



Trivsel og psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken

Rapport over afsluttende evaluering





Indhold

1. Baggrund.....	3
2. Spørgeskemaundersøgelsen.....	3
3. Opmærksomhedspunkter og eventuelle fejlkilder.....	3
4. Præsentation af resultater	4
4.1 Sammenligning med resultater fra undersøgelse i 2007, et hurtigt overblik	4
4.2. Hæfte og hjemmeside	5
4.3. Faktorer for arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø	5
4.3.1. Betydningen af antallet af ansatte	5
4.3.2 Sikkerhedsrepræsentantens rolle.....	6
5. Skematisk præsentation af besvarelser	7
5.1. De bundne svar	7
5.2. De åbne svar	14
6. Konklusion	17



0. Forord

Denne evalueringsrapport er gennemført som led i Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundheds (BAR SoSu) projekt "Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken". Som led i projektet er der udgivet hæftet "Trivsel i Folkekirken" og produceret hjemmesiden www.kirketrivsel.dk. Projektet er sluttet med udgangen af 1. kvartal af 2010.

Formålet med projektet har været at få sat trivsel og det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen inden for Folkekirken, samt animere menighedsrådene til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Styregruppen bestod af Signe Ettrup Larsen fra Præsteforeningen, Elisabeth Jensen fra Landsforeningen af Menighedsråd, John Poulsen fra Foreningen af Præliminære Organister Povl Søndergård fra Danmarks Kirketjenerforening og Poul Kjærsgaard Sørensen fra Danmarks Kordegneforening. Signe Ettrup Larsen var formand for styregruppen og Svend Erik Christensen fra Arbejdsmiljøsekretariatet var projektleder.

1. Baggrund

Baggrunden for undersøgelsen har været et ønske fra styregruppen om at foretage en afsluttende spørgeskemaundersøgelse for at måle om projektet har afstedkommet ændringer i menighedsrådenes arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Det har også været et ønske om at måle kendskab og brug af hæftet "Trivsel i Folkekirken" og hjemmesiden www.kirketrivsel.dk.

2. Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen er blevet gennemført i januar og februar 2010. Spørgeskemaet er bygget op, så svarene kan sammenlignes med svarene fra spørgeskemaundersøgelsen fra 2007. Herudover spørges der ind til de konkrete tiltag i form af hjemmeside og hæfte, som er udarbejdet i forbindelse med projektet. Ligesom der også er taget et spørgsmål med om søgefravær er inddraget i APV.

Landsforeningen for Menighedsråd har via deres interne maillister på udsendt link til de godt 1900 menighedsråd. Første side af skemaet udgør et følgebrev med information om skemaets funktion. Spørgeskemaet er opbygget med en længere række lukkede spørgsmål samt tre åbne, hvor respondenterne har haft mulighed for at svare frit.

Det er altså det enkelte menighedsråd, der har svaret. Undersøgelsen skal derfor ses som et udtryk for menighedsrådenes holdning til og vurdering af arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, og ikke de ansattes eller sikkerhedsrepræsentanternes holdning og vurdering.

3. Opmærksomhedspunkter og eventuelle fejlkilder

Spørgeskemaet er distribueret via e-mail af Landsforeningen af Danske Menighedsråd til de godt 1900 menighedsråd i Danmark. Ved fristens udløb var der registeret 2547 klik på det distribuerede link med



spørgeskemaet. Heraf har det dog været nødvendigt at slette 1776, da disse klik enten var dubletter eller tomme svar, dvs. der ikke en gang var indtastet sognekode, som er det første spørgsmål. På grund af det store antal "tomme" svar er disse blevet slettet, da de ikke kan betragtes som svarforsøg. (Er blot sognekoden tastet ind tæller svaret). Efter denne filtrering af dubletter og tomme svar er der ved undersøgelsens afslutning den 14. februar 2010 en svarprocent på **40**.

I sammenligning med den første spørgeskemaundersøgelse, hvor svarprocenten var 63, kan det den lavere svarprocent i anden omgang betyde en lettere skævvridning af svarene i sammenligningen af de to undersøgelses resultater.

En eventuel fejlkilde er, at der er mulighed for, at det er en anden end kontaktpersonen, der har svaret på spørgsmålene. Desuden kan der være nogle, der har svaret, men som ikke har færdiggjort skemaet. Disse svar tæller dog med, så langt, de er nået. I følgeskrivelsen blev der opfordret til at kontaktpersonen drøftede skemaet med menighedsrådet inden besvarelsen, men der er ingen garanti for, at dette er sket.

4. Præsentation af resultater

4.1 Sammenligning med nogle af resultaterne fra undersøgelse i 2007, et hurtigt overblik

- 42 % har valgt en sikkerhedsrepræsentant i modsætning til 49% i den tidligere undersøgelse
- 89 % har udarbejdet en APV indenfor de sidste 3 år, hvor 92% havde gjort det i sidste undersøgelse. Heraf har 85 % mod tidligere 83% lavet en handlingsplan, 57% mod tidligere 46% har lavet handlingsplan for det psykiske arbejdsmiljø. Desuden viser den seneste undersøgelse, at APV'en i 55% af tilfældene indeholder oplysninger om sygefravær.
- 69% mod tidligere 80% har haft besøg af Arbejdstilsynet inde for de sidste tre år. Heraf har 29% mod tidligere 52% fået påbud. Der er således et fald i påbud.
- 80% vurderer deres psykiske arbejdsmiljø til at være godt mod 62% i første undersøgelse. Dette viser en forbedring i den generelle opfattelse af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.
- 27% har svaret ja til at have igangsat en generel indsats med fokus på psykisk arbejdsmiljø, mens 16% svarer ja i undersøgelsen fra 2007. Der er således sket en stigning.
- 61% har drøftet psykisk arbejdsmiljø og trivsel på et personalemøde inden for det sidste år mod 50% i 2007
- 86% afholder MUS-samtaler mod 70% i 2007



4.2. Hæfte og hjemmeside

- 80% tilkendegiver, at de kender til hæftet "Trivsel i Folkekirken". Heraf har 88% læst det. 94% fandt hæftet nyttigt/informativt, 29% har efterfølgende brugt hæftet mens 85% svarer, at de vil bruge hæftet fremover. 72% af respondenterne har fået kendskab til hæftet via Landsforeningen af Menighedsråd, mens 23% ikke husker det.

Herudover angiver 3% at de har fået hæftet via faglige organisationer, heraf 33% fra Kordegneforeningen og 25% fra 3F.

3% angiver, at de har fået det fra andre kilder, heraf svares der bl.a. menighedsråd/-formand, Kirkeministeriet og IT-skrivebordet.

- 45% kender til hjemmesiden www.kirketrivsel.dk. Heraf har 85% besøgt hjemmesiden, og heraf fandt 97% siden nyttig/informativ. 23% har efterfølgende brugt hjemmesiden i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, men 92% svarer, at de vil bruge hjemmesiden fremover. 73% af respondenterne kender hjemmesiden via Landsforeningen af Menighedsråd, mens 17% ikke husker det.

4% kender siden via fagforeninger, heraf svarer 43%, at de har fået kendskab til den fra Kordegneforeningen og andre 43% fra FAKK (Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte). Under andet svarer 22%, at de kender til siden via IT-Skrivebordet.

4.3. Faktorer for arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø

For at afdække hvilke faktorer, der har betydning for om der arbejdes med det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan det psykiske arbejdsmiljø vurderes, ses der herunder på sammenhængen mellem antallet af ansatte/valgt sikkerhedsrepræsentant og det psykiske arbejdsmiljø.

4.3.1. Betydningen af antallet af ansatte

For at vurdere sammenhængen af antallet af ansatte og det psykiske arbejdsmiljø, viser de følgende tabeller, hvordan forholdet er mellem antal ansatte og henholdsvis igangsatte indsatser og opfattelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Har I igangsat en generel indsats for det psykiske arbejdsmiljø?	10 eller flere ansatte	Under 10 ansatte
Ja	40%	25%
Nej	60%	75%

Arbejdspladser med 10 eller flere ansatte igangsætter i højere grad end arbejdspladser med færre ansatte indsatser for det psykiske arbejdsmiljø. Tabellen viser, at 40% af arbejdspladser med 10 eller flere ansatte



har igangsat en generel indsats for det psykiske arbejdsmiljø, hvorimod kun 25% af arbejdspladserne med under 10 ansatte.

Hvor godt er jeres psykiske arbejdsmiljø i kirken? 5 er det bedste og 1 det dårligste	10 eller flere ansatte	Under 10 ansatte
1	1%	1%
2	1%	2%
3	21%	9%
4	51%	43%
5	20%	40%
ved ikke	6%	5%

83% af arbejdspladserne med under 10 ansatte har givet det psykiske arbejdsmiljø bedst eller næstbedst karakter, hhv. 4 og 5. På arbejdspladserne med 10 eller flere ansatte har 71% givet de to højeste karakter. Her er der en større gruppe, 21%, der giver den midterste karakter 3, hvilket tyder på at arbejdspladserne med færrest ansatte har et bedre psykisk arbejdsmiljø end stederne med 10 eller flere ansatte.

4.3.2 Sikkerhedsrepræsentantens rolle

For at vurdere sikkerhedsrepræsentantens rolle viser nedenstående tabeller sammenhængen mellem vagt sikkerhedsrepræsentant og om der er igangsat indsats og opfattelsen af det psykiske arbejdsmiljø.

Har I igangsat en generel indsats for det psykiske arbejdsmiljø?	Der er valgt en sikkerhedsrepræsentant	Der er ikke valgt en sikkerhedsrepræsentant
Ja	34%	23%
Nej	66%	77%

De arbejdspladser der har valgt en sikkerhedsrepræsentant har i højere grad igangsat en indsats for det psykiske arbejdsmiljø end de arbejdspladser, der ikke har en sikkerhedsrepræsentant. 34% af arbejdspladserne med sikkerhedsrepræsentant har således igangsat en indsats, mens kun 23% af arbejdspladserne uden sikkerhedsrepræsentant har gjort det.

Hvor godt er jeres psykiske arbejdsmiljø i kirken? 5 er det bedste og 1 det dårligste	Der er valgt en sikkerhedsrepræsentant	Der er ikke valgt en sikkerhedsrepræsentant
1	0%	1%
2	2%	2%
3	12%	10%
4	41%	47%
5	42%	33%
ved ikke	3%	7%



Når det kommer til vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø, er der ikke stor forskel på, om der er valgt sikkerhedsrepræsentant eller ej, hvis man ser på de to bedste kategorier. På arbejdspladser med sikkerhedsrepræsentant vurderer 83% at niveauet ligger på 4 eller 5, mens 80 % af de arbejdspladser der ikke har sikkerhedsrepræsentant vurderer niveauet til 4 eller 5.

5. Skematisk præsentation af besvarelser

5.1. De bundne svar

Spørgsmål 1 var indtastning af sognekode.

Spørgsmål 2:

2	Hvor mange medlemmer er der i menighedsrådet eksklusiv præster?	Procent
1	5 medlemmer	36%
2	6-10 medlemmer	50%
3	11-15 medlemmer	15%
	Total	100%

Spørgsmål 3:

3	Er der 10 eller flere ansatte på arbejdspladsen?	Procent
1	Ja	16%
2	Nej	84%
	Total	100%

Spørgsmål 4:

4	Er der valgt en sikkerhedsrepræsentant?	Procent
1	Ja	42%
2	Nej	58%
	Total	100%

Spørgsmål 5:

5	Er der foretaget arbejdspladsvurdering (APV) inden for de sidste tre år?	Procent
1	Ja	89%
2	Nej	11%
	Total	100%



Spørgsmål 6:

6	Indeholder APV'en:	Procent
6.1	<i>En handlingsplan for løsning af problemerne?</i>	
1	Ja	85%
2	Nej	15%
	Total	100%
6.2	<i>En handlingsplan for det psykiske arbejdsmiljø?</i>	
1	Ja	57%
2	Nej	43%
	Total	100%
6.3	<i>Oplysninger om sygefravær?</i>	
1	Ja	55%
2	Nej	45%
	Total	100%

Spørgsmål 7:

	Arbejdstilsynet	Procent
	<i>7.1 Har I haft besøg af Arbejdstilsynet inden for de sidste tre år?</i>	
	1. Ja	69%
	2. Nej	31%
	Total	100%
	<i>7.2 Har I fået påbud fra Arbejdstilsynet inden for de sidste tre år?</i>	
	1. Ja	29%
	2. Nej	71%
	Total	100%

Spørgsmål 8:

8	Foretages der årlige MUS-samtaler?	Procent
1	Ja	86%
2	Nej	14%
	Total	100%

Spørgsmål 9:

9	Afholdes der personalemøder ud over det obligatoriske?	Procent
1	Ja	59%
2	Nej	41%
	Total	100%



Spørgsmål 10:

10	Foregår disse møder	Procent
1	Ugentligt	13%
2	Hver 14. dag	5%
3	Månedligt	31%
4	Sjældnere	51%
	Total	100%

Spørgsmål 11:

11	Personalemøder	Procent
11.1	<i>Deltager kontaktpersonen fra menighedsrådet på personalemøder?</i>	
1	Ja	85%
2	Nej	15%
	Total	100%
11.2	<i>Deltager præsten på personalemøder?</i>	
1	Ja	79%
2	Nej	21%
	Total	100%
11.3	<i>Er der inden for det sidste år drøftet trivsel eller det psykiske arbejdsmiljø på personalemødet?</i>	
1	Ja	61%
2	Nej	39%
	Total	100%

Spørgsmål 12:

12	Hvor henvender I jer for at få mere viden om det psykiske arbejdsmiljø?--Sæt gerne flere kryds.	Procent
1	www.at.dk (Arbejdstilsynet)	15%
2	www.arbejdsmiljoviden.dk	5%
3	www.arbejdsmiljoweb.dk	3%
4	www.km.dk	10%
5	www.IT-skrivebordet.dk	25%
6	www.kirketrivsel.dk	13%
7	Arbejdsmiljøkonsulenter	6%
8	Faglige organisationer, angiv hvilke	5%
9	Andet, angiv hvilket	2%
10	Ved ikke/husker ikke	15%
	Total	100%

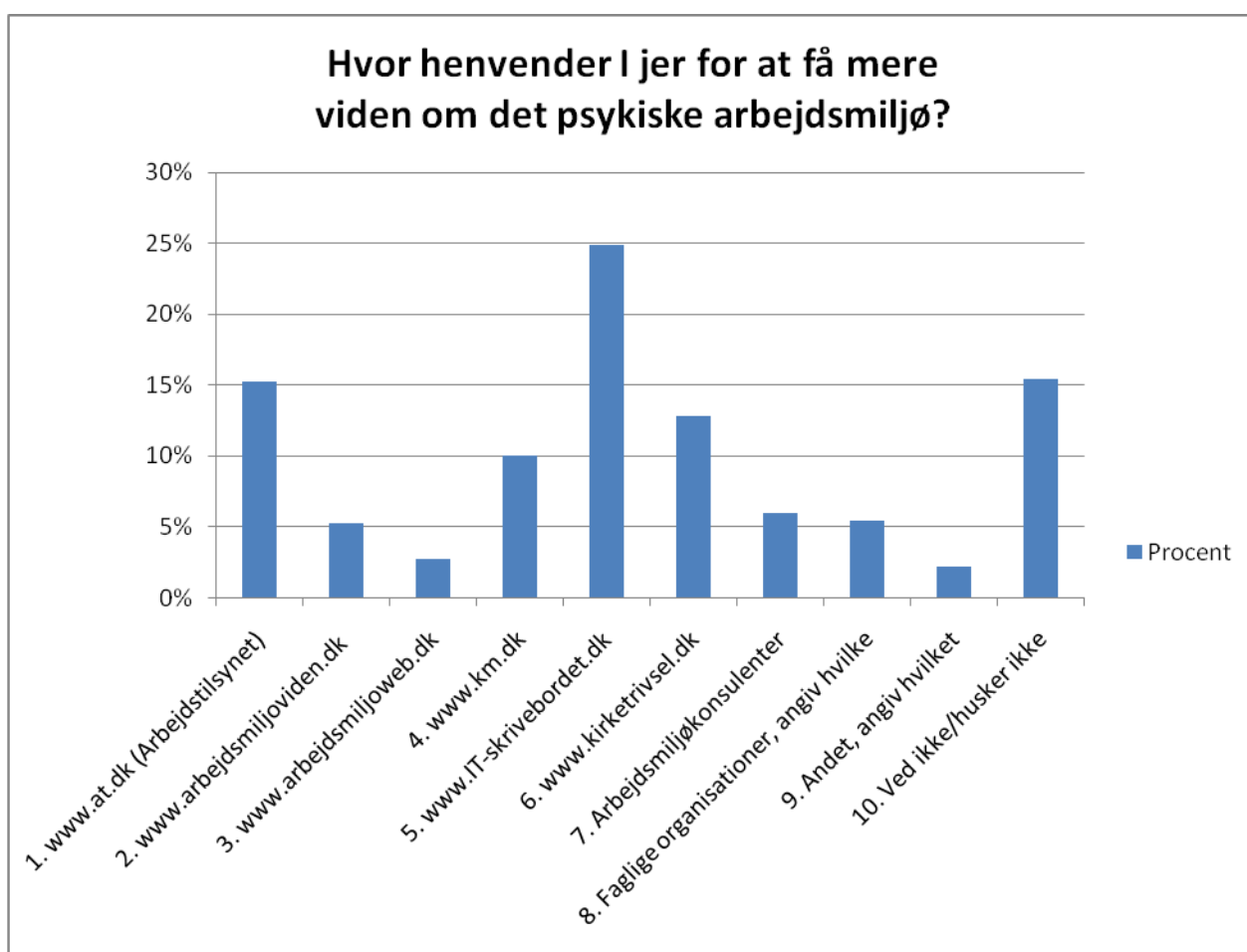


Ad 12.8.

- 3F: 13%
- FAKK: 17%
- Kordegneforeningen: 9%

Ad 12.9.

Her svarer 30% at det ikke har været aktuelt for dem.



Spørgsmål 13:

13	Kender du til hæftet "Trivsel i Folkekirken"?	Procent
1	Ja	80%
2	Nej	20%
	Total	100%



Spørgsmål 14:

- hvis ja til spørgsmål 13

14	Hvorfra har du fået det? Sæt gerne flere kryds.	Procent
1	Landsforeningen af Menighedsråd	72%
2	Faglig organisation, angiv hvilken	3%
3	Andet, angiv venligst	3%
4	Ved ikke/husker ikke	23%
	Total	100%

Ad 14.2

- Kordegneforeningen: 33%

- 3F: 25%

Ad 14.3.

- Fordelt på flere enkeltkilder såsom menighedsråd/-formanden, Kirkeministeriet og IT-skrivebordet

Spørgsmål 15:

15	Har du læst hæftet eller dele af hæftet "Trivsel i Folkekirken"?	Procent
1	Ja	87%
2	Nej	13%
	Total	100%

Spørgsmål 16:

- hvis ja til spørgsmål 15

16	Hæftet "Trivsel i Folkekirken"	Procent
16.1	Fandt du hæftet nyttigt/informativt?	
1	Ja	94%
2	Nej	6%
	Total	100%
16.2	Har du/I efterfølgende brugt hæftet i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?	
1	Ja	29%
2	Nej	71%
	Total	100%
16.3	Har du/I tænkt jer at bruge hæftet fremover?	
1	Ja	85%
2	Nej	15%
	Total	100%



Spørgsmål 17:

17	Kender du hjemmesiden www.kirketrivsel.dk ?	Procent
1	Ja	45%
2	Nej	55%
	Total	100%

Spørgsmål 18:

- hvis ja til spørgsmål 17

18	Hvorfra kender du den? Sæt gerne flere kryds.	Procent
1	Faglig organisation, angiv hvilken	4%
2	Landsforeningen af Menighedsråd	73%
3	Andet, angiv venligst	6%
4	Ved ikke/husker ikke	17%
	Total	100%

Ad 18.1.

- Kordegneforeningen: 43%
- FAKK (Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte): 43%

Ad 18.3.

- IT-Skrivebordet: 22%
- de resterende fordelt på enkeltkilder såsom præsten, kordegnen, personalekonsulent mv.

Spørgsmål 19:

19	Har du besøgt hjemmesiden www.kirketrivsel.dk ?	Procent
1	Ja	85%
2	Nej	15%
	Total	100%

Spørgsmål 20:

- hvis ja til spørgsmål 19

20	Hjemmesiden www.kirketrivsel.dk	Procent
20.1	Fandt du hjemmesiden nyttig/informativ?	
1	Ja	97%
2	Nej	3%
	Total	100%



20.2	Har du/I efterfølgende brugt hjemmesiden i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?	
1	Ja	27%
2	Nej	73%
	Total	100%
20.3	Har du/I tænkt jer at bruge hjemmesiden fremover?	
1	Ja	92%
2	Nej	8%
	Total	100%

Spørgsmål 21:

21	Hvor godt er jeres psykiske arbejdsmiljø i kirken? 5 er det bedste og 1 er det dårligste	Procent
1	1	1%
2	2	2%
3	3	11%
4	4	44%
5	5	36%
6	Ved ikke	5%
	Total	100%





Spørgsmål 22:

22	Arbejds miljøpolitik og psykisk arbejdsmiljø	Procent
22.1	Har I udarbejdet en personalepolitik, der også indeholder en arbejdsmiljøpolitik?	
1	Ja	30%
2	Nej	70%
	Total	100%
22.2	Har I igangsat en generel indsats for det psykiske arbejdsmiljø?	
1	Ja	27%
2	Nej	73%
	Total	100%

5.2. De åbne svar

I undersøgelsens tre sidste spørgsmål har respondenterne haft mulighed for selv at formulere deres svar.

Spørgsmål 23:

Spørgsmål 23 var således et åbent spørgsmål, hvor respondenterne frit kunne svare på "Hvad kunne hjælpe jer til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø". Her har **299** svaret.

Svarene er blevet inddelt i kategorier for at skabe et bredt overblik. Kategorierne er som følger:

- Dialog og kommunikation
- Rammer for arbejdet

Kategorierne er baseret på hvilke temaer, som flest svar har berørt. For at indikere vægtningen af disse svar, er der udregnet svarprocent i forhold til det samlede antal kvalitative svar.

Overordnet bruger mange lejligheden til at sige, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller de har indtastet "ved ikke". Det forklarer de lave procenter i det følgende.

Dialog og kommunikation

23% peger på, at kommunikation og mundtlig dialog er vigtige redskaber i opnåelsen af et godt arbejdsmiljø. Flere påpeger, at de med den **mundtlige (ofte uformelle) samtale** håndterer eventuelle sager, hvilket følgende udsagn viser: "Der er hyppige møder mellem personale og kontaktperson/menighedsråd og præsten. Hele tiden tage udgangspunkt i hinandens styrker og ressourcer og være i en fortløbende



ligeværdig dialog". Flere nævner at **personalemøder** og **MUS** er vigtige redskaber til at få problemer diskuteret.

5% nævner, at de gennem samtale tager eventuelle problemer i opløbet, så de ikke når at vokse sig store.

5% svarer, at de opnår en tæt og positiv kommunikation, fordi det er en lille arbejdsplads, hvor det er let at have kontakt hele vejen rundt.

Derudover nævnes det at åbenhed, respekt og anerkendelse er vigtige elementer for at bidrage til at godt psykisk arbejdsmiljø.

Rammer for arbejdet

6% påpeger, at der er for få ressourcer. Antallet af ansatte er for lavt, og det kan medføre at arbejdsopgaver ikke nås eller ikke udfyldes tilfredsstillende.

4% svarer, at en fast politik i form af en personalehåndbog er et godt redskab. På den måde ved de ansatte, hvordan de skal forholde sig.

Samtidig nævner en mindre del, at det stigende bureaukrati ovenfra er en belastning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, blandt andet fordi udfyldelsen af dokumenter mm. tager tid fra det reelle arbejde.

Spørgsmål 24:

I spørgsmål 24 kunne respondenterne svare på "Har I gode ideer til, hvordan man kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?" Her har **279** skrevet et frit svar. Langt størstedelen af svarende kan kategoriseres under temaet "dialog og kommunikation". Derfor laves der ikke andre overordnede kategoriseringer, men andre temaer vil blive nævnt kort.

Dialog og kommunikation

28 % svarer, at dialog, kommunikation, samtale og et højt informationsniveau er vigtige redskaber for at opnå et godt psykisk arbejdsmiljø. Flere påpeger, at det også handler om måden at kommunikere på, da en **god og anerkende omgangstone** er vigtig i samarbejdet mellem ansatte og menighedsråd. Det handler om at "*tale med hinanden, ikke til hinanden*", som én af respondenterne formulerer det.

Der er både fokus på de uformelle samtaler, der opstår tilfældigt, og vigtigheden af at holde personalemøder med jævne mellemrum og gode MUS-forløb, hvor psykisk arbejdsmiljø bør være et fast tema.

En god kommunikation og en **gensidig dialog** medvirker til at problemer bliver fanget, mens de stadig er små. På den måde kan man forsøge at undgå, at eventuelle problemer vokser sig store og alvorlige.



"Løbende dialog er det allervigtigste, så vil tingen blive fanget i opløbet. Dermed er problemerne ikke løst, men de vokser sig ikke større, og medarbejderne oplever ikke, at menighedsrådet er ligeglade."

Herunder nævner 6% nævner åbenhed som et vigtigt element både i kommunikation og i samværet med andre.

Andre temaer:

4% nævner, at det vigtigt at holde en jævn/tæt kontakt mellem menighedsråd og de ansatte.

2% nævner, at det er vigtigt med et godt samarbejde

1% nævner, at ledelsen bør ændres og at ledere bør fastansættes i Folkekirken og ikke fungere på frivillig basis. Der tænkes her på kontaktperson-rollen.

1% nævner inddragelse af ekstern konsulent til at hjælpe med eventuelle problemer.

1% nævner vigtigheden af, at arbejdsfordelingen tydeliggøres.

1% nævner, at ressourcerne er utilstrækkelige.

Spørgsmål 25:

I spørgsmål 25 har respondenterne kunnet svare på "Har I eksempler på, hvordan I har arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø?" Her har **276** svaret.

32 % svarer nej eller ved ikke. Herudover svarer den største gruppe på 31% inden for temaet dialog og samtale. Der henvises både til MUS-forløb, uformelle møder, personale- og kontaktmøder, hvor der er fokus på åbenhed, lydhørhed og anerkendelse, hvilket følgende udsagn fra en respondent understreger: *"... vi bestræber os på, at der skal være åbenhed for at udtrykke sine meninger og at der arbejdes på, at personalet har det godt. At de altid ved, hvem de kan kontakte. At deres ønsker bliver hørt, og at der er stor anerkendelse af deres arbejde."*

7% svarer, at de har gjort brug af ekstern hjælp i form af konsulent, kursus eller team-building weekender.

2% svarer, at de bruger APV

1,5% svarer at de bruger sociale aktiviteter såsom udflugter til at styrke det psykiske arbejdsmiljø.



6. Konklusion

Med de metodiske forbehold beskrevet ovenfor in mente viser sammenligningen af vurderingen af det generelle psykiske arbejdsmiljø i de to undersøgelser, at der i 2010 var ca. 20% flere, der havde et godt psykisk arbejdsmiljø.

Et betydeligt antal respondenter, 80 %, kender til hæftet "Trivsel i Folkekirken", mens en mindre andel, 45%, kender til hjemmesiden. Andelen af de, der har gjort brug af materialerne er ikke så høj, men til gengæld siger henholdsvis 85% og 92%, at de i det fremtidige arbejde med psykisk arbejdsmiljø vil gøre brug af hæfte og hjemmeside.

Samtidig kan det påpeges, at de, der kender til hæftet og hjemmesiden, i høj grad vurderer det til at være nyttige og informative materialer.

Derudover kan det konkluderes, at der er sket en stigning i andelen, der har igangsat en generel indsats med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, da 27 % svarer ja i 2010 mod 16% i 2007. Her kan det også pointeres, at der er en stigning fra 46 %, i 2007 til 57 % i 2010, der har lavet en handlingsplan for det psykiske arbejdsmiljø som en del af APV'en.

/Rapport udarbejdet af Marie Bach Drivsholm
For Arbejdsmiljøsekretariatet, marts 2010.