

## Samspil mellem det psykosociale arbejdsmiljø og betingelser indenfor og udenfor arbejdsmiljøet – en oversigt

**Betingelser i arbejdsmiljøet – så som arbejdspladsens sociale kapital og unødvendige arbejdsopgaver – hænger sammen med vores trivsel. Men også faktorer udenfor arbejdsmiljøet – såsom venskaber, familie og søvnkvalitet – ser ud til at have en indvirkning på den måde, arbejdsmiljøet påvirker os**

Udviklingen af psykiske lidelser sker i et komplekst samspil mellem biologiske, psykologiske og sociale risikofaktorer. Nu har forskningsprojektet 'Arbejdsmiljø, psykisk helbred og arbejdsmarkedstilknudning i udsatte grupper' belyst denne kompleksitet med en række undersøgelser, der blandt andet sætter fokus på, hvad relationer til andre, søvn og udrændthed kan betyde for, hvordan vi reagerer på det psyko-sociale arbejdsmiljø. Denne viden er vigtig, fordi vi ellers kan undervurdere effekten af arbejdsmiljøet for nogle grupper.

### Lav social støtte udenfor arbejdspladsen (figur 1)

Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse tyder på, at medarbejdere med lav social støtte udenfor arbejdspladsen er særligt sårbare overfor et belastet psykosocialt arbejdsmiljø:

- Medarbejdere, der oplevede høje arbejdskrav og lav kontrol, havde 3,41 gange så stor risiko for at udvikle alvorlige depressive symptomer, hvis de ikke oplevede god social støtte udenfor arbejdspladsen.



Foto: Colourbox

- Medarbejdere, der oplevede høje arbejdskrav og lav kontrol, men som oplevede høj social støtte i privatlivet, havde til gengæld kun 1,32 gange så stor risiko for alvorlige depressive symptomer.

Begge grupper blev sammenlignet med medarbejdere med god social støtte, og som ikke oplevede høje krav og lav kontrol i arbejdet.

**Læs mere:** Sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og udviklingen af depressive symptomer afhænger af socialt netværk udenfor arbejdspladsen (på NFA's hjemmeside under nyheder 2014).



### Social kapital

I undersøgelsen besvarede 3.075 lønmodtagere i Danmark syv spørgsmål om social kapital ved studiets start og et år senere.

Spørgsmålene spurgte ind til lønmodtagernes oplevelse af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på arbejdet.

### Social kapital på arbejdspladsen har betydning for ledere og højtuddannede

En undersøgelse af social kapital og sygefravær viste, at:

- Højtuddannede på en arbejdsplads med høj social kapital havde en tre gange lavere risiko for langvarigt sygefravær sammenlignet med højt uddannede på en arbejdsplads med lav social kapital.
- Blandt kortuddannede var der ingen signifikant forskel i risikoen, når forskerne sammenlignede arbejdspladser med høj og lav social kapital.

**Læs mere:** Høj social kapital på arbejdet hænger sammen med lavere risiko for langvarigt sygefravær – men kun blandt ledere og højtuddannede (på NFA's hjemmeside under nyheder 2016).

### Høje arbejdskrav og søvnproblemer er forbundet med mere sygefravær (figur 2)

Medarbejderne med søvnproblemer blev i højere grad sygemeldte, når arbejdet samtidig stiller høje krav til dem, fx i form af stor arbejdsmængde eller højt tempo:

- Risikoen for sygefravær var 1,77 gange større for personer med høje krav i arbejdet og søvnproblemer, sammenlignet med personer med lave krav i arbejdet og ingen søvnproblemer.
- Risikoen for sygefravær var kun 1,41 gange større blandt personer med lave krav og søvnproblemer, sammenlignet med medarbejdere med lave krav i arbejdet og ingen søvnproblemer.

Kan lederen muligvis modvirke sygefraværet ved at anerkende medarbejderens indsats i højere grad:

### Unødvendigt arbejde

I undersøgelsen spurgte forskerne deltagerne: "Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?".

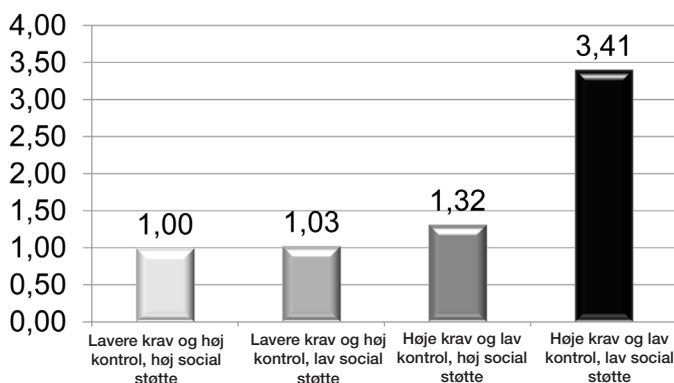
Det sammenlignede de så med deltagerne egne rapporterede udsagn om psykisk velbefindende sat på en MHI-5 test, der fx måler graden af nervøsitet, tristhed og glæde indenfor de seneste fire uger.

Analyserne blev justeret for forskelle i psykisk helbred ved undersøgelsens start, samt køn, alder, samlivsstatus og erhvervs-mæssig stilling.

- For personer med søvnproblemer og lav anerkendelse fra ledelsen var risikoen for sygefravær forøget 1,54 gange sammenlignet med folk uden søvnproblemer og med lav anerkendelse, mens risikoen kun var 1,30 gange så stor for personer med søvnproblemer og høj anerkendelse fra ledelsen.

**Læs mere:** Chefens anerkendelse kan måske mindske fravær blandt medarbejdere med søvnproblemer (på NFA's hjemmeside under nyheder 2016).

**Figur 1. Job strain (høje krav og lav kontrol), social støtte og alvorlige depressive symptomer**



Søjlerne viser, at god social støtte udenfor arbejdspladsen har betydning for, om medarbejdere med høje arbejdskrav og lav jobkontrol får depressive symptomer. Resultaterne er justeret for køn, alder, jobmæssig position og deltagerne eventuelle tidligere depressive symptomer.

### Er balance mellem anstrengelse og belønning en vigtig del af det psykosociale miljø?

Overraskende fandt forskerholdet ikke nogen sammenhæng mellem en ubalance mellem indsats og belønning i arbejdet og behandling med antidepressiv medicin. Forskerne undersøgte yderligere, om der så kunne være en sammenhæng, når man skelnede mellem medarbejdere med lang, mellem eller kort uddannelse, men det var heller ikke tilfældet.

Resultatet kan måske skyldes, at behandling med antidepressiv medicin også påvirkes af andre faktorer end niveauet af symptomer på depression. I en systematisk gennemgang af litteraturen fra projektet, finder forskerne nemlig, at en ubalance mellem indsats og belønning er forbundet med en forøget risiko for at udvikle depression.

### Unødvendige arbejdsopgaver og udvikling af et dårligere psykisk helbred

Medarbejdere, der har det mindre godt psykisk, klarede sig dårligere i et arbejdsmiljø med unødvendige arbejdsopgaver.

- Når deltagerne rapporterede, at de altid/ofte oplever at have unødvendige arbejdsopgaver, så scorede de i gennemsnit 4,2 point lavere på en 0-100 skala – den såkaldte MHI-5 – ved opfølgningstidspunktet, end deltagere som aldrig/næsten aldrig oplevede sådanne opgaver.

- Sammenhængen mellem unødvendige arbejdsopgaver og udviklingen i psykisk helbred var stærkere for personer som i forvejen havde det mindre godt psykisk ved undersøgelsens start (MHI-5 score 52 eller derunder).

**Læs mere:** Oplevelsen af unødvendige arbejdsopgaver hænger sammen med udvikling af et dårligere psykisk helbred (på NFA's hjemmeside under nyheder 2014).

### Arbejdsrelateret udbrændthed er forbundet med større forbrug af antidepressiv medicin – især hos mænd

- Mænd, der oplevede høj udbrændthed, havde 18 procent risiko for at komme i behandling med antidepressiv medicin.

- Mænd, der oplevede en lav grad af udbrændthed, havde kun 4 procent risiko.

Det svarer til en 4,5 gange forøget risiko, hvis man som mand oplever høj udbrændthed.

Blandt de kvindelige medarbejdere viser resultaterne, at:

- Risikoen var 11 procent for kvinder, der oplever en høj grad af udbrændthed på arbejdet, mens den var 5 procent for kvinder, der oplever en lav grad af udbrændthed.

- Det svarer til en 2,2 gange forøget risiko.

Det lader til, at sammenhængen mellem udbrændthed og risikoen for at komme i behandling med antidepressiv medicin er stærkere blandt ufaglærte kvinder og kvinder i jobs, der kræver kort uddannelse.

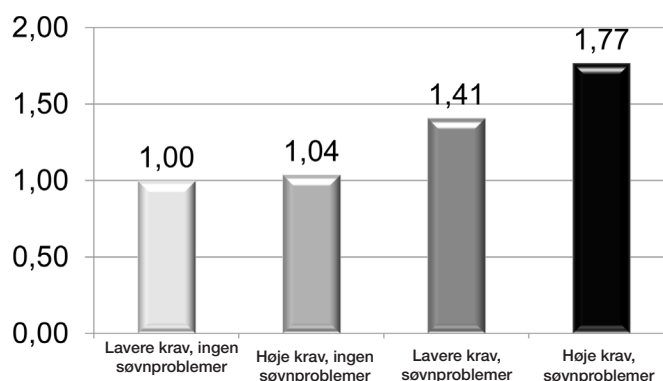
**Læs mere:** Udbrændthed på jobbet hænger sammen med øget sandsynlighed for at komme i behandling med antidepressiv medicin (på NFA's hjemmeside under nyheder 2015).

### Arbejdsrelateret udbrændthed og varme hænder

I undersøgelsen indgik 2.936 medarbejdere, der 'arbejder med mennesker' inden for fx socialforvaltning, hjemmepleje og på hospitaler i Danmark. Af deltagerne var 81 procent kvinder.

Analyserne viste samtidig, at der ikke kunne ses en forebyggende effekt af arbejdsmiljøfaktorer, såsom indflydelse, ledelseskvalitet og rolleklarhed. Det er ellers faktorer, der i tidligere studier har vist sig at hænge sammen med medarbejdernes mentale helbred og sygefravær, og som forskerne havde en forventning om kunne være med til at forebygge, at udbrændthed blandt medarbejderne udviklede sig til en behandlingskrævende lidelse. Disse analyser kunne dog kun foretages blandt kvinderne i studiet, da der var for få mænd med til denne form for analyser af arbejdsmiljøets betydning.

Figur 2. Søvnproblemer, arbejdskrav og sygefravær



Søjlerne viser, at høje krav i arbejdet har betydning for, om medarbejdere med søvnproblemer får langtidssygefravær. Høje krav kan fx være, at arbejdet er ujævnt fordelt, så det høber sig op og medfører, at man enten er nødsaget til at arbejde meget hurtigt, eller at man ikke når alle sine arbejdsopgaver.

### Opsummering af resultater

I projektet fandt vi altså, at der for nogle psykosociale arbejdsmiljøfaktorer var en stærkere sammenhæng med både psykiske helbredsproblemer og langtids-sygefravær blandt deltagere, som havde specifikke mulige belastninger udenfor arbejdspladsen. Det drejer sig fx om sammenhængen mellem høje krav og risikoen for langtidssygefravær, som var stærkere blandt medarbejdere med

søvnproblemer end medarbejdere uden søvnproblemer. Det drejer sig også om sammenhængen mellem høje krav og lav kontrol i arbejdspladsen og risikoen for udvikling af depressive symptomer, som var stærkere blandt medarbejdere med lav social støtte i privatlivet end blandt medarbejderne med høj social støtte i privatlivet. Det er dog vigtigt at understrege, at disse resultater ikke er ensbetydende med, at disse arbejdsmiljøfaktorer

var uden betydning blandt personer uden disse mulige belastninger udenfor arbejdspladsen. Man må også bemærke, at der kan være vigtige etiske overvejelser forbundet med at overføre denne viden til praksis, fx i forbindelse med at målrette forebyggende tiltag i arbejdsmiljøet til de identificerede grupper med mulige belastninger udenfor arbejdspladsen, og at disse ikke er blevet belyst i indværende forskningsprojekt.

### Treårigt forskningsprojekt bag resultaterne

- Resultaterne stammer fra forskningsprojektet *Arbejdsmiljø, psykisk helbred og arbejdsmarkedstilknytning i udsatte grupper*, der forløb fra juli 2012 til juni 2016.
- Projektet blev finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden under projektnummer 9-2011-13.

### Videnskabelige artikler om resultaterne

1. **Madsen IEH, Jorgensen AFB, Borritz M, Nielsen ML, Rugulies R.** Is the association between high strain work and depressive symptoms modified by private life social support: a cohort study of 1,074 Danish employees? *BMC Public Health*, 2014. DOI: 10.1186/1471-2458-14-698.
2. **Madsen IEH, Tripathi M, Borritz M, Rugulies R.** Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2014. doi:10.5271/sjweh.3453.
3. **Madsen IEH, Lange T, Borritz M, Rugulies R.** Burnout as a risk factor for antidepressant treatment - a repeated measures time-to-event analysis of 2936 Danish human service workers. *Journal of Psychiatric Research*, 2015. DOI: 10.1016/j.jpsychires.2015.04.004.
4. **Madsen IEH, Larsen A, Thorsen S, Pejtersen J, Rugulies R, Sivertsen B.** Joint association of sleep problems and psychosocial working conditions with registered long-term sickness absence. A Danish cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2015. DOI:10.5271/sjweh.3571.
5. **Nielsen MBD, Madsen IEH, Aust B, Burr H, Rugulies R.** Effort-reward imbalance at work and the risk of antidepressant treatment in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders*, 2016. DOI: 10.1016/j.jad.2016.02.038.
6. **Rugulies R, Hasle P, Pejtersen J, Aust B, Bjorner JB.** Workplace social capital and risk of long-term sickness absence. Are associations modified by occupational grade? *European Journal of Public Health*, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckv244>.
7. **Rugulies R, Aust B, Madsen IEH.** Effort-Reward Imbalance and Affective Disorders. J. Siegrist and M. Wahrendorf (eds.), *Work, Stress and Health in a Globalized Economy. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. DOI: 10.1007/978-3-319-32937-6\_6.

**Kontaktoplysninger:** Seniorforsker Ida E. H. Madsen. Tlf: 39 16 52 94 e-mail: ihm@arbejdsmiljoforskning.dk



Det Nationale  
Forskningscenter  
for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø

Tlf. 39 16 52 00  
Fax 39 16 52 01

nfa@arbejdsmiljoforskning.dk  
[www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)