

Undersøgelse af virksomheders inddragelse af sygefravær i APV

Udarbejdet til Arbejdstilsynet, juni 2015



Undersøgelse af inddragelse af sygefravær i APV

Hovedrapport

Juni, 2015

Om Oxford Research
Knowledge for a better society

Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

Oxford Research er grundlagt i 1995 og har selskaber i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Oxford Research er en del af Oxford Gruppen.

Oxford Research A/S
Falkoner Alle 20, 4.
2000 Frederiksberg C
Danmark
(+45) 33 69 13 69
office@oxfordresearch.dk
www.oxfordresearch

Indhold

1.	Baggrund og hovedkonklusioner	2
1.1	Analysens opdrag og udgangspunkt	2
1.2	Analysens datagrundlag og metode	4
1.2.1	Eksplorative interview	4
1.2.2	Spørgeskemaundersøgelse	5
1.2.3	Arbejdspladsstudier – kvalitative interview og desk research	7
1.3	Læsevejledning	7
1.4	Sammenfatning – hovedkonklusioner	8
1.4.1	Virksomhedernes inddragelse af information om deres sygefravær i APV	9
1.4.2	Virksomhedernes oplevelse af kravet om at inddrage information om deres sygefravær i APV	10
1.4.3	Fordele og ulemper ved inddragelse af arbejdspladsens sygefravær i APV	11
1.5	Anbefalinger	12
1.6	Disposition	13
2.	Virksomhedernes inddragelse af sygefravær i APV	14
2.1	Udbredelsen af arbejdspladsernes inddragelse af information om sygefravær i arbejdspladsvurderingen (APV)	14
2.2	Virksomhedernes tiltag i forhold til at nedbringe arbejdspladsens sygefravær	17
2.3	Arbejdspladsernes tilgang til at inddrage sygefravær i deres APV	20
2.4	Virksomheder der ikke inddrager information om sygefravær i APV	24
2.5	Udgangspunktet for inddragelse af sygefravær	32
3.	Virksomhedernes oplevelse af kravet om sygefravær i APV	34
3.1	Er det et problem at inddrage sygefravær i APV?	34
3.2	Kan virksomhederne identificere sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljøproblemer?	37
4.	Fordele og ulemper ved at inddrage sygefravær i APV	40
4.1	Fordele ved at inddrage sygefravær i APV	40
4.2	Ulemper ved at inddrage sygefravær i APV	44
4.3	Opfølgning på APV	47
4.3.1	Tiltag der kan øge og/eller lette inddragelsen af sygefravær i APV	49
5.	Analysens metode og datagrundlag	52
5.1	Eksplorative kvalitative interview	52
5.2	Spørgeskemaundersøgelse	53
5.2.1	Sampling	53
5.2.2	Gennemførelse	54
5.2.3	Vægtning og databehandling	55
5.3	Arbejdspladsstudier	55

1. Baggrund og hovedkonklusioner

I dette indledende kapitel redegøres kort for undersøgelsens opdrag og udgangspunkt, undersøgelsens datagrundlag og metode samt undersøgelsens resultater, hovedkonklusioner og anbefalinger.

Undersøgelsen er gennemført i perioden 21. april 2015 til 30. juni 2015 af Oxford Research for Arbejdstilsynet.

1.1 ANALYSENS OPDRAG OG UDGANGSPUNKT

Siden forliget om arbejdsmiljøreformen i 2004 har det været et lovkrav, at virksomhederne indarbejder information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV¹. Inddragelsen af sygefraværet skal danne grundlag for en vurdering af, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan være årsag til sygefravær.

Kravet har været gældende i en årrække. Arbejdstilsynet har derfor sat sig for at undersøge, hvordan virksomhederne implementerer sygefravær i APV, og om virksomhederne oplever kravet som problematisk. Undersøgelsen udspringer af ”Virksomhedsforum for enklere regler”². Virksomhedsforum har blandt andet givet udtryk for, at ”Reguleringen medfører et ressourcekrævende merarbejde for både virksomhed og Arbejdstilsyn”.

Det overordnede formål med undersøgelsen er at få viden om, hvordan virksomhederne inddrager sygefravær i APV, herunder om, og i så fald hvorfor, virksomhederne oplever kravet om at inddrage sygefravær i APV som problematisk. Undersøgelsen skal vise, hvilke problemer virksomhederne eventuelt oplever i forbindelse med at leve op til kravet om, at sygefravær skal indgå i deres APV.

I perioden fra arbejdsmiljøreformens vedtagelse frem til i dag er der sket en række ændringer i arbejdsmiljøarbejdet, som også har indflydelse på arbejdet med sygefravær og APV.

I 2010 trådte nye regler om organisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i kraft (AMO-reformen). Reglerne har til hensigt at gøre arbejdsmiljøarbejdet mere fleksibelt i forhold til de konkrete virksomheders behov og vilkår. Tankesættet er desuden at indarbejde arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens samlede strategi for og ledelse af virksomhedens drift. Dette lægger sig op af en akademisk diskussion om, at arbejdsmiljøarbejdet bør mainstreames ind i virksomhedens drift, fremfor at ar-

¹ <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30092&exp=1#K2> a

² Nedsat af den daværende regering i 2012

bejdsmiljøet bliver afkoblet virksomhedens øvrige drift, hvorved der opstår en såkaldt sidevognseffekt³. AMO-reformen medførte desuden, at ledelsen på små arbejdspladser med op til 10 ansatte skal gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse med de ansatte.

Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde har som følge af paradigmeskiftet i arbejdsmiljøforståelse, som altså er indlejret i de nye AMO-regler, også ændret sig. Der er kommet et større fokus på arbejdsmiljøets betydning for driften, og der er samtidig sket et skift i fokus fra den enkelte ansattes sikkerhed til en mere holistisk tilgang, der har fokus på det fysiske og psykiske velbefindende blandt alle virksomhedens medarbejdere.

Sidstnævnte skift i fokus kommer blandt andet til udtryk ved, at det psykiske og fysiske arbejdsmiljø er blevet ligestillet ved lov i 2013.⁴ Det kommer ligeledes til udtryk i den nationale arbejdsmiljøstrategi ”Nye veje til bedre arbejdsmiljø” fra 2010⁵. I strategien er der opstillet tre vigtige formål med det strategiske arbejde frem til 2020: Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til beskæftigede skal reduceres med en fjerdedel. Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, skal reduceres med en femtedel. Det samme skal andelen af beskæftigede, der oplever overbelastninger i muskler eller skeletapparatet.

Udviklingen har ændret forudsætningerne for inddragelse af sygefraværet i APV. Præcis hvordan det påvirker arbejdet er ikke undersøgt, men Oxford Research ved fra *Evaluering af AMO*⁶, at virksomhederne har svært ved at arbejde systematisk med det psykiske arbejdsmiljø. Det kan på den baggrund give anledning til at antage, at udviklingen inden for arbejdsmiljøarbejdet har udfordret arbejdspladserne i arbejdet med at inddrage sygefravær i APV'en. Dette sandsynliggøres samtidig af Arbejdstilsynets statistik over erhvervssygdomme, der viser en stigning i antallet af erhvervssygdomme relateret til det psykiske arbejdsmiljø.⁷

Ud over kravet om at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV'en er der en række krav, som alle virksomheder med ansatte i Danmark skal leve op til. APV'en skal omfatte alle arbejdsmiljøforhold i virksomheden og skal mindst hvert 3. år – eller når der sker ændringer i arbejdsmiljøforholdene – revideres. Det er arbejdsgiverens ansvar, at der udarbejdes en APV, og at medarbejderne inddrages. APV'en skal være skriftlig, tilgængelig for alle i arbejdsområdet, og det skal fremgå klart, hvem der har ansvar for at følge op⁸.

³ Frick K. Från sidovagn till integrerat arbetsmiljöarbete: Arbetsmiljöstyrning som ett ledningsproblem i svensk industri. Stockholm, FFA & Arbetslivscentrum 1994.

⁴ Lov nr. 356 af 9. april 2013

⁵ Beskæftigelsesministeriet 2010, *Nye veje til bedre arbejdsmiljø*.

⁶ Evaluering af AMO. Oxford Research m.fl. 2014.

⁷ Arbejdstilsynets årsopgørelse over erhvervssygdomme og sundhedsskadelige påvirkninger i arbejdsmiljøet 2013. Arbejdstilsynet 2014

⁸ <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-1-1-arbejdspladsvurdering.aspx>

Ovenstående afsnit er medtaget for at illustrere den komplekse virkelighed, som arbejdspladser agerer i, hvad angår arbejdet med at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV. Nærværende rapporters analyser og konklusioner skal læses i denne kontekst.

1.2 ANALYSENS DATAGRUNDLAG OG METODE

I det følgende gives en kort introduktion til undersøgelsens datagrundlag og metode. I kapitel 5 findes en mere uddybende beskrivelse.

Denne korte introduktion har til formål at klæde læseren på til at læse og fortolke undersøgelsens analyser, resultater og konklusioner, som præsenteres i de følgende kapitler.

Undersøgelsen er baseret på tre datakilder:

- Indledende eksplorative interview med seks Branchearbejdsmiljøråd
- En spørgeskemaundersøgelse blandt 1.029 danske arbejdspladser
- 19 arbejdspladsstudier blandt danske arbejdspladser

1.2.1 Eksplorative interview

For at kvalificere selve undersøgelsen (indhold i survey og interview) samt sikre analyser og anbefalinger, der er umiddelbart anvendelige, har Oxford Research indhentet viden gennem interessenter og aktører på arbejdsmiljøområdet.

Der er derfor gennemført seks personlige interview med sekretariaterne for følgende Branchearbejdsmiljøråd:

- BAR Bygge og anlæg
- BAR Handel
- Industriens BAR
- BAR Privat Kontor & Administration
- 3-BAR (BAR Finans / Offentlig Kontor & Administration, BAR Social & Sundhed og BAR Undervisning & Forskning)
- BAR Transport & Engros

1.2.2 Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som en telefonsurvey i perioden 12. maj til 29. maj 2015 med i alt 1.029 danske arbejdspladser (P-enhed)⁹. Voxmeter har stået for selve dataindsamlingen. Populationen består af alle danske arbejdspladser med mere end én ansat og er stratificeret på størrelse. Stratificeringen er sket for, at det er muligt at udtale sig med statistisk sikkerhed for hver af de tre størrelsesgrupper 1-9 ansatte, 10-34 ansatte og 35 eller flere ansatte.

Stratificeringen af stikprøven i de tre størrelsesgrupper har den konsekvens, at fordelingen af arbejdspladser i det indsamlede data ikke tilsvare den reelle fordeling i bruttopopulationen af danske arbejdspladser. De resultater, der omfatter alle arbejdspladser i populationen, er derfor vægtet, mens de resultater, der fremgår for hver af de tre størrelsesgrupper, er de rene resultater fra spørgeskemaundersøgelsen. Det har den betydning, at resultaterne for hver størrelsesgruppe kan generaliseres til alle danske arbejdspladser inden for samme størrelsesgruppe, mens de vægtede resultater kan generaliseres til danske arbejdspladser samlet set. Vægtningen fremgår af afsnit 5.2.3.

I Tabel 1.1 på følgende side præsenteres et overblik over de respondenter, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen og deres karakteristika.

⁹ Produktionsenhed. En P-enhed repræsenterer det sted, hvor der drives virksomhed fra

Tabel 1.1: Respondenternes karakteristika (1.029 respondenter)

		Procent	Antal
Arbejdspladsstørrelse	1-9 ansatte	33 %	335
	10-34 ansatte	35 %	360
	35 ansatte eller derover	33 %	334
Region	Nordjylland	11 %	113
	Midtjylland	27 %	278
	Syddanmark	23 %	240
	Hovedstaden	27 %	279
	Sjælland	12 %	119
Arbejds miljø- eller ledelsesrepræsentant	Ledelsesrepræsentant	66 %	682
	Medarbejderrepræsentant	34 %	347
Medlem af arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation	Ja	49 %	507
	Nej	31 %	323
	Der er ingen arbejdsmiljøorganisation (AMO)	14 %	148
	Ved ikke	5 %	51
Primært fysiske eller psykiske risici i arbejdsmiljøet (Efter arbejdspladsens egen vurdering)	Udelukkende fysiske risici	8 %	80
	Overvejende fysiske risici	17 %	177
	Lige dele fysiske og psykiske risici	21 %	219
	Overvejende psykiske risici	13 %	138
	Udelukkende psykiske risici	8 %	81
	Vores arbejdsmiljø har umiddelbart ingen risici	32 %	327
	Ved ikke	1 %	7
Seneste gennemførte APV (arbejdspladsvurdering) på arbejdspladsen	Inden for det seneste år	60 %	621
	Det er mere end 1 år og under 2 år siden	21 %	215
	Det er mere end 2 år og under 3 år siden	12 %	118
	Det er over 3 år siden	3 %	28
	Der er aldrig blevet lavet en arbejdspladsvurdering (APV) på arbejdspladsen	2 %	23
	Ved ikke/husker ikke	2 %	24

Kilde: Oxford Research 2015
n = 1.029

1.2.3 Arbejdspladsstudier – kvalitative interview og desk research

Som en del af denne undersøgelse er der gennemført 19 arbejdspladsstudier. Formålet med disse er at uddybe spørgeskemaundersøgelsens resultater og at få en dybere forståelse for, hvordan arbejdspladserne arbejder med arbejdsmiljøspørgsmål, og naturligvis særligt hvordan sygefraværet inddrages i APV-arbejdet, om det opleves som problematisk, og hvilke fordele/ulemper de oplever ved opgaven.

Hvert arbejdspladsstudie består af en analyse af arbejdspladsens svar i spørgeskemaundersøgelsen samt 1-2 interview med en lederrepræsentant og/eller en medarbejderrepræsentant. Oxford Research har desuden indhentet relevante dokumenter (fx APV) fra virksomhederne, hvor det har været muligt. Grundet den korte tidsfrist for undersøgelsen har det dels ikke været muligt at gennemføre to interview for hvert arbejdspladsstudium, og dels ikke været muligt at indhente relevante dokumenter fra alle arbejdspladser.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interview med udgangspunkt i to interviewguides – en til de arbejdspladser, der inddrager sygefravær i APV-arbejdet, og en til dem, som ikke gør.

1.3 LÆSEVEJLEDNING

De kvantitative resultater, der præsenteres i sammenfatningen, og de følgende kapitler er alle testet statistisk. Hovedresultaterne for alle danske arbejdspladser samt de tre størrelsesgrupper¹⁰ har en statistisk usikkerhed på op til 4 pct., når der generaliseres til hele populationen.

Hovedresultaterne fremgår både for hele populationen¹¹ samt for de tre størrelsesgrupper. Ved hver tabel er det angivet, om der kan konstateres statistisk signifikante forskelle. Statistisk signifikante forskelle betyder, at forskellene er gældende for arbejdspladser i Danmark generelt.

Der er ligeledes testet for sammenhænge i svarmønstre for branchetilhørsforhold¹², respondenten er repræsentant for ledelses- eller medarbejdersiden samt på de tre spørgsmål om arbejdspladsens arbejdsmiljø, som fremgår af tabelrapporten bilag 1.

Det er kun i de tilfælde, at der er fundet signifikante forskelle på de nævnte variable, at det fremhæves i teksten. Når det ikke nævnes, er det altså fordi, der ikke er registreret statistisk signifikante forskelle i svarene fra for eksempel ledelsessiden og medarbejdersiden eller branchetilhørsforhold.

De resultater, der omfatter alle arbejdspladser i populationen, er vægtet, mens de resultater, der fremgår for hver af de tre størrelsesgrupper, er de rene resultater fra spørgeskemaundersøgelsen. Det har

¹⁰ Arbejderpladser med 1-9 ansatte, arbejderpladser med 10-34 ansatte eller arbejderpladser med 35 ansatte eller derover

¹¹ Repræsentativt udsnit af alle danske arbejdspladser

¹² De 10 hovedbrancher i Dansk Branchekode 2007 systemet (www.dst.dk/db07).

den betydning, at resultaterne for hver størrelsesgruppe kan generaliseres til alle danske arbejdspladser inden for samme størrelsesgruppe, mens de vægtede resultater kan generaliseres til danske arbejdspladser samlet set. Hver gang, der præsenteres resultater, er det noteret, om resultaterne er baseret på vægtet data (se afsnit 5.3.2) eller uvægtet data.

1.4 SAMMENFATNING – HOVEDKONKLUSIONER

Et af hovedresultaterne fra Oxford Researchs *undersøgelse af hvordan virksomheder får information om deres eget sygefravær indarbejdet i deres APV (og om de oplever kravet som problematisk)* er, **at halvdelen af arbejdspladserne i undersøgelsen ikke lever op til lovkravet** fra 2004 om, at virksomheder skal indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV (48 pct.).

For de arbejdspladser, som lever op til lovkravet om at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV (41 pct.), gælder det, at:

- 77 pct. af arbejdspladserne har en dialog- og samtaleorienteret tilgang til at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV, mens 42 pct. anvender tjeklister, spørgeskemaundersøgelser og andre redskaber såsom sygefraværstatistik, eget udviklet materiale og/eller Arbejdstilsynets APV-tjeklister
- 69 pct. af arbejdspladserne ”slet ikke” oplever opgaven med at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV som problematisk

For dem, som ikke lever op til lovkravet om at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV-regi (48 pct.), gælder det, at:

- De ikke oplever problemer med højt sygefravær (87 pct.)
- Opgaven ikke giver mening for dem (51 pct.)
- De vidste ikke, at det var et lovkrav (29 pct.)
- De arbejder med at nedbringe sygefravær i anden regi/på anden vis (20 pct.)

De kvalitative arbejdspladsstudier indikerer, at årsagen til, at opgaven ikke giver mening for arbejdspladserne, typisk hænger sammen med, at virksomhederne ikke har problemer med sygefravær.

I det følgende præsenteres en sammenfatning af undersøgelsens hovedresultater struktureret i forhold til nedenstående tre spørgsmål.

- 1) *Hvordan inddrager virksomhederne sygefravær i APV?*
- 2) *Hvordan oplever virksomhederne opgaven?*
- 3) *Hvorfor oplever virksomhederne enten fordele/ulempen ved at skulle inddrage sygefravær i APV'en?*

Oxford Research har således valgt at bryde opgavens andet undersøgelsesspørgsmål op i to dvs. i spørgsmål 2 og 3 ovenfor. Rapportens tre hovedkapitler (kapitel 2, 3 og 4) er også struktureret efter ovenstående tre spørgsmål.

1.4.1 Virksomhedernes inddragelse af information om deres sygefravær i APV

Hvordan inddrager virksomhederne sygefravær i APV med henblik på at vurdere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der er årsag til sygefraværet?

Indledningsvis er det undersøgt, hvor mange der lever op til lovkravet fra 2004 om, at virksomheder skal indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV. Det gælder, at **to ud af fem arbejdspladser, som har gennemført en APV, inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV** (41 pct.), mens **halvdelen svarer, at de ikke lever op til lovkravet** (48 pct.) (vægtet data). To ud af tre af de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover) lever op til lovkravet (62 pct.), halvdelen af de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) lever op til lovkravet (49 pct.), og hver tredje af de små arbejdspladser (1-9 ansatte) lever op til lovkravet (32 pct.) (ikke-vægtet data). Der er således en sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse og overholdelse af lovkravet: **jo større arbejdsplads målt på antal ansatte, desto flere lever op til lovkravet om at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV.**

Af de arbejdspladser, der inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV, **har otte ud af ti arbejdspladser en dialogorienteret tilgang til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV** (77 pct.), mens **to ud af fem arbejdspladser anvender spørgeskemaundersøgelse(r), tjeklister eller andre redskaber til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV** (42 pct.). De to tilgange kan også kombineres, hvilket omkring hver fjerde af arbejdspladserne vælger at gøre (27 pct.) (vægtet data). Det er desuden en interessant observation, at flere af de store arbejdspladser anvender spørgeskemaundersøgelse(r), tjeklister eller andre redskaber (60 pct.) sammenlignet med andelen af de mellemstore (47 pct.) og de små arbejdspladser (32 pct.) (ikke-vægtet data).

Af de arbejdspladser, som anvender spørgeskemaundersøgelse(r), tjeklister eller andre redskaber til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV, **udarbejder halvdelen en sygefraværstatistik** (49 pct.), mens **lidt under halvdelen har udviklet eget materiale** (45 pct.) og/eller **anvender Arbejdstilsynets APV-tjeklister** (43 pct.) (vægtet data).

Den altovervejende årsag til ikke at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV er, at **arbejdspladsen ikke oplever problemer med højt sygefravær** (87 pct.). Det lægger godt i tråd med, at halvdelen af de arbejdspladser, der ikke inddrager sygefravær i APV, **angiver, at det ikke giver mening for dem** (51 pct.). Af de arbejdspladser, der ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV, svarer **tre ud af ti, at de ikke vidste, at det var et lovkrav** (29

pct.). Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at få arbejdspladser fravælger opgaven, fordi den er for ressourcekrævende (8 pct.) (vægtet data).

Undersøgelsen peger desuden på, at **udgangspunktet for at inddrage sygefravær i APV ofte ikke er ud fra en identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet, men ud fra det aktuelle sygefravær på arbejdspladsen.** Arbejdspladserne springer på den måde ind i APV-virkekæden i tredje led og laver analysen den anden vej. Det vil sige: *Hvordan kan det konstaterede sygefravær forklares ud fra arbejdspladsens arbejdsmiljø?* Den analyse ligger i tråd med andre undersøgelser på arbejdsmiljøområdet, der konkluderer, at der kan være forskellige årsager til at igangsætte en arbejdsmiljøindsats. Den udløsende faktor kan fx også være konkrete arbejdsmiljøproblemer¹³.

1.4.2 Virksomhedernes oplevelse af kravet om at inddrage information om deres sygefravær i APV

Hvordan oplever virksomhederne denne opgave, ser de fordele/ulemper ved opgaven? Herunder skal det afdækkes, om virksomhederne oplever, at det hjælper at inddrage sygefravær i APV i forhold til at identificere sammenhænge mellem sygefravær og arbejdsmiljøproblemer på virksomheden. Og/eller kan virksomhederne vurdere, om der er en sammenhæng mellem sygefravær og faktorer i arbejdsmiljøet?

Med udgangspunkt i den kvantitative data og arbejdspladsstudierne er den overordnede konklusion, at **det store flertal af arbejdspladserne ikke oplever inddragelsen af information om arbejdspladsens sygefravær i APV som problematisk.** Kun 8 pct. af arbejdspladserne oplever det i høj grad eller i nogen grad, mens 18 pct. oplever, at det i mindre grad udgør et problem. Generelt oplever arbejdspladserne at have tilstrækkelig viden om, hvilke forhold på arbejdspladsen, der kan hænge sammen med sygefravær.

En interessant observation er, at der er relativt flere af de små arbejdspladser (1-9 ansatte), der ”slet ikke” oplever kravet som problematisk (77 pct.) sammenlignet med andelen af de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte), der svarer ”slet ikke” (68 pct.) og andelen af de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover), som svarer ”slet ikke” (63 pct.) til, om de oplever opgaven med at skulle indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV (ikke-vægtet data).

I de tilfælde, hvor sygefraværet ikke inddrages i APV, skyldes det sjældent, at virksomhederne oplever det som en problematisk opgave, men oftere fordi arbejdspladserne fokuserer på sygefraværet på andre måder og derfor ikke oplever, at inddragelse via APV'en hver tredje år bidrager væsentligt.

¹³ Evaluering af forebyggelsesfondens projekter, Oxford Research m.fl. 2013

1.4.3 Fordele og ulemper ved inddragelse af arbejdspladsens sygefravær i APV

Hvorfor oplever virksomhederne enten fordele/ulemper ved at skulle inddrage sygefravær i APV'en? Herunder skal det behydes, om og hvordan nedenstående faktorer evt. har indflydelse på, hvordan virksomhederne oplever kravet?

- *Virksomhedernes redskaber til at inddrage sygefravær i APV eller mangel på samme*
- *Virksomhedernes viden om inddragelse af sygefravær i APV*
- *Tids- eller ressourcemæssige aspekter*

Et hovedresultat er, at **hovedparten af arbejdspladserne oplever en eller flere fordele ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet**. To ud af fem arbejdspladserne angiver på den anden side, at de ikke oplever nogen fordele ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet (19 pct.). Blandt de fordele flest arbejdspladser oplever er, at **det skaber bedre overblik over sygefraværet** (53 pct.), samt at **det skaber en større bevidsthed om, hvad der udløser sygefraværet** (48 pct.). Der er en sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse og i hvor høj grad, de oplever fordele. Jo større arbejdspladsen er, jo større er chancen for, at de oplever en eller flere fordele ved at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV-arbejdet.

Et andet hovedresultat er, at **tre ud af fire virksomheder ikke oplever nogen ulemper ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet** (74 pct.). Den hyppigst oplevede ulempe er, at **det bringer nogle medarbejdere i en ubehagelig situation** (14 pct.), og den næsthyppest er, at **det kræver for mange ressourcer** (8 pct.).

Endelig kan det konkluderes, at tre ud af fem arbejdspladser følger aktivt op på APV'en i forhold til at nedbringe sygefraværet (59 pct.). Det er i særlig grad de store virksomheder (35 ansatte eller derover), der følger aktivt op på APV'en.

Der er en **sammenhæng mellem arbejdspladsernes størrelse, og i hvor høj grad de oplever fordele ved at inddrage sygefraværet i APV**. Det kommer til udtryk ved, at 28 pct. af de små arbejdspladser (1-9 ansatte) ingen fordele oplever – sammenlignet med henholdsvis 16 pct. og 9 pct. blandt de mellemstore (10-34 ansatte) og store arbejdspladser (35 ansatte eller derover). Denne sammenhæng er statistisk signifikant. Der ses samtidig en tendens til, at **jo større arbejdspladsen er, jo flere fordele oplever den**. Tendensen er generel, og sammenhængen kan konstateres statistisk signifikant for fordelene; *bedre overblik over sygefraværet og mere målrettede tiltag til at forbedre arbejdsmiljøet*.

1.5 ANBEFALINGER

I henhold til udbuddet gives i det følgende anbefalinger til løsninger, der imødegår evt. problemer for virksomhederne med at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV.

- Der er 29 pct. af de arbejdspladser, der ikke inddrager sygefravær i APV, der ikke kender til kravet om at inddrage sygefravær. Der er samtidig 36 pct. af samme gruppe arbejdspladser, der angiver, at bedre kendskab til reglerne ville få dem til at inddrage sygefravær i APV-arbejdet. Det giver anledning til en anbefaling om at øge kendskabet til kravet.
- Der er færrest af de små arbejdspladser (1-9 ansatte), der lever op til lovkravet om at skulle indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV (32 pct.) sammenlignet med de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) (49 pct.) og de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover) (62 pct.). Der er samtidig relativt flest af de små arbejdspladser, som opfylder lovkravet, der ingen ulemper oplever ved lovkravet (82 pct.) sammenlignet med de mellemstore arbejdspladser (69 pct.) og de store arbejdspladser (66 pct.). Det tyder således på, at når de små virksomheder tager opgaven med at indarbejde sygefravær i APV til sig, så er der stor sandsynlighed for, at de får et positivt resultat heraf. Oxford Research anbefaler på den baggrund, at der i formidlingen af kravet sættes særlig fokus på mindre virksomheder.
- Tre ud af fire af de arbejdspladser, der indarbejder information om arbejdspladsens sygefravær i APV, oplever ingen ulemper ved opgaven (74 pct.). Flest virksomheder peger på, at bedre overblik over sygefraværet (53 pct.) og en større bevidsthed om, hvad der udløser sygefravær (48 pct.), er fordele ved at indarbejde information om arbejdspladsens sygefravær i APV. Der er desuden få arbejdspladser (8 pct.), der mener, at opgaven kræver for mange ressourcer. Oxford Research anbefaler, at fordelene ved at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV synliggøres og formidles i fx APV-vejledninger, hvor der redegøres for kravet.
- Undersøgelsen viser, at en ganske stor andel af arbejdspladserne anvender Arbejdstilsynets materialer i APV-arbejdet. Det viser, at Arbejdstilsynet herigennem har en god kanal ud til arbejdspladserne. Oxford Research anbefaler, at denne kanal bruges strategisk til at sætte større fokus på inddragelsen af sygefravær i APV.

1.6 DISPOSITION

De følgende tre kapitler er som nævnt struktureret efter nedenstående tre spørgsmål:

- 1) *Hvordan inddrager virksomhederne sygefravær i APV*
- 2) *Hvordan oplever virksomhederne opgaven*
- 3) *Hvorfor virksomhederne oplever enten fordele/ulempen ved at skulle inddrage sygefravær i APV'en*

Der er en del overlap mellem de enkelte kapitler, og flere af de centrale pointer vil gå igen flere steder. Hvert enkelt kapitel indledes med en kort opsummering af kapitlets fokus og hovedkonklusioner.

2. Virksomhedernes inddragelse af sygefravær i APV

I dette kapitel beskrives det, i hvor høj udstrækning virksomhederne inddrager information om deres sygefravær i deres arbejdspladsvurderinger (APV). Det beskrives, hvilke virksomheder der inddrager sygefraværet, og hvordan de gør det. Endelig vil kapitlet også gå bag om nogle af de faktorer, der viser sig udslagsgivende for, om virksomhederne inddrager information om deres sygefravær i deres APV.

Kapitlet besvarer undersøgelsesspørgsmålet:

Hvordan inddrager virksomhederne sygefravær i APV med henblik på at vurdere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der er årsag til sygefraværet?

Et af kapitlets hovedresultater er, at **to ud af fem arbejdspladser, som har gennemført en APV, inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV** (41 pct.) (vægtet gennemsnit). Det på trods af, at det siden 2004 har været et lovkrav, at virksomheder inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV.

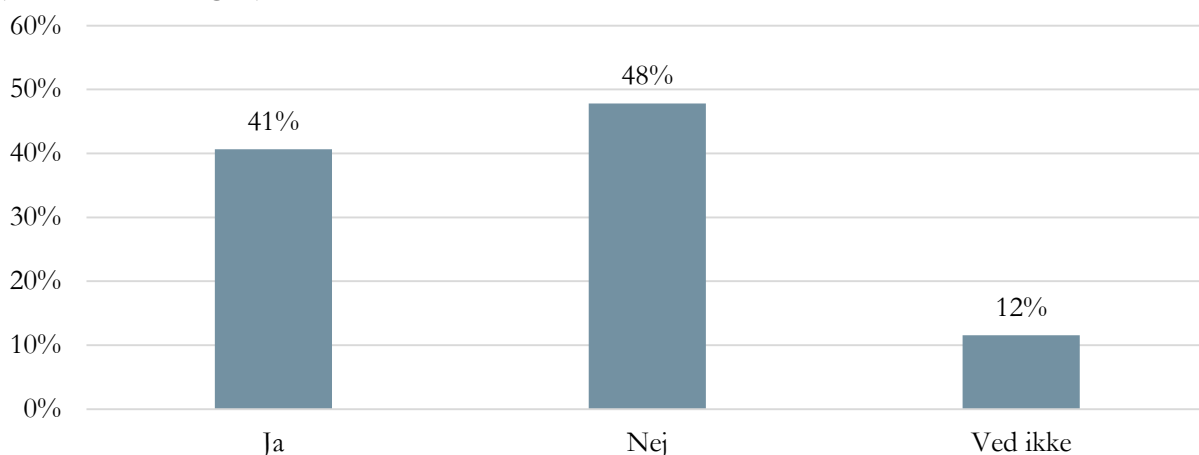
Af de arbejdspladser, der inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV, **har knap otte ud af 10 arbejdspladser en dialogorienteret tilgang til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV** (77 pct.), mens **to ud af fem arbejdspladser anvender spørgeskemaundersøgelse(r), tjeklister eller andre redskaber til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV** (42 pct.) (vægtet gennemsnit). De to tilgange kan også kombineres, hvilket hver fjerde af arbejdspladserne vælger at gøre (27 pct.) (vægtet gennemsnit).

Af de arbejdspladser, som anvender spørgeskemaundersøgelse(r), tjeklister eller andre redskaber til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV, **udarbejder halvdelen en sygefraværstatistik** (49 pct.), mens **lidt under halvdelen har udviklet eget materiale** (45 pct.) og/eller **anvender Arbejdstilsynets APV-tjeklister** (43 pct.) (vægtet gennemsnit).

2.1 UDBREDELSEN AF ARBEJDSPLADSERNES INDDRAGELSE AF INFORMATION OM SYGEFRAVÆR I ARBEJDSPLADSVURDERINGEN (APV)

Det har som nævnt ovenfor været et lovkrav siden arbejdsmiljøreformen i 2004, at virksomheder inddrager sygefravær i deres APV. Det er imidlertid ikke alle arbejdspladser, der rent faktisk overholder reglerne. Figur 2.1 herunder viser, at 41 pct. af de arbejdspladser, der har gennemført en APV, svarer ja på spørgsmålet om, hvorvidt de inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV (vægtet gennemsnit).

Figur 2.1: Andel arbejdspladser der inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



Kilde: Oxford Research 2015

n = 982

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Der er 12 pct. af arbejdspladserne, der svarer ”ved ikke” på spørgsmålet om, hvorvidt de inddrager sygefravær i APV. I en analyse af, hvem, der svarer ”ved ikke”, fremgår det, at der er en sammenhæng mellem, hvornår arbejdspladsen senest har gennemført APV, og i hvor høj grad de svarer ”ved ikke”. Jo længere tid siden arbejdspladsen har gennemført en APV, desto større chance er der for, at arbejdspladsen svarer ”ved ikke”. Sammenhængen er statistisk signifikant.

En nærmere analyse af data præsenteret i Tabel 2.1 herunder viser, at det primært er de små virksomheder (1-9 ansatte), som ikke lever op til kravet. Der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse og overholdelsen af reglerne.

Tabel 2.1: Andel arbejdspladser der inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen) fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke
1-9 ansatte	32 %	55 %	13 %
10-34 ansatte	49 %	41 %	9 %
35 ansatte eller derover	62 %	30 %	8 %

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 982, 1-9 ansatte: 301, 10-34 ansatte: 351, 35 eller flere ansatte: 330

Hvad der ligger bag, at knap halvdelen af arbejdspladserne i spørgeskemaundersøgelsen (vægtet data) ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV-regi, afdækkes nærmere kvantitativt

i afsnit 2.4. Hvorvidt der ligger en aktiv beslutning bag nogle arbejdspladsers manglende inddragelse er samtidig forsøgt undersøgt i arbejdspladsstudierne. Konklusionen er ikke entydig, hvilket nedenstående citater fra to arbejdspladser, der ikke inddrager information om sygefravær i APV-regi, illustrerer:

Ja, man kan godt sige, at det er en aktiv beslutning ikke at inddrage sygefravær i vores APV-arbejde. Så længe sygefravær ikke fylder meget på arbejdspladsen, er der ikke behov for at inddrage information om sygefravær i APV'en eller at undersøge, om der er forhold i arbejdsmiljøet, som har ført eller fører til sygefravær.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

Vi vil ikke få noget ud af at arbejde med at inddrage sygefravær i APV. Dels fordi vi ikke konkret må spørge ind til, hvad medarbejderen fejler og dels det nuværende arbejdsklima i virksomheden, der ikke er godt. Man kan slippe af sted med mere på en arbejdsplads med et godt arbejdsklima såsom at spørge ind til hvad medarbejderen fejler. Vi mangler desuden sygefraværstatistik for at kunne inddrage information om sygefravær i APV.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

Medarbejderrepræsentanten i første citat nævner lavt sygefravær på arbejdspladsen som grunden til, at de mere eller mindre aktivt har besluttet ikke at inddrage information om deres sygefravær – eller mangel på samme – i APV'en, hvilket bakkes op af lederrepræsentanten fra samme arbejdsplads.

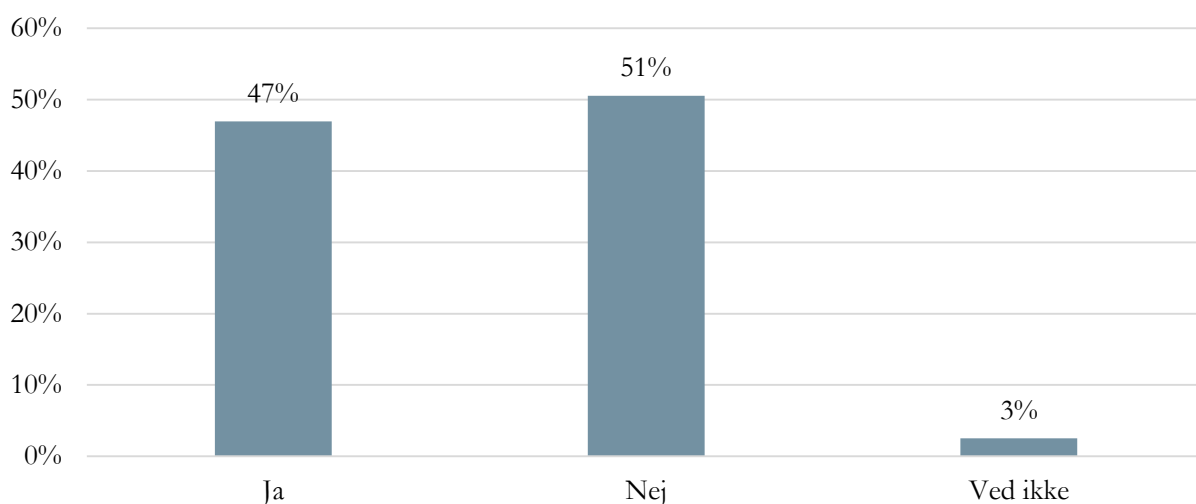
Lederen i det andet af de ovenstående citater peger ikke på en entydigt aktiv beslutning på arbejdspladsen om, hvorfor de ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV-regi, men nærmere en række barrierer herfor, bl.a. fordi deres HR-afdeling ikke har udarbejdet en sygefraværstatistik. I afsnit 2.4 ses bl.a. nærmere på resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen om, hvorfor virksomheder ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV.

En sygefraværstatistik og en sygefraværspolitik er tiltag, der kan skabe grundlag for at nedbringe arbejdspladsens sygefravær, og som må betragtes som vigtige bidrag til arbejdet med at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV'en. I det følgende afsnit præsenteres resultaterne for, hvor mange arbejdspladser i spørgeskemaundersøgelsen der har udarbejdet hhv. en sygefraværstatistik og en sygefraværspolitik.

2.2 VIRKSOMHEDERNES TILTAG I FORHOLD TIL AT NEDBRINGE ARBEJDSPLADSENS SYGEFRAVÆR

Virksomhederne arbejder på forskellig vis med at nedbringe sygefraværet. APV er ét redskab til at nedbringe sygefraværet, men flere virksomheder anvender også andre redskaber. Figur 2.2 viser, at 47 pct. af arbejdspladserne måler deres sygefravær i en sygefraværstatistik (vægtet data). APV, sygefraværstatistik og -politik kan ses som tre selvstændige arenaer for nedbringelse af sygefravær. De kan dog samtidig understøtte hinanden, og dermed kan sygefraværspolitik og sygefraværstatistik have betydning for, hvordan sygefravær inddrages i APV-arbejdet. Derfor er netop disse redskaber inddraget selvstændigt i den følgende analyse.

Figur 2.2: Andel arbejdspladser der måler deres sygefravær i form af en sygefraværstatistik



Kilde: Oxford Research 2015

n = 1.029

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

I Tabel 2.2 nedenfor kan det aflæses, at det blandt de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover) er hele 84 pct., der fører en eller anden form for sygefraværstatistik. Blandt de mellemstore (10-34 ansatte) er det cirka to ud af tre (67 pct.), mens det blandt de små arbejdspladser (1-9 ansatte) kun er hver tredje, der måler sygefraværet (33 pct.) (ikke-vægtet data). Forskellene er statistisk signifikante.

Tabel 2.2: Andel arbejdspladser der måler deres sygefravær i form af en sygefraværstatistik fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke
1-9 ansatte	33 %	65 %	1 %
10-34 ansatte	67 %	28 %	5 %
35 ansatte eller derover	84 %	13 %	2 %

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 1029, 1-9 ansatte: 335, 10-34 ansatte: 360, 35 eller flere ansatte: 334

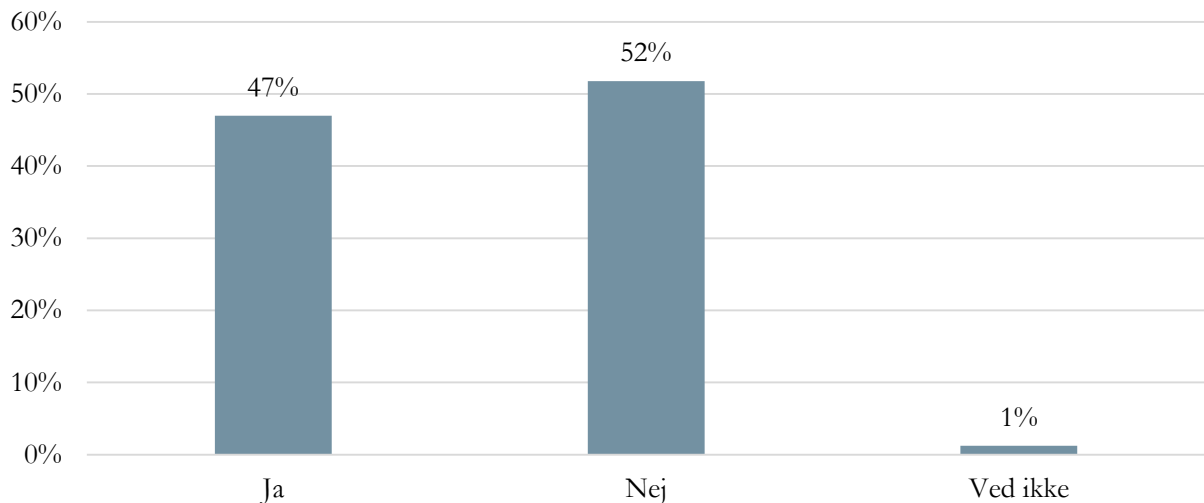
I de gennemførte arbejdspladsstudier fremgår det, at der også er forskelle i den måde, sygefraværstatistikken anvendes på. Der er flere eksempler på, at en række af de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) og de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover) arbejder mere systematisk med nedbringelse af sygefraværet. Det kommer blandt andet til udtryk i flere skriftlige procedurer og strategiske initiativer til nedbringelse af sygefraværet såsom manualer til, hvordan man løfter korrekt, god hygiejne, procedurer og kurser i håndtering af diverse situationer, som har vist sig at føre til sygefravær. Men flere anvender også sygefraværstatistik til at finde mønstre i årsager til medarbejdernes sygefravær.

Vi arbejder på at nedbringe sygefravær blandt dem, som har mønstre i deres sygedage. Det er fint, at folk er syge, men vi forsøger at finde logiske forklaringer på, hvorfor folk er syge, hvis der er mønstre.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

I Figur 2.3 nedenfor fremgår det, at lidt under halvdelen af arbejdspladserne har en sygefraværspolitik (47 pct.).

Figur 2.3: Andel arbejdspladser der har en sygefraværspolitik



Kilde: Oxford Research 2015

n = 1.029

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

På samme måde som med sygefraværstatistik har størstedelen af de store arbejdspladser (35 eller flere ansatte) en sygefraværspolitik (77 pct.), mens kun omkring hver tredje af de små arbejdspladser (1-9 ansatte) har en sygefraværspolitik (36 pct.) (ikke-vægtet data). Forskellene på størrelsesgrupper kan aflæses nedenfor i Tabel 2.3. Forskellene mellem størrelsesgrupper er statistisk signifikante.

Tabel 2.3: Andel arbejdspladser der har en sygefraværspolitik fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke
1-9 ansatte	36 %	63 %	1 %
10-34 ansatte	61 %	38 %	1 %
35 ansatte eller derover	77 %	22 %	1 %

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 1.029, 1-9 ansatte: 335, 10-34 ansatte: 360, 35 eller flere ansatte: 334

En nærmere analyse af arbejdspladserne i spørgeskemaundersøgelsen viser, at 73 pct. af de virksomheder, der fører en sygefraværstatistik, også har en sygefraværspolitik. Det svarer til, at der samlet set er 45 pct. af arbejdspladserne i hele populationen, der både har en sygefraværspolitik og -statistik. Der er altså et sammenfald mellem det at føre statistik over sygefraværet og det at have en politik omkring sygefraværet.

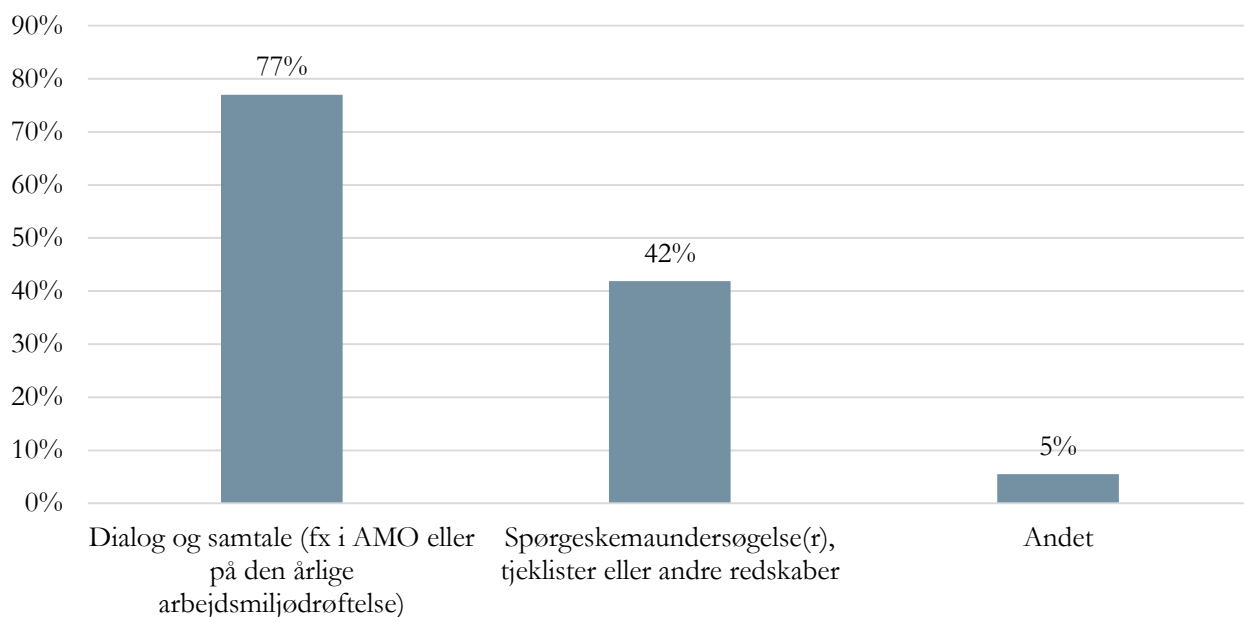
Sygefraværstatistik og sygefraværspolitik er som nævnt blot nogle af flere tiltag i arbejdet med at nedbringe sygefravær på arbejdspladsen. I det følgende afsnit analyseres arbejdspladsernes tilgange til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV, dvs. hvilke tilgange og metoder de arbejdspladser, som arbejder med sygefravær i APV-regi, anvender.

2.3 ARBEJDSPLADSERNES TILGANG TIL AT INDDRAGE SYGEFRAVÆR I DERES APV

Virksomhedernes APV skal indeholde en selvstændig vurdering af, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan påvirke sygefraværet blandt medarbejderne. Hvordan denne vurdering foretages, står virksomhederne og dermed arbejdspladserne frit for. Helt grundlæggende ser Oxford Research to tilgange til at inddrage sygefravær i APV-arbejdet. Det kan enten ske skriftligt gennem en spørgeskemaundersøgelse med medarbejderne, tjeklister og/eller andre redskaber, eller det kan ske gennem dialog og samtale. De to tilgange kan også kombineres, hvilket omkring hver fjerde af arbejdspladserne vælger at gøre (27 pct.).

Figur 2.4 nedenfor illustrerer, at 77 pct. af arbejdspladserne anvender en dialogorienteret tilgang til at inddrage sygefraværet i APV, mens 42 pct. af arbejdspladserne anvender spørgeskemaundersøgelser, tjeklister eller andre redskaber (vægtet data). Blandt de 5 pct., der angiver, at de bruger en anden tilgang, nævner respondenterne blandt andet statistikker, inddragelse af eksterne konsulenter, og en enkelt angiver, at det sker igennem en meditationsproces.

Figur 2.4: Tilgange/metoder som arbejdspladserne anvender til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



Kilde: Oxford Research 2015

n = 473

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Arbejdspladsstudierne viser også, at størstedelen af arbejdspladserne har en dialogorienteret tilgang til APV-arbejdet og til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV-regi, hvilket illustreres af følgende citat:

Det er primært mig som arbejdsmiljørepræsentant og vores leder, der står for at gennemføre APV, men de større arbejdsmiljøudfordringer tages op på personalemøder for at få en god snak med kollegaerne. Det sikrer, at tiltag gennemføres i praksis og at alle tager ejerskab – også til APV'en. Så vi arbejder primært dialogorienteret, men vi har også skriftlige procedurer for fx tunge løft (...) En gang imellem drøfter vi, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan føre til sygefravær på personalemøder. Men vi har ikke meget sygefravær.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 10-34 ansatte)

Tabel 2.4 nedenfor viser, at fire ud af fem af de små arbejdspladser (1-9 ansatte), der inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV, har en dialogorienteret tilgang (82 pct.), mens tre ud af ti har en mere skriftlig tilgang til inddragelse af information om arbejdspladsens sygefravær i APV – enten i form af en spørgeskemaundersøgelse, tjeklister eller andre redskaber (32 pct.). For de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) er det knap halvdelen (47 pct.), mens det er tre ud af fem af de

store arbejdspladser (35 ansatte eller derover), der har en skriftlig tilgang til inddragelse af arbejdspladsens sygefravær i APV (60 pct.) (ikke-vægtet data). Der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse og brugen af spørgeskemaer, tjeklister eller andre redskaber.

Tabel 2.4: Tilgange/metoder som arbejdspladserne anvender til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen) fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Antal ansatte	Dialog og samtale (fx i AMO eller på den årlige arbejdsmiljødrøftelse)	Spørgeskemaundersøgelse(r), tjeklister eller andre redskaber	Andet
1-9 ansatte	82 %	32 %	4 %
10-34 ansatte	73 %	47 %	10 %
35 ansatte eller derover	71 %	60 %	7 %

Kilde: Oxford Research 2015

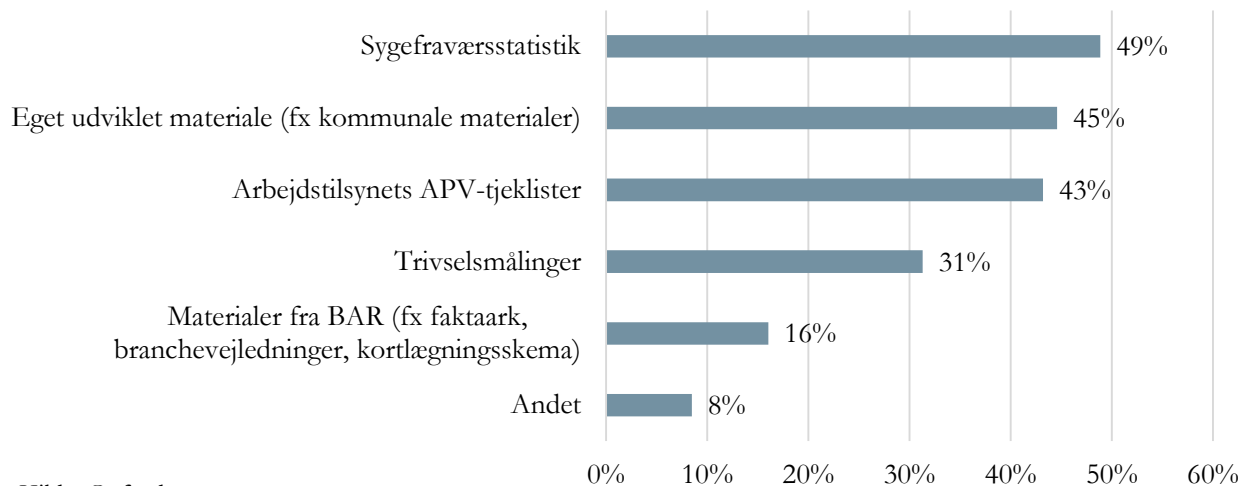
Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 473, 1-9 ansatte: 95, 10-34 ansatte: 173, 35 eller flere ansatte: 205

De arbejdspladser, der angiver, at de anvender spørgeskemaer, tjeklister eller andre redskaber, er blevet bedt om at angive, hvilke redskaber de anvender. Af Figur 2.5 nedenfor fremgår det, at knap halvdelen af arbejdspladserne anvender deres sygefraværstatistik til at inddrage sygefraværet i deres APV. 45 pct. af arbejdspladserne anvender materiale, de selv, eller den koncern de er en del af, har udviklet. Der er næsten ligeså mange, svarende til 43 pct., der anvender Arbejdstilsynets materialer. Det betyder, at Arbejdstilsynets materialer anvendes på omtrent hver tiende arbejdsplads i undersøgelsen. Endelig anvender en del arbejdspladser trivselsmålinger.

Det er også værd at bemærke, at kun 8 pct. af arbejdspladserne angiver ”andet”, hvilket vil sige, at redskaberne nævnt i Figur 2.5 giver et godt billede af, hvordan arbejdspladserne arbejder med inddragelse af sygefravær i APV. De respondenter, der placerer sig i ”anden” kategorien, angiver endvidere bl.a. statistikker og spørgeskemaer, som i realiteten burde have været indplaceret i andre kategorier.

Figur 2.5: Redskaber som arbejdspladserne anvender til at inddrage information om sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



Kilde: Oxford Research 2015

n = 233

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

I Figur 2.5 herunder ses der nærmere på forholdet mellem arbejdspladsstørrelse, og hvilke redskaber arbejdspladserne anvender blandt dem, der angiver, at de gør brug af spørgeskemaer, tjeklister eller andre redskaber.

Det fremgår af tabellen, at de små arbejdspladser (1-9 ansatte) oftest anvender arbejdstilsynets APV-tjeklister (50 pct.), at flest mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) anvender sygefraværstatistik (53 pct.), eget udviklet materiale (51 pct.) og arbejdstilsynets APV-tjeklister (48 pct.), og at flest af de store arbejdspladser (35 eller flere ansatte) benytter sygefraværstatistik (63 pct.), eget udviklet materiale (56 pct.) og trivselsmålinger (50 pct.). Forskellene størrelsesgrupperne imellem er statistisk signifikante for alt andet end "Andet"-kategorien.

Tabel 2.5: Redskaber som arbejdspladserne anvender til at inddrage information om sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen) fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Redskab / Antal ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 ansatte eller derover
Sygefraværstatistik	33%	53%	63%
Eget udviklet materiale (fx kommunale materialer)	23%	51%	56%
Arbejdstilsynets APV-tjeklister	50%	48%	33%
Trivselsmålinger	17%	32%	50%
Materialer fra BAR (fx faktaark, branchevejledninger, kortlægnings-skema)	0%	36%	15%
Andet	3%	6%	14%

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 233, 1-9 ansatte: 30, 10-34 ansatte: 81, 35 eller flere ansatte: 122

I arbejdspladsstudierne er det også undersøgt, hvilke redskaber arbejdspladserne anvender til at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV. Her er det også billedet, at flere af de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) og de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover), der inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV-regi ved hjælp af redskaber, udarbejder detaljeret sygefraværstatistik, der giver overblik over sygefraværets udvikling over tid, på forskellige lokaliseringer/afdelinger og på forskellige medarbejdergrupper, eller eget udviklet materiale, der typisk er med inspiration fra fx Arbejdstilsynets materialer.

Som nævnt i afsnit 2.2 lever under halvdelen af de danske arbejdspladser efter eget udsagn op til reglerne om at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i deres APV. I det følgende analyseres årsagerne til, at nogle arbejdspladser ikke inddrager sygefravær i deres APV-arbejde.

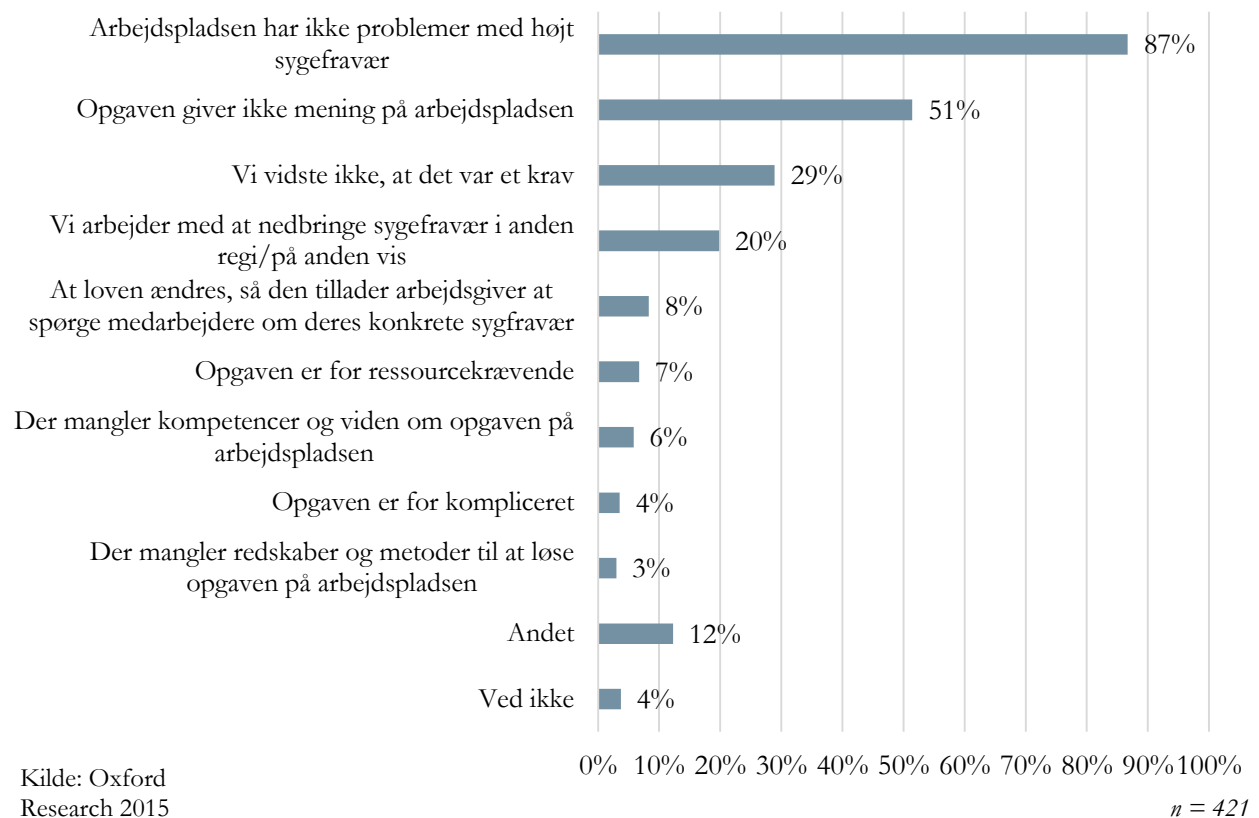
2.4 VIRKSOMHEDER DER IKKE INDDRAGER INFORMATION OM SYGEFRAVÆR I APV

Figur 2.6 nedenfor viser, at den altovervejende årsag til ikke at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV er, at arbejdspladsen ikke oplever problemer med højt sygefravær. Hele 87 pct. af de arbejdspladser, der ikke lever op til kravet, angiver dette som en af årsagerne. Dette lægger fint i tråd med, at 51 pct. af arbejdspladserne angiver, at det ikke giver mening for dem (vægtet data).

Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at få arbejdspladser, 8 pct., fravælger opgaven, fordi den er for ressourcekrævende. Der er samtidig en mindre andel af arbejdspladserne, der oplever, at de ikke har

den fornødne viden eller de nødvendige redskaber og metoder til at kunne løse opgaven. Dette drejer sig om henholdsvis 6 pct. og 3 pct. af arbejdspladserne. Der er et sammenfald mellem at mangle redskaber og metoder og ikke have de nødvendige kompetencer og viden. 69 pct. af de arbejdspladser, der oplever at mangle redskaber og metoder, oplever således også, at de mangler kompetencer og viden om opgaven med at inddrage sygefravær i APV (vægtet data).

Figur 2.6: Årsager til at arbejdspladser ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



I Tabel 2.6 nedenfor analyseres det, om der er sammenhænge mellem arbejdspladsens størrelse og årsagerne til, at arbejdspladserne ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV. Det er et bemærkelsesværdigt resultat, at ni ud af ti af de små arbejdspladser (1-9 ansatte) angiver, at arbejdspladsen ikke har problemer med højt sygefravær som årsag (90 pct.), mens det er knap otte ud af ti af hhv. de mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) og de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover), der angiver, at arbejdspladsen ikke har problemer med højt sygefravær som årsag (77 pct.) (ikke-vægtet data). Denne forskel er statistisk signifikant.

Herudover angiver de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover) og mellemstore arbejdspladser (10-34 ansatte) i højere grad end de små (1-9 ansatte), at de arbejder med at nedbringe sygefravær i anden regi. Denne forskel er også statistisk signifikant. Der er ikke statistisk signifikante forskelle mellem størrelsesgrupperne på de øvrige svarmuligheder.

Tabel 2.6: Årsager til at arbejdspladser ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen) fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Årsag/ Antal ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 ansatte eller derover
Arbejdspladsen har ikke problemer med højt sygefravær	90%	77%	77%
Opgaven giver ikke mening på arbejdspladsen	54%	44%	34%
Vi vidste ikke, at det var et krav	29%	36%	24%
Vi arbejder med at nedbringe sygefravær i anden regi/på anden vis	15%	26%	40%
Fordi loven om sygefravær ikke tillader arbejdsgiver at spørge ind til medarbejderens konkrete sygefravær	9%	9%	10%
Opgaven er for ressourcekrævende	5%	10%	4%
Der mangler kompetencer og viden om opgaven på arbejdspladsen	4%	9%	8%
Opgaven er for kompliceret	2%	5%	2%
Der mangler redskaber og metoder til at løse opgaven på arbejdspladsen	2%	6%	4%
Ved ikke	3%	3%	8%
Andet	15%	7%	11%

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 421, 1-9 ansatte: 168, 10-34 ansatte: 149, 35 eller flere ansatte: 104

Der er i de kvantitative analyser også fundet mindre forskelle i besvarelserne fra henholdsvis ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Der er en lille, men dog statistisk signifikant forskel mellem de to grupper ift. svarkategorien ”opgaven er for ressourcekrævende”. 8 pct. af ledelsesrepræsentanterne angiver det som en årsag, mens kun 3 pct. af medarbejderrepræsentanterne angiver det som en årsag.

På samme måde er der en forskel mellem de to gruppers svar på svarkategorien ”opgaven giver ikke mening på arbejdspladsen”. 52 pct. af ledelsesrepræsentanter angiver det som en årsag, mens 34 pct. af medarbejderrepræsentanterne angiver det som en årsag.

I de arbejdspladsstudier, der udgør en del af undersøgelsens datagrundlag, er det ligeledes undersøgt, hvorfor nogle arbejdspladser, vælger ikke at inddrage sygefraværet i APV. Der er to gennemgående argumenter, der underbygger fundene i det kvantitative data. For det første oplever mange virksomheder ikke et problem med sygefravær, der giver dem anledning til at tage det op i forbindelse med APV.

Vi arbejder ikke konkret med det. Det er meget enkelt, for vi oplever ikke problemer med sygefravær. Det er meget sjældent, at vi har nogen syge.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med under 10 ansatte)

For det andet nævner repræsentanter i arbejdspladsstudier på arbejdspladser i alle tre størrelsesgrupper, særligt de små (1-9 ansatte), at de arbejder med at nedbringe sygefravær og risikofaktorer i arbejdsmiljøet på dag til dag basis. Hvis de registrerer risici i arbejdsmiljøet tager de problemstillingen op med det samme. Arbejdspladserne venter ikke på, at der gennemføres en APV med at tage stilling til arbejdsmiljøet og sygefraværet. Dette hænger ifølge flere (såvel de interviewede branchearbejdsmiljøråd som arbejdspladser) sammen med, at sygefravær på små arbejdspladser ofte har store og umiddelbare konsekvenser for arbejdspladsen og de øvrige medarbejdere. Problemer tages derfor op, så snart de opstår.

Sygefraværet er så lant, så der arbejdes ikke aktiv på at nedbringe. Fokus er mere på, at der ikke skal være årsager i arbejdet, der kan føre til at det stiger. Vi arbejder med arbejdsmiljøet på dag til dag basis. Vi vurderer jo hele tiden, om der er forhold, der kan føre til ulykker.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 10-34 ansatte)

Når der kun er 4-5 medarbejdere på en arbejdsplads, så er sygefravær jo et kæmpe problem. Derfor forholder de sig til det hurtigt. Hver dag bliver sygefraværet jo til virkelighed for de tilbageværende medarbejdere, som mangler en kollega til at løfte den fælles arbejdsbyrde.

(Repræsentant fra BAR)

Citaterne ovenfor viser, at arbejdspladserne arbejder forebyggende med at nedbringe sygefravær. De to citater viser samtidig, at både sygefravær hos en medarbejder såvel som en analyse af arbejdsmiljøforholdene kan være den udløsende faktor for at gøre en indsats rettet mod arbejdsmiljøet. Dette udfoldes videre i afsnit 2.5.

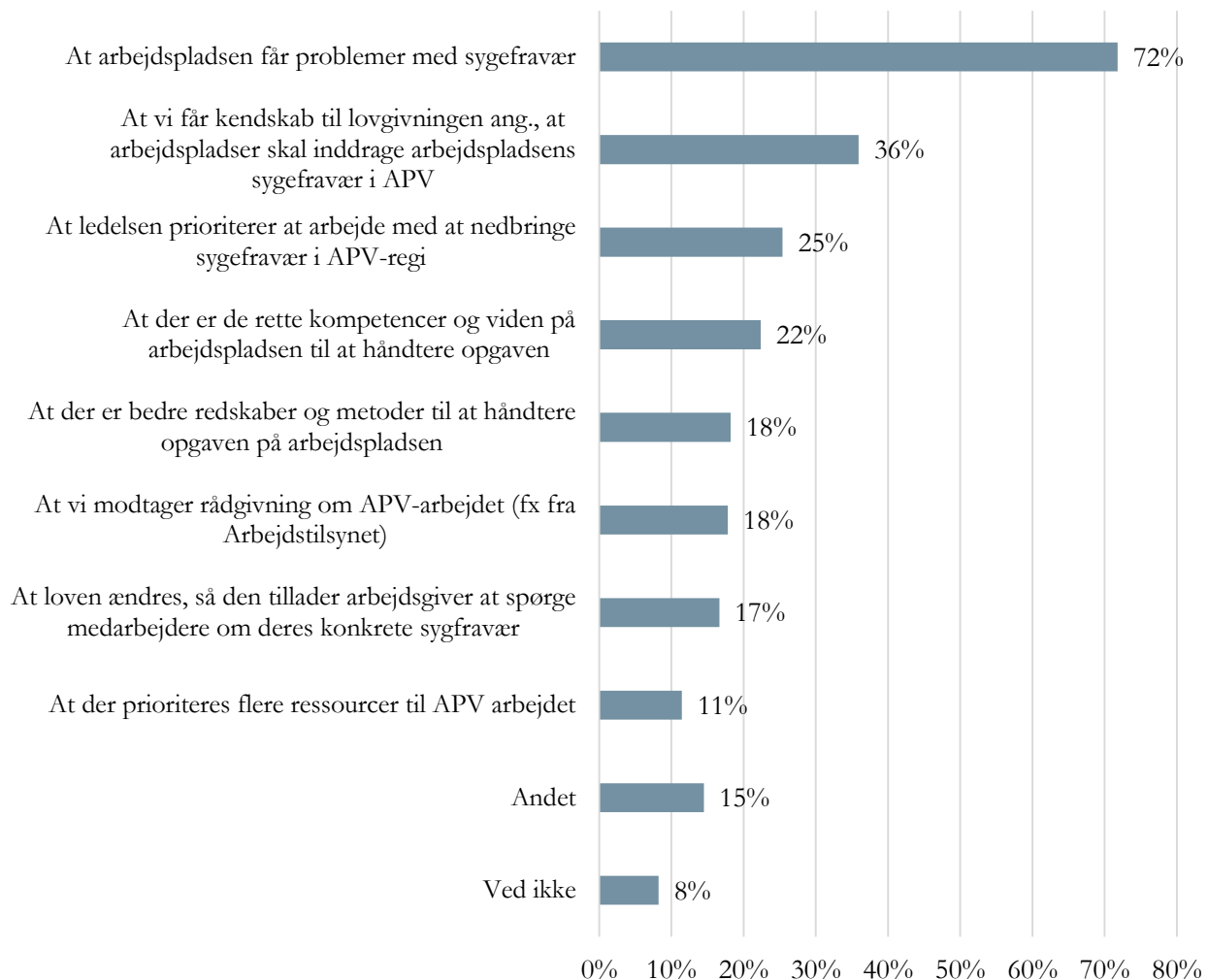
I undersøgelsen er det også afdækket, hvad der skal til for at få flere arbejdspladser til at inddrage sygefravær i deres arbejdspladsvurdering. På baggrund af resultaterne i Figur 2.6 ovenfor er det ikke overraskende, at den væsentligste driver for at få arbejdspladserne til at arbejde med sygefravær er,

hvis de oplever problemer med sygefravær på arbejdspladsen. Figur 2.7 herunder viser endvidere, at 76 pct. af arbejdspladserne angiver dette som en af de faktorer, der kan få dem til at inddrage sygefravær i APV-arbejdet (vægtet data).

Den næsthøjest faktorer, hvad der skal til for, at flere arbejdspladser vil inddrage sygefravær i deres APV-arbejde, er, at flere arbejdspladser får kendskab til reglerne. Lidt mere end hver tredje arbejdsplads angiver, at bedre kendskab til reglerne vil få dem til fremover at inddrage sygefraværet i deres APV-arbejde (36 pct.).

Mellem hver fjerde og hver sjette arbejdsplads, der ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV, angiver, at bedre kompetencer, flere redskaber og rådgivning fra fx arbejdstilsynet kan få dem til at leve op til kravet fremover.

Figur 2.7: Hvad der skal til for at arbejdspladser fremover vil inddrage information om eget sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



Kilde: Oxford Research 2015

n = 421

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Der er i de kvantitative analyser også fundet mindre forskelle i besvarelserne fra henholdsvis ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Der er en lille, men dog statistisk signifikant forskel mellem de to grupper ift. svarkategorien ”at der prioriteres flere ressourcer til APV-arbejdet”. 10 pct. af ledelsesrepræsentanter angiver det som en årsag, mens 19 pct. af medarbejderrepræsentanterne angiver det som en årsag.

På samme måde er der en forskel mellem de to grupperes svar på svarkategorien ”at loven ændres, så den tillader arbejdsgiver at spørge medarbejdere om deres konkrete sygefravær”. 20 pct. af ledelsesrepræsentanterne angiver det som en årsag, mens 12 pct. af medarbejderrepræsentanterne angiver det som en årsag.

Figur 2.7 viser desuden, at der er 17 pct., som angiver, at en lovændring, der gør det muligt at spørge ind til den enkelte medarbejders sygefravær, ville gøre det lettere at inddrage sygefraværet fremover. Netop denne problemstilling blev fremhævet i et interview med et af Branchearbejdsmiljørådene og et enkelt af de gennemførte arbejdspladsstudier.

Kravet er problematisk, fordi sygefraværsarbejdet inddrages i et regi, hvor det ikke kan blive konkret dvs. i APV'en. Sygefraværsløven forhindrer, at arbejdet kan konkretiseres.

(Repræsentant fra BAR)

Det er et problem, at vi ikke må spørge til, hvad medarbejderne fejler. Derfor er det svært at vurdere om problemet [sygefravær] ligger i arbejdsmiljøet. Det er en svær balancegang, hvorfor sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og sygefravær ikke bliver prioriteret ret højt. Vi er i tvivl om vi overtræder lovgivningen.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

Tabel 2.7 viser forholdet mellem arbejdspladsstørrelse (antal ansatte), og hvad der skal til for, at arbejdspladser fremover vil inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV (ikke-vægtet data). Det bemærkes, at næstflest af de store arbejdspladser (35 ansatte eller derover) - svarende til 43 pct. - angiver, at det er ledelsesprioritering at arbejde med at nedbringe sygefravær i APV-regi. Forskellen mellem svarene for de store, mellemstore og små arbejdspladser er statistisk signifikant på dette spørgsmål. Der er ikke andre statistisk signifikante forskelle på de øvrige spørgsmål.

Tabel 2.7: Hvad der skal til for, at arbejdspladser fremover vil inddrage information om eget sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen) fordelt på arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Tiltag / Antal ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 ansatte eller derover
At arbejdspladsen får problemer med sygefravær	74%	68%	64%
At vi får kendskab til lovgivningen ang., at arbejdspladser skal inddrage arbejdspladsens sygefravær i APV	36%	39%	40%
At ledelsen prioriterer at arbejde med at nedbringe sygefravær i APV-regi	22%	31%	43%
At der er de rette kompetencer og viden på arbejdspladsen til at håndtere opgaven	22%	20%	27%
At der er bedre redskaber og metoder til at håndtere opgaven på arbejdspladsen	16%	18%	16%
At vi modtager rådgivning om APV-arbejdet (fx fra Arbejdstilsynet)	16%	21%	19%
At loven ændres, så den tillader arbejdsgiver at spørge medarbejdere om deres konkrete sygefravær	15%	19%	19%
At der prioriteres flere ressourcer til APV arbejdet	9%	17%	13%
Andet	14%	14%	12%
Ved ikke	8%	8%	9%

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

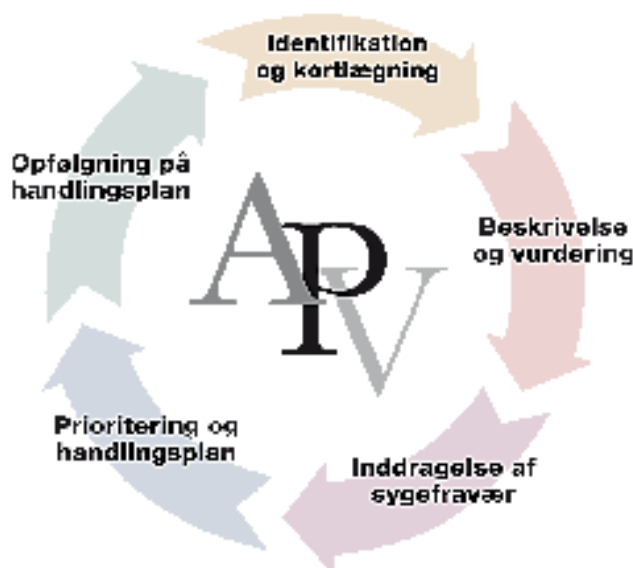
n = total: 421, 1-9 ansatte: 168, 10-34 ansatte: 149, 35 eller flere ansatte: 104

I det følgende afsnit ses der nærmere på arbejdspladsernes udgangspunkt for at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV. Er baggrunden problemer med sygefravær forårsaget af identificerede arbejdsmiljøproblemer, eller er det APV'en og kravet om at tage stilling til forholdet mellem sygefravær og arbejdsmiljø, der er udgangspunktet? Analysen i det følgende bygger alene på arbejdspladsstudierne.

2.5 UDGANGSPUNKTET FOR INDDRAGELSE AF SYGEFRAVÆR

Ifølge Arbejdstilsynets vejledning om arbejdspladsvurdering¹⁴ indeholder APV'en fem faser. De fem faser påvirker ifølge Arbejdstilsynet hinanden i en cirkulær virkekæde. Virkekæden er præsenteret i nedenstående figur, gengivet fra Arbejdstilsynets hjemmeside.

Figur 2.8: Virkekæden for APV-arbejdet¹⁵



Virkekæden ligger umiddelbart op til, at sygefravær inddrages i APV-processen efter den indledende identifikation og kortlægning samt beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljø. Inddragelsen af sygefraværet skal sammen med de øvrige to led danne grundlag for en prioritering af arbejdsmiljøarbejdet, som effektueres i en handlingsplan.

Arbejdspladsstudierne viser, at virkekæden nogle steder er retvisende for, hvordan mange af arbejdspladserne, der inddrager information om deres eget sygefravær i APV, rent faktisk går til arbejdet med at nedbringe sygefravær i APV-regi. Der er dog også tilfælde på tværs af arbejdspladsstørrelse, hvor virkekæden ikke udløses af første led; identifikation og kortlægning, men i stedet i inddragelsen af sygefravær. Det er meget sigende, at mange arbejdspladser ikke inddrager en vurdering af arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet, hvis ikke de oplever problemer med højt sygefravær. Dette fund, der kan konstateres kvantitativt i Figur 2.6 og Figur 2.7 i foregående afsnit, kan genfindes i undersøgelsens kvalitative materiale.

¹⁴ <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-1-1-arbejdspladsvurdering.aspx>

¹⁵ <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-1-1-arbejdspladsvurdering.aspx>

Her påpeger flere af arbejdspladserne, at sygefraværet primært er noget, man arbejder med, hvis der er konstateret et højt sygefravær. Det kan enten være igennem en sygefraværstatistik eller på de små arbejdspladser, ved at det bemærkes, at en eller flere medarbejdere har et stort fravær.

Vi har ikke meget sygefravær, så der har ikke været behov for, at kortlægge sygefraværet. Men hvis vi fik problemer med sygefravær ville vi nok arbejde med at nedbringe sygefraværet.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

Det peger altså på, at udgangspunktet for at inddrage sygefravær i APV ikke er ud fra en identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet, men ud fra det aktuelle sygefravær på arbejdspladsen. Arbejdspladserne springer på den måde ind i APV-virkekæden i tredje led og laver analysen den anden vej. Det vil sige: *Hvordan kan det konstaterede sygefravær forklares ud fra arbejdspladsens arbejdsmiljø?*

Denne analyse ligger i tråd med andre undersøgelser på arbejdsmiljøområdet, der konkluderer, at der kan være forskellige årsager til at igangsætte en arbejdsmiljøindsats. Den udløsende faktor kan fx også være konkrete arbejdsmiljøproblemer.¹⁶

En anden relevant observation er, at mange arbejdspladser, som løbende arbejder med at mindske gener i arbejdsmiljøet, der kan føre til sygefravær, har procedurer for, hvordan medarbejdere skal og bør gebærde sig for at undgå sygdom og ulykker, og i det hele taget arbejder med at nedbringe sygefravær på arbejdspladsen. Arbejdspladserne søger generelt at løse problemer i arbejdsmiljøet, når de opstår og venter ikke til, der skal gennemføres APV, som kan bidrage til at identificere arbejdsforhold, der er til gene for medarbejderne. Det gælder både de arbejdspladser, der ikke inddrager information om deres sygefravær i APV og dem, der gør, hvilket illustreres af følgende citater:

Vi har begrænset med sygefravær på arbejdspladsen og vi er meget tæt på de ansatte i organisationen, så vi har nemmere ved at løse udfordringer løbende.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

Ja, vi har undersøgt og undersøger om der er forhold i arbejdsmiljøet, der fører til sygefravær. Det gør de minimum én gang om året. Fx registrer vi trusler mhp. at forebygge sygefravær. Vi indberetter alt – stort som småt. Vi har løbende samtaler med medarbejdere, når vi bliver opmærksomme på en udfordring eller en medarbejder, der er påvirket af en hændelse.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 10-34 ansatte)

¹⁶ Evaluerings af forebyggelsesfondens projekter, Oxford Research m.fl. 2013

3. Virksomhedernes oplevelse af kravet om sygefravær i APV

I det foregående kapitel er det behandlet, hvorvidt og hvordan virksomhederne inddrager information om sygefraværet i APV'en, mens dette afsnit fokuserer på, hvordan virksomhederne oplever denne opgave. Udgangspunktet for nærværende undersøgelse er ifølge opgavebeskrivelsen netop en bekymring for, at virksomhederne oplever kravet om at inddrage sygefraværet i APV-arbejdet som 'ressourcetekrævende merarbejde'.

I dette afsnit svares på følgende spørgsmål:

Hvordan oplever virksomhederne denne opgave, ser de fordele/ulemper ved opgaven? Herunder skal det afdækkes, om virksomhederne oplever, at det hjælper at inddrage sygefravær i APV i forhold til at identificere sammenhænge mellem sygefravær og arbejdsmiljøproblemer på virksomheden. Og/eller kan virksomhederne vurdere, om der er en sammenhæng mellem sygefravær og faktorer i arbejdsmiljøet?

Med udgangspunkt i de kvantitative data og arbejdspladsstudierne er den overordnede konklusion, **at det store flertal af arbejdspladserne ikke oplever inddragelsen af sygefraværet som problematisk** og generelt vurderer at have tilstrækkelig viden om, hvilke forhold på arbejdspladsen der kan hænge sammen med sygefravær.

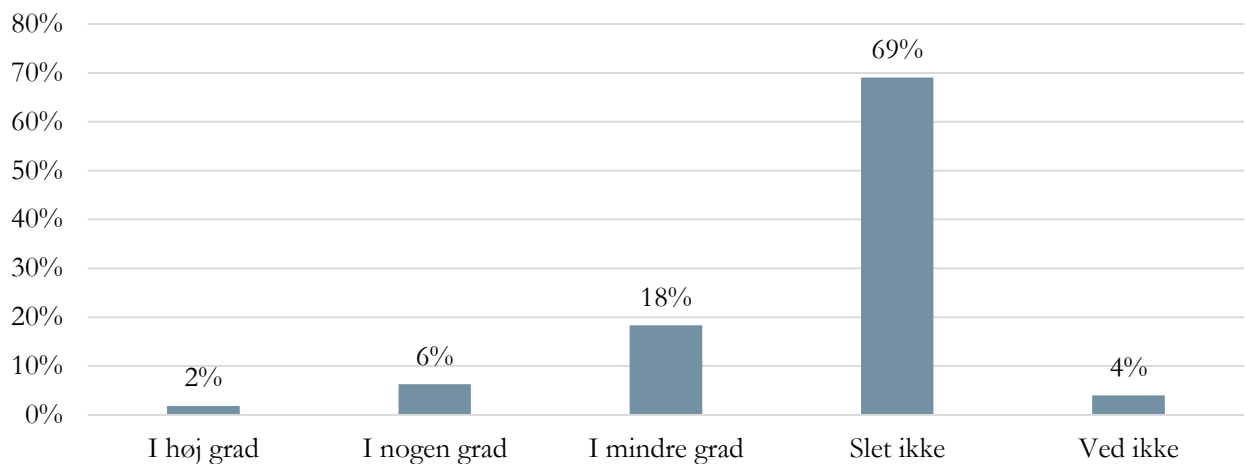
I de tilfælde, hvor sygefraværet ikke inddrages i APV, skyldes det sjældent, at det opleves som en problematisk opgave, men nærmere fordi arbejdspladserne fokuserer på sygefraværet på andre måder og derfor ikke vurderer, at inddragelse via APV'en hver tredje år bidrager væsentligt.

En yderligere konklusion, særligt på baggrund arbejdspladsstudierne, er, at APV-arbejdet (med eller uden inddragelse af sygefravær) ikke alene kan sikre, at eventuelle sygefraværsproblematikker adresseres og, at arbejdspladserne arbejder på at identificere sammenhænge mellem sygefravær og faktorer i arbejdsmiljøet.

3.1 ER DET ET PROBLEM AT INDDRAGE SYGEFRAVÆR I APV?

Figur 3.1 herunder viser, at mere end to tredjedele af de arbejdspladser, der inddrager sygefravær i APV, slet ikke oplever opgaven som problematisk. Kun 8 pct. oplever det i høj grad eller i nogen grad, mens knap 20 pct. oplever, at det i mindre grad udgør et problem.

Figur 3.1: I hvor høj grad har I oplevet opgaven med at inddrage information om eget sygefravær i APV som problematisk?



Kilde: Oxford Research 2015

n = 385

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Arbejdspladsstudierne bekræfter dette billede, i og med at ingen af de medarbejdere eller ledere, der er interviewet, oplever, at det er et problem at inddrage sygefravær i APV. Dette forhold skyldes til dels, at en stor del af arbejdspladserne i arbejdspladsstudierne ikke oplever, at det er et særligt stort arbejde at inddrage sygefraværet i APV'en, da de ikke har særligt højt sygefravær. Men selv de arbejdspladser, som lægger en større indsats i at løse opgaven – og dermed bruger flere ressourcer på det – oplever det sjældent som problematisk. Flere af de arbejdspladser, der deltog i arbejdspladsstudierne havde allerede et eksplicit fokus på arbejdsmiljø, som en del af den daglige ledelse af virksomheden, og heri indgik også arbejdet med at forholde sig til, hvordan sygefravær og arbejdsmiljø hænger sammen. Arbejdet med sygefravær er således sjældent isoleret til tidspunktet omkring udarbejdelsen af APV.

Tabel 3.1 herunder viser, at virksomheder med 35 ansatte eller derover i lidt højere grad end de mellemstore (10-34 ansatte) og små virksomheder (1-9 ansatte) oplever inddragelsen af sygefravær i APV som problematisk. Forskellene er statistisk signifikante.

Tabel 3.1: I hvor høj grad har I oplevet opgaven med at inddrage information om eget sygefravær i APV som problematisk fordelt arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)?

Antal ansatte	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
1-9 ansatte	3 %	4 %	11 %	77 %	4 %
10-34 ansatte	1 %	5 %	24 %	68 %	2 %
35 ansatte eller derover	1 %	9 %	23 %	63 %	3 %

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

N = 473

Spørgeskemaundersøgelsen giver ikke svar på, hvorfor den forskel er til stede, men i arbejdspladsstudierne er der flere af de mindre arbejdspladser, der tilkendegiver, at opgaven er let at løse, fordi der ikke er krav om en arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen. Som en leder i en mindre virksomhed udtrykker det:

Jeg synes ikke det er besværligt [at inddrage sygefravær i APV], men det er også fordi vi ikke har et AMO-krav. Vi kan derfor tage det ind i vores drøftelser. Det kræver ikke noget set-up, for vi gør det bare.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads 1-9 ansatte).

Enkelte af de store arbejdspladser (med 35 eller flere ansatte) giver udtryk for, at der er nogle ressourcemæssige forhold at tage hensyn til i forhold til opgaven med at inddrage sygefravær i APV, forstået på den måde, at hvis der skulle gøres en større indsats for at løse opgaven, så vil det kræve en overvejelse om, hvordan de ressourcer skal findes. De omtalte arbejdspladser oplever imidlertid pt. ikke problemer med sygefravær, hvorfor det heller ikke er noget, der spiller en større rolle i arbejdet med APV.

De arbejdspladser i arbejdspladsstudierne, som ikke inddrager information om arbejdspladsens sygefravær i APV, gør det typisk ikke, fordi de ikke har problemer med sygefravær, og at de derved ikke synes, at opgaven giver mening for dem. Der er således ikke indfanget arbejdspladser, der oplever problemer med at inddrage sygefravær i APV-arbejdet, hvorfor vi ikke har kvalitative data til at uddybe årsagerne hertil. Enkelte arbejdspladser i arbejdspladsstudierne tilkendegiver, at de ønsker et større udbytte af deres APV- og arbejdsmiljøindsats, men vi har ikke interviewet hverken ledere eller medarbejdere i forbindelse med arbejdspladsstudierne, der kunne kaste lys over, hvilke problemer særligt de mellemstore og store arbejdspladser oplever i forbindelse med inddragelse af sygefravær i APV-arbejdet.

Krydses de ovenstående fordelinger for branche, ses der den samme tendens på alle brancher. Der er således ingen signifikante forskelle mellem branchernes svar, hvilket betyder, at der ud fra svarene ikke kan siges noget om sammenhænge mellem branchetilhørsforhold og oplevelsen af kravet om at inddrage sygefravær i APV.

3.2 KAN VIRKSOMHEDERNE IDENTIFICERE SAMMENHÆNGEN MELLEM SYGEFRAVÆR OG ARBEJDSMILJØPROBLEMER?

Undersøgelsen har endvidere haft fokus på, hvorvidt virksomhederne er i stand til at identificere sammenhænge mellem evt. arbejdsmiljøproblemer og sygefravær – og endvidere, om APV'en bidrager til at identificere denne eventuelle sammenhæng. Dette spørgsmål er et komplekst spørgsmål, som ikke er velegnet til afklaring via surveyen, hvorfor data er tilvejebragt kvalitativt via arbejdspladsstudierne.

Arbejdspladsstudierne viser, at arbejdspladserne overordnet har et godt kendskab til både de lokale og branchespecifikke risici og arbejdsmiljøproblemer, som kan medføre sygefravær. Arbejdspladser med siddestillende kontorarbejde er fx bevidste om siddestillinger, larm og lys, og produktionsvirksomheder imødekommer nedslidning ved gentagne bevægelser via rotation, ligesom akademiske arbejdspladser arbejder med at modvirke stress i forbindelse med diffuse arbejdsopgaver og work-life-balance.

Disse studier har naturligvis ikke givet indsigt i, hvorvidt og i hvilket omfang virksomhederne rent faktisk gennemfører tiltag med fokus på de områder, der kan have en sammenhæng med sygefravær, men de har givet et klart billede af, at virksomhederne generelt er i stand til at identificere disse sammenhænge, samt at de reflekterer over, hvordan der kan arbejdes med dem.

Ud over opmærksomhed på de lokale og branchespecifikke arbejdsmiljøproblemer, der kan føre til sygdom, har de fleste virksomheder også overvejelser om, hvad årsagen til evt. sygdom på deres arbejdsplads kan være forårsaget af. Altså – ikke kun hvad der leder til sygdom, men også, hvad sygdomsfraværet skyldes. Her er det et gennemgående billede, at de virksomheder, der har problemer med sygefravær, ofte er meget motiverede for at finde frem til årsagen, så de kan gøre noget ved det.

I identifikation af sammenhænge mellem sygefravær og arbejdsmiljø er der typisk to tilgange (eller en kombination af disse); enten undersøger virksomhederne årsagerne ad hoc i forbindelse med konkrete sygdomstilfælde eller også kortlægges det fx via fraværstatistikker. Det er typisk de store og mellemstore virksomheder, der benytter sig af sygefraværstatistikker, mens de mindre virksomheder ofte oplever, at de har et godt overblik over årsagerne til fraværet. Som en medarbejder i en virksomhed med to ansatte udtrykker det:

Vores administrative medarbejder taster selvfølgelig vores fravær ind – bare et kryds i et skema. Men der er ikke noget om årsager og sådan noget. Det giver bare et overblik over hvor meget vi er syge. Og hvis der kommer noget, så tager vi det som det kommer. Andet giver simpelthen ikke mening. Det samme vil være tilfældet, hvis vi bliver en eller to flere.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 1-9 ansatte).

Både den kvantitative og den kvalitative data viser, at en stor del af arbejdspladserne ikke oplever alvorlige problemer med sygefravær og derfor ikke arbejder struktureret med de generelle udfordringer, men fokuserer på konkrete tilfælde af sygdom, når de opstår.

Arbejdspladsstudierne viser, at fokus på sammenhængen mellem arbejdsmiljø og sygefravær sjældent er koncentreret om udarbejdelsen af APV. De arbejdspladser, som har meget fokus på sygefravær og/eller arbejder systematisk med at indsamle data og analyse herom, vil ofte have dette fokus inkorporeret i den daglige arbejdsmiljøindsats. APV'en udgør for disse virksomheder mest af alt en mulighed for at samle op og revitalisere fokus, men er ikke en nødvendig betingelse for, at sygefravær tages alvorligt.

Omvendt viser arbejdspladsstudierne, at en række af de arbejdspladser, der ikke har et særligt eksplicit fokus på sygefravær, heller ikke får øget dette fokus på grund af de lovmæssige krav om at inddrage sygefravær i APV. Flere fortæller fx om, hvordan de skemaer og skabeloner, som benyttes til APV, godt nok indeholder spørgsmål om sygefravær, men at de angiver som svar, at det ikke er relevant, eller at der ikke er et problem. Et autoværksted forklarer det således:

Der indgik spørgsmål [i skabelonen fra BAR] om [sygefravær] for både lager og kontor, men vi hoppede bare over dem, for det var ikke relevant. For kontorområdet er der 49 spørgsmål på 12 sider – det var alt for omfattende. Der var spørgsmål om sygefravær, men der svarede vi bare 'ikke relevant' og at der ikke var noget problem. Vi havde i det hele taget mange 'ikke relevant'.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 1-9 ansatte)

Citatet her – ligesom arbejdspladsstudierne i det hele taget – vidner om, at arbejdspladsernes fokus på sygefravær ikke er sikret ved, at kravet om at inddrage sygefravær i APV'en efterleves. Det er i høj grad snarere et spørgsmål om kvaliteten af arbejdsmiljøindsatsen i det hele taget og de processer, der indgår heri.

4. Fordele og ulemper ved at inddrage sygefravær i APV

I dette kapitel redegøres for fordele og ulemper, og hvorvidt faktorerne *redskaber, viden* og *tids- og ressourcemæssige* aspekter har indflydelse på virksomhedernes oplevelse af kravet om at inddrage sygefravær i APV.

Kapitlet besvarer spørgsmålet:

Hvorfor oplever virksomhederne enten fordele/ulemper ved at skulle inddrage sygefravær i APV'en? Herunder skal det behyses, om og hvordan nedenstående faktorer evt. har indflydelse på, hvordan virksomhederne oplever kravet?

- *Virksomhedernes redskaber til at inddrage sygefravær i APV eller mangel på samme*
- *Virksomhedernes viden om inddragelse af sygefravær i APV*
- *Tids- eller ressourcemæssige aspekter*

Kapitlets ene hovedresultat er, at **hovedparten af arbejdspladserne oplever en eller flere fordele ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet**. 19 pct. af arbejdspladserne angiver på den anden side, at de ikke oplever nogen fordele ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet. Blandt de fordele, som flest arbejdspladser oplever, er, at **det skaber bedre overblik over sygefraværet** (53 pct.), samt at **det skaber en større bevidsthed om, hvad der udløser sygefraværet** (48 pct.). Der er en sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse, og i hvor høj grad de oplever fordele. Jo større arbejdspladsen er, jo større er chancen for, at de oplever en eller flere fordele ved at inddrage sygefraværet i APV-arbejdet.

Kapitlets andet hovedresultat er, at **tre ud af fire virksomheder (74 pct.) ikke oplever nogen ulemper ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet**. Den hyppigst oplevede ulempe er, at **det bringer nogle medarbejdere i en ubehagelig situation** (14 pct.), og den næsthyppest er, at **det kræver for mange ressourcer** (8 pct.).

Endelig konkluderer kapitlet, at tre ud af fem arbejdspladser (59 pct.) følger aktivt op på APV'en i forhold til at nedbringe sygefraværet. Det er i særlig grad de store virksomheder med 35 ansatte eller derover, der følger aktivt op på APV'en.

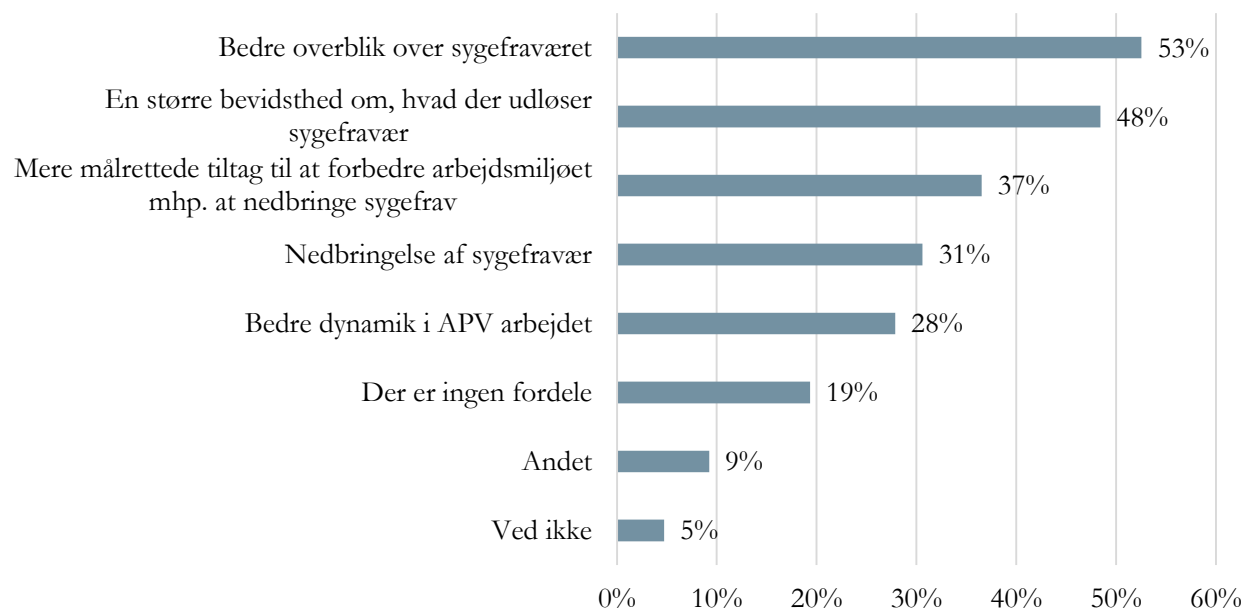
4.1 FORDELE VED AT INDDRAGE SYGEFRAVÆR I APV

De arbejdspladser, der inddrager sygefravær i deres APV-arbejde, er blevet spurgt ind til, hvilke fordele de oplever. I Figur 4.1 herunder fremgår det, at 81 pct. af arbejdspladserne oplever en eller flere fordele

ved at inddrage sygefraværet i APV. Den fordel, som flest arbejdspladser angiver, er et bedre overblik over sygefraværet. Lige under halvdelen af arbejdspladserne angiver, at det giver en større bevidsthed om, hvad der udløser sygefraværet. Statistisk set er de to fordele lige repræsenterede.

37 pct. oplever, at inddragelsen af sygefravær resulterer i mere målrettede tiltag til at forbedre arbejdsmiljøet, og en tredjedel af arbejdspladserne angiver, at det rent faktisk bidrager til at nedbringe sygefraværet. Der er 28 pct., der angiver, at inddragelse af sygefraværet skaber en bedre dynamik i arbejdsmiljøarbejdet.

Figur 4.1: Fordele som arbejdspladserne oplever ved at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)?



Kilde: Oxford Research 2015

n = 385

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Som også nævnt ovenfor, er det via arbejdspladsstudierne erfaret, at arbejdspladsernes engagement i at forholde sig aktiv til sygefraværet ikke nødvendigvis er afhængigt af APV-arbejdet. Der skal på den baggrund manes til forsigtighed i forhold til at tolke ovenstående figur som, at det udelukkende er APV's opmærksomhed på sygefravær, der skaber overblik over sygefraværet – for en vis andel af arbejdspladserne er der nok snarere tale om, at opmærksomhed på evt. sygefraværsproblematikker i det hele taget er med til at skabe overblik.

Figuren ovenfor viser endvidere, at lidt under en tredjedel af de arbejdspladser, der inddrager sygefravær i APV'en, mener, at denne inddragelse bidrager til at nedbringe sygefraværet. Imidlertid viser

arbejdspladsstudierne, at en stor andel af arbejdspladserne ikke oplever at have problemer med sygefravær, og den relativt lave andel af arbejdspladser, der oplever at kunne nedbringe sygefraværet på baggrund af inddragelse af sygefravær i APV, skal muligvis ses i dette lys. I arbejdspladsstudierne angiver flere, at hvis de havde haft problemer med sygefravær, så ville inddragelse af viden herom være noget, der kunne benyttes til at løse problemet. Et gennemgående indtryk fra arbejdspladsstudierne er således, at viden om sygefravær (ikke nødvendigvis via APV) er et redskab, der kan bidrage til at løse sygefraværsproblematikker – hvis de er til stede.

I Tabel 4.1 nedenfor kan det konstateres, at der er en sammenhæng mellem arbejdspladsernes størrelse, og i hvor høj grad de oplever fordele ved at inddrage sygefraværet i APV. Det kommer til udtryk ved, at 28 pct. af de små arbejdspladser (1-9 ansatte) ingen fordele oplever – sammenlignet med henholdsvis 16 pct. og 9 pct. blandt de mellemstore (10-34 ansatte) og store arbejdspladser (35 ansatte eller derover). Denne sammenhæng er statistisk signifikant. Der ses samtidig en tendens til, at jo større arbejdspladsen er, jo flere fordele oplever den. Tendensen er generel, og sammenhængen kan konstateres statistisk signifikant for fordelene; *bedre overblik over sygefraværet og mere målrettede tiltag til at forbedre arbejdsmiljøet*.

Tabel 4.1: Hvilke fordele har der været ved at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV

Antal ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 ansatte eller derover
Bedre overblik over sygefraværet	40%	55%	67%
En større bevidsthed om, hvad der udløser sygefravær	44%	51%	58%
Mere målrettede tiltag til at forbedre arbejdsmiljøet mhp. at nedbringe sygefravær	31%	39%	53%
Nedbringelse af sygefravær	26%	33%	39%
Bedre dynamik i APV arbejdet	29%	32%	30%
Der er ingen fordele	28%	16%	9%
Andet	7%	15%	6%
Ved ikke	5%	5%	2%

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 474, 1-9 ansatte: 95, 10-34 ansatte: 173, 35 eller flere ansatte: 206

De kvantitative fund i Tabel 4.1 understøttes af undersøgelsens kvalitative data fra arbejdspladsstudierne, hvor der er konstateret en forskel i, hvor systematisk arbejdet med at nedbringe sygefravær er ud fra arbejdspladsernes størrelse. Store arbejdspladser arbejder oftere mere skriftligt og systematisk

med deres sygefravær, hvilket også understøttes af Tabel 2.4 i kapitel 2. Det betyder samtidig, at arbejdspladserne anvender APV-arbejdet til aktivt at sætte ind over for eventuelle problemer i arbejdsmiljøet.

Fordelene ved at inddrage sygefravær i APV er, at sygefravær behandles leder og medarbejder imellem, at lederen bliver skarpere på de forhold, som medarbejderne arbejder under og at LMU og leder får mange input. Desuden hjælper det til at identificere sammenhænge mellem sygefravær og arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Det hjælper til at nedbryde sygefraværet og det bliver nemmere at tage fat på specifikke forhold.

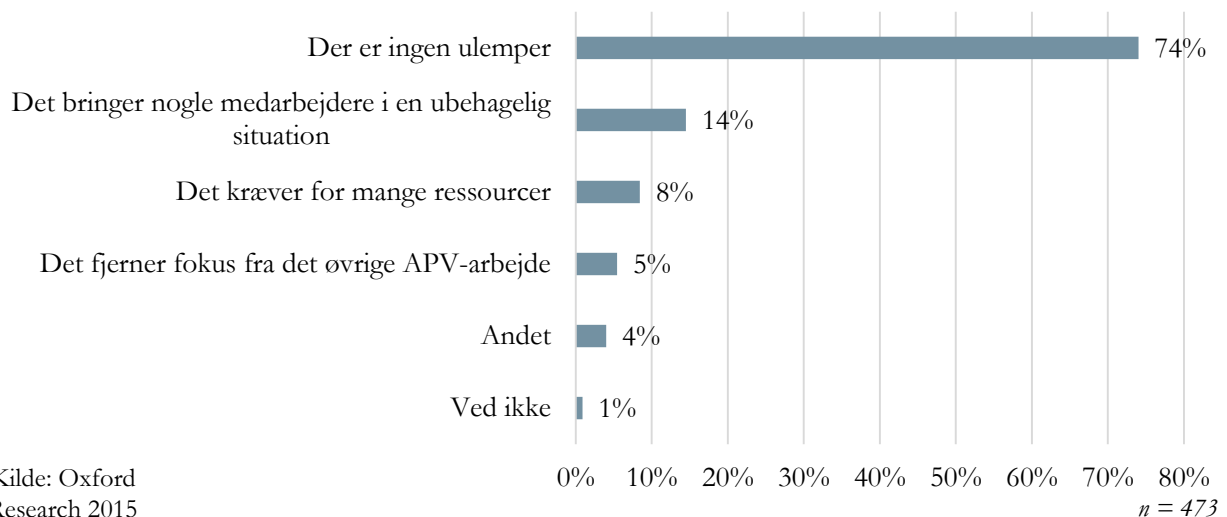
(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

På de mindre arbejdspladser anvendes APV-arbejdet mindre direkte i arbejdsmiljøarbejdet. Her er der flere eksempler på, at APV'en gennemføres, fordi den er et lovkrav og ikke nødvendigvis, fordi den bidrager til et bedre arbejdsmiljø. Det er dog værd at bemærke, at det kun er 28 pct. af de små arbejdspladser, der rent faktisk inddrager sygefravær i APV, der angiver, at det ikke giver nogle fordele at inddrage sygefraværet i APV.

4.2 ULEMPER VED AT INDDRAGE SYGEFRAVÆR I APV

I Figur 4.2 vises arbejdspladsernes svar på, hvilke ulemper de oplever ved at inddrage sygefravær i deres APV. Det første, der springer i øjnene, er naturligvis først og fremmest, at tre ud af fire arbejdspladser (74 pct.) ikke oplever nogen ulemper.

Figur 4.2: Ulemper som arbejdspladserne oplever ved at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



Af de ulemper, der rent faktisk opleves, er den hyppigste, at det kan sætte nogle medarbejdere i en ubehagelig situation. Dette problem er også påpeget af flere i den kvalitative dataindsamling. I interviewene med ledere og medarbejdere fremgår det dog, at denne ulempe ikke kan isoleres til kun at være til stede i APV-arbejdet, men er et generelt problem i forhold til at arbejde med sygefravær.

Som leder sidder man i en situation, hvor man skal gøre det bedste både for medarbejdere og for arbejdspladsen og det er ikke altid det samme. Måske også fordi, at vi tidligere har været mere omsorgsgivende, og givet længere snor.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 10-34 ansatte)

Det kan være svært at tage samtalen om sygefravær med den enkelte medarbejder, for der er en hårfin balance mellem at være syg og have en lav arbejdsmoral. Det der hjælper os, er at kunne se svarene i APV'en i anonymiseret form, så vi kan se om der er kollektive problemer. Det gør det lettere at tale om.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 10-34 ansatte)

Det er svært at behandle sygefravær i APV-regi. Det kan være svært at sammenkæde individuelle historier med generelle problemer. Mange små problemer overses.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

Der er en lille andel på 8 pct. af arbejdspladserne, der angiver, at en ulempe ved at inddrage sygefravær i APV er, at det kræver for mange ressourcer og 5 pct. af arbejdspladserne oplever, at det fjerner fokus fra det øvrige APV-arbejde.

Arbejdspladsstudierne viser, at der findes mange måder at undersøge sygefravær og at inddrage viden herom i APV'en, hvorfor nogle arbejdspladser ser det overstået med et par kryds i et APV-skema, og andre benytter sig af detaljerede statistikker, spørgeskemaundersøgelser og eksterne konsulenter. Ressourceforbruget og tilgangen til opgaven afhænger derfor i høj grad af arbejdspladsens prioriteringer, hvorfor det er vanskeligt at konkludere, at inddragelse af sygefravær i APV'en i sig selv kan medføre, at medarbejdere sættes i en ubehagelig situation, at der bruges for mange ressourcer på opgaven, eller at opgaven tager fokus fra andre områder. Det vil i høj grad afhænge af de lokale beslutninger på de forskellige arbejdspladser.

I Tabel 4.2 herunder fremgår det, at de små arbejdspladser med færre end 1-9 ansatte er dem, der oftest oplever, at der ikke er nogen ulemper, ved at inddrage sygefravær i APV-arbejdet. Det gælder for 82 pct. af arbejdspladserne med 1-9 ansatte, mens det gælder for henholdsvis 69 pct. og 66 pct. blandt de mellemstore og store arbejdspladser. Forskellen mellem de små arbejdspladser med 1-9 ansatte og de øvrige er statistisk signifikant.

Tabel 4.2: Ulemper som arbejdspladserne oplever ved at inddrage information om arbejdspladsens sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)

Antal ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 ansatte eller derover
Der er ingen ulemper	82%	69%	66%
Det bringer nogle medarbejdere i en ubehagelig situation	7%	18%	21%
Det kræver for mange ressourcer	7%	9%	11%
Det fjerner fokus fra det øvrige APV-arbejde	7%	3%	4%
Andet	1%	5%	6%
Ved ikke	0%	2%	1%

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 473, 1-9 ansatte: 95, 10-34 ansatte: 173, 35 eller flere ansatte: 206

Hvor de store arbejdspladser med 35 eller flere ansatte oplevede flest fordele ved at inddrage sygefraværet i APV, er det måske lidt overraskende, at det også er de store arbejdspladser, der oplever flest ulemper. Der er således en sammenhæng mellem arbejdspladsernes størrelse, og i hvor høj grad de oplever ulemper. Sammenhængen er statistisk signifikant på, hvor stor en andel inden for hver størrelsesgruppe, der ikke oplever ulemper, mens samme tendens kan observeres i de to næsthøjest observerede ulemper i Tabel 4.2.

I de kvalitative studier sætter en medarbejder på en lille arbejdsplads ord på, hvorfor arbejdspladsen ikke ser ulemper ved at inddrage sygefraværet i APV. Det er ifølge medarbejderen fordi, der ikke er administrative krav til inddragelsen af sygefravær og kun lave krav til dokumentation af arbejdsmiljøarbejdet på de små arbejdspladser.

Jeg synes ikke, det er besværligt, men det er også, fordi vi ikke har AMO-krav. Vi kan derfor tage det ind i vores daglige drøftelser. Det kræver ikke noget set-up, for vi gør det bare.

(Medarbejderrepræsentant, arbejdsplads med 1-9 ansatte)

Det har desværre ikke været muligt at finde eksempler i arbejdspladsstudierne, der kan underbygge de ulemper, der nævnes i ovenstående Tabel 4.2.

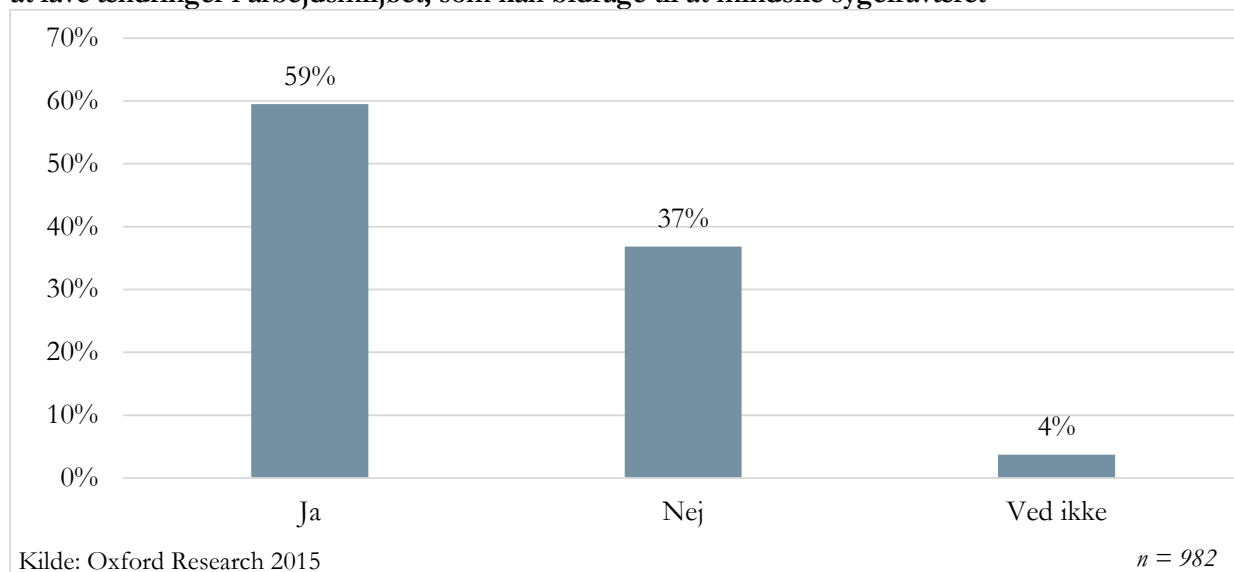
4.3 OPFØLGNING PÅ APV

APV-processen skal ifølge lovgivningen ende ud i en handlingsplan rettet mod de arbejdsmiljøproblemer, virksomheden/arbejdspladsen har identificeret. APV'en skal med andre ord følges op ved at sætte ind mod de problemer, der er blevet belyst.

Det er derfor med den baggrund undersøgt, i hvor høj grad virksomhederne følger op på inddragelsen af sygefravær i APV. Af afsnit 4.1 fremgår det, at en stor andel af virksomhederne oplever fordele ved at inddrage sygefraværet i deres APV. Det er derfor relevant også at afdække, om det rent faktisk har en betydning for deres arbejdsmiljøarbejde.

I Figur 4.3 nedenfor fremgår det, at 59 pct. af de danske arbejdspladser (vægtet data), der har gennemført APV, også følger op på APV'en med indsatser, der kan bidrage til at nedbringe sygefraværet. 37 pct. af arbejdspladserne har ikke fulgt op på sygefraværet.

Figur 4.3: Andel arbejdspladser, der har fulgt aktivt op på APV (arbejdspladsvurderingen) i forhold til at lave ændringer i arbejdsmiljøet, som kan bidrage til at mindske sygefraværet



Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Af Tabel 4.3 fremgår det, at jo større arbejdspladsen er, jo større chance er der for, at der følges aktivt op på APV i forhold til at igangsætte ændringer i arbejdsmiljøet, som kan bidrage til at mindske sygefraværet. Blandt arbejdspladser med 35 eller flere ansatte følger 79 pct. aktivt op på APV, mens 50 pct. af de små arbejdspladser med 9 eller færre ansatte følger aktivt op på APV i forhold til sygefraværet. Der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem arbejdspladsens størrelse og deres svar på spørgsmålet om opfølgning.

Tabel 4.3: Andel arbejdspladser, der har fulgt aktivt op på APV (arbejdspladsvurderingen) i forhold til at lave ændringer i arbejdsmiljøet, som kan bidrage til at mindske sygefraværet fordelt arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke
1-9 ansatte	50 %	46 %	4 %
10-34 ansatte	65 %	33 %	2 %
35 ansatte eller derover	79 %	18 %	3 %

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 982, 1-9 ansatte: 301, 10-34 ansatte: 351, 35 eller flere ansatte: 330

Resultaterne i Tabel 4.3 ligger godt i tråd med resultaterne i afsnit 4.2, der viser, at de store arbejdspladser oplever flere fordele ved at inddrage sygefraværet i APV. De bruger simpelthen APV'en mere aktivt end de mindre virksomheder. Dette kvantitative fund kan genfindes i det kvalitative data på flere af de store arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, hvor der arbejdes strategisk og systematisk med at nedbringe sygefraværet, og her er APV'en et vigtigt redskab. Flere af de større arbejdspladser tilkøber hjælp og ekspertise fra arbejdsmiljøkonsulenter og benytter redskaber, som de løbende udvikler og tilpasser til arbejdspladsen sammen med konsulenten. I disse redskaber ligger ofte også handleplaner, og flere oplyser, at de indsamler information om arbejdsmiljø løbende og ikke begrænser sig til de lovmæssigt givne tidsintervaller.

Flere af arbejdspladserne fortæller i øvrigt, at de ikke gør så meget ud af at nedbringe sygefraværet (da det ikke er særligt højt). Hvad de gør er imidlertid meget forskelligt og tilsyneladende afhængigt af arbejdspladsens størrelse. På en større arbejdsplads, hvor medarbejderrepræsentanten fortæller, at 'arbejdsmiljøet ikke står højest på dagsordenen', beskrives kortlægningen af arbejdsmiljøforholdene i øvrigt således:

Vi benytter os af ekstern bistand – en ergoterapeut – og anvender hendes værktøj. Det bliver løbende ajourført ift. lovgivningen og virksomhedens udvikling. Nye medarbejdere får [værktøjet], når de bliver ansat, og vi laver løbende undersøgelser med vores medarbejdere. Vi tager udfordringerne løbende – ad hoc – når der opstår arbejdsmiljørelaterede problemer. Vi venter ikke på APV'en, men løser det undervejs [...] Værktøjet indeholder en handleplan. Vi var især i starten meget grundige til at beskrive udfordringerne og hvem og hvordan der følges op. Men der er ikke rigtig kommet nye udfordringer til. Der er heller ikke meget sygefravær, så vi har ikke har behov for at arbejde med at nedbringe det.

(Lederrepræsentant, arbejdsplads med 35 ansatte eller derover)

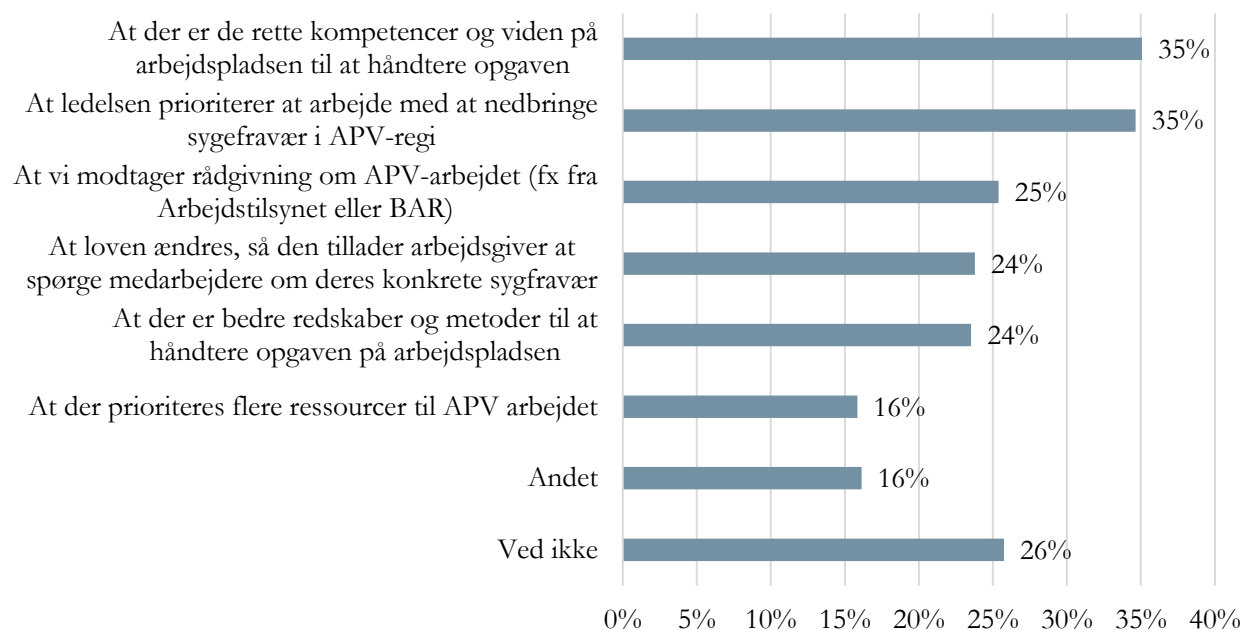
4.3.1 Tiltag der kan øge og/eller lette inddragelsen af sygefravær i APV

I spørgeskemaundersøgelsen er de arbejdspladser, der inddrager sygefravær i APV, blevet spurgt om, hvad der fremover kan gøre det lettere at inddrage information om eget sygefravær i APV.

I Figur 4.4 fremgår det, at omkring en tredjedel af arbejdspladserne (35 pct.) mener, at øget ledelsesprioritering, samt det, at der er de rette kompetencer og viden på arbejdspladsen, kan lette arbejdet med at inddrage sygefravær i APV.

I læsningen af figuren er det vigtigt at erindre, at kun 26 pct. af arbejdspladserne i mindre, nogen eller høj grad oplever kravet om at inddrage sygefravær i APV som problematisk. De tiltag, der oplystes i Figur 4.4, skal derfor ses i det perspektiv, at de for nogle arbejdspladser vil gøre en uproblematisk proces endnu lettere. Der kan derfor være en risiko for, at eventuelle tiltag vil have karakter af at løbe åbne døre ind.

Figur 4.4: Hvad kunne gøre det lettere at inddrage information om eget sygefravær i APV (arbejdspladsvurderingen)



Kilde: Oxford Research 2015

n = 473

Note: Baseret på vægtet data. Dvs. kan generaliseres til alle danske arbejdspladser.

Når der ses på tværs af arbejdspladsstørrelse, er der ikke statistisk signifikante forskelle i, hvad arbejdspladserne peger på, vil kunne gøre det lettere at inddrage information om sygefravær i APV. Som det

fremgår i Tabel 4.4, er der kun mindre forskelle i, hvad arbejdspladser inden for de forskellige størrelsesgrupper svarer.

Tabel 4.4: Hvad kunne gøre det lettere at inddrage information om sygefravær i APV fordelt på arbejdspladsstørrelse

Tiltag / Antal ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 ansatte eller derover
At der er de rette kompetencer og viden på arbejdspladsen til at håndtere opgaven	29%	43%	41%
At ledelsen prioriterer at arbejde med at nedbringe sygefravær i APV-regi	32%	34%	38%
At vi modtager rådgivning om APV-arbejdet	24%	29%	23%
At loven ændres, så den tillader arbejdsgiver at spørge medarbejdere om deres konkrete sygefravær	21%	29%	23%
At der er bedre redskaber og metoder til at håndtere opgaven på arbejdspladsen	16%	18%	16%
At der prioriteres flere ressourcer til APV arbejdet	9%	22%	21%
Andet	18%	11%	17%
Ved ikke	27%	28%	20%

Kilde: Oxford Research 2015

Note: Baseret på ikke-vægtet data

n = total: 473, 1-9 ansatte: 95, 10-34 ansatte: 173, 35 eller flere ansatte: 205

At svarfordelingen mellem de tre størrelsesgrupper ikke adskiller sig signifikant fra hinanden er ikke overraskende. Det gælder for alle tre størrelsesgrupper, at de ikke oplever kravet som problematisk, og i kapitel 2 fremgår det samtidig, at det kun i mindre grad er manglende redskaber, ressourcer og/eller kompetencer, der er skyld i, at nogle arbejdspladser ikke inddrager sygefraværet i APV. Der er heller ikke signifikante forskelle i besvarelserne, når der ses på tværs af brancher.

Arbejdspladsstudierne afspejler dels de kvantitative resultater ved, at der sjældent gives udtryk for, at opgaven med at inddrage sygefravær i APV'en er et problem, og dels ved, at der ikke udtrykkes behov for, at opgaven bør lattes. Flere af arbejdspladserne – og ofte de, som er engagerede i arbejdsmiljøarbejdet – giver imidlertid udtryk for, at de godt kunne ønske sig, at den information, der indsamles om medarbejdernes sygefravær, var mere detaljeret og mere konkret anvendelig, fx at der blev spurgt ind til det konkrete sygefravær. Sådanne udsagn understøtter også formodningen ovenfor om, at forslagene til at lette opgaven ikke handler om at gøre en problematisk opgave lettere at løse, men snarere er forslag til, hvordan en relativ uproblematisk opgave kan gøres endnu mere relevant.

5. Analysens metode og datagrundlag

Undersøgelsen er gennemført i perioden 21. april 2015 til 30. juni 2015 af Oxford Research for Arbejdstilsynet.

Undersøgelsen baserer sig på såvel kvalitative som kvantitative metoder. For at styrke undersøgelsens konklusioner er der inddraget såvel førstehåndskilder (arbejdspladser) som andenhåndskilder (interessenter og eksperter) i evalueringen. Undersøgelsesdesignet indeholder på den måde såvel kilde- som metodetriangulering.

Inddragelsen af sygefravær i APV sker på den enkelte arbejdsplads, og arbejdspladsperspektivet udgør også det bærende element i nærværende undersøgelse. For at kunne besvare undersøgelsesspørgsmålene fyldestgørende afdækkes virksomhedernes APV-arbejde såvel kvantitativt som kvalitativt.

Undersøgelsesdesignet indeholder tre forskellige dataindsamlingsfaser, som hver især bidrager til undersøgelsens samlede datagrundlag. Metodeelementerne er sammensat, så de hver især understøtter hinanden, og de enkelte metodeelementer er afgørende for undersøgelsens validitet.

Undersøgelsesdesignet bygger på en *mixed methods* tilgang, hvor flere analytiske greb anvendes. Bredten i kilder og metoder giver således mulighed for både kilde- og metodetriangulering, hvor samme spørgsmål undersøges fra forskellige vinkler og perspektiver. Det giver samtidig mulighed for at udvikle og understøtte de anvendte metoder med input fra de øvrige metoder.¹⁷

5.1 EKSPLORATIVE KVALITATIVE INTERVIEW

For at kvalificere selve undersøgelsen (indhold i survey og interview) samt sikre analyser og anbefalinger, der er umiddelbart anvendelige, har Oxford Research indhentet viden gennem interessenter og aktører på arbejdsmiljøområdet.

Der er gennemført seks interview med sekretariatene for følgende Branchearbejds miljøråd:

BAR Bygge og anlæg, BAR Handel, Industriens BAR, BAR Privat Kontor & Administration, 3-BAR (BAR Finans / Offentlig Kontor & Administration, BAR Social & Sundhed og BAR Undervisning & Forskning) og BAR Transport & Engros.

BAR-sekretariatene inddrages som informanter, da alle BAR'er arbejder med at rådgive arbejdspladser i forhold til udarbejdelse af APV, samt hvordan sygefravær kan inddrages i denne. Denne viden er

¹⁷ Greene, Jennifer C., *Mixed methods in social inquiry*, 2007

inddraget i forhold til udarbejdelse af survey og interviewguide til arbejdspladser samt som selvstændigt input til analysen. De seks BAR'er er udvalgt, da de dækker forskellige brancher, små og store arbejdspladser samt offentlige og private arbejdspladser.

Interviewene er gennemført som personlige interview over telefon ud fra en tematiseret interviewguide. Selve interviewet havde et eksplorativt sigte. På den måde er det tilstræbt, at interviewet får afdækket arbejdsmiljøproblemer ud fra den interviewedes perspektiv og ikke ud fra en forudindtaget stillingtagen til, hvorfor det er problematisk at indarbejde sygefravær i APV.

Interviewene har bidraget til såvel spørgsmålsformuleringer som analytisk fokus i den videre undersøgelse.

5.2 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

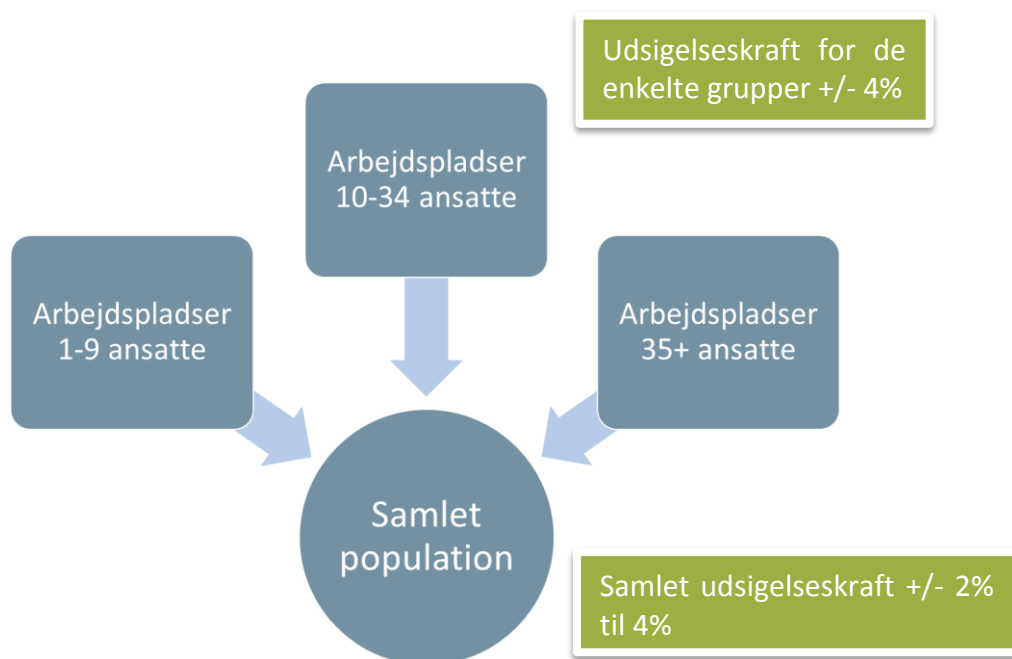
Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse med deltagelse af 1.029 danske arbejdspladser. Undersøgelsen er gennemført som en telefonsurvey i perioden 12. maj til 29. maj 2015. Voxmeter har stået for selve dataindsamlingen

5.2.1 Sampling

Undersøgelsespopulationen er sammensat gennem virksomhedsdatabasen Experian. Da arbejdsmiljøreglerne gælder på arbejdspladsniveau, er populationen udtrukket på P-nummerniveau. Ved at anvende P-nummer frem for CVR-nummer sikres det, at vi får fat på de enkelte arbejdspladser.

Der er udtrukket en stratificeret stikprøve af undersøgelsespopulationen, som er alle danske arbejdspladser med en eller flere ansatte. Stikprøven er stratificeret ift. arbejdspladsens størrelse. Dette valg er taget, for at undersøgelsen kan have selvstændig udsigelseskraft for de tre grupperinger i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdspladser med maksimum 9 ansatte, arbejdspladser med 10-34 ansatte og arbejdspladser med 35+ ansatte. Stikprøven er efter udvælgelse kontrolleret for repræsentativitet i forhold til geografi. Stikprøven er repræsentativ ift. geografi.

Figur 5.1: Sammensætning af undersøgelsespopulation og udsigelseskraft



5.2.2 Gennemførelse

Skemaet er udviklet og pilottestet af Oxford Research. I udviklingen af skemaet er der inddraget viden fra de interview, der er gennemført i den eksplorative fase. De styrende spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen er undersøgelsens overordnede evalueringsspørgsmål. I formuleringen af de enkelte spørgsmål har Oxford Research taget udgangspunkt i tidligere formuleringer fra store landsdækkende undersøgelser på arbejdsmiljøområdet¹⁸. Der er gennemført pilottest af skemaet på seks danske arbejdspladser fordelt på de tre størrelsesgrupper og med repræsentation af både offentlige og private virksomheder. Pilottesten førte til mindre rettelser i spørgsmålsformuleringen.

De 1.029 interview er fordelt ligeligt mellem de tre størrelsesgrupper, så der minimum er 334 svar inden for hver gruppe. Dataindsamlingen er gennemført med en svarprocent på 50 pct. I alt er der opnået kontakt til 2.041 arbejdspladser. Den høje svarprocent styrker undersøgelsens validitet og udsigelseskraft, idet den høje svarprocent mindsker risikoen for skævt bortfald ift. populationen.

¹⁸ Der er anvendt spørgsmål fra undersøgelserne Evaluering af AMO og Evaluering af BAR. Dette er valgt, da spørgsmålene tidligere er valideret i målgruppen af arbejdspladser. Det giver samtidig mulighed for sammenligning over tid.

5.2.3 Vægtning og databehandling

Stratificeringen af stikprøven i de tre størrelsesgrupper har den konsekvens, at fordelingen af arbejdspladser i det indsamlede data ikke tilsvare den reelle fordeling i bruttopopulationen af danske arbejdspladser. For at undersøgelsens resultater kan give et billede af danske arbejdspladser samlet set, er der foretaget en vægtning. Af Tabel 5.1 herunder fremgår fordelingen på størrelsesgrupper i det indsamlede data og i populationen. Grupperne er dannet gennem registerdata i Experian. Der er derfor data for hele populationen, herunder det indsamlede data.

Tabel 5.1: Vægtning af data

Antal ansatte	Fordeling i indsamlet data	Fordeling i population	Vægtning
Under 10 ansatte	28%	62%	2,233683
10-49 ansatte	49%	30%	0,610905
50 eller flere ansatte	23%	8%	0,332783

Når der vægtes på data, overføres noget af den usikkerhed, der ligger i de grupper, der vægtes op, til hele det indsamlede datasæt. Det vil sige, at usikkerheden på resultaterne for alle danske arbejdspladser ligger på et sted mellem +/- 2 og 4 pct.

5.2.3.1 Signifikanstest

Der, hvor der er foretaget kryds på to variable, fx arbejdspladsstørrelse og brug af sygefraværstatisikker, er forskellene testet for statistisk signifikans. Konkret er der udført en Pearson's Chi²-test. Der er konstateret statistisk signifikante forskelle i de tilfælde, hvor p-værdien er under 0,05.

5.3 ARBEJDSPLADSSTUDIER

Som en del af denne undersøgelse er der gennemført en række arbejdspladsstudier. Formålet med disse har været at uddybe survey'ens resultater og at få en dybere forståelse for, hvordan arbejdspladserne arbejder med arbejdsmiljøspørgsmål, og naturligvis særligt hvordan sygefraværet inddrages i APV-arbejdet.

I telefonsurvey'en er arbejdspladserne blevet spurgt, om vi måtte ringe dem op til en uddybende samtale om sygefravær og APV, hvortil 693 (67 pct.) svarede ja. Vi har efterfølgende kontaktet et udvalg af disse arbejdspladser via mail og/eller telefon for at lave konkrete interviewaftaler. Arbejdspladserne er udvalgt ud fra et ønske om en tilnærmelsesvis ligelig fordeling mellem på den ene side størrelse (små, mellemstore og store arbejdspladser) og på den anden side praksis i forhold til inddragelse af sygefravær i APV'en. Arbejdspladserne er ud fra data i spørgeskemaet inddelt i tre grupper:

- Arbejdspladser som inddrager sygefravær i APV og finder det uproblematisk
- Arbejdspladser som inddrager sygefravær i APV og i større eller mindre grad finder det problematisk
- Arbejdspladser som ikke inddrager sygefravær i APV.

Målet har været, at hvert arbejdspladsstudie skulle bestå af et interview med en repræsentant for ledelsen og en for medarbejdersiden samt gennemgang af relevante dokumenter, fx referater fra AMO, referater fra årlige arbejdsmiljødrøftelser, APV og handleplan for APV, sygefraværs- og fastholdelsespolitik, sygefraværsstatistik, trivselsindeks, ulykkesstatistik og andre dokumenter med oplysninger om arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, hvis disse har været tilgængelige. Det har imidlertid kun i en mindre del af arbejdspladsstudierne været muligt at arbejde med alle tre datakilder. Der har særligt været en udfordring i at få adgang til dokumenter fra de små virksomheder, da de i mindre grad arbejder skriftligt med deres arbejdsmiljøarbejde og har lavere krav til dokumentation. Det har heller ikke været muligt at opnå interview med både leder- og medarbejderside på alle de udvalgte arbejdspladser.

Nedenstående Tabel 5.2 giver en oversigt over de indsamlede data fordelt på arbejdspladsstørrelse og praksis med at inddrage sygefravær i APV'en.

Tabel 5.2: Gennemførte arbejdspladsstudier

	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35 eller flere ansatte
Arbejdspladser som inddrager sygefravær i APV og finder det uproblematisk	1	3	3
Arbejdspladser som inddrager sygefravær i APV og i større eller mindre grad finder det problematisk	3	2	2
Arbejdspladser som ikke inddrager sygefravær i APV.	1	2	2

Som det fremgår af ovenstående tabel er der gennemført i alt 19 arbejdspladsstudier, hvoraf de otte indeholder et interview med både medarbejdere og ledere. Der er en mindre skævvridning, hvor syv af studierne mangler informationer fra medarbejderne og fire fra lederne, og det er primært fra de mindre arbejdspladser, at medarbejderperspektivet er fraværende. Når der mangler enten leder- eller medarbejderperspektiver, er det ofte begrundet i, at den anden part ikke har haft tid til at deltage i undersøgelsen. I forhold til fraværet af medarbejderne er det hyppigst på produktionsvirksomheder eller andre arbejdspladser, hvor arbejdet ikke foregår i nærheden af et kontor. I flere af de arbejds-

pladsstudier, hvor det ikke har været muligt at interviewe repræsentanter for både ledelse og medarbejdere, er det vores vurdering, at vi har fået et dækkende billede af arbejdspladsens arbejde med sygefravær i APV, og at det således ikke er en særlig betydningsfuld mangel i data.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interview med udgangspunkt i to interviewguides – en til de arbejdspladser, der inddrager sygefravær i APV-arbejdet, og en til dem, som ikke gør.



APV



DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
Tel: (+45) 3369 1369
office@oxfordresearch.dk

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Tel: (+47) 4000 5793
post@oxford.no

SVERIGE

Oxford Research AB
Norrländsgatan 11
103 93 Stockholm
Sverige
Tel: (+46) 08 240 700
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research Oy
Helsinki:
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki, Suomi
www.oxfordresearch.fi
office@oxfordresearch.fi

BRUXELLES

Oxford Research
C/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
www.oxfordresearch.eu
office@oxfordresearch.eu

LATVIJA

Baltijas Konsultācijas, SIA
Vīlandes iela 6-1
LV-1010, Rīga, Latvija
Tel.: (+371) 67338804
info@balticconsulting.com
www.balticconsulting.com