

Temanummer: Arbejds miljø

Artiklen bygger på et forskningsprojekt om moralsk stress i politi, folkeskoler og ældrepleje. Moralsk stress betragtes som en kropslig alarmklokke, der kalder på handling. Formålet er at lede efter årsagssammenhænge i måden arbejdet organiseres på, så vi bedre kan mindske eller forebygge moralsk stress og andre problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Baseret på analyserne af de tre professioner, rettes en kritik mod de økonomistyringsystemer (fx visitation) som med vilje placerer råderetten over ressourcerne på god afstand af de professionelle, som står med ansvaret for en borger. Dermed sikres det, at uanset hvor højt de kropslige alarmklokker hos den professionelle ringer, så bliver det lokale budget i indeværende år ikke overskredet. Men bagsiden er helt forventeligt moralsk stress – og måske skubbes regningen blot andre steder hen eller ud i fremtiden.

På jagt efter årsagssammenhænge i det psykiske arbejdsmiljø

Vi starter ude i virkeligheden på et kommunalt plejecenter et sted i Danmark. Dette plejecenter, som vi kan kalde Birkely, er hjem for nogle ældre mennesker og arbejdsplads for det plejepersonale, der tager sig af dem i deres sidste tid. I en af plejecentrets boliger bor Svend, og en morgen har han fået virkelig voldsomme smerter, så han jamrer sig højlydt og kalder på hjælp. Smerterne er så stærke, og Svend så desperat, at Camilla, som er SOSU-assistent, har ringet til sygeplejersken og fået lov til at give ekstra smertestillende. Men det har ikke virket, så nu har hun hentet akuttasken, og sygeplejersken er hidkaldt. De mistænker blærebetændelse og en blodprøve bekræfter hurtigt deres hypotese. Derfor går Camilla i gang med at overtale Svend til at få anlagt et kateter, og omsider er han med på det, selvom de allerede har forsøgt en gang før uden held. Camilla og sygeplejersken vil gerne lægge et kateter i størrelse 14, men de kan kun finde et i størrelse 16, og det er for stort i lyset af, at det allerede er mislykket én gang. Camilla forlader derfor Svend og sygeplejersken i nogle minutter og løber ind til nogle af naboerne på plejecentret. Her går hun – selvom hun faktisk ikke må det – på jagt i skuffer og skabe og finder endelig et kateter i størrelse 12. Det må gå an. Kort efter er Svends kateterpose helt fuld. Det var derfor han havde så ondt.



NANA VAABEN
Docent ved KP
nava@kp.dk

Moralsk stress som en kropslig alarmklokke

Denne lille beskrivelse kommer fra mine noter fra et feltarbejde i forbindelse med et forskningsprojekt om moralsk stress i politi, folkeskoler og ældrepleje, som jeg har lavet sammen med mine gode kolleger Kristian Gylling Olesen og Martin Gylling i perioden 2021-2023, og som blev støttet af arbejdsmiljøforskningsfonden (Olesen et al., 2023). Moralsk stress er (ifølge én af de mange forskellige definitioner), *når man godt ved, hvad der er det rigtige at gøre, men er forhindret i at gøre det* (Jameton, 1984). I forskningsprojektet har vi ydermere betragtet moralsk stress som *en kropslig alarmklokke, der kalder på handling*. Det er så at sige det professionelle skøn, der mærkes med kroppen som en alarmklokke, der bimler for at fortælle, at noget må gøres (Gylling et al., 2023). Netop derfor er det så problematisk, hvis man som medarbejder er forhindret i at gøre det, som den kropslige alarmklokke byder én at gøre. Det er altså ikke den medarbejder, der oplever moralsk stress, som er problemet og skal fikses. Det er de manglende handlemuligheder, der er problemet og skal fikses. For selvom moralsk stress ikke er en sygdom, så er det bestemt muligt at blive syg af det, og vi har også undervejs i forskningsprojektet fundet ud af, at moralsk stress kan få medarbejdere, der egentlig godt kan lide deres arbejde og ikke har lyst til at forlade det, til alligevel at føle sig nødsaget til at sige op, fordi de enten er bange for at blive syge, eller fordi de ”ikke kan se sig selv i øjnene”. En sammenhæng, vi i øvrigt også har set i andre forskningsprojekter (Pedersen et al., 2016, s. 37 ff; Vaaben, Olesen et al., 2023; Vaaben, Weinreich et al., 2023, s. 26).

De utydelige årsagssammenhænge i det psykiske arbejdsmiljø

Men tilbage til det aktuelle forskningsprojekt om moralsk stress. I ansøgningen om penge til projektet havde vi lovet Arbejdsmiljøforskningsfonden, at vi ville undersøge, om nogle måder at organisere arbejdet på, var bedre eller dårligere end andre med hensyn til at skabe grobund for moralsk stress. Vi var ærlig talt lidt spændte på, om det ville lykkes, for det er, som Marlene Friis Andersen har påpeget, meget sværere at finde evidens og årsagssammenhænge i det psykiske arbejdsmiljø, end i det fysiske, hvorfor det i øvrigt også er betydeligt sværere at få tilkendt erstatning, hvis man er så uheldig at pådrage sig en lidelse af psykisk karakter gennem sit arbejde (Andersen, 2021).

Vores arbejdsmiljølovgivning er nemlig udviklet i takt med industrisamfundets opkomst, og det betyder, at det er langt bedre indrettet til at tage sig af fysiske skader fra røg, støj og møg end til at tage sig af psykiske skader og sygdomme, som ellers er dem, der efterhånden bliver flere og flere af (ibid.). Samtidig er det psykiske arbejdsmiljø ofte blevet klemmt lidt mellem arbejdsmiljølovgivningen og aftalesystemet (overenskomsterne), som er de to typer regler, der rammesætter vores arbejde (Jacobsen, 2015). Når det psykiske arbejdsmiljø kommer i klemme mellem disse to sæt af regler, hænger det bl.a.

sammen med, at selvom det psykiske arbejdsmiljø (ligesom det fysiske) reguleres ved lov, så har man over årene i begge systemer gjort sig umage for at respektere ledelsesretten, dvs. retten til at lede og fordele arbejdet (ibid.), og netop derfor har man holdt sig lidt på afstand af nogle af de organisatoriske forhold, der ellers betyder ganske meget for det psykiske arbejdsmiljø.

Bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø

I 2020 kom der imidlertid en bekendtgørelse om det psykiske arbejdsmiljø, og den understreger (endnu en gang), at det ifølge loven er arbejdsgivers ansvar at sørge for et sundt og sikkert arbejdsmiljø – også psykisk. I bekendtgørelsen finder man derudover en definition af, hvad det psykiske arbejdsmiljø omfatter – og det er ikke så lidt! Det er fx kravene i arbejdet, måden arbejdet tilrettelægges og udføres på, relationerne i arbejdet og meget mere. I bekendtgørelsen står der også i paragraf 5, at "[a]rbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt" (Bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø, 2020). Med andre ord bliver det i denne bekendtgørelse understreget, at mange af de forhold, der som oftest associeres med en ledelsesret, nu også er formuleret som en *pligt*, som arbejdsgiveren har og skal tænke ind i måden, arbejdet tilrettelægges på. Arbejdsgiverne forventes faktisk at kunne tænke i årsagssammenhænge, og at kunne vurdere, hvordan de beslutninger, de træffer, vil få betydning for det psykiske arbejdsmiljø for medarbejderne både enkeltvis og samlet og på både kort og lang sigt.

De klemte mellemledere

Når jeg til daglig underviser offentlige ledere om bekendtgørelsen og viser dem denne paragraf, bliver de typisk helt hvide i ansigterne. Ofte er en del af ledelsesretten (og -pligten) jo delegeret til dem, og derfor bliver det i praksis dem, der skal sørge for, at deres medarbejders psykiske arbejdsmiljø er i orden. Men hvordan pokker gør man det, når man som leder samtidig er sat til at overholde budgetterne og indordne sig under alle mulige forskellige former for bindinger og benspænd, som trækker i andre retninger? Som leder i den offentlige sektor i dag sidder man som oftest i forvejen på lidt af en uriaspost.

Susanne Ekman har i bogen "Giftig gæld og udpint velfærd" beskrevet, hvordan den offentlige sektor i dag er så underfinansieret, at hun mener, at man med rette kan tale om både giftig gæld (gæld, som det er urealistisk nogensinde at tilbagebetale) og rulning af gæld (man låner af Peter for at betale Poul). Alle ledere og medarbejdere er nemlig så pressede, at de gør, hvad de kan, for at rulle gælden videre til andre (Ekman, 2022). "Gælden" er i denne sammenhæng ikke ligesom gæld i en bank, der opstår, hvis man opretter et lån. For ledere i den offentlige sektor, kan gæld opstå på mange måder – fx når

der skal laves besparelser, og det skal der jo stort set hele tiden. Så får lederne fx at vide, at de skal finde en million i deres budget, og pludselig skylder de en million uden nogensinde at have lånt den. Værre endnu: Lederne får rollen, som dem, der skal kradse gælden ind, hvilket typisk kun kan ske, ved at de skal presse deres i forvejen overbebyrdede medarbejdere yderligere. Så moralsk stress er bestemt også et problem på lederposterne.

Dertil kommer, at lederne ofte ikke ved, hvad de skal ændre på for at overholde lovgivningen og skabe et sundt og sikkert psykisk arbejdsmiljø, og de har heller ikke nødvendigvis indflydelse på de forhold, der skaber det problematiske psykiske arbejdsmiljø. Og så er vi tilbage ved årsagssammenhænge, som jeg mener, at vi forskere har et ansvar for at være med til at finde og påpege. Derfor vender vi nu også tilbage til den lille beskrivelse fra plejecentret Birkely, for her syntes vi faktisk, at det lykkedes os at finde en årsagssammenhæng.

Lånemarkedet

Det, der sker i situationen med Svend er, at Camilla og sygeplejersken, som står med ansvaret for hans ve og vel, ikke har de plejeartikler, de skal bruge. Derfor er Camilla nødt til at låne et kateter fra en af de andre beboere. Det kalder hun og kollegerne ”at gå på lånemarkedet”, og det fortalte hun om i et interview, da vi nogle uger senere var på besøg på Birkely igen, hvor noget lignende netop var sket:

Vi har lige anlagt et kateter på en [beboer] med godkendelse fra lægen, hvor han ordineret til god og kærlig pleje, som man får den sidste tid. Og der har vi anlagt et kateter, for det skal vi gøre nu. Men vi kan ikke vente på, at vi får en bevilling hjem. Så der var vi på lånemarkedet, og der skal man jo huske at aflevere tingene tilbage igen. Det er samme princip, som jeg sagde tidligere: Vi tager fra en anden beboer, og så afleverer vi det tilbage, når vi får vores vare hjem.

Det, Camilla her fortæller om, må medarbejderne faktisk ikke. De må ikke tage plejeartikler (eller medicin eller andet), der er bevilget til én borger og bruge til andre borgere. Men hvad pokker skal de ellers gøre? Jeg var faktisk en lille smule paf over, at personalet overhovedet blev sat i sådanne situationer, som jeg tænkte måtte være forholdsvis enkle at undgå. Jeg spurgte derfor undrende, om der ikke på Birkely var et lille lager med ting og sager, man kunne få brug for akut, når man har med gamle mennesker at gøre? Og til det svarede Camilla, at det var der ikke ... ikke officielt i hvert fald. Men uofficielt var der faktisk, for når en borger dør – og det sker jo med jævne mellemrum på et plejecenter – så tager personalet de plejeartikler, der er i ubrudt emballage, og gemmer dem i små hemmelige lagre hist og pist, så de er bedre rustet til at klare den type situationer, jeg netop har beskrevet. Det må de imidlertid heller ikke. Og derfor findes disse lagre ikke officielt.

Skyggearbejde

Situationen, som Camilla fortæller om, svarer fuldstændig til det, som Malene Friis Andersen og hendes medforfattere har kaldt for ”skyggearbejde” (Andersen et al., 2020). Skyggearbejde er arbejde, som medarbejderne udfører, men som de med vilje holder hemmeligt for ledelsen, fordi det er på kanten af eller direkte imod reglerne. Skyggearbejde kommer derfor med en pris, fordi medarbejderne ud over at pådrage sig en masse usynlige ekstraopgaver også plages af skyldfølelse, bekymring eller måske ligefrem en frygt for, hvad der kan ske, hvis det bliver opdaget, at de bryder reglerne for at passe deres arbejde (ibid.).

Denne pris betalte Camilla også, og senere i interviewet begyndte tårerne at trille. Lige så stille sad hun der og græd over det kæmpe ansvar, der hviler på hende, samtidig med at hun nærmest ingen indflydelse har. Hver eneste lille ting, hun skal bruge eller gøre for at leve op til sit ansvar overfor de beboere, hun har i sin varetægt, skal bevilges (eller visiteres, som det hedder) af andre, der sidder langt væk og ikke kan mærke det pres, hun mærker. Ud over at visitatorerne ofte holder igen med bevillinger, fordi der er et budget, der skal overholdes, tager det bare også tid at få sagsbehandlet en anmodning og bragt et kateter fra én adresse til en anden, hvilket tvinger Camilla og hendes kolleger ud i forbudt skyggearbejde, når der sker noget akut, hvilket der ret ofte gør. De mærker det professionelle skøn med kroppen, der kalder på handling, men de kan ikke komme til at gøre det rigtige (i Svends tilfælde at finde en hurtig måde at lindre hans smerter på) uden samtidig at gøre noget forkert og forbudt (at gå på lånemarkedet eller oprette hemmelige lagre af ting, som efter reglerne burde have været kasseret).

På lånt tid

Men det er ikke kun katetere og andre plejeartikler, der skal bevilges af en visiterende instans, der sidder på afstand af den situation, Camilla og hendes kolleger står i dagligt. Der er et fuldstændig tilsvarende system for bevilling af tid. Om det fortalte en ergoterapeut på Birkely:

Når en borger fx får et sår, så kan du ikke sige, at det skifter, når jeg har fået visitationstimer på det. Vi går ud og skifter det med det samme, og nogle gange går vi og laver sårpleje en uge eller to, før vi overhovedet får visitationstimer for det. Så der er rigtig mange ting, vi gør, som vi ikke har fået visiteret endnu. Det gør vi, fordi ellers går det jo galt.

Plejepersonalet låner tid, som er bevilget til én borger for at bruge det til at søge om tid til andre borgere – men tid er (modsat plejeartikler) lidt svært at aflevere tilbage, og tid bliver i øvrigt heller ikke bevilget med tilbagevirkende kraft. Situationen er med andre ord et ret godt eksempel på, hvordan gæld ruller rundt og især ruller nedad i den offentlige sektor. Og det foregår desværre ikke kun i ældreplejen.

På skoleområdet er der et fuldstændig tilsvarende system. Her er der især børn med såkaldt særlige behov, der skal søges om tid og ressourcer til. Og det er en ret tids- og ressourcekrævende proces at søge om tid og ressourcer. Om det fortæller en af de lærere, vi talte med som led i forskningsprojektet:

En af de ting, som på en eller anden måde forekommer mig sådan helt vanvittigt, er, at vi bruger så meget tid på at dokumentere, fordi vi ved, hvis bare der skal være en mulighed for, at vi får hjælp et højere sted fra i systemet, så skal alt bare være dokumenteret sådan helt ned til det mindste, ikke. [...] Men der er ikke nogen på skolen, der ikke ved, at det er sådan her, det er med den her elev nu. Der bliver ikke bidraget med noget nyt i alle de her beskrivelser. Det føles lidt som pseudoarbejde for at tilfredsstille noget et højere sted i systemet, selvom samtlige fagpersoner, der har kigget på denne her elev omkring skolen, er enige om, at han har brug for noget mere. Og det er ligesom om, at fagpersonens vurdering sådan up front ikke er nok, men der også skal ligge en eller anden form for data på, at det rent faktisk er sådan her.

Denne lærer beretter om et problem, vi desværre kender alt for godt fra tidligere undersøgelser blandt lærere, der gang på gang har fortalt om, hvor langvarigt, ressourcekrævende og opslidende det er at forsøge at skaffe hjælp til en elev, der mistrives (Böwadt et al., 2019; Pedersen et al., 2016). Det kan tage år at få tildelt hjælp, og i løbet af denne langvarige proces bliver lærere og pædagoger nødt til at bruge tid på møder, afprøvninger, dokumentation og forhandlinger, som trækker deres fokus og tid væk fra eleven og klasseværelset, og imens får eleven det typisk værre. Det samme gør klassekammeraterne, forældrene samt de involverede lærere, pædagoger, psykologer og skoleledere, der plages af moralsk stress. Når et barn mistrives, og de voksne rundt om barnet ikke er i stand til at hjælpe, så mistrives de også. Og måske finder de et andet arbejde, fordi de ikke kan holde det ud.

Et planlagt svigt

Lignende systemer kan genfindes mange forskellige steder i den offentlige sektor. Det er med andre ord ikke uheld, fejl eller misforståelser, der skaber grobund, at der en gang i mellem uheldigvis opstår moralsk stress på måder, man ikke havde kunnet forudse. *Moralsk stress er en helt forventelig menneskelig reaktion* på et system, der med fuldt overlæg har placeret (læs: centraliseret) råderetten over ressourcerne langt væk fra de medarbejdere, som til daglig står med ansvaret for elever, patienter, beboeres eller borgers ve og vel.

Der er med fuldt overlæg mange steder i den offentlige sektor siden midten af firserne indført systemer (de såkaldte BUM-modeller), der decideret har haft som formål at adskille ”bestillere” og ”udførere” af offentlige opgaver fra hinanden, så man er helt sikker på, at ”udførerens” følelser for borgerne ikke bliver udslagsgivende for, hvilken hjælp, borgeren bliver tildelt af ”bestilleren”. Sådanne systemer er designet til at placere indflydelsen langt væk fra dem,

som bærer ansvaret for borgerne, og der derfor en oplagt årsag til moralsk stress. De er derfor i udgangspunktet problematiske i forhold til en national ambition om at mindske andelen af medarbejdere, der befinder sig i en situation med stort ansvar og lille indflydelse (Arbejdstilsynet, 2020).

Uagtet at sådanne systemer i forskellige varianter i sin tid måtte være indført med henblik på at sikre en ensartet, nøgtern og retfærdig tildeling af offentlig hjælp, har det over tid vist sig, at de også er særdeles brugbare som økonomistyringsredskaber. De sørger for, at uanset hvor højt de kropslige alarmklokker bimler hos de medarbejdere, som står med ansvaret for fx vores børn, syge og ældre, så bliver budgettet i indeværende år ikke overskredet. Og sådan bliver systemerne desværre også brugt.

Denne måde at økonomistyre på har den indbyggede ulempe, at den placerer indflydelsen på, hvordan ressourcerne bruges et andet sted, end hos de medarbejdere, der står med ansvaret for de børn og borgere, der bliver berørt. Derfor er det på ingen måde overraskende, at netop disse medarbejdere rammes af moralsk stress, når der er lavvande i de offentlige kasser. I forlængelse heraf er det heller ikke på nogen måde overraskende, at der mangler medarbejdere på de centrale poster i den offentlige sektor, for hvem har lyst til at stå i sådanne situationer på daglig basis?

Så hvad kan man gøre?

Et af de argumenter, jeg ofte er blevet præsenteret for, når jeg har fortalt om min og kollegernes forskning, er ”jamen man kan jo ikke bruge pengene to gange!” og ”det er jo et vilkår, at der ikke er flere penge i kommunekassen!”. Til det er mit svar: ”Det er også et vilkår, at medarbejderne ikke kan parkere samvittigheden derhjemme, at stavnsbåndet er ophævet, og at der er rift om arbejdskraften”. Vi er med andre ord – og nu understreget i bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø – nødt til at interessere os for, hvordan de måder vi tilrettelægger arbejdet på, påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Og vi er derudover – i lyset af manglen på uddannede professionelle på de centrale poster i den offentlige sektor – nødt til at interessere os for, hvad der får medarbejdere til at vælge forskellige uddannelser og jobs til og fra.

Jeg vil dermed mene, at de økonomistyringsmodeller, der fjerner indflydelsen på ressourceanvendelsen fra de mennesker, der står med ansvaret for konkrete borgeres vel og vel, indebærer en indbygget risiko for moralsk stress. Og vi har derudover i løbet af forskningsprojektet fundet ud af, at moralsk stress kan få medarbejdere, der egentlig ikke har lyst til at skifte arbejde, til alligevel at føle sig nødsaget til at sige op (Vaaben, Olesen et al., 2023).

Det kunne derfor være oplagt genoverveje BUM-modellerne. Er det virkelig smart at sætte de mennesker, der står med ansvaret for konkrete borgeres liv og levned, uden for indflydelse på ressourceanvendelsen? Hvis man kunne finde organiseringsformer, som gav de medarbejdere, der har som arbejdsop-

gave at stå med ansvaret for andre menneskers ve og vel, større indflydelse på, hvordan ressourcerne anvendes, ville man måske både kunne løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø og med manglen på medarbejdere.

Litteratur

- Andersen, Ajslev, J., Tanggaard, L., & Svendsen, P.A. (2020). Skakmat – Kan prisen for indflydelse blive for stor? Skyggearbejde og workarounds blandt ansatte i psykiatrien. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(3).
- Andersen, M.F. (2021). Anerkend at både Bente og Bent kan blive syge af deres arbejde. I M. Husted & D. Tofte (red.), *Utopier i Arbejdslivet*. Klim.
- Arbejdstilsynet. (2020). *Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen*. Arbejdstilsynet. <https://at.dk/arbejdsmiljoe-arbejdet/arbejdspladsvurdering-apv/nationale-maal-for-arbejdsmiljoeindsatsen/>
- Bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø (2020). <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>
- Böwadt, P.R., Pedersen, R., & Vaaben, N. (2019). *Når verdens bedste job bliver for hårdt*. Københavns Professionshøjskole. Københavns Professionshøjskole.
- Ekman, S. (2022). *Giftig Gæld og udpint velfærd*. Hans Reitzels Forlag.
- Gylling, M., Vaaben, N., & Olesen, K.G. (2023). Sans for resonans. I S. Sauzet & H. Falkenberg (red.), *Multisensoriske metoder og analyser – Til undersøgelser af pædagogiske praksisser*. Samfundslitteratur.
- Jacobsen, K. (2015). Det psykiske arbejdsmiljø mellem lovgivning og aftalesystem. I *Bladet fra munden – Mod og vilje til et godt arbejdsliv*.
- Jameton, A. (1984). *Nursing practice: The ethical issues*. Prentice-Hall.
- Olesen, K.G., Vaaben, N., & Gylling, M. (2023). *Med Samvittigheden på Arbejde*. Københavns Professionshøjskole.
- Pedersen, R., Böwadt, P.R., & Vaaben, N. (2016). *Hvorfor stopper lærerne i folkeskolen?* Professionshøjskolen UCC.
- Vaaben, N., Olesen, K.G., & Gylling, M. (2023). Should I stay or Should I go? Moralsk stress som pushfaktor i politi, skole og ældrepleje. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(1).
- Vaaben, N., Weinreich, E., Dahlager, L., Mouritzen, S.S., & Manstrup, S. (2023). *Hvorfor stopper sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen?* Københavns Professionshøjskole.

Kvinder arbejder under høje følelsesmæssige krav

Temanummer: Arbejdsmiljø

Vi har længe vidst, at kvinder halter bagud, når det kommer til ligeløn. Jo flere kollegaer, der er kvinder, desto lavere er lønnen i branchen. Men det er ikke kun på lønnen, at brancher domineret af kvinder halter bagud. Denne analyse viser, at både kvindelige og mandlige ansatte i kvindedominerede brancher oplever langt større følelsesmæssige krav på arbejdet, f.eks. krav til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer. Det kan være situationer, hvor en læge skal overlevere dårlige nyheder, eller hvor en pædagog på en døgninstitution skal drage omsorg for udadreagerende borgere. Høje følelsesmæssige krav på arbejdet udgør en risiko for et usundt psykisk arbejdsmiljø, og analysen viser, at høje følelsesmæssige krav korrelerer med højere sygefravær i branchen. Det kan altså ses som en dobbelt straf, hvor ansatte i brancher domineret af kvinder ikke alene får mindre i løn – de står også over for nogle udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, som udgør en reel risiko for de ansattes psykiske sundhed.

Indledning

I Danmark har vi et kønsopdelt arbejdsmarked, hvilket betyder, at mænd og kvinder i høj grad arbejder i forskellige stillinger og brancher. Lidt forsimplet kan man sige, at kvinder typisk arbejder med mennesker, mens mænd typisk arbejder med ting (Holt & Søndebro 2022: 58). Kønsopdelingen fører alt andet lige til et mere ineffektivt arbejdsmarked, hvor tilpasningen mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ikke fungerer optimalt, når den tilgængelige arbejdskraft er begrænset af lønmodtagernes køn (Holt & Søndebro 2022: 34). Og konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked rammer ikke kun på samfundsplan – men også på det individuelle niveau. Vi ved nemlig, at jo højere andelen af kvinder er i en branche, desto lavere er gennemsnitslønnen (Se f.eks. Cevea 2021, Albæk et al. 2019, Lønstrukturkomitéen 2023: 72-73). Det kønsopdelte arbejdsmarked afspejler sig altså i lønforskelle mellem brancher, og dermed lønforskelle mellem køn.

Noget tyder på, at lønmodtagere i brancher med mange kvinder ikke kun mærker det kønsopdelte arbejdsmarked, når de kigger på deres lønseddel – det kan også mærkes på det psykiske arbejdsmiljø. Bl.a. sygeplejersker, pædagoger og SOSU'er har berettet om hårdt psykiske arbejdsmiljø i deres fag (se f.eks. debatindlæg af Brøndum & Gaardsdal 2023 og Melchoirsén 2023). Denne analyse undersøger aspekter ved det psykiske arbejdsmiljø og peger på, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet ser ud til at pålægge kvinder en



**STINE LAURBERG
MYSEN**

Analytiker,
Tænketanken Cevea



**LAURA ANKER
NIELSEN**

Analysemedarbejder,
Tænketanken Cevea

dobbelt straf: Ikke alene tjener kvinder mindre, de betaler også en højere pris for at gå på arbejde.

Psykisk arbejdsmiljø afhænger af arbejdspladsspecifikke forhold, men også af strukturelle forhold, som knytter sig til bestemte brancher og stillinger. Der findes i litteraturen stærk evidens for, at høje krav kombineret med lav grad af kontrol i arbejdet generelt skaber et mere stressende arbejdsmiljø (Häusser et al. 2010). Et aspekt ved dette, der ofte bliver overset, er de følelsesmæssige krav i arbejdet.

Høje følelsesmæssige krav i lønarbejde indgår i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, og udgør derfor et anerkendt aspekt af psykisk arbejdsmiljø. Høje følelsesmæssige krav forekommer oftest i arbejdet med mennesker, hvor man skal håndtere andre menneskers følelser og adfærd, ligesom man i visse tilfælde også skal skjule egne følelser (Arbejdstilsynet 2020). Både danske og internationale studier har vist, at høje følelsesmæssige krav i lønarbejde øger risikoen for langtidssygemelding, klinisk depression og udbrændthed (Framke et al. 2021, Madsen et al. 2022, Tusford & Bradley 2014). At møde høje følelsesmæssige krav på ens arbejde har altså ikke alene en betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Det har også konsekvenser for de ansattes helbred.

Studier af sygefravær viser, at kvinder har højere sygefravær end mænd, men studierne har haft svært ved at klarlægge årsagen hertil (Flyvholm et al. 2019, Ardito et al. 2012, Østby et al. 2018). Et finsk studie har vist, at sygefravær forårsaget af mentale og adfærdsmæssige forstyrrelser generelt er højere for kvinder end for mænd, men at forskellen forsvinder, når man kontrollerer for jobtitel (Laaksonen et al. 2020: 398). Det kan altså tyde på, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kan være en af forklaringerne på kvinders højere sygefravær pga. psykisk helbred.

På den baggrund ser vi nærmere på sammenhængen mellem høje følelsesmæssige krav, det kønsopdelte arbejdsmarked og sygefravær. Vi undersøger først omfanget af høje følelsesmæssige krav i forskellige brancher afhængigt af andelen af kvindelige ansatte i brancherne. Dernæst ser vi på, hvorvidt sygefraværet er større i lønarbejde med høje følelsesmæssige krav. Det skal bidrage med nye perspektiver på ligestillingsudfordringer, der kan udspringe af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Data og metode

For at afdække høje følelsesmæssige krav i lønarbejde, anvender vi data fra den nationale overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere (NOA-L). Dette er en tilbagevendende spørgeskemaundersøgelse, som foretages hver andet år af Arbejdstilsynet. Her anvender vi data fra den seneste undersøgelse i 2023. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er bl.a. at belyse arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere – både det fysiske og det psykiske. Undersøgelsen er foretaget blandt 21.737 lønmodtagere (Arbejdstilsynet 2024).

Følelsesmæssige krav måles ud fra respondenternes selvrapporterede vurdering af, hvor ofte de oplever, at deres arbejde er følelsesmæssigt krævende. Det forstås her ud fra to aspekter. Det første aspekt vedrører, hvor ofte respondenter i sit arbejde bliver bragt i følelsesmæssigt krævende situationer. Det andet aspekt vedrører, hvor ofte respondenter i forbindelse med sit arbejde oplever at have relationer, som er følelsesmæssigt svære at håndtere.

Høje følelsesmæssige krav måles her binært. Respondenter, som har svaret enten "ofte" eller "altid" på spørgsmålene om oplevelsen af at have følelsesmæssige krav ses som havende et arbejde med høje følelsesmæssige krav. Det betyder, at når vi aggregerer følelsesmæssige krav på brancheniveau, bliver de statistiske tests foretaget som proportionstest, hvor vi undersøger de statistiske forskelle mellem brancher i andelen af personer, der oplever at have et job med høje følelsesmæssige krav. En branche vurderes til at være præget af høje følelsesmæssige krav, hvis andelen af beskæftigede der oplever både følelsesmæssigt krævende situationer og vanskelige relationer er signifikant større end gennemsnittet for alle brancher. Som brancheinddeling anvendes Arbejdstilsynets 37 branchegrupper.

Vi sammenholder graden af høje følelsesmæssige krav med kønsfordelingen i hver af brancherne. Når kvinder eller mænd udgør mere end 60 pct. af de beskæftigede i en branche, kalder vi branchen henholdsvis kvindedomineret eller mandedomineret. Kønsbalancerede brancher er således brancher, hvor begge køn udgør mellem 40 og 60 pct. af de beskæftigede i branchen. Grænsen om minimum 40 pct. repræsentation er fastlagt ud fra andre mål for ligestilling mellem kønnene, f.eks. EU's direktivforslag om kønsbalance blandt bestyrelsesmedlemmer i noterede selskaber.

Kønsfordelingen i brancherne er beregnet baseret på åbne registerdata for beskæftigede efter køn og DB07-branche i perioden 2019-2022 fra Danmarks Statistiks statistikbank (RAS309), hvor DB07-brancherne er grupperet til at stemme overens med Arbejdstilsynets branchegrupper. Kønsfordelingen beregnes på antal personer, uanset om disse har en ugentlig arbejdstid på 15 eller 37 timer. Alle ansatte vægter altså ens i vurderingen af, om en branche er kønsbalanceret eller hhv. kvindedomineret eller mandedomineret.

Hernæst er brancherne grupperet som hhv. mandedominerede, kvindedominerede eller kønsbalancerede brancher. Brancherne i hver kategori vægter ens uanset antallet af beskæftigede. I tilfælde med få respondenter er brancherne udeladt.

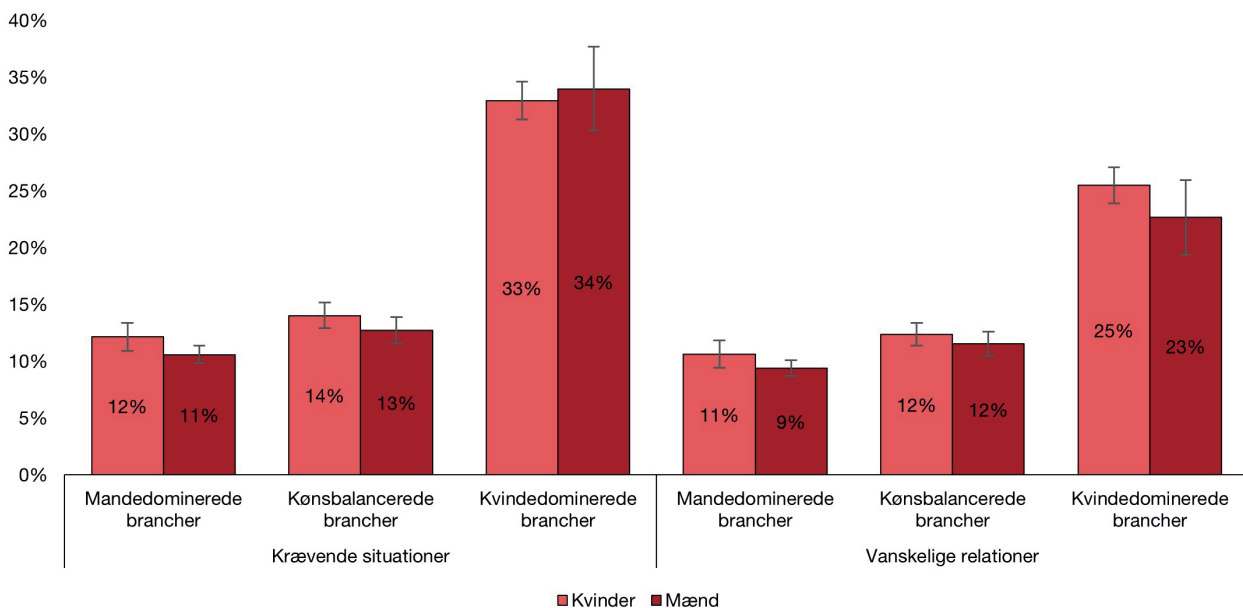
Data om lønmodtagernes sygefravær stammer fra Danmarks Statistik (FRA026 FRA027, FRA028, FRA030). Her er det alene fravær, som er registreret som "egen sygdom", som er medtaget. Dvs. at fravær f.eks. pga. børns sygdom og barsel ikke indgår heri. Fraværet er opgjort i procent pr. ansatte, hvilket sikrer sammenlignelighed mellem stillinger uafhængigt af omfanget af deltidsansættelser.

Følelsesmæssige krav og kvindeandel i faget

Vi ser først nærmere på omfanget af høje følelsesmæssige krav i brancher afhængigt af andelen af kvinder i branchen. Figur 1 viser, at hver tredje beskæftigede i kvindedominerede brancher ofte oplever at stå i følelsesmæssige krævende situationer på deres arbejde. For kvinderne gælder det 33 pct. og for mændene 34 pct. I både de kønsbalancerede og mandedominerede brancher er de følelsesmæssigt krævende situationer en mindre del af arbejdet. Her er det blot 11-14 pct., som oplever følelsesmæssigt krævende situationer i deres arbejde. Det svarer til, at omtrent hver 8. beskæftigede i brancher, som ikke er kvindedominerede, ofte oplever at stå i følelsesmæssigt krævende situationer på deres arbejde. Beskæftigede i kvindedominerede brancher står altså langt oftere i situationer på arbejdet, som er følelsesmæssigt krævende, sammenlignet med beskæftigede i både kønsbalancerede og mandedominerede brancher ($p < 0,001$).

Også når vi ser på følelsesmæssigt vanskelige relationer er beskæftigede i kvindedominerede brancher mere udsatte. Her er det knap hver fjerde (25 pct. af kvinderne og 23 pct. af mændene), som i forbindelse med deres arbejde ofte har følelsesmæssigt vanskelige relationer. Til sammenligning er andelen i de kønsbalancerede og mandedominerede brancher, der ofte oplever vanskelige relationer, kun 9-12 pct. Der er altså over dobbelt så mange i de kvindedominerede brancher, som ofte har følelsesmæssigt krævende relationer i deres arbejde sammenlignet med beskæftigede i enten kønsbalancerede eller mandedominerede brancher ($p < 0,001$).

Figur 1. Andel som ofte eller altid oplever følelsesmæssige krav i jobbet fordelt på køn og andel kvinder i branchen



Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Arbejdstilsynet (NOA-L 2023) og Danmarks Statistik (RAS309).

Note: Spørgsmålsformulering: "Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?" og "Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?" Andelen angiver dem, som har svaret enten "Ofte" eller "Altid".

Nogle vil sikkert indvende, at de højere følelsesmæssige krav i kvindedominerede brancher kan skyldes, at kvinder er mere tilbøjelige til at føle sig følelsesmæssigt belastet. At det er medarbejderens køn og altså ikke karakteren af det arbejde, de udfører, som er årsag til den større følelsesmæssige belastning. Figur 1 viser, at det ikke forholder sig sådan. Der er nemlig ikke signifikante forskelle i mænd og kvinders vurdering af hverken krævende situationer eller vanskelige relationer i de kvindedominerede erhverv ($p=0,63$ og $0,17$). Her er maksimalt 2 pct.-points forskel mellem mænd og kvinder – både for følelsesmæssigt krævende situationer og følelsesmæssigt vanskelige relationer. Det tyder altså på, at det er karakteren af arbejdet i de pågældende brancher, der kan forklare forskelle i de følelsesmæssige krav – og ikke de ansattes køn.

Brancher med høje følelsesmæssige krav

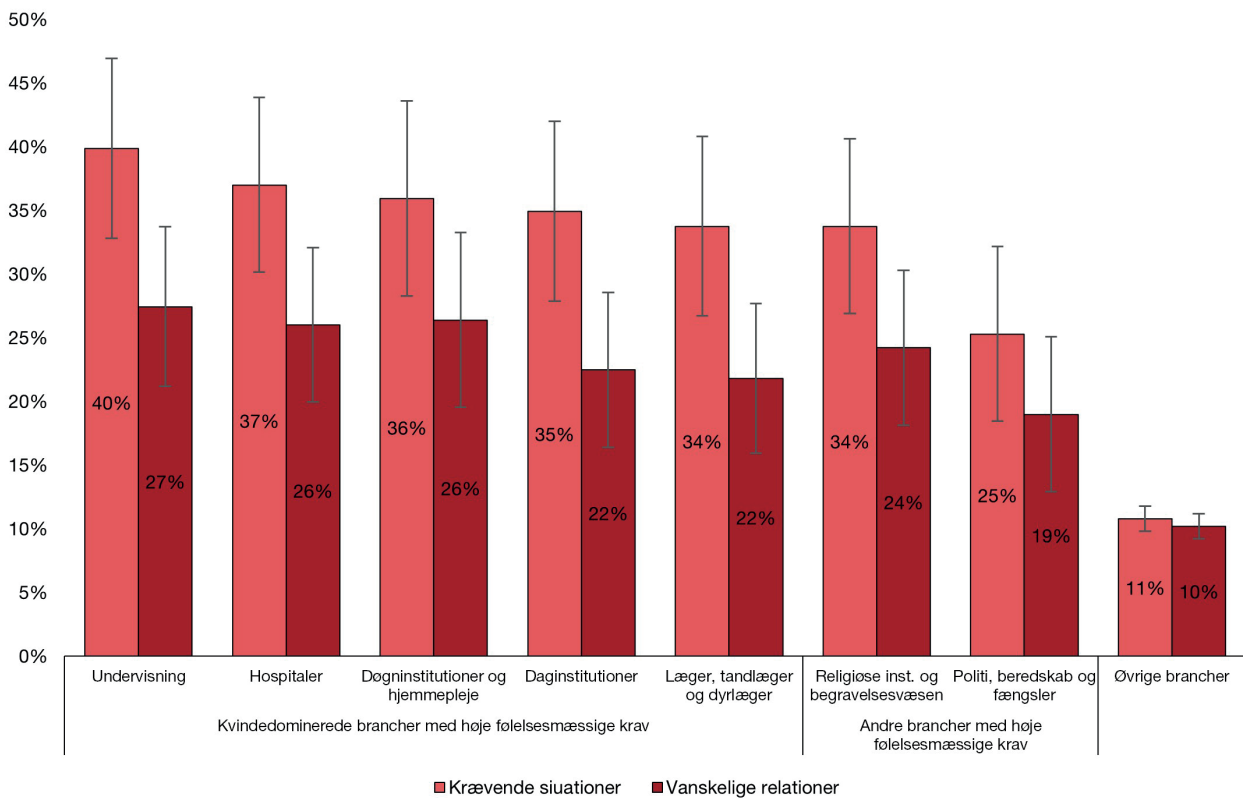
Når vi ser nærmere på de enkelte brancher, tegner der sig et mere nuanceret billede af brancherne med høje følelsesmæssige krav. Her har vi slået mænd og kvinder sammen, da der som sagt ikke er signifikante kønsforskelle i oplevede følelsesmæssige krav. Vi sonderer derfor ikke mellem oplevede følelsesmæssige krav afhængigt af medarbejderens køn.

Figur 2 viser de syv brancher, som ligger over gennemsnittet for de oplevede følelsesmæssige krav – både når det kommer til krævende situationer og vanskelige relationer. Fælles for de syv brancher er, at de oplevede følelsesmæssige krav er signifikant højere end i de øvrige brancher ($p < 0,05$).

Ud af de syv brancher med høje følelsesmæssige krav, er fem kvindedominerede. Der er altså en overvægt af kvindedominerede brancher med høje følelsesmæssige krav, mens der også er undtagelser til dette. Ansatte inden for ”Religiøse institutioner og begravelsesvæsen”, altså f.eks. præster ansat i kirker og bedemænd, er en kønsbalanceret branche (58 pct. kvinder), hvor de følelsesmæssige krav er høje, se figur 2. Ansatte inden for ”Politi, beredskab og fængsel”, altså f.eks. ambulanceredde og fængselsbetjente, oplever ligeledes høje følelsesmæssige krav, hvilket er en mandedomineret branche (29 pct. kvinder). Brancher med høje følelsesmæssige krav har altså alt i alt en overvægt af kvindelige ansatte, men er ikke udelukkende forbeholdt kvindedominerede brancher.

Det er dog ikke alle kvindedominerende brancher, hvor de følelsesmæssige krav er højere end gennemsnittet. Branchen ”Frisører og anden personlig pleje” er kvindedomineret branche (81 pct. kvinder), hvor de ansatte ikke oplever følelsesmæssige krav i større omfang end de øvrige brancher. Det er derfor ikke i sig selv andelen af kvinder, som fører til højere følelsesmæssige krav i kvindedominerede brancher.

Figur 2. Andel som ofte eller altid oplever følelsesmæssige krav i jobbet fordelt på udvalgte brancher



Kilde: Data fra Arbejdstilsynet (NOA-L 2023) og egne beregninger.

Note: Spørgsmålsformulering: "Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?" og "Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?" Andelen angiver dem, som har svaret enten "Ofte" eller "Altid". Andelen, som oplever høje følelsesmæssige krav, er et vægtet gennemsnit for mænd og kvinder i hver branche.

Fællesnævneren for brancher med høje følelsesmæssige krav er derfor ikke andelen af kvinder i branchen. Hvad de syv brancher med høje følelsesmæssige krav har til fælles er, at brancherne primært beskæftiger sig med relationelt arbejde med borgere. I hjemmeplejen skal SOSU'en yde omsorg for ældre, ofte syge og ensomme borgere. På hospitalerne oplever lægerne at operationer kan gå galt og have fatale konsekvenser for patienten og de pårørende. I beredskabet kommer ambulanceredderen ud til færdselsuheld, hvor en tilfældig forbipasserende kan være blevet kørt fatalt ned og være i livsfare. Når man har et arbejde med høje følelsesmæssige krav, stiller det altså både krav til at håndtere andres og egne følelser.

I relationelt arbejde med børn, udsatte eller syge kan det opleves som en stor afmagt, hvis man ikke er i stand til at yde den hjælp, som borgeren har brug for (se f.eks. Olesen et al. 2023). Mange vil komme til at vende det indad og tænke, at de måske kunne have handlet anderledes. I relationelt arbejde vil man ligeledes være udsat for verbale eller fysiske konflikter, som også kan være følelsesmæssigt belastende. Samtidig forventes det, at man fremstår professionel, fattet og venlig både overfor borgerne og deres pårørende, uanset hvor følelsesmæssigt presset man selv er.

Høje følelsesmæssige krav er altså ikke en ekstra byrde, som kun pålægges kvinder, men det er en byrde som ofte er i brancher med en høj andel af kvinder. I de syv brancher med de højeste følelsesmæssige krav er over 600.000 beskæftigede kvinder, mens der er godt 230.000 mænd – altså 2,6 gange flere kvinder end mænd (Danmarks Statistik 2022). Det er altså en effekt af det kønsopdelte arbejdsmarked, at kvinder oftere oplever negativ påvirkning på deres psykiske arbejdsmiljø af følelsesmæssigt krævende arbejde.

Følelsesmæssige krav og sygefravær

Som nævnt i artiklens indledning har flere studier vist, at høje følelsesmæssige krav i lønarbejde øger risikoen for langtidssygemelding, klinisk depression og udbrændthed (Framke et al. 2021, Madsen et al. 2022, Tusford & Bradley 2014). I følgende afsnit ser vi derfor nærmere på, hvorvidt ansatte med høje følelsesmæssige krav også har højere sygefravær.

Når vi sammenholder omfanget af følelsesmæssige krav med sygefravær, gør vi dette for stillinger frem for brancher, på grund af mangel på data om sygefravær på brancheniveau. Det betyder f.eks. at vi ikke kender sygefraværet for alle ansatte på hospitaler, men at vi i stedet kender sygefraværet for sygeplejersker. Ideelt set burde vi sammenligne sygefraværet på brancheniveau, ligesom vi gør i vurderingen af høje følelsesmæssige krav. Derfor har vi foretaget en kvalitativ vurdering af, hvilke stillinger der hører under brancher, hvor de beskæftigede oplever høje følelsesmæssige krav ifølge analysen. Vi medtager stillinger med mindst 1.000 fuldtidsstillinger for både mænd og kvinder. Det gør vi for at sikre robuste estimater for sygefravær. Se tabel 1 for overblik over stillinger med høje følelsesmæssige krav.

Tabel 1. Brancher og stillinger med høje følelsesmæssige krav

Brancher med høje følelsesmæssige krav	Stillinger med høje følelsesmæssige krav
Undervisning	<ul style="list-style-type: none"> • Almen undervisning efter grundskoleniveau • Specialundervisning • Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse) • Undervisning ved erhvervsuddannelser
Hospitaler	<ul style="list-style-type: none"> • Almindeligt lægearbejde • Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem) • Sygeplejerskearbejde
Døgninstitutioner og hjemmepleje	<ul style="list-style-type: none"> • Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem) • Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem) • Socialrådgivningsarbejde • Specialpædagogisk arbejde
Daginstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> • Børneomsorgsarbejde • Pædagogisk arbejde • Specialpædagogisk arbejde

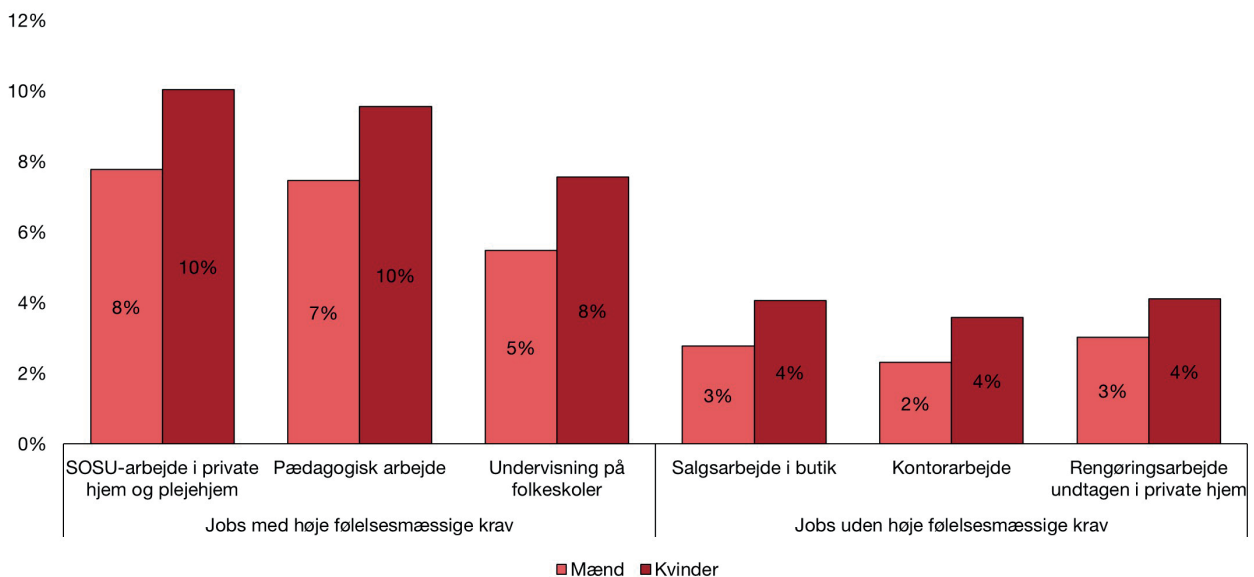
Brancher med høje følelsesmæssige krav	Stillinger med høje følelsesmæssige krav
Læger, tandlæger og dyrlæger	• Almindeligt lægearbejde
Religiøse institutioner og begravelsesvæsen	
Politi, beredskab og fængsler	• Politiarbejde

Note: Stillingerne er kun indplaceret i én branche, også selvom ansatte i samme stilling kan arbejde i flere brancher. I analysen af sygefravær sonderer vi alene mellem stillinger, hvorfor inddelingen af stillinger mellem brancher med høj følelsesmæssige krav ikke er central for analysens resultater.

De højere følelsesmæssige krav afspejler sig i sygefraværet på tværs af stillingskategorier. Mens sygefraværet for mandlige ansatte er 5,8 pct. i stillinger med høje følelsesmæssige krav, er sygefraværet blandt mænd 3,2 pct. i stillinger uden høje følelsesmæssige krav. Det svarer til 55 pct. højere sygefravær i stillinger med høje følelsesmæssige krav. For kvinder er tallene hhv. 7,7 og 4,7 pct. svarende til 60 pct. højere sygefravær i stillinger med høje følelsesmæssige krav.

Figur 3 viser de tre stillinger med flest ansatte inden for stillinger hhv. med og uden høje følelsesmæssige krav. Ser vi på de tre stillinger, hvor de følelsesmæssige krav er høje, er sygefraværet systematisk højere end i de tre største stillinger uden høje følelsesmæssige krav. Sygefraværet er i gennemsnit 2,6 gange højere for mænd og 2,3 gange højere for kvinder i stillingerne med høje følelsesmæssige krav, når vi sammenligner stillingerne i figur 3.

Figur 3. Fraværsprocenter for udvalgte stillinger



Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Danmarks Statistik (FRA026, FRA027, FRA028 og FRA030) og Arbejdstilsynet (NOA-L 2023).

Note: Både SOSU-arbejde, pædagogisk arbejde og undervisning på folkeskoler vedrører den kommunale sektor, mens salgsarbejde i butik, kontorarbejde og rengøringsarbejde er i den private sektor. De viste stillinger er de tre største stillinger målt på fuldtidspersoner for stillinger hhv. med og uden følelsesmæssige krav.

Afslutning

Denne artikel har vist, at det kønsopdelte arbejdsmarked ikke alene har en betydning for lønnen i en branche, men at andelen af kvinder også hænger sammen med øget risici i det psykiske arbejdsmiljø. I kvindedominerede brancher oplever både mænd og kvinder højere følelsesmæssige krav i deres arbejde. Ca. 830.000 personer er ansat i brancher med høje følelsesmæssige krav, hvoraf langt størstedelen af de ansatte er kvinder.

Høje følelsesmæssige krav udgør en risiko for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø – og videre også deres psykiske sundhed. Vi har i denne analyse vist, at sygefraværet er højere både for mænd og kvinder, der er ansat i jobs i de brancher, som er præget af følelsesmæssigt krævende relationelt arbejde. Især indenfor undervisning, sundhed og socialt arbejde er sygefraværet væsentligt højere end i brancher uden høje følelsesmæssige krav.

Vi har vist, at der er klar sammenhæng mellem følelsesmæssige krav og sygefravær for at bidrage til viden og debat om konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked. Det kønsopdelte arbejdsmarked har nemlig ikke alene en betydning for, hvilken løn man kan forvente at få. Det betyder også, at kvinder er mere udsatte for et krævende psykisk arbejdsmiljø med høje følelsesmæssige krav. Yderligere undersøgelse af konsekvenserne af følelsesmæssigt krævende arbejde er nødvendig for at kunne afdække, hvorvidt sammenhængen med sygdom er kausal.

Referencer

- Albæk, K., Casier, F. & Larsen, M. (2019): "Er kvindefag stadig lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner". VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/14441/3558078>
- Arbejdstilsynet (2020): "Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406". <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406-sam/>
- Arbejdstilsynet (2024): "Datagrundlag i National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere – NOA-L 2023". Lokaliseret 6. september 2024 på: <https://at.dk/media/kh1bx5pr/datagrundlag-i-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-noa-l-2023.pdf>
- Ardito, C. & Leombruni, R. & Pacelli, L. & d'Errico, A. (2012). "Eurofound. Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey". Dublin, Ireland: Eurofound.
- Brøndum, D. & Gaardsdal, J. (2023, 14. marts): "Socialrådgivere og pædagoger i opråb til regeringen: Husk indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø", Altinget: <https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/socialraadgiver-og-paedagoger-i-opraab-til-regeringen-husk-indsatsen-for-det-psykiske-arbejdsmiljoe>
- Cevea (2021): "Ligeløn om 109 år – hvis vi ikke gør noget inden". <https://cevea.dk/analyse/ligeloen-om-109-aar-hvis-vi-ikke-goer-noget-inden/>
- Danmarks Statistik (2022): "Statistikbanken: Beskæftigede efter branche (DB07) og køn (2008-2022) – RAS 309".
- Flyvholm, M., Thorsen, S.V. & Bültmann, U. (2019). "Fraværssrapport 2019: Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark – belyst ud fra register- og spørgeskemadata". Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. <https://www.ft.dk/samling/20191/alm-del/BEU/bilag/103/2130351.pdf>
- Framke, E., Sørensen, J.K., Alexanderson, K., Farrants, K., Kivimäki, M., Nyberg, S.T., Pedersen, J., Madsen, I.E.H., Rugulies, R. (2021). "Emotional demands at work and risk of long-term sickness absence in 1.5 million employees in Denmark: a prospective cohort study on effect modifiers". *Lancet Public Health*: 6(10)
- Häusser, J.A., Mojzsisch, A., Niesel, M., Schulz-Hard, S. (2010). "Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being". *Work & Stress*, 24(1), 1-35
- Holt, H. & Søndebro, K.I. (2022): "Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked – En vidensoversigt". VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/4vlb0lxj/22934241>

- Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2012). "The effect of occupational and workplace gender composition on sickness absence". *Journal of occupational and environmental medicine*, 54(2), 224–230. https://journals.lww.com/joem/abstract/2012/02000/the_effect_of_occupational_and_workplace_gender.16.aspx
- Lønstrukturkomitéen (2023, juni): "Lønstrukturkomitéens hovedrapport". <https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrmg/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf>
- Madsen, I.E., Sørensen, J.K., Bruun, J.E., Framke, E., Burr, H., Melchior, M., Sivertsen B., Stansfeld, S., Kivimäki, M., Rugulies, R. (2022): "Emotional demands at work and risk of hospital-treated depressive disorder in up to 1.6 million Danish employees: A prospective nationwide register-based cohort study". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 48(4)
- Melchoirsén, M. (2022, 31. august): "FOA: Dårligt arbejdsmiljø er en tikkende bombe under velfærdssamfundet". *Altinget*: <https://www.altinget.dk/aeldre/artikel/foa-daarligt-arbejdsmiljoe-er-en-tikkende-bombe-under-velfaerdssamfundet>
- Olesen, K.G., Gylling, M., Vaaben, N. (2023). "Med samvittigheden på arbejde. Acceleration, moralsk stress og bedre koordination i velfærdsprofessionelt arbejde". *Københavns Professionshøjskole*
- Tuxford, L.M., & Bradley, G.L. (2014). "Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers". *Educational Psychology*, 35(8), 1006–1024. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01443410.2014.912260>
- Østby, K.A., Mykletun, A. & Nilsen, W. (2018). "Explaining the gender gap in sickness absence". *Occupational Medicine*, 68, 320-326

Samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress

Temanummer: Arbejdsmiljø

Stress er et alvorligt samfundsproblem, der både har personlige, familiemæssige og samfundsmæssige konsekvenser. I denne artikel fokuserer vi på de samfundsøkonomiske omkostninger ved den del af stressen, der skyldes forhold på arbejdet. Vi giver en beskrivelse og diskussion af de centrale resultater i en ny undersøgelse af Pedersen mfl. (2024) og kigger på andre undersøgelser af emnet. Der er stor variation i de omkostningsestimater, forskellige undersøgelser kommer frem til. Vores estimat af de samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress er 16,4 mia. kr. om året. To andre undersøgelser finder estimater, der varierer mellem 4 mia. og 55 mia. kr.

1. Indledning

Et voksende antal danskere dør med stress. Ifølge Sundhedsstyrelsen (2022) er andelen med et højt niveau af stress fra 2010 til 2021 steget fra 21 % til 29 % blandt danskere over 15 år. I den nationale arbejdsmiljøundersøgelse fra 2018 (Arbejdsmiljø og Helbred) angav knap 14 % af de adspurgte lønmodtagere, at de ofte eller hele tiden havde følt sig stressede inden for de seneste 14 dage (Arbejdstilsynet, 2025). Mange lønmodtagere, der føler sig stressede, mener, at deres arbejde er skyld i eller bidrager til stressfølelsen. I den allerede nævnte nationale arbejdsmiljøundersøgelse fra 2018 angav 39 % af de stressede lønmodtagere arbejdet som den vigtigste kilde til deres stress, mens 47 % angav både arbejdet og privatlivet som vigtigste kilde (Arbejdstilsynet, 2025).

Inden for arbejdsmiljøforskningen har man længe vidst, at arbejdsrelateret stress øger risikoen for sygefravær, mindsker chancerne for, at sygemeldte medarbejdere vender tilbage til arbejdet, og øger sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (bl.a. i form af overgang til førtidspension eller efterløn), jf. f.eks. Thorsen mfl. (2019), Pedersen mfl. (2021) og Hintsø mfl. (2015). Arbejdsrelateret stress kan således have betydelige negative konsekvenser for de stressramte lønmodtagere, deres arbejdspladser og samfundet.

Det er generelt svært at finde studier inden for arbejdsmiljøforskningen, der belyser økonomiske aspekter omkring stress. Der er lavet et meget stort antal epidemiologiske studier om konsekvenserne af stress, men arbejdsmiljøforskere har sjældent fundet det relevant at gå skridtet videre og beregne de økonomiske virkninger af stressen for de stressramte lønmodtagere, virksomhederne eller samfundet. Dermed har man typisk overladt de økonomiske beregninger til andre, herunder embedsfolk mv. Hvis man vil vide mere om



JACOB PEDERSEN
Seniorforsker, Statistiker,
Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø



**BRIAN KROGH
GRAVERSEN**
Specialkonsulent, ph.d.
Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

de økonomiske konsekvenser af arbejdsrelateret stress, må man generelt ty til udenlandske studier. Da disse studier er lavet i en anden kontekst, kan deres resultater dog være svære at omsætte til danske forhold.

Inden for den psykosociale arbejdsmiljøforskning er arbejdsrelateret stress et vanskeligt forskningsemne. Det skyldes i høj grad, at stressbegrebet og målingen af stress fortsat er omdiskuterede emner i forskningsverdenen, og mht. arbejdsrelateret stress kan det være svært at afgøre, om stress skyldes arbejdsmæssige forhold eller private forhold, der ligger uden for arbejdstiden. I forskningen omkring stress skelner man imellem to vigtige begreber: ”stressorer” og ”stressreaktioner”. Stressorer betegner den fysiske eller psykiske belastning, en person oplever, og stressreaktioner betegner de fysiske og psykiske helbredsmæssige konsekvenser, som en eller flere stressorer medfører hos personen. Et af de hyppigst anvendte mål for stress i arbejdet måler, om lønmodtagerne stilles overfor høje kvantitative krav eller højt tempo i arbejdet, samtidigt med at de ikke har tilstrækkeligt med ressourcer til at udføre arbejdet tilfredsstillende. Det kan f.eks. være social- og sundhedsassistenten, der pga. underbemanding er nødt til at hjælpe et ekstra antal plejehjemsbeboere og dermed ikke længere har tid til at holde pauser og restituere. De fleste vil i korte perioder kunne holde til at blive ekstra belastet fysisk eller psykisk, men når belastningen fortsætter over længere tid, og der ikke er mulighed for restitution, så stiger risikoen for en alvorlig stressreaktion

For medarbejdere, der ofte eller altid er stresset på arbejdet, kan stressreaktioner være alvorlige. Alvorligt stressramte kan f.eks. opleve perioder med mindsket syn, at kroppen pludseligt siger stop og ikke længere lystre, mentale sammenbrud samt livstruende symptomer som vejrtrækningsbesvær og ondt i brystet. Ligesom stressreaktioner kan være forskellige, kan det være forskelligt, hvem der rammes, og hvor lang tid der går, før en eventuel reaktion viser sig. For hvad der kan synes som et arbejdsvilkår for nogle, uden at de af den grund bliver syge med stressreaktioner, kan for andre betyde kraftige stressreaktioner og lange sygeperioder. Personer med alvorlige stressreaktioner bliver ofte diagnosticeret med diagnoser for depression og angst, og de har ofte svært ved at vende tilbage til deres arbejde.

I denne artikel fokuserer vi på de økonomiske konsekvenser af arbejdsrelateret stress. Vi giver en beskrivelse og diskussion af de centrale resultater i en ny undersøgelse af Pedersen mfl. (2024) om de samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress, som vi har været med til at lave. I det følgende gives først en kort beskrivelse af datagrundlaget for undersøgelsen, hvordan vi målte, om en person havde arbejdsrelateret stress, og hvordan vi estimerede omkostningerne ved stressen (afsnit 2). Herefter præsenterer vi vores vigtigste resultater om de samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress (afsnit 3) og sammenligner disse resultater med resultaterne fra to andre danske studier, der også har forsøgt at beregne omkostningerne ved arbejdsrelateret stress (afsnit 4). Endelig diskuterer vi værdien og validiteten af vores resultater (afsnit 5).

2. Data og metode

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har i en lang årrække stået for en spørgeskemabaseret overvågning af udviklingen i arbejdsmiljøet på det danske arbejdsmarked. I årene 2012, 2014, 2016 og 2018 hed spørgeskemaundersøgelsen "Arbejdsmiljø og Helbred" (AH). AH medtager i hvert af de nævnte år en stikprøve af lønmodtagere i alderen 18-64 år, der på udvælgelsestidspunktet arbejdede mindst 35 timer om måneden og havde en månedlig lønindkomst på mindst 3.000 kr. Lønmodtagerne blev udvalgt til AH ved en kombination af tilfældig udtrækning fra hele gruppen af lønmodtagere og stratificeret udtrækning fra arbejdspladser i udvalgte brancher. Respondenter, der blev udtrukket til AH fra den generelle lønmodtagerpopulation i 2012 og 2016, blev også inviteret til at deltage i de efterfølgende runder af AH. En lønmodtager kan derfor indgå i en til fire runder af AH. I vores undersøgelse modtog vi oplysninger fra alle fire AH-runder.

Via Danmarks Statistik forskerordning blev spørgeskemaoplysningerne fra AH beriget med detaljerede registeroplysninger. Registeroplysningerne inkluderede oplysninger om lønudbetalinger, perioder med offentlige forsørgelsesydelse (sygedagpenge, dagpenge eller kontanthjælp ved ledighed, førtidspension mfl.), ansættelsesperioder, perioder med arbejdsgiverregistreret sygefravær, det højest fuldførte uddannelsesniveau samt datoer for eventuel indvandring, udvandring eller død.

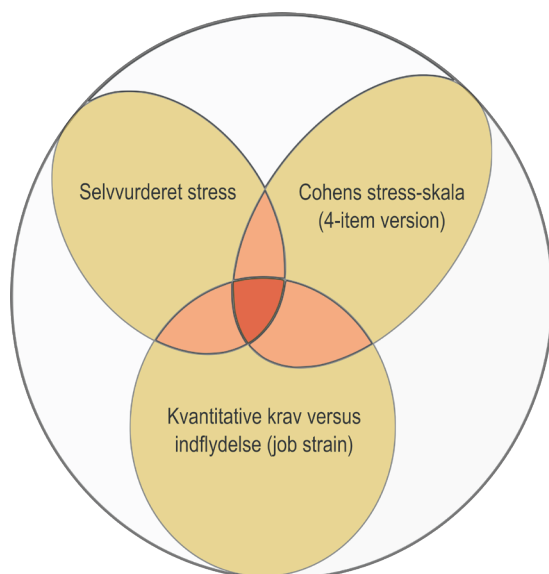
Måling af arbejdsrelateret stress

AH gør det muligt at beregne tre forskellige mål for stress: (1) Et mål baseret på selvvurderet stress. En interviewperson blev direkte spurgt til, hvor ofte han eller hun havde følt sig stresset de seneste 14 dage. Svarmulighederne var: aldrig, sjældent, sommetider, ofte, eller hele tiden. Medmindre personen svarede "aldrig", blev der også spurgt om, hvorvidt den primære årsag til stressen var arbejdsbetinget, privatbetinget eller en kombination af de to. I vores studie valgte vi at kategorisere respondenter til at have en høj risiko for arbejdsrelateret stress, hvis de svarede, at de i de seneste 14 dage ofte eller hele tiden havde følt sig stressede, og at stressen var arbejdsbetinget eller både arbejds- og privatbetinget. (2) Cohens stress-skala, som beregner et stressmål ud fra svarene på fire spørgsmål omkring følelsen af at være i stand til kontrollere vigtige ting i livet og eventuelle vanskeligheder på arbejdet. (3) En stress-skala baseret på syv spørgsmål om kvantitative krav versus indflydelse i arbejdet. For en mere detaljeret beskrivelse af de to sidste stressmål, og hvilke respondenter der kategoriseres til at have en høj risiko for stress ifølge disse stressmål, henvises til Pedersen mfl. (2024).

I vores undersøgelse valgte vi at måle graden af arbejdsrelateret stress ved at kombinere de tre ovenfor beskrevne stressmål, jf. figur 1. Figuren viser, hvordan vi opdelte lønmodtagerne i fire grupper: (1) en rød gruppe, der havde høj risiko for arbejdsrelateret stress ifølge alle tre stressmål, (2) en orange gruppe, der havde høj risiko for arbejdsrelateret stress ifølge to stressmål, (3) en gul

gruppe, der kun havde høj risiko for arbejdsrelateret stress ifølge et enkelt stressmål, og (4) en hvid referencegruppe, der ikke havde høj risiko for arbejdsrelateret stress ifølge nogle af de tre stressmål.

Figur 1: Måling af arbejdsrelateret stress baseres på tre forskellige stressmål



Analysemetode

Analysen blev udført som et toårigt opfølgingsstudie, hvor hver lønmodtager i AH blev fulgt i to år i registrene fra den dato, hvor de udfyldte spørgeskemaet. Selve opfølgningen foregik via moderne overlevelsesanalyse ud fra en multi-state-model af det danske arbejdsmarked. Mere specifikt anvendte vi den såkaldte ELMA-metode, der allerede er blevet anvendt i flere studier til at undersøge virkningen af forskellige arbejdsmiljøeksponeringer og sygdomme på arbejdsmarkedstilknytningen for udvalgte grupper af lønmodtagere (Pedersen mfl., 2021, 2022, 2023).

Vi justerede for en række forskellige individuelle karakteristika: Body Mass Index, rygevaner, alkoholforbrug, fysisk aktivitet, selvrapporterede diagnoser, ugentlig arbejdstid, privat eller offentlig sektor, uddannelsesniveau og antallet af AH-runder, som personen havde deltaget i.

Fra ELMA-metoden får man f.eks. det forventede antal dage, en person vil være sygemeldt, hvis han eller hun har en høj risiko for at opleve arbejdsrelateret stress. Dette resultat kan holdes op imod det forventede antal sygedage for en person med lav risiko for arbejdsrelateret stress. Sammenligningen af det forventede antal sygedage i grupperne med forskellig risiko for arbejdsmiljørelateret stress foretages ved hjælp af en simpel variansanalyse. Samme type af resultater får man for den forventede tid i modellens andre arbejdsmarkedstilstande (arbejde uden sygefravær, arbejdsløshed, midlertidigt fravær fra arbejdsmarkedet mfl.).

ELMA-metoden tager højde for personer, der oplever gentagne sygeperioder, har gentagne perioder, hvor de vender tilbage til arbejdet, har perioder med arbejdsløshed eller en anden form for fravær fra arbejdet eller arbejdsmarkedet. Der tages også højde for, at nogle personer overgår til førtidspension, efterløn eller folkepension, og at nogle personer dør i opfølgingsperioden.

For lønmodtagere med høj risiko for arbejdsrelateret stress estimerede vi den individuelle forventede samfundsøkonomiske omkostning (eller det forventede tab i produktionsværdi) ved stressen. Det blev gjort ved at gange den modelberegnete forventede reduktion i antallet af dage i arbejde uden sygefravær som følge af den høje risiko for arbejdsrelateret stress med lønmodtagerens løn per arbejdsdag. Vi antog således, at lønmodtagernes løn svarede til deres produktivitet, og at deres løn og ugentlige arbejdstid ikke blev påvirket af arbejdsrelateret stress.

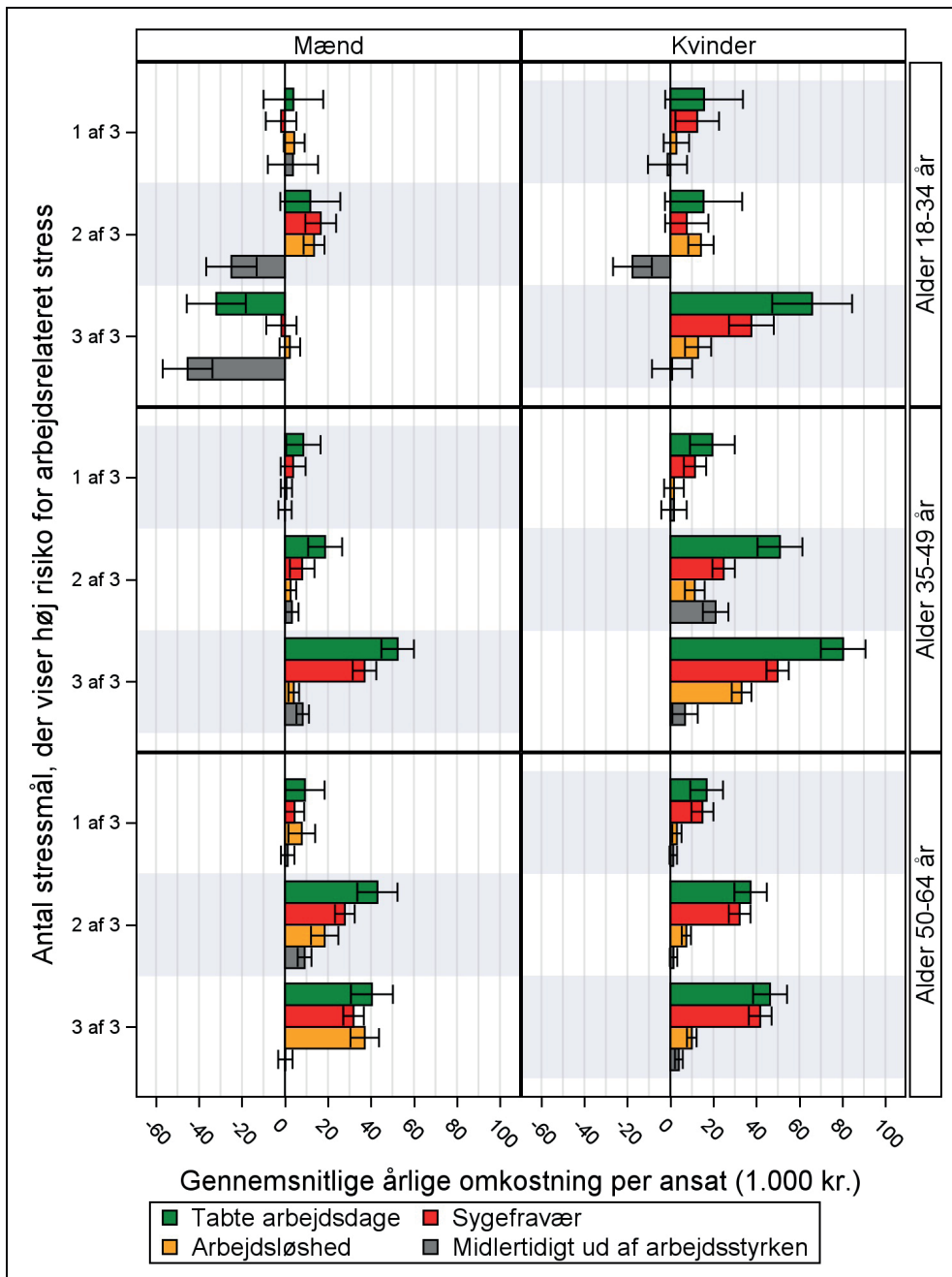
Efter estimationen af de forventede individuelle omkostninger beregnede vi de gennemsnitlige samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress for forskellige lønmodtagergrupper som en vægtet sum af de individuelt beregnede omkostninger for de lønmodtagere, der havde høj risiko for arbejdsrelateret stress.

3. Resultater

Figur 2 viser de primære resultater af den økonomiske analyse. Resultaterne er opdelt på køn og på tre aldersgrupper: 18-34, 35-49, og 50-64 år. For hver kombination af køn og alder er der også en opdeling, efter hvor mange af de tre benyttede stressmål, der viser høj risiko for arbejdsrelateret stress.

De grønne søjler viser den gennemsnitlige forventede årlige omkostning per lønmodtager som følge af et reduceret antal ”produktive” dage i beskæftigelse uden sygefravær for lønmodtagere, der havde høj risiko for arbejdsrelateret stress. Hvis værdien er negativ er der tale om en forventet gevinst, dvs. at det forventede antal dage i beskæftigelse uden sygefravær øges blandt lønmodtagere med høj risiko for arbejdsrelateret stress. De røde, orange og sorte søjler viser bidraget til omkostningerne fra henholdsvis øget sygefravær, øget tid i arbejdsløshed og øget tid i tilstanden ”Midlertidigt ude af arbejdsstyrken”.

Figur 2: Gennemsnitlige årlige omkostninger per lønmodtager som følge af arbejdsrelateret stress. Opdelt efter køn, alder og antal stressmål, der viser høj risiko for arbejdsrelateret stress. Justeret for diverse karakteristika og opgjort i 2022-løn niveau.



Note: Tabte arbejdsdage inkluderer dage med sygefravær fra beskæftigelse og dage uden beskæftigelse. Tallene for kategorierne "Sygefravær", "Arbejdsløshed" og "Midlertidigt uden for arbejdsstyrken" summer ikke nødvendigvis til tallene for kategorien "Tabte arbejdsdage". Det hænger bl.a. sammen med, at stressede lønmodtagere også kan tabe/vinde arbejdsdage, hvis de i højere/mindre grad overgår til førtidspension, efterløn eller folkepension. Kilde: Pedersen mfl. (2024).

Af resultaterne i figur 2 bemærkes det bl.a., at den største gennemsnitlige omkostning per lønmodtager som følge af arbejdsrelateret stress er for 35-49-årige kvinder, der havde en høj risiko for arbejdsrelateret stress ifølge alle tre stressmål (ca. 80.000 kr. per år). Omkostningerne er generelt højere

for kvinder end for mænd. For yngre mænd findes der ikke en tydelig negativ effekt af arbejdsrelateret stress. Det skal her bemærkes, at yngre mænd udgør den mindste gruppe i AH, hvilket medfører en relativt stor usikkerhed omkring resultaterne for denne gruppe.

Et estimat for de samlede årlige samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress fås ved først at beregne omkostningerne for alle danske lønmodtagere i hver af de seks køns- og aldersafgrænsede grupper i figur 6 og dernæst beregne summen af disse seks omkostningstal. Den anvendte stikprøve indeholder ikke lønmodtagere fra små private virksomheder med mindre end 10 ansatte, da Danmarks Statistik ikke har oplysninger om arbejdsregistreret sygefravær for sådanne virksomheder. Estimatet for de samlede omkostninger ved arbejdsrelateret stress er derfor beregnet under den antagelse, at ansatte i de små virksomheder reagerer på arbejdsrelateret stress på samme måde som ansatte i større virksomheder.

Ud fra vores beregninger estimerer vi, at de samlede samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress (i form af tabt produktionsværdi) er omkring 16,4 mia. kr. per år. Heraf kommer godt 63 % eller 10,4 mia. kr. fra øget sygefravær. De 16,4 milliarder kroner svarer til omkring 62 mio. tabte arbejdstimer eller godt 37.000 fuldtidsansatte per år.

Det skal her bemærkes, at arbejdsrelateret stress må forventes at have flere typer af omkostninger, end der er medtaget i vores beregninger, hvilket isoleret set trækker i retning af, at omkostningerne undervurderes. Arbejdsrelateret stress kan bl.a. øge udgifterne til medicin og andre sundhedsydelse samt reducere produktiviteten på arbejdet blandt stressberørte medarbejdere (f.eks. før og efter en eventuel sygefraværperiode pga. stress). Derudover kan der være omkostninger for de stressramte arbejdstagere i form af reduceret livskvalitet og færre kræfter til at udføre arbejdsopgaver i hjemmet.

4. Andre analyser af omkostningerne ved arbejdsrelateret stress

Der findes to andre danske studier af de samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress, Juel mfl. (2006) og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2024). De to studier og vores eget benyttede forskellige stressmål, inkluderede forskellige omkostningselementer og benyttede forskellige beregningsmetoder, og det er derfor ikke overraskende, at der også er store forskelle imellem studierne estimerer af omkostningerne ved arbejdsrelateret stress.

Juel mfl. (2006) estimerede de samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress til at være mellem 4 og 24 mia. kr. per år (omkostningerne er omregnet til 2024-prisniveau). Omkostningsberegningerne medtog omkostningerne til øget brug af sundhedsydelse samt omkostningerne ved tabt produktion som følge af øget sygefravær fra beskæftigelse, øget tilgang til

førtidspension og øget dødsryghed før pensionsalderen. Det høje og lave omkostningsestimater (henholdsvis 24 og 4 mia. kr. per år) fremkommer under forskellige antagelser om, hvor lang tid samfundets produktion reduceres, når en lønmodtager overgår til førtidspension eller dør før pensionsalderen.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2024) beregnede de samfundsøkonomiske omkostninger ved arbejdsrelateret stress til at være knap 55 mia. kr. per år. Der blev medtaget omkostninger fra tabt produktion ved øget sygefravær og reduceret arbejdstid (der både skyldes et reduceret antal beskæftigede og en reduceret månedlig arbejdstid blandt de beskæftigede). Det direkte produktionstab som følge af det øgede sygefravær og den reducerede arbejdstid er knap 29 mia. kr. per år. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vurderer, at dette produktionstab medfører en reduktion i BNP på 55 mia. kr. om året, idet de antager, at kapitalapparatets størrelse mindskes, når arbejdsmængden reduceres, så forholdet mellem de beskæftigedes arbejdsmængde og størrelsen af kapitalapparatet holdes konstant.

Internationale studier er også kommet frem til meget forskellige estimater af omkostningerne ved arbejdsrelateret stress, jf. Hassard (2018). Ud over forskelle i stressmål, inkluderede omkostningstyper og beregningsmetoder, hænger de forskellige estimater selvfølgelig også sammen med, at der er forskelle mellem forskellige landes arbejdsmarkedsstrukturer og velfærdssystemer.

5. Diskussion og konklusion

I forbindelse med at vores undersøgelse blev offentliggjort i *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, kommenterede tidskriftets to hovedredaktører undersøgelsen i en lederartikel, jf. Rugulies og Burdorf (2024). Følgende citat gengiver redaktørernes umiddelbare holdning til, hvorvidt der er behov for økonomiske beregninger i arbejdsmiljøforskningen (citatet er oversat fra engelsk): ”Hos *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* er det vores grundlæggende overbevisning, at arbejdernes helbred har en værdi i sig selv. For at sige det enkelt, så må arbejdet ikke være sundhedsfarligt, og arbejdet må ikke gøre arbejderen fysisk eller psykisk syg. Efter vores mening, er der ikke behov for nogen yderligere begrundelse for et sundt og sikkert arbejde”. Citatet fortæller en del om, hvordan arbejdsmiljøforskningen ser sig selv, men læser man videre i lederartiklen, så tilkendegiver redaktørerne dog også, at de økonomiske tal er vigtige for at få budskaber fra arbejdsmiljøforskningen ud til flere, herunder virksomhedsledere, interesseorganisationer og politiske beslutningstagere.

Resultaterne fra vores undersøgelse og de efterfølgende resultater fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har fået stor opmærksomhed, bl.a. fra nogle af de store interesseorganisationer på arbejdsmarkedet (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2023; Dansk Arbejdsgiverforening, 2024). I den forbindelse er der blevet stillet spørgsmålstegn ved, om man nu også kan stole på estima-

terne af, hvad arbejdsrelateret stress årligt koster samfundet, og om det rigtige tal er tættest på 16,4 mia. eller 55 mia. kr.

Det er i høj grad relevant at være forsigtig omkring resultaterne. Vores studie er et observationsstudie, hvor eksponeringen (den arbejdsrelaterede stress) ikke varierer som følge af eksogene forhold, der med stor sikkerhed er uafhængige af udfaldsvariablene (bevægelserne mellem forskellige arbejdsmarkedstilstande). Inden for arbejdsmiljøforskningen er observationsstudier et almindeligt analyseværktøj, der anvendes til at undersøge, hvordan eksempelvis eksponering for arbejdsrelateret stress påvirker sygefraværet blandt arbejdstagerne. Observationsstudier vurderes dog som regel at give en lave grad af evidens (og har en lavere videnskabelig anseelse) end studier, der benytter naturlige eksperimenter, RD-design eller lodtrækningsforsøg. Lodtrækningsforsøg opfattes generelt som ”guldstandard”, når man ønsker at estimere kausale effekter. Det er dog næppe realistisk at gennemføre lodtrækningsforsøg omkring arbejdsrelateret stress. Det hænger sammen med, at der er store etiske problemstillinger forbundet med at udsætte en gruppe af lønmodtagere for et højt stressniveau, når der er risiko for alvorlige sundhedsmæssige konsekvenser.

Det er vanskeligt at afgøre, om vi og/eller Arbejderbevægelsens Erhvervsråd under- eller overvurderer omkostningerne ved arbejdsrelateret stress. Det forhold, at der er en række omkostninger ved arbejdsrelateret stress, som ikke medtages i omkostningsberegningerne, trækker i retning af, at vi undervurderer de samlede samfundsøkonomiske omkostninger. En eventuel bias i målingen af arbejdsrelateret stress eller i estimatet af stressens virkning på beskæftigelsesomfanget kan i princippet både trække i retning af en under- og overvurdering af omkostningerne.

Noter

1. Sundhedsstyrelsen (2022) beregner en stressscore for en person ud fra svarene på 10 spørgsmål, der handler om, i hvilket omfang personen inden for de seneste fire uger har oplevet sit liv som uforudsigeligt, ukontrollerbart eller belastende, samt om han eller hun føler sig nervøs eller stresset. Hvis stressscoren er over en bestemt værdi, kategoriseres personen til at have et højt niveau af stress.
2. Størrelsen af de farvede områder i figur 1 afspejler ikke, hvor stor en andel af lønmodtagerne, der faktisk kategoriseres til at tilhøre de enkelte grupper.
3. For den del af produktionstabet, der skyldes et højere sygefravær, tager Arbejderbevægelsens Erhvervsråd udgangspunkt i vores estimater af, hvordan den arbejdsrelaterede stress påvirker sygefraværet.

Litteratur

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2024) Stress koster 55 mia. kr. om året. <https://www.ae.dk/analyse/2024-03-stress-koster-55-mia-kr-om-aaret>
- Arbejdstilsynet (2025) Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018. <https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/arbejdsmiljoe-og-helbred-2012-2018/>
- Dansk Arbejdsgiverforening (2024) Nuancerne skal med i debatten. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/arbejdsmiljoe-og-sundhed/2024/nuancerne-skal-med-i-debatten-om-stress/>
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (2023) Underprioriteret forebyggelse af stress koster dyrt for alle. <https://fho.dk/blog/2023/11/16/fh-underprioriteret-forebyggelse-af-stress-koster-dyrt-for-alle/>
- Hassard, J., K.R.H. Teoh, G. Visockaite, P. Dewe og T. Cox (2018) The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hintsa, T., A. Kouvonen, M. McCann, M. Jokela, M. Elovainio og P. Demakakos (2015) Higher effort-reward imbalance and lower job control predict exit from the labour market at the age of 61 years or younger: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 69(6), 543–549. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-205148>
- Juel, K., J. Sørensen og H. Brønnum-Hansen (2006) Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark. Statens Institut for Folkesundhed. https://www.sdu.dk/da/sif/rapporter/2006/risikofaktorer_og_folkesundhed_i_danmark
- Pedersen J., S. Solovieva, S.V. Thorsen, M.F. Andersen og U. Bültmann (2021) Expected Labor Market Affiliation: A New Method Illustrated by Estimating the Impact of Perceived Stress on Time in Work, Sickness Absence and Unemployment of 37,605 Danish Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9):4980. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094980>
- Pedersen J., J.B. Bjørner og L.L. Andersen (2022) Physical work demands and expected labor market affiliation (ELMA): Prospective cohort with register-follow-up among 46 169 employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(8), 641–650. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4050>
- Pedersen J., E. Framke, S.V. Thorsen, K. Sørensen, M.F. Andersen, R. Rugulies og S. Solovieva (2023) The linkage of depressive and anxiety disorders with the expected labor market affiliation (ELMA): a longitudinal multi-state study of Danish employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96, 93–104. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01906-z>
- Pedersen, J., B.K. Graversen, K.S. Hansen og I.E.H. Madsen (2024) The labor market costs of work-related stress: A longitudinal study of 52 763 Danish employees using multi-state modeling. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(2), 61–72. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4131>
- Rugulies, R. og A. Burdorf (2024) What are the economic costs of a poor work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(2), 49–52. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4143>
- Sundhedsstyrelsen (2022) Danskernes sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2021. <https://www.sst.dk/da/udgivelser/2022/Danskernes-sundhed>
- Thorsen, S.V., J. Pedersen, M.A. Flyvholm, J. Kristiansen, R. Rugulies og U. Bültmann (2019) Perceived stress and sickness absence: a prospective study of 17,795 employees in Denmark. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(6), 821–828. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01420-9>

Stress er et samfundsøkonomisk problem

Temanummer: Arbejdsmiljø

I denne artikel viser vi de samfundsøkonomiske konsekvenser af arbejdsrelateret stress. Vi viser, at arbejdsrelateret stress reducerer arbejdsomfanget i de efterfølgende år, og hvordan det påvirker både arbejdsudbud, offentlige finanser og velstanden. Artiklen viser, at der er et stort økonomisk potentiale i at forebygge stress på arbejdspladserne.

Stress rammer mange danskere og er en sygdom i bekymrende vækst. Stress rammer både unge og ældre, både mænd og kvinder og personer fra alle uddannelsesniveauer. Stress kan skyldes mange ting og kan defineres på et hav af måder. I denne artikel har vi afgrænset til arbejdsrelateret stress ved at definere stress således, at man som lønmodtager både skal være eksponeret for og have symptomer på stress på arbejdet.

I 2023 oplevede 10,8 pct. af danske lønmodtagere arbejdsrelateret stress. Det svarer til næsten hver 9. lønmodtager. Og som vi viser i denne artikel, har det store konsekvenser, ikke blot for den enkelte og virksomhederne, men også for samfundsøkonomien.

Stress har indlysende konsekvenser for den enkelte, der rammes af sygdommen. Det gælder både sociale, helbredsmæssige og økonomiske konsekvenser. Stress har dog også andre konsekvenser. Det gælder blandt andet for arbejdspladsen, som må undvære den syge medarbejder, men det gælder faktisk også på samfundsniveau. Det skyldes, at der er en række omkostninger forbundet med sygdom. Disse omkostninger dækker bl.a. over tabte skatteindtægter, eventuelle overførselsindkomster og eventuel sundhedsbehandling.

I denne artikel undersøger vi de økonomiske konsekvenser på samfundsniveau som følge af, at lønmodtagere er ramt af stress.

Vi viser, at stress ikke bare giver kortvarigt sygefravær fra arbejdspladsen, men at det også kan have langsigtet betydning for arbejdsmarkedstilknytningen for personer, der tidligere har oplevet stress. Faktisk sænker stress det effektive arbejdsudbud med 55.600 personer.

På baggrund af disse arbejdsudbudseffekter estimerer vi effekten på de offentlige finanser og på velstanden, BNP. Vi vurderer, at arbejdsrelateret stress medfører et tab på de offentlige finanser på næsten 7,6 mia. kr. og påvirker velstanden negativt med ca. 55 mia. kr.



**KRISTOFFER
GLAVIND**
Senioranalytiker
kg@ae.dk



**EMILIE DAMM
KLARSKOV**
Analysechef
ead@ae.dk

Udover disse samfundsøkonomiske konsekvenser vil der ofte også være offentlige udgifter forbundet med den sundhedsmæssige behandling, ligesom vi heller ikke har inkluderet udgifter til overførselsindkomster i vores beregninger.

Data og metode

Vi anvender data fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som har foretaget en spørgeskemaundersøgelse, Arbejdsmiljø og Helbred 2018 (AH2018) blandt knap 38.000 lønmodtagere i Danmark. I spørgeskemaet stilles både spørgsmål til lønmodtagernes oplevede stressniveau i form af symptomer og eksponeringer på arbejdspladsen. Vi anvender en relativt restriktiv definition på arbejdsrelateret stress, hvor lønmodtageren både skal have symptomer på stress og opleve eksponeringer på arbejdspladsen. Definitionen er detaljeret beskrevet i boks 1.

Ved at koble data for lønmodtagere, der henholdsvis er og ikke er ramt af arbejdsrelateret stress, med data fra Danmarks Statistik om deres arbejdsmarkedstilknytning både før og efter det tidspunkt, hvor den ene gruppe er ramt af arbejdsrelateret stress, er det muligt at vurdere, hvilken betydning arbejdsrelateret stress har for beskæftigelsen. Dette gøres gennem et difference-in-difference-design. I det følgende gennemgås først deskriptive resultater, og herefter beskrives resultaterne af difference-in-difference-estimationen.

Resultater

Figur 1 viser udviklingen i antallet af betalte timer for lønmodtagere, der hhv. havde (rød kurve) og ikke havde (blå kurve) arbejdsrelateret stress i starten af 2018. År 0 svarer til de 12 måneder, før Arbejdsmiljø og Helbred 2018 blev gennemført, dvs. perioden fra maj 2017 til april 2018, mens år 1 dækker over maj 2018 til april 2019.

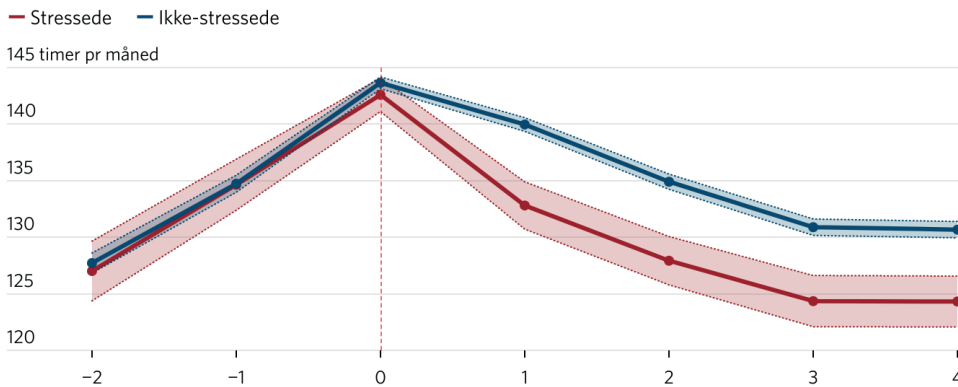
Figuren viser, at personer med og uden arbejdsrelateret stress havde samme beskæftigelse frem til tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen i 2018, mens gruppen af stressede gennemsnitligt havde et lavere antal arbejdstimer end de ikke-stressede efterfølgende.

Det fremgår også af figuren, at begge grupper både før og efter 2018 havde et lavere gennemsnitligt timeantal end i 2018. Dette er imidlertid forventeligt, da AH2018 kun gennemførtes blandt lønmodtagere, hvorfor dette bliver en implicit afgrænsning af datagrundlaget. Af dem, der er i beskæftigelse i starten af 2018, vil således helt naturligt ikke være i beskæftigelse årene før og efter. Det er dog ikke et problem i et difference-in-difference-design. Vi har desuden undersøgt, om det efterfølgende fald i timeantal blandt stressede

kan forklares af, at flere bliver selvstændige efter et stressforløb, men det er ikke tilfældet.

Figur 1. Stressede arbejder mindre i de efterfølgende år

Figuren viser det gennemsnitlige antal månedlige arbejdstimer for lønmodtagere, der var og ikke var udsat for arbejdsrelateret stress i starten af 2018.



Anm.: Antal betalte lønmodtagertimer er opgjort på årsniveau og delt med 12 for at komme til månedsniveau. Da AH-undersøgelserne er foretaget i starten af et år, til og med april, er årene opgjort fra maj til april. Således svarer år 1 til det gennemsnitlige månedlige antal betalte lønmodtagertimer fra maj 2018 til og med april 2019, altså de 12 måneder efter undersøgelsen blev udført. En lønmodtager er kategoriseret som havende arbejdsrelateret stress, hvis personen har både eksponeringer for og symptomer på stress fra arbejdet (se metodeboks). Farvet felt viser 95-procents konfidensintervaller. Den lodrette røde linje viser sidste år før undersøgelsen.

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) • Kilde: AE baseret på Arbejdsmiljø og Helbred 2018 og data fra Danmarks Statistik.

https://www.datawrapper.de/_/8BgiZ/

Konsekvenserne af arbejdsrelateret stress er ikke kun kortvarige

Vi laver en difference-in-difference-estimation ved at sammenholde udviklingen i arbejdstid for hhv. stressede og ikke-stressede før og efter det tidspunkt, hvor lønmodtagerne har besvaret "Arbejdsmiljø og Helbred 2018". Dette gøres i en fixed-effects-model, hvor der kontrolleres for alle individuelle karakteristika, som er konstante over tid. Det gælder køn, alder, beskæftigelsehistorik mv.

Figur 2 viser *difference-in-difference*-estimerne. De skraverede områder angiver 95-procent-konfidensintervaller. Såfremt disse overlapper 0, siger man, at der ikke er statistisk forskel mellem de to grupper. Omvendt er der statistisk signifikante forskelle mellem grupperne, hvis konfidensintervallet ikke krydser 0.

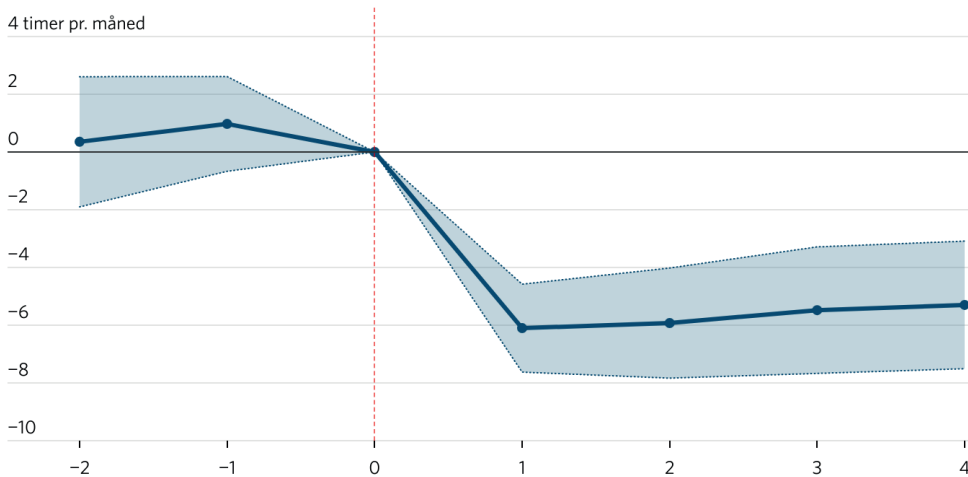
I perioden, før arbejdsrelateret stress blev konstateret, er der ikke en signifikant forskel i udviklingen i antallet af betalte timer hvert år. I den efterfølgende periode er der derimod forskel i timetal, hvilket er illustreret ved, at der er forskel mellem kurverne. Den gennemsnitlige månedlige betalte arbejdstid for stressede ligger godt seks timer lavere i det første år efter, end den havde gjort, hvis de ikke havde været stressede.

Effekten aftager lidt i de følgende år, men efter fire år er effekten stadig på mere end fem timer om måneden. Af datamæssige hensyn har vi ikke fulgt personer i længere end fire år, men der er ikke noget i estimerne, som indikerer, at effekten skulle forsvinde fra år fem. Stress har altså en negativ effekt på arbejdsudbuddet i mindst fire år – og sandsynligvis længere.

Når der før et eventtidspunkt (her spørgeskemaundersøgelsen, som konstaterer arbejdsrelateret stress hos nogle) ikke er forskel mellem treatment- og kontrolgruppe, men der er signifikant forskel efterfølgende, kan den efterfølgende forskel fortolkes som en kausal effekt. Det betyder altså, at vi kan fortolke det fald i arbejdstimer, som vi ser blandt de stressede som en kausal effekt af det at opleve arbejdsrelateret stress.

Figur 2. Stress sænker antallet af betalte timer

Figuren viser effekten på den gennemsnitlige månedlige arbejdstid i timer for lønmodtagere, der var og ikke var udsat for arbejdsrelateret stress i starten af 2018.



Anm.: Effektestimat af antal betalte lønmodtagertimer i difference-in-difference-setup, beregnet ved en fixed effekt-model, som regulerer for individuelle karakteristika. Timer er opgjort på årsniveau og delt med 12 for at komme til månedsniveau. Da AH-undersøgelserne er foretaget i starten af et år, til og med april, er årene opgjort fra maj til april. Således svarer estimatet i år 1 til effekten på antal betalte lønmodtagertimer fra maj 2018 til og med april 2019, altså de 12 måneder efter undersøgelsen blev udført. En lønmodtager er kategoriseret som havende arbejdsrelateret stress, hvis personen har både eksponeringer for og symptomer på stress fra arbejdet (se metodeboks). Farvet felt viser 95-procents konfidensintervaller, baseret på clustrede standardfejl. Den lodrette røde linje viser sidste år før undersøgelsen.

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) • Kilde: AE baseret på Arbejdsmiljø og Helbred 2018 og data fra Danmarks Statistik.

Arbejdsrelateret stress er ikke blot dyrt for den enkelte, men også for samfundet

En gennemsnitlig effekt på seks timer om måneden for de personer, som er stressede, har ikke blot betydning for den enkeltes økonomi. I det følgende undersøger vi, hvordan den lavere arbejdstid blandt tidligere stressede personer påvirker både arbejdsudbud, offentlige finanser og velstand.

Arbejdsudbud

Selvom seks timer om måneden måske ikke lyder af alverden, har det stor betydning for samfundsøkonomien, fordi arbejdsrelateret stress er så udbredt,

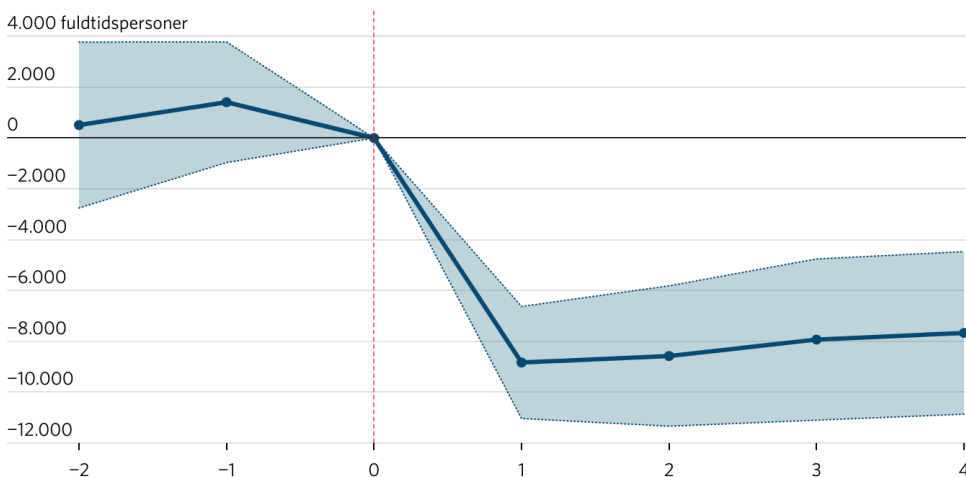
som det er. I 2018 havde 232.000 lønmodtagere ifølge ”Arbejdsmiljø og Helbred 2018” arbejdsrelateret stress.

Ved at kombinere disse tal, kan vi beregne effekten af arbejdsrelateret stress på det samlede arbejdsudbud. Figur 3 viser resultaterne heraf, og det ses, at den årlige effekt de første fire år er mellem 8.000 og 9.000 fuldtidspersoner. Det vil sige, at den akkumulerede effekt over fire år er på 33.000 fuldtidspersoner. Når effekten kan akkumuleres skyldes det en antagelse om, at effekten af arbejdsrelateret stress på arbejdsudbuddet vil være ens for personer ramt af arbejdsrelateret stress i andre år. Vi har undersøgt dette for personer, der har rapporteret, at de oplever arbejdsrelateret stress, i ”Arbejdsmiljø og Helbred” i årene 2012, 2014 og 2016, og vi finder næsten ens resultater, hvilket bekræfter antagelsens gyldighed.

Arbejdsrelateret stress sænker dermed arbejdsudbuddet med 33.000 fuldtidspersoner, hvilket dog må opfattes som et konservativt skøn, da det ikke indregner effekter efter år 4.

Figur 3. Stress sænker arbejdsudbuddet mindst fire år frem

Figuren viser den årlige effekt, i fuldtidspersoner, på arbejdsudbuddet af, at lønmodtagerne gik ned i tid efter at have været udsat for arbejdsrelateret stress i starten af 2018.



Anm.: Effektestimat af antal betalte lønmodtagertimer i difference-in-difference-setup, beregnet ved en fixed effekt-model, som regulerer for individuelle karakteristika. Den gennemsnitlige månedlige effekt er regnet op til befolkningsniveau og delt med en fuldtidsnorm på 160,33 timer. Da AH-undersøgelserne er foretaget i starten af et år, til og med april, er årene opgjort fra maj til april. Således svarer estimatet i år 1 til effekten på antal betalte lønmodtagertimer fra maj 2018 til og med april 2019, altså de 12 måneder efter undersøgelsen blev udført. En lønmodtager er kategoriseret som havende arbejdsrelateret stress, hvis personen har både eksponeringer for og symptomer på stress fra arbejdet (se metodeboks). Farvet felt viser 95-procents konfidensintervaller, baseret på clustrede standardfejl. Den lodrette røde linje viser sidste år før undersøgelsen.

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) • Kilde: AE baseret på Arbejdsmiljø og Helbred 2018 og data fra Danmarks Statistik.

https://www.datawrapper.de/_/PyoAr/

Tabel 1. Stress sænker arbejdsudbuddet med 33.000 førtidspersoner

Tabellen viser de akkumulerede effektestimater af arbejdsrelateret stress for arbejdsudbuddet i fuldtidspersoner, for lønmodtagere der havde arbejdsrelateret stress i starten af 2018.

Effektestimater i fuldtidspersoner	
År 1 (første år efter)	8.800 fuldtidspersoner [6.600-11.000]
År 2 (andet år efter)	8.600 fuldtidspersoner [5.800-11.300]
År 3 (tredje år efter)	7.900 fuldtidspersoner [4.800-11.100]
År 4 (fjerde år efter)	7.700 fuldtidspersoner [4.500-10.900]
Samlet (år 1-4)	33.000 fuldtidspersoner [21.700-44.300]

Anm.: Kantede parenteser viser 95-procents konfidensintervaller i en fixed effect-model med clustrede standardfejl på individniveau. Afrundet til nærmeste hundrede.

Kilde: AE på baggrund Danmarks Statistik og AH18

<https://datawrapper.dwcdn.net/dc2XQ/>

Fald i timetal er især drevet af personer, der har trukket sig ud af arbejdsmarkedet

Når den gennemsnitlige arbejdstid for den gruppe af lønmodtagere, der oplevede stress, efterfølgende er faldet, kan det have flere forklaringer og være mere eller mindre bredt funderet. Derfor har vi dekomponeret faldet i arbejdstimer.

Denne dekomponering viser, at den gennemsnitlige negative effekt på arbejdstiden på 6 timer for personer, der har oplevet arbejdsrelateret stress, i høj grad er drevet af, at nogle stressede helt stopper med at arbejde. Det fremgår af nedenstående tabel, som viser, at ca. 85 procent af den samlede effekt på arbejdsudbuddet er drevet af personer, som ikke – eller stort set ikke – arbejder. Faktisk arbejder 10,1 procent af de stressede under 5 procent af det antal timer, som de arbejdede tidligere. Det gælder dermed dobbelt så mange stressede som ikke-stressede. Det svarer til, at knap 11.000 personer året efter stoppede med at arbejde som følge af arbejdsrelateret stress.

Der er derudover også flere personer fra gruppen af stressede end fra gruppen af ikke-stressede, som fortsat arbejder, men på færre timer end de tidligere gjort.

Tabel 2. 85 pct. af faldet i arbejdsudbuddet skyldes personer, som ikke arbejder

Tabellen viser, hvordan arbejdsudbudseffekten fordeler sig på personer, der er stoppet med at arbejde samt personer, der er gået ned i tid.

	Ikke-stressramte	Stressramte	Forskel procent-point	Forskel personer	Andel af arbejdsudbudseffekt i fuldtidspersoner
Arbejder ikke (0-5%)	5,5%	10,1%	4,6%	10.700	85,0%
Gået ned i tid (5-89,9%)	10,9%	13,0%	2,1%	4.900	16,0%
Arbejder omtrent det samme (90-110%)	72,5%	65,9%	-6,6%	-15.300	0,0%
Er gået op i tid (>110%)	11,1%	11,0%	-0,1%	-200	-1,0%
Pct. i alt	100,0%	100,0%	0,0%	0	100,0%
Personer i alt	2.017.000	232.000	-	-	-

Anm.: Grupperne er opgjort som relativ forskel på betalte arbejdstimer i november 2017 og november 2018. Kun personer der havde et positivt antal lønmodtager timer i november 2017 er medtaget. Forskellen i fuldtidspersoner er regnet ud fra den gennemsnitlige ændring i betalte timer for stressramte i november måned 2018 i forhold til november 2017, som for "Arbejder ikke" var -136 timer, for "Gået ned i tid" var -56 timer, for arbejder omtrent det samme var -0,2 timer og for gået op i tid var 49 timer. Den gennemsnitlige ændring i arbejdstiden deles med den månedlige fuldtidsnorm på 160,33 timer. Tallene i tabeller er ikke umiddelbart sammenlignelige med tallene i Tabel 1. Det skyldes blandt andet, at der er tale om antallet af personer og ikke fuldtidspersoner, og at Tabel 2 er et nedslag i en enkelt måned og ikke et gennemsnit over året som i Tabel 1. Desuden er personer som arbejdede nul timer i november 2017 udeladt.

Kilde: : AE på baggrund af Danmarks Statistik og AH18

Den effekt, vi har estimeret ovenfor er effekten på den betalte arbejdstid. Det betyder, at vi ikke har effekter af sygefravær med, da man typisk ikke tager højde for sygefravær i beregninger af arbejdsudbuddet. Sygefravær er dog relevant både ift. produktionstab og i forhold til virksomheders aktuelle behov for arbejdskraft.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har tidligere i en undersøgelse af, hvad stress har af omkostninger for virksomhederne, estimeret arbejdsudbudseffekterne af sygefravær. NFA finder, at stress medfører sygefravær svarende til 37.335 fuldtidsstillinger. Dette antal inkluderer sygefravær, tabt produktion på grund af medarbejdere, der forlader virksomheden og øvrig tabt produktionstab, hvoraf sygefravær alene kan tilskrives 22.600 fuldtidsstillinger.

Da vi i den øvrige del af analysen kun undersøger effekten af stress på betalte lønmodtager timer, og man stadig får løn under sygdom, er de 22.600 fuldtidsstillinger komplementære, og ikke overlappende, til de 33.000 fuldtidsstillinger, som fremgår af tabel 2.

Dermed falder det samlede effektive arbejdsudbud som følge af arbejdsrelateret stress med 55.600 fuldtidspersoner.

Stress kan aflæses på de offentlige finanser

Når arbejdstiden falder, medfører det lavere lønindkomst, og dermed at skatteindbetalingerne falder. Det påvirker de offentlige finanser og har betydning for, hvad der er råd til af velfærdsydelse og andre offentlige udgifter.

Den negative effekt på arbejdsudbuddet på 33.000 fuldtidspersoner koster de offentlige finanser godt 7,5 mia. kr. årligt.

Det tager udgangspunkt i en gennemsnitsløn blandt de stressede på ca. 450.000 kr. og en pensionsprocent på 14,1. Dette følger antagelserne i Beskæftigelsesministeriets metode i publikationen, Status på Arbejdsmarkedet, fra oktober 2023. De gennemsnitlige tabte indkomstskatter for en person med en indkomst på 453.000 kr. om året er beregnet ud fra centraladministrationens familietypermodel og anslås til 163.000 kr. om året.¹ Derudover inkluderes manglende tilbageløb² fra forbrug på knap 67.000 kr. om året, hvilket lægges oven i de 163.000 kr. i tabte skatteindtægter.

Arbejdsudbudseffekten fra sygefravær indregnes ikke i effekten på de offentlige finanser. Det skyldes, at lønmodtagere stadig får løn under sygdom, og dermed påvirker det ikke skatteindtægterne.

Tabel 3. Lavere arbejdsudbud som følge af arbejdsrelateret stress koster de offentlige finanser over 7,5 mia. kr. årligt

Tabellen viser omkostningerne for de offentlige budgetter ved lavere arbejdsudbud, som kan tilskrives stress.

	Effekter
Gennemsnitsløn pr fuldtidsperson, kr.	453.000
Gennemsnitlig tabt skat pr fuldtidsperson, kr.	230.000
Fuldtidspersoner over fire år, antal	33.000
Effekt på offentlige budgetter, kr.	-7.586.000.000

Anm.: Der er antaget en gennemsnitsløn på 453.000 kr. pr. person, som er den gennemsnitlige forudsagte indkomst i modellen, ved fravær af stress. Gennemsnitsskatten pr. fuldtidsperson er beregnet i familietypermodellen. Der er antaget en pensionsindbetaling på 14,1 pct., hvilket følger Beskæftigelsesministeriets antagelse i Status på arbejdsmarkedet, oktober 2023.

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE)

<https://datawrapper.dwcdn.net/ynnEH/>

Samlet produktionstab som følge af arbejdsrelateret stress

Udover at påvirke de offentlige finanser, har den negative arbejdsudbudseffekt som følge af stress også betydning for Danmarks velstand. Det samme gælder det højere sygefravær blandt tidligere stressede. Det skyldes, at lavere arbejdstid og højere sygefravær medfører et produktionstab, hvilket vil sige, at der skabes mindre værdi.

Med en gennemsnitlig lønindkomst inklusive pension på 517.000 kr. medfører et effektivt arbejdsudbudsfald på 55.600 personer et produktionstab på knap 29 mia. kr. Omregnes dette til en BNP-effekt, betyder det, at Danmarks velstand falder med 54,6 mia. kr. årligt.

Tabel 4. Arbejdsrelateret stress sænker BNP med 54 mia. kr.

Tabellen viser effekten af arbejdsrelateret stress på BNP.

	Effekter
Gennemsnitsløn inkl pension, kr.	517.000
Fuldtidspersoner	56.000
Produktionstab før skalering til BNP, mia. kr.	28,7
BNP-faktor	1,9
Produktionstab I alt, mia. kr.	54,596

Anm.: Der er antaget en gennemsnitlig årsløn på 453.000 kr. pr. lønmodtager. Pensionsprocenten er antaget til at være 14,1 pct. og BNP-faktor til at være 1,9, hvilket svarer til forholdet mellem BNP og lønsum i ADAM-modellen. Begge antagelser følger Beskæftigelsesministeriets metode i Status på arbejdsmarkedet, oktober 2023.

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE)

<https://datawrapper.dwcdn.net/Vzaam/>

Boks 1. Definition af arbejdsrelateret stress

I denne analyse defineres en person som havende arbejdsrelateret stress, hvis personen oplever symptomer på stress i forbindelse med arbejdet og er psykosocialt eksponeret på arbejdet. For at blive defineret som havende arbejdsrelateret stress skal man altså både opleve symptomer på stress i forbindelse med arbejdet og have et betydeligt niveau af "triggers" på arbejdet.

Når vi definerer symptomer og psykosociale eksponeringer på arbejdet, følger vi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Stresssymptomer måles gennem NFA's modificerede *Perceived Stress Scale*, som måler oplevede symptomer på stress i forbindelse med arbejdet. Her indgår følgende tre spørgsmål:

- Hvor ofte inden for den seneste måned har du følt, at vanskelighederne på arbejdet hobede sig sådan op, at du ikke kunne klare dem?
- Hvor ofte inden for den seneste måned har du følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet?
- Hvor ofte inden for den seneste måned har du følt, at tingene på arbejdet udviklede sig, som du ønskede det?

Spørgsmålene besvares med "Aldrig", "Ofte", "Sommetider", "Sjældent" eller "Aldrig" og tildeles en værdi fra 0 til 4, hvor 4 har højest symptom på stress. Personer, som scorer mindst 6, anses som havende symptomer på stress.

En persons psykosociale eksponering måles via følgende 11 spørgsmål:

- Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?
- Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet?
- Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?
- Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

- Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?
- Hvor ofte får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?
- Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?
- Hvor ofte ved du helt klart, hvad der er dine arbejdsopgaver?
- Hvor ofte bliver der stillet modsatrettede krav til dig i dit arbejde?
- Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver?
- Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?

Spørgsmålene besvares med "Aldrig", "Ofte", "Sommetider", "Sjældent" eller "Aldrig" og tildeles en værdi fra 0-4, hvor 4 har højest niveau af psykosocial eksponering. Personer, som scorer mindst 19, anses som psykosocialt eksponerede.

Definitionen på arbejdsrelateret stress, som bruges i analysen, svarer til personer, som NFA definerer som faldende inden for belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø, men hvor personer, som falder inden for indekset på grund af "Mobning kombineret med depressive symptomer" eller på grund af "Vold og trusler kombineret med depressive symptomer", ikke er medtaget.

Kilde: <https://nfa.dk/-/media/NFA/Arbejdsmiljodata/Notat-om-OBmaal-AH2018.ashx?la=da>

Boks 2. To former for arbejdsudbud

Analysen viser, at arbejdsrelateret stress sænker det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidspersoner, hvoraf 33.000 fuldtidspersoner kan tilskrives færre betalte timer, og 22.600 fuldtidspersoner kan tilskrives højere sygefravær.

De 33.000 fuldtidspersoner i lavere arbejdsudbud som følge af færre betalte timer er "klassisk" arbejdsudbud, således at hvis man kunne nedbringe tallet med 20 pct., ville det svare til en "klassisk" arbejdsudbudsreform med en effekt på 6.600 fuldtidspersoner, med tilsvarende positive effekter på de offentlige finanser.

Nedbragte man derimod sygefraværet, der kan tilskrives arbejdsrelateret stress på 22.600 fuldtidspersoner med 20 pct., ville det øge det effektive arbejdsudbud med godt 4.500 fuldtidspersoner. Da personer, som er fraværende på grund af sygdom, indgår med deres normale timetal i arbejdsmarkedsregnskabet, vil dette dog ikke kunne aflæses som en positiv effekt på beskæftigelsen i nationalregnskabet, men vil fremgå som højere produktivitet. Derfor vil det ikke umiddelbart kunne ses på bundlinjen for de offentlige finanser, da højere produktivitet bliver modvirket af tilsvarende højere offentlige udgifter til lønninger og overførsler. Derfor kalder vi i analysen denne del for *effektivt* arbejdsudbud.

Boks 3. Sådan har vi gjort

Analysen bruger Arbejdsmiljø og Helbreds (AH) spørgeskemaundersøgelserne, som blev udført hvert andet år fra 2012 til 2018. Hovedanalysen bruger Arbejdsmiljø og Helbred 2018 (AH18), mens hovedresultatet i bilag efterprøves på AH12-16. Analysen er afgrænset til lønmodtagere mellem 18 og 65 år i udgangspunktsåret. Kun lønmodtagere, der i BFL havde timer eller løn svarende til 35 timer (eller 3.000 kr.) per måned, indgår i AH-undersøgelserne, hvilket i 2018 giver en lønmodtagerpopulation på omkring 2.250.000 personer. I hver bølge af AH er over 50.000 lønmodtagere blevet spurgt, og svarprocenten har i alle undersøgelser været over 50 pct. Hovedanalysen i denne analyse bygger på 37.700 besvarelser fra AH18. Alle svar er vægtet op til befolkningsniveau med vægte leveret af NFA.

Oplysningerne fra Arbejdsmiljø og Helbred kobles med lønmodtagerbeskæftigelsen fra BFL, og arbejdsomfanget beregnes som antallet af betalte løntimer (AJO_LOENTIMER), og lønnen opgøres som ”bredt lønbeløb inkl. ATP-bidrag og personalegoder” (AJO_BREDDT_LOENBELOEB). Timer og lønninger summeres for hver person på årsniveau, hvor året er forskudt, således at det går fra maj til og med april det følgende år, f.eks. maj 2017 til og med april 2018. Arbejdsomfanget er altså opgjort for hele året, selvom det er opgjort på månedsniveau, hvilket er fremkommet ved at dele løntimerne på årsniveau med 12. Lønninger er opregnet til 2024-niveau ved lønudviklingen i Danmark Konvergensprogram 2023.

Standardfejlene i figurerne med udviklingen for de to grupper er lavet ved lineær regression ved hjælp af R-pakken ”survey” og vægtet med NFA’s vægte. Standardfejl er robuste og *clustrede* på individniveau.

Alle antal er som udgangspunkt afrundet til nærmeste 100, og der kan derfor være en afvigelse i summer.

Difference-in-difference

En *difference-in-difference*-model (på dansk ”forskell i forskell”) er en af de hyppigst anvendte metoder i moderne økonometri, blandt andet fordi den med få og gennemskuelige antagelser kan identificere en kausal effekt.

I en *difference-in-difference*-opsætning ser man på forskellen mellem udviklingen i to grupper: en ”*treatment*-gruppe” (her personer, som var udsat for arbejdsrelateret stress) og en ”kontrol-gruppe” (her personer, som ikke var udsat for arbejdsrelateret stress). Den centrale antagelse i en *difference-in-difference*-model er, at de to grupper havde udviklet sig på samme måde, hvis ingen af dem havde været ”*treatede*” (altså hvis ingen var blevet udsat for arbejdsrelateret stress). For at undersøge dette kigger man på udviklingen for de to grupper i perioderne før *treatment*. Her er det vigtigt, at de udviklede sig på samme måde, hvilket man kalder for parallelle pre-trends. Det er centralt at bemærke, at parallelle pre-trends handler om *udviklingen* og ikke om niveauer. Det er altså ikke et problem for metodens kausale identifikation, hvis der er forskel i niveauerne på de to grupper, så længe udviklingerne følges ad.

I analysen er *difference-in-difference*-estimerne estimeret i en *fixed effects*-model med kommandoen ”*fe*” fra R-pakken ”*lfe*”. Der er brugt *fixed effects* og *clustrede* standardfejl på individniveau, og estimerne er vægtede med vægtene fra NFA.

Beregning af arbejdsudbud fra sygefravær

NFA har i 2023 beregnet, at arbejdsrelateret stress koster 16,4 mia. kr. om året, svarende til 37.335 fuldtidsstillinger (se https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2023/fravaer_pga_stress_koster_for_danske_arbejdspladser). Heraf tilskrives 10,4 mia. kr. sygefravær, svarende til 63 pct. Vi har konsulteret forskerne bag undersøgelsen og beregnet, at 60 pct. af de 37.335 fuldtidsstillinger kan tilskrives stress. Først er der beregnet et nedslag svarende til 5 pct. for at regulere for lønmodtagere på deltid, og derefter taget 63 pct. det resterende, svarende til 60 pct., svarende til 22.600 fuldtidsstillinger.

Noter

1. Det bemærkes, at da 33.000 fuldtidspersonerne delvist kommer af personer, der går ned i tid, og da disse personer har en højere marginalskat end gennemsnitsskat, så vil denne metode formentlig undervurdere omkostningerne, hvilket betyder, at estimatet formentlig er et konservativt skøn.
2. Her er antaget et tilbageløb på 23 pct. af den disponible indkomst, regnet som gennemsnitslønnen fratrukket skattebetalinger.