



# **Sygefravær - forskning, resultater og refleksioner**

Merete Labriola

Nationalt Institut for Forskning i Arbejdsmiljø

[mla@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:mla@arbejdsmiljoforskning.dk)

**Hvorfor  
overhovedet  
start?**



# Mål for afhandlingen..

## ⇒ Hvorfor

- Definitioner, et par tal
- Risikofaktorer for sygefravær
- Faktorer af betydning for tilbagevenden til arbejde

## ⇒ Og hvad så

- Erfaringer fra arbejdspladsbaserede interventioner mod sygefravær

# Definitioner

## ⇒ Sygefravær

- Forebyggelse af at sygefravær opstår blandt raske medarbejdere – fx gennem arbejdsmiljøforbedringer, sundhedsfremme osv.

## ⇒ Tilbagevenden til arbejde

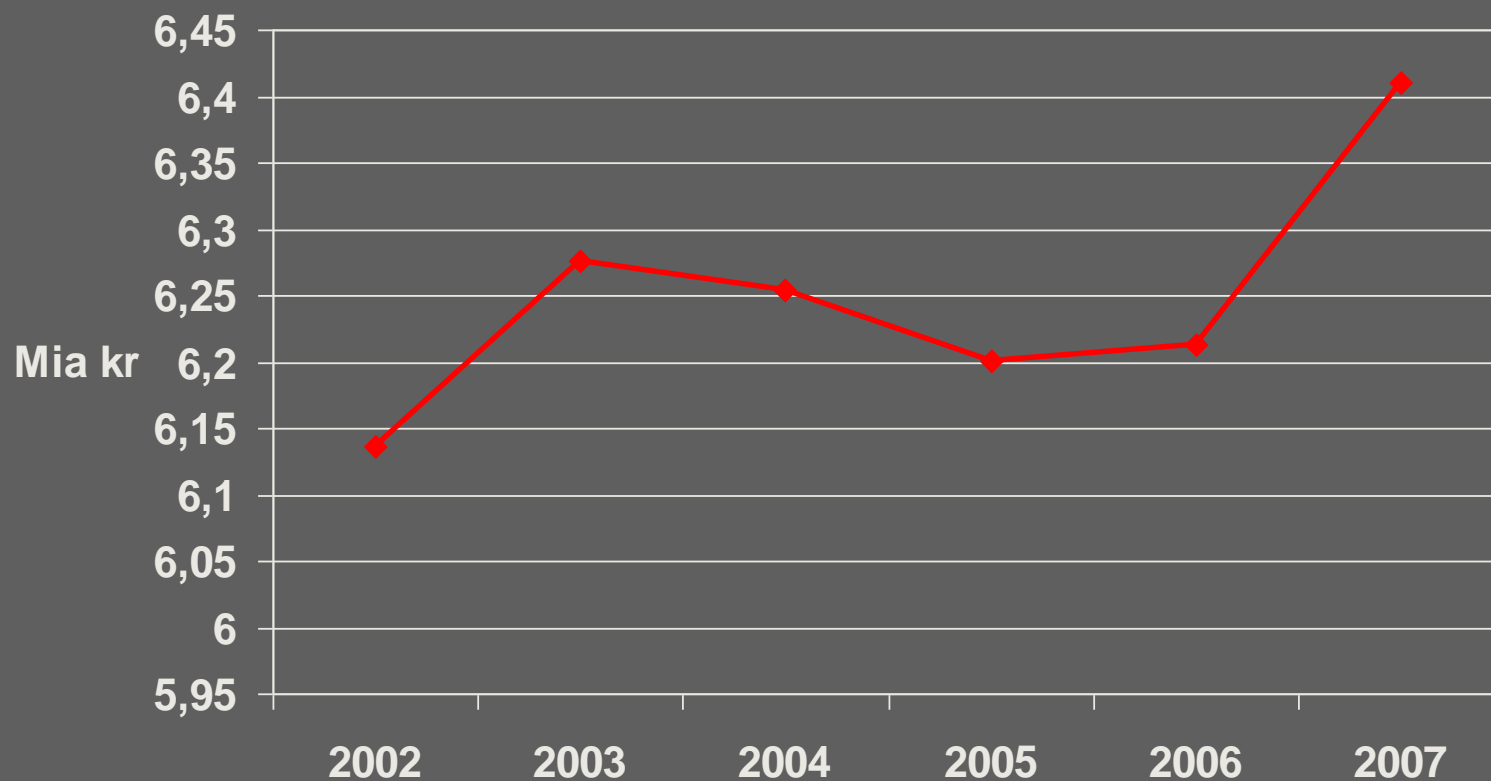
- Forebyggelse af udstødning af sygemeldte medarbejdere gennem optimering af længden af det opståede fravær

# TTA efter 1 år for langtidssyge

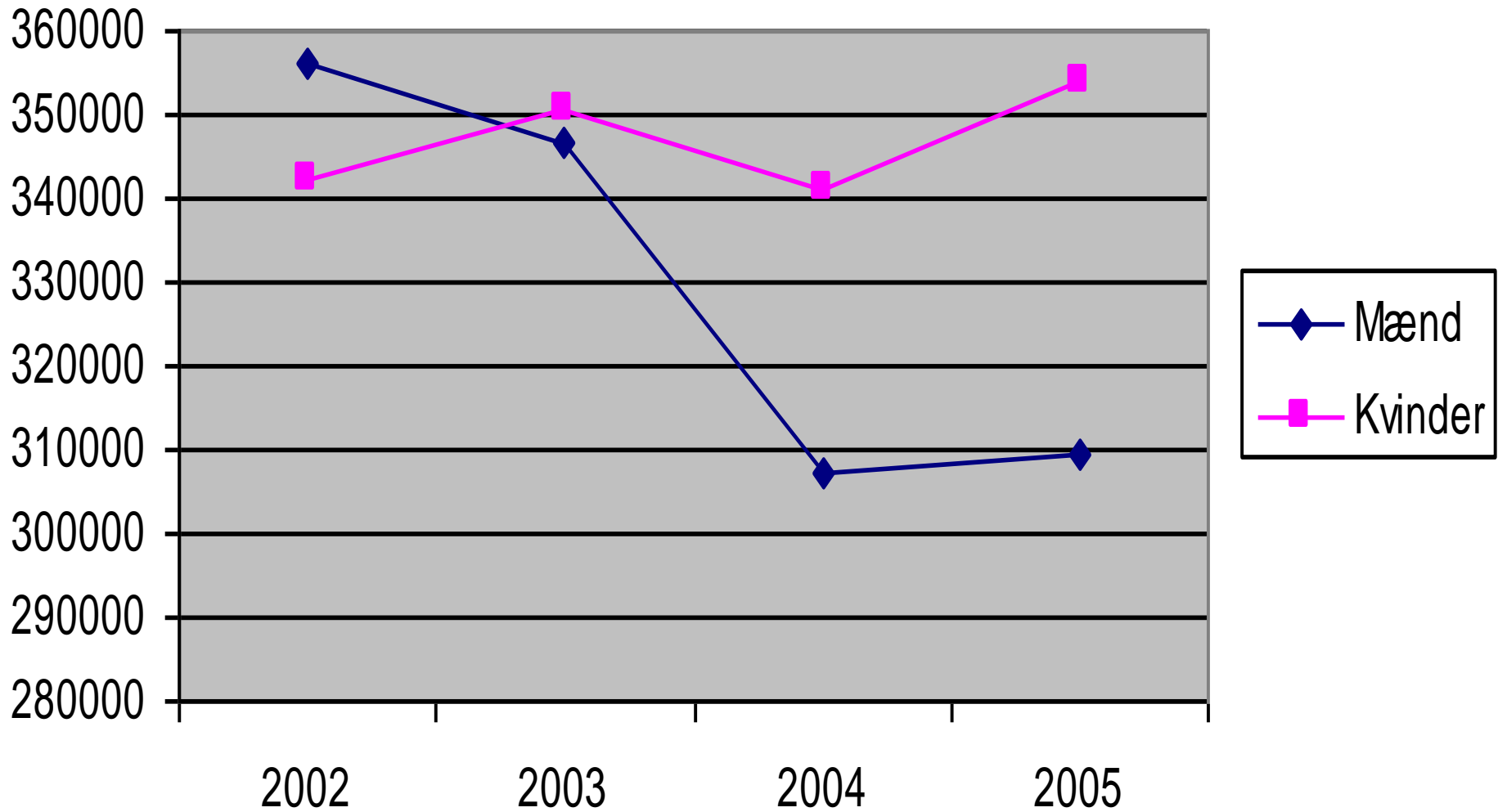
⇒ Holland	= 73%
⇒ Tyskland	= 41%
⇒ Israel	= 49%
⇒ Sverige	= 53%
⇒ USA	= 63%
⇒ Danmark	= 32%...



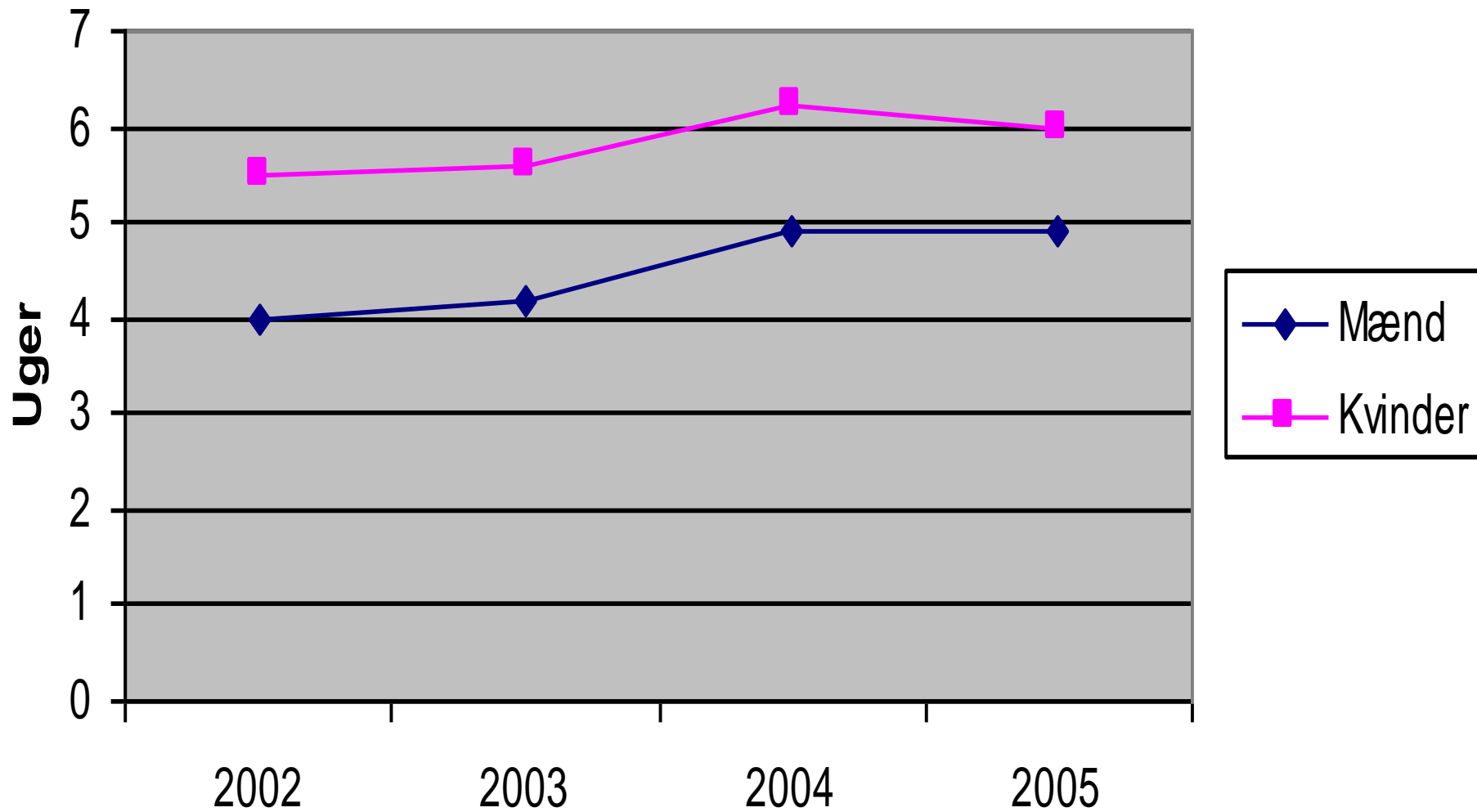
# Sygedagpengeudgifter DK 2002-07



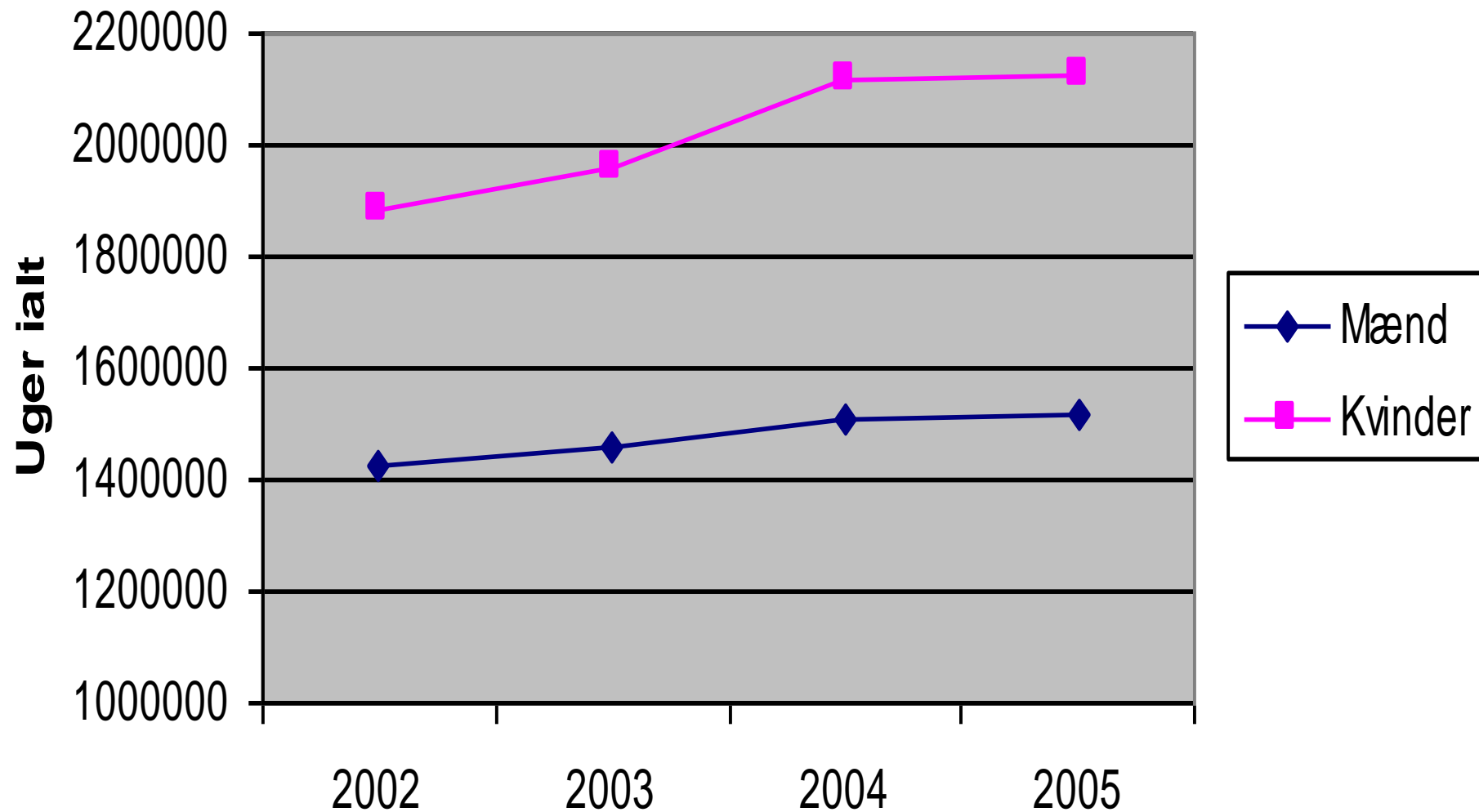
# Antal sygedagpengesager 2002-2005



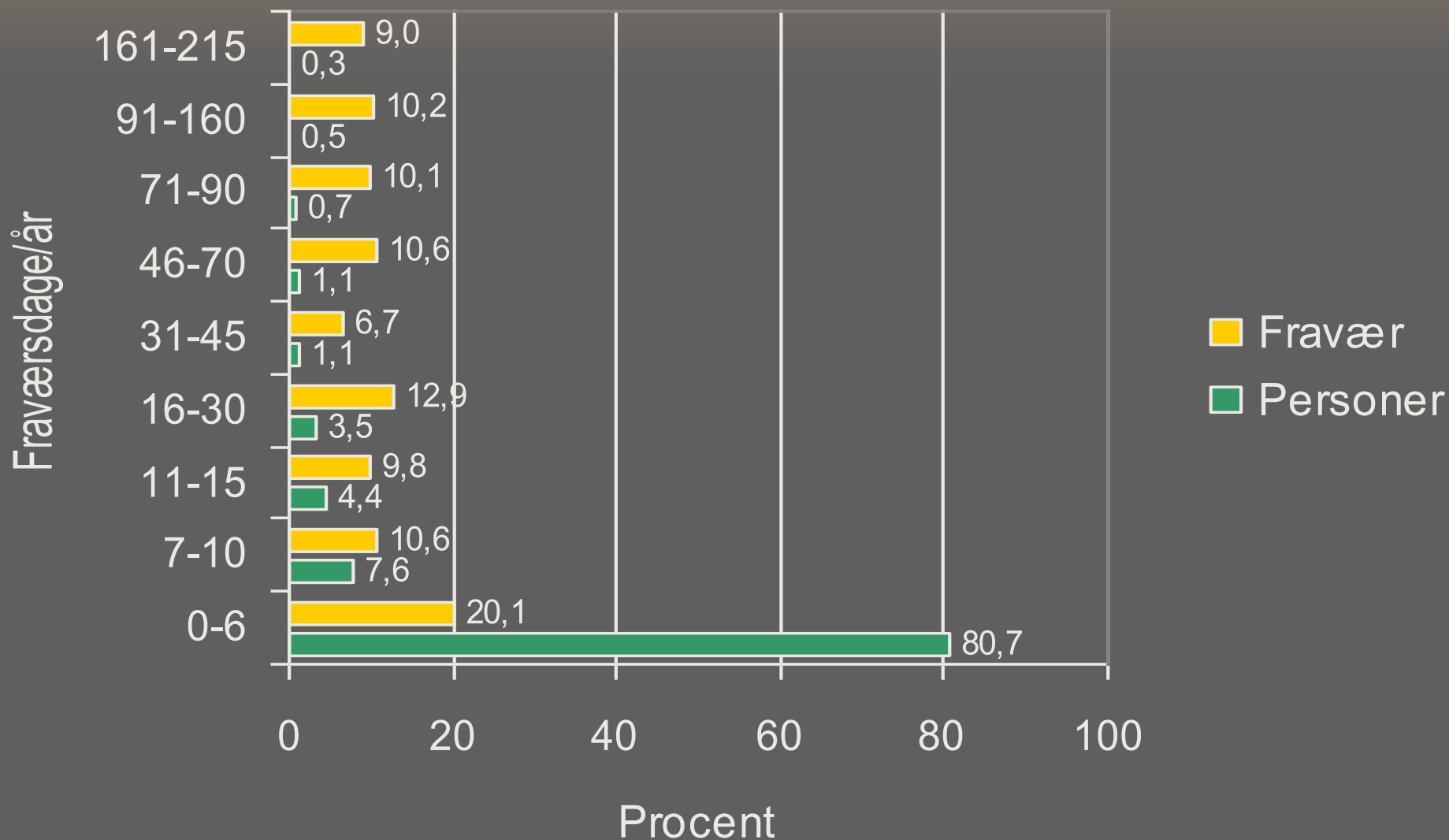
# Gennemsnitlig længde af sager 2002-2005



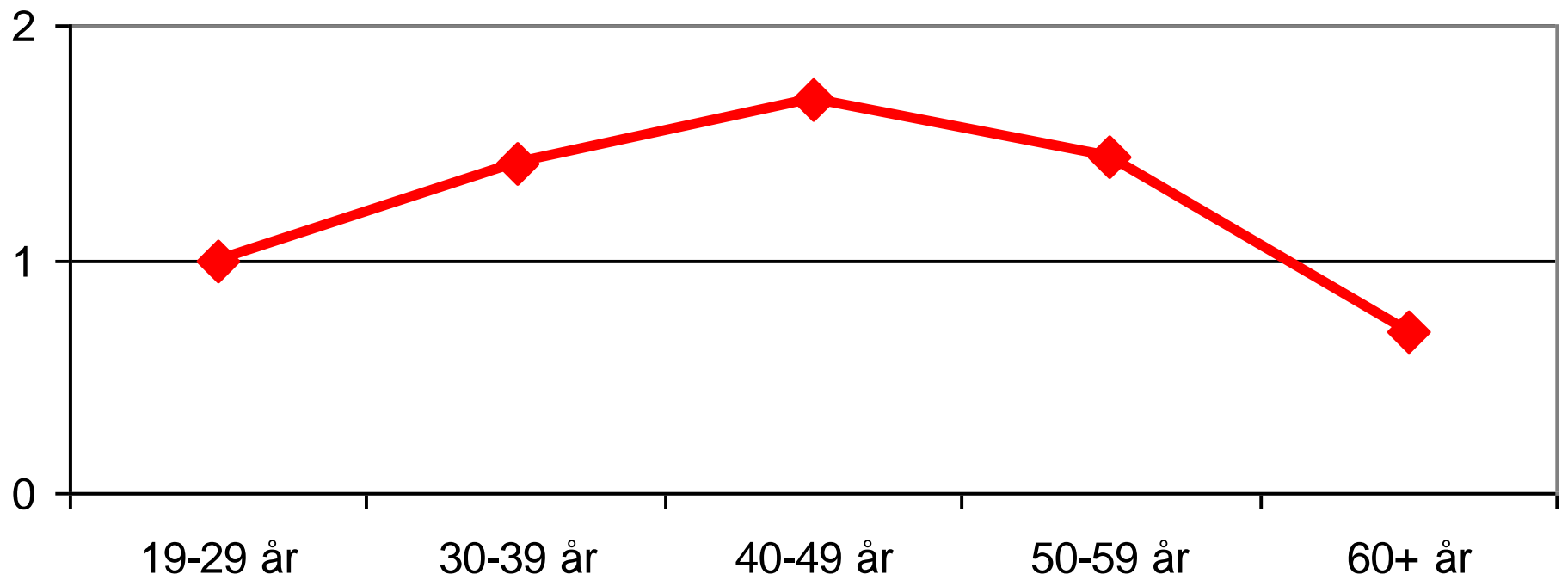
# Udvikling i volumen 2002-2005



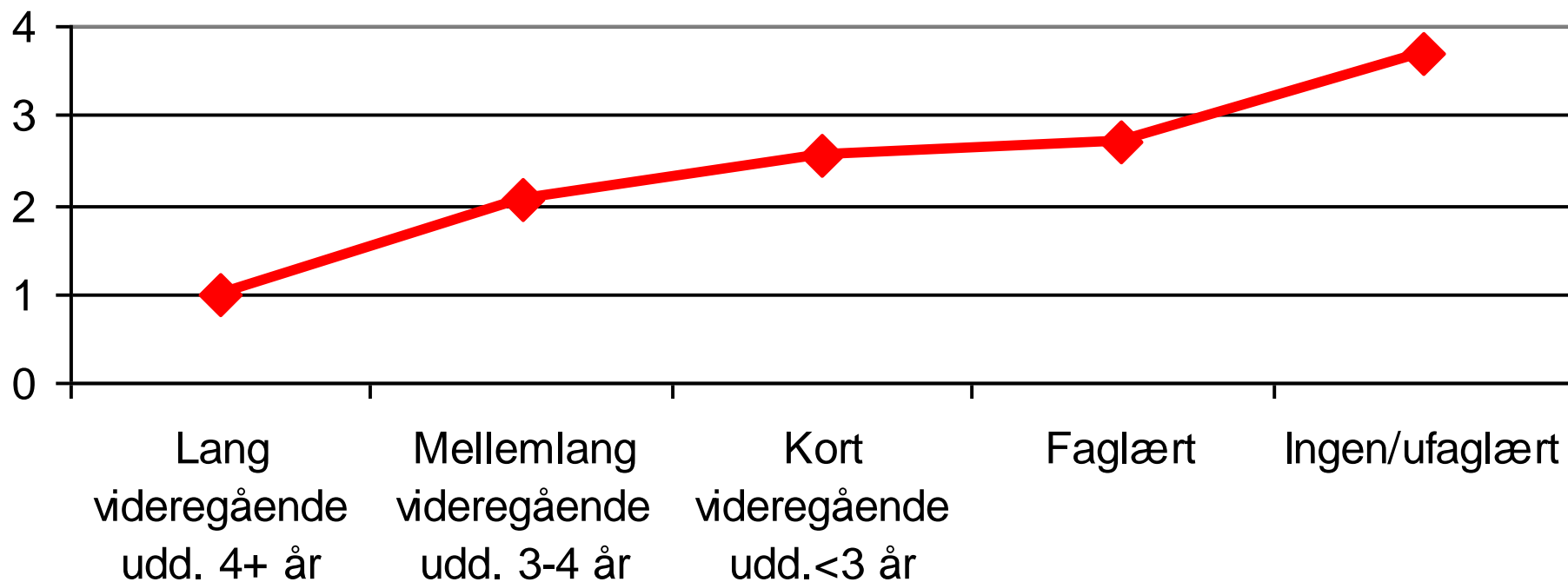
# Fordeling af fraværsdage i 2000



## Relativ risiko for langtidssygefravær (8+ uger) fordelt på alder



## Relativ risiko for langtidssygefravær (8+ uger) alt efter uddannelseslængde

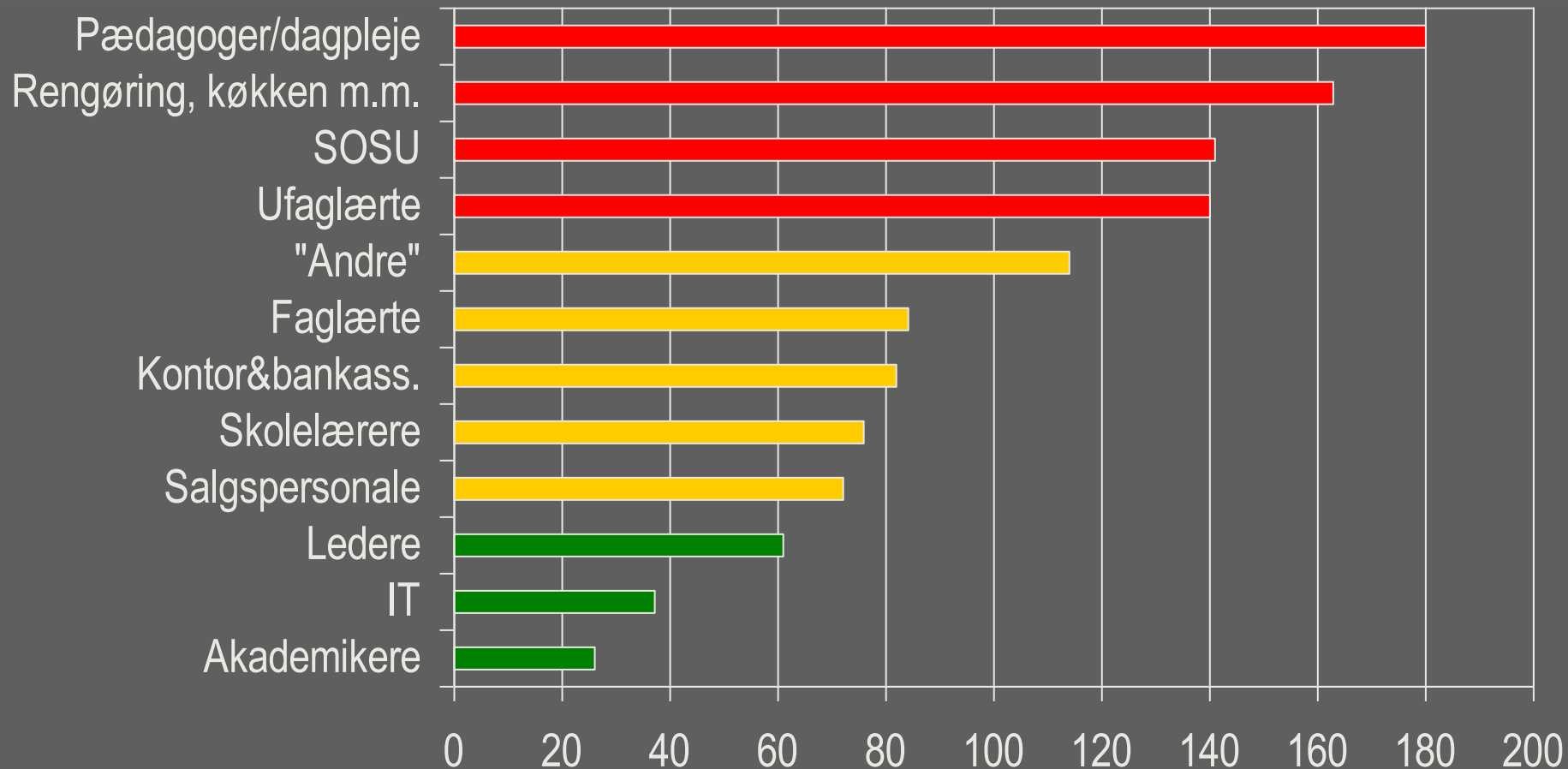


**Hvorfor  
arbejdsmiljø?**



# Langtidssygefravær i forskellige jobs

## - har vi 100 langtidssyge generelt...:



# Langtidssygefravær > 8 uger - nøgletal

- ⇒ 4-5 procent af lønmodtagerne bliver langtidssyge i løbet af et år
- ⇒ Flere kvinder end mænd (36% øget risiko)
- ⇒ Hænger endvidere sammen med...:

# Risikofaktorer i arbejdet for fravær over otte uger

## ⇒ Kvinder

- Lav ledelseskvalitet
- Rollekonflikt
- Lav belønning i arbejdet
- Arbejdsstilling med foroverbøjning af ryg/nakke
- Gående/stående arbejde
- Løft og forflytning af tunge byrder
- Træk og skub af tunge byrder

# Risikofaktorer i arbejdet for fravær over otte uger

## ⇒ Mænd

- Høje følelsesmæssige krav
- Krav om at skjule følelser
- Arbejdsstilling med foroverbøjning af ryg/nakke
- Gående/stående arbejde
- Løft og forflytning af tunge byrder
- Træk og skub af tunge byrder

# Interaktion mellem psykosociale og fysiske forhold – kun for kvinder!

⇒ Er man samtidig udsat for...

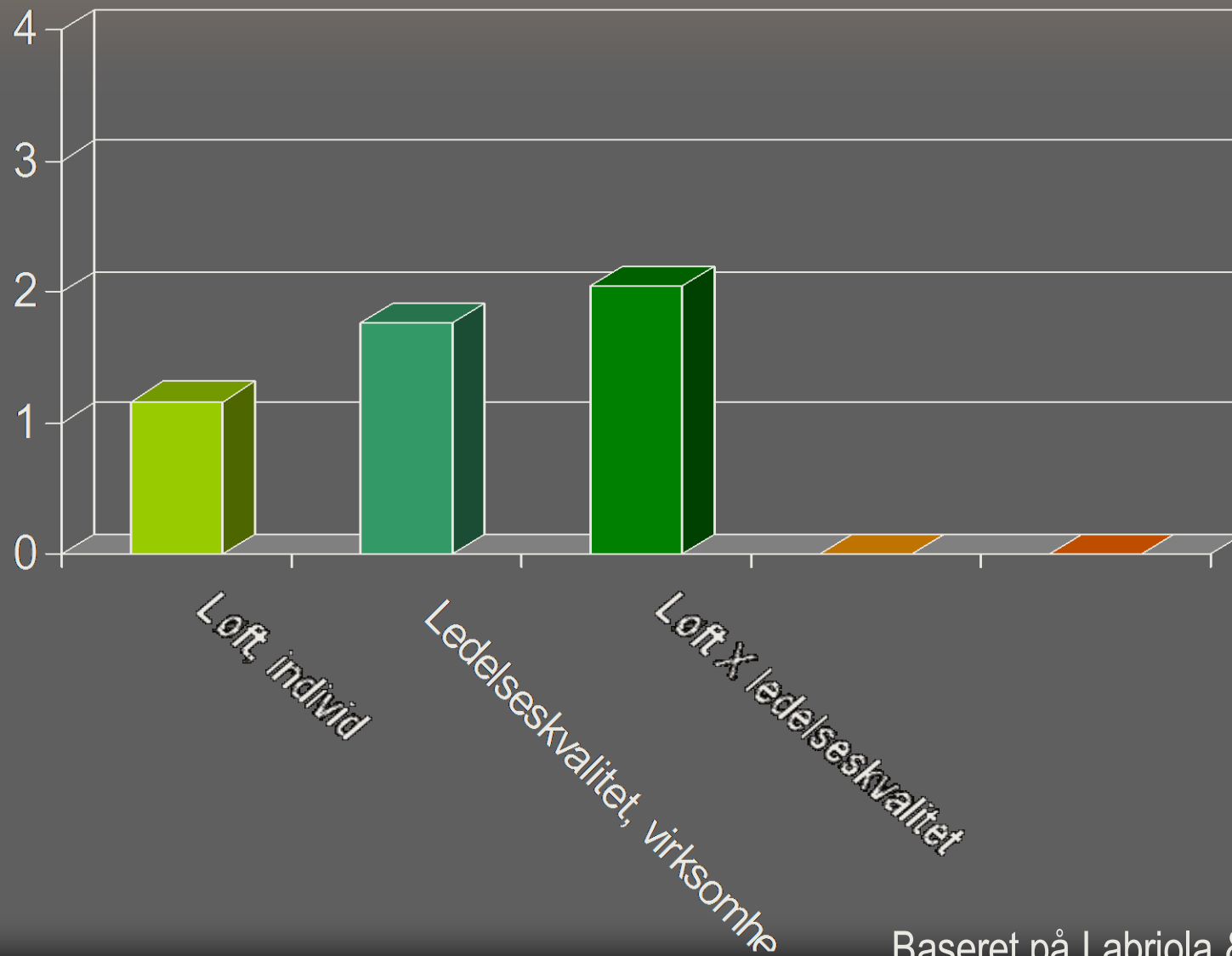
- høje følelsesmæssige krav + arbejde med foroverbøjet ryg/nakke
- rollekonflikt + stående/gående arbejde
- rollekonflikt + løft/forflytning

⇒ ...finder der en negativ synergi sted, som øger risikoen yderligere

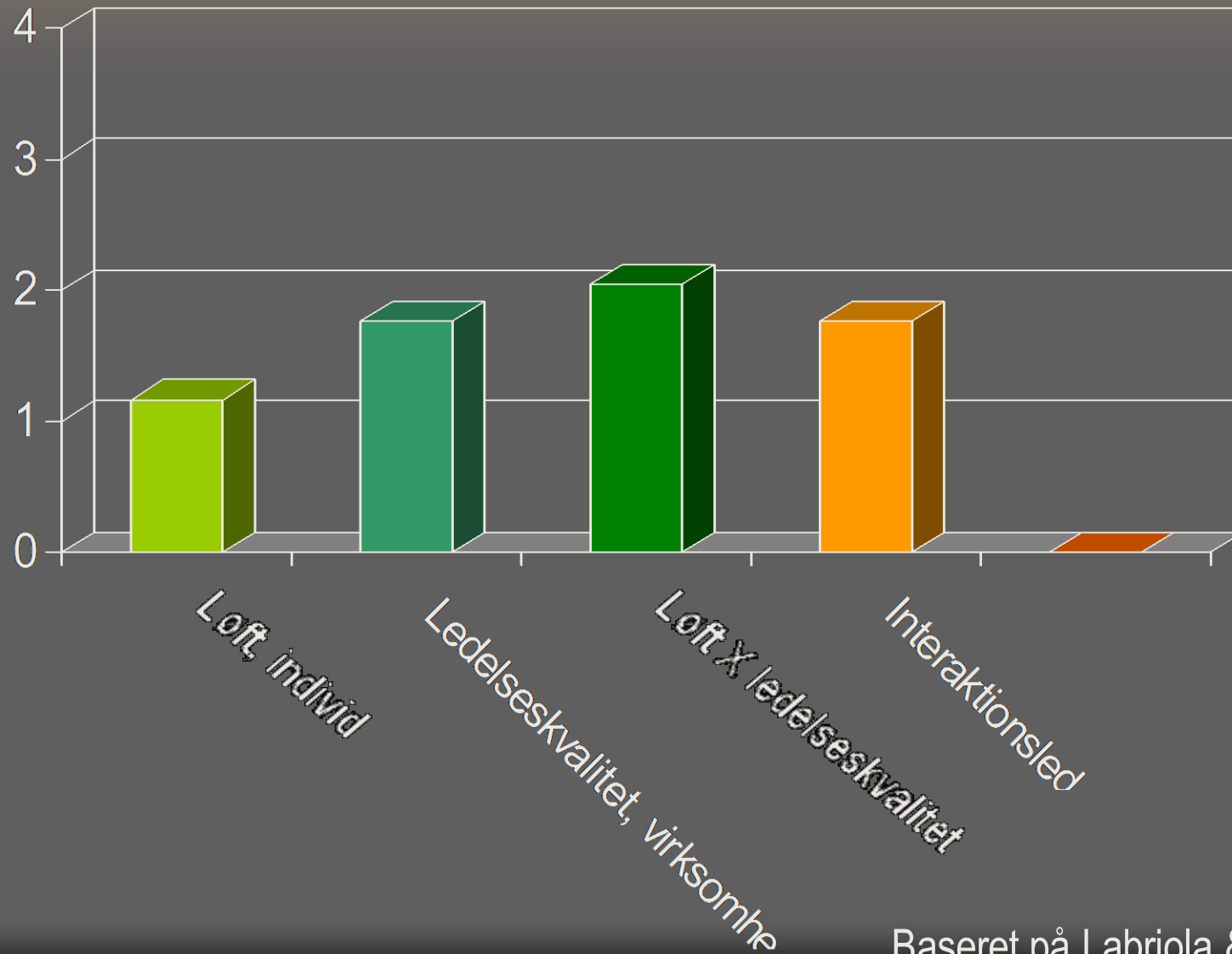
# Ledelses kvalitet er målt med:

- ⇒ **5 spørgsmål med 5 svar kategorier:** I meget høj grad, I høj grad, delvist, I ringe grad og I meget ringe grad.
- ⇒ Kan man sige at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads....
  - Værdsætter medarbejderne og tager personlig hensyn?
  - Sørger for at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?
  - Prioriterer uddannelses- og personaleplanlægning højt?
  - Prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt?
  - Sætter effektivitet højre end andre værdier?

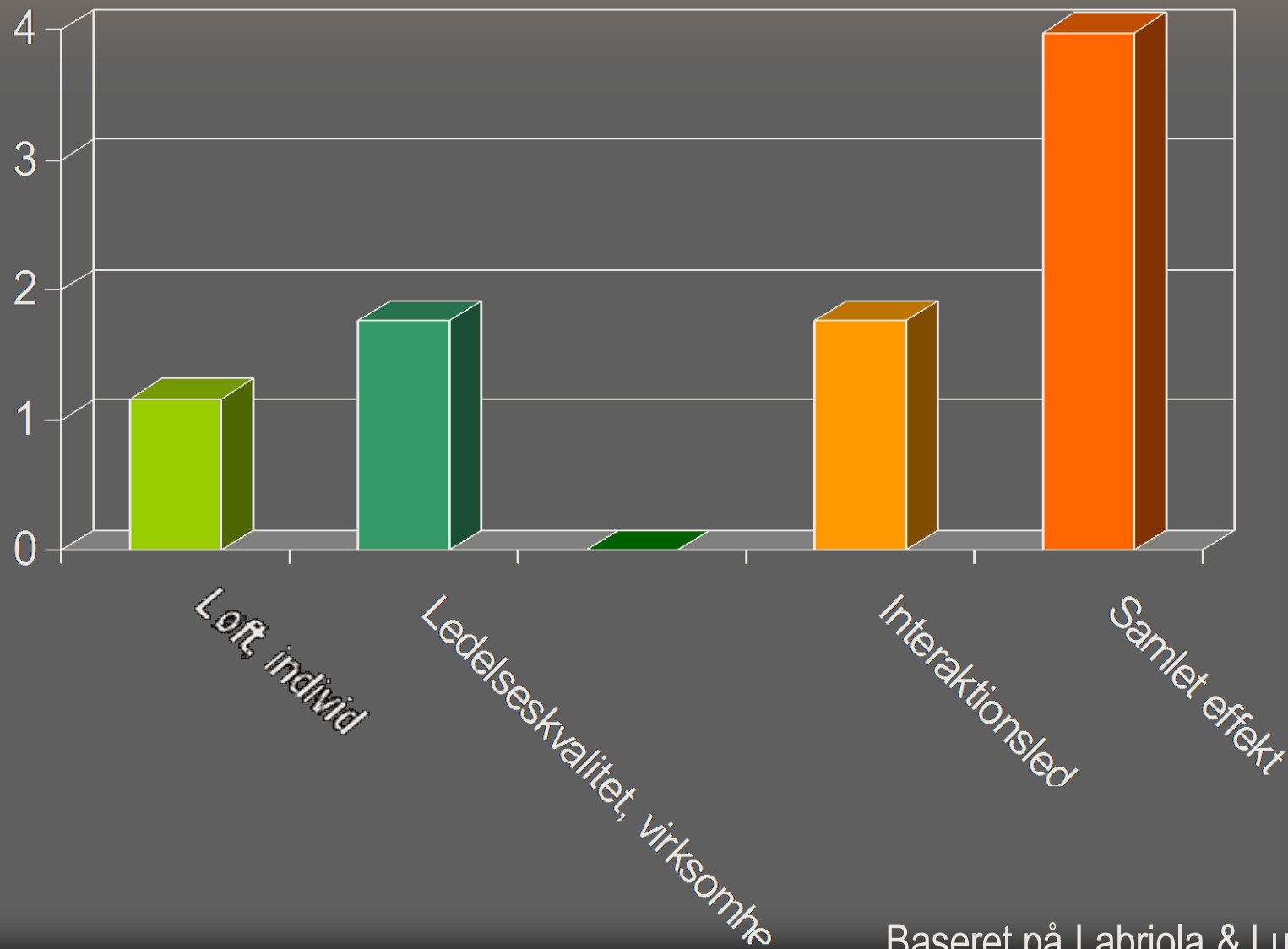
# Interaktion mellem faktorer på individniveau og ledelseskvalitet!



# Interaktion mellem faktorer på individniveau og ledelseskvalitet!!



# Interaktion mellem faktorer på individniveau og ledelseskvalitet!!!



# Interaktion mellem faktorer på individniveau og ledelseskvalitet!!!!

Kombineret effekt

⇒ Løft af mere end 30 kg	3.82
⇒ Vrid af ryggen	2.98
⇒ Skub/træk	3.08
⇒ Fysisk aktivitet på arbejde	3.22

# Opsummering

- ⇒ Stor forskel mellem jobgrupper
- ⇒ Sygefravær hænger sammen med køn, alder, uddannelse, job og socialgruppe
- ⇒ Forskelle i arbejdsmiljø kan forklare ca 1/3 af forskelle i sygefravær
- ⇒ Sygefravær hænger sammen med faktorer i arbejdsmiljøet. Disse faktorer varierer, alt efter om man er kvinde eller mand
- ⇒ Kombinationer af psykosociale og fysiske faktorer forstærker hinanden indbyrdes
- ⇒ Risikoen for sygefravær på grund af fysiske arbejdsmiljøfaktorer er størst på arbejdspladser hvor medarbejderne er utilfredse med ledelsen
- ⇒ Arbejdsmiljø kan forklare en del af den sociale gradient i sygefravær
- ⇒ Alt andet lige, er rygning den eneste livsstilsfaktor, der er associeret med sygefravær

# Opsummering

- ⇒ Arbejde er ikke alt – heller ikke i forhold til sygefravær
- ⇒ Rygning: Ætiologisk fraktion ca. 20% (som fysisk hårdt arbejde)
- ⇒ Svær overvægt (kun ved kortere fravær, ca 60%)



**...og hvad så?**

# Tilbagevenden til arbejde efter sygefravær

- ⇒ 11-12% af den arbejdende befolkning udvikler sygefravær på 2 uger eller mere i løbet af et år
- ⇒ Langt de fleste der er sygemeldt i mere end to uger vender tilbage til arbejdet i løbet af et år
- ⇒ Året efter er 92% vendt tilbage
- ⇒ Lige mange mænd og kvinder
- ⇒ Arbejdets indhold før sygemeldingen har betydning for, hvornår man vender tilbage

# Barrierer for tilbagevenden

A person in a dark wetsuit is seen from behind, riding a blue surfboard on a large, dark, curling wave. The background shows a hazy, overcast sky and a distant, low-lying landmass or horizon line.

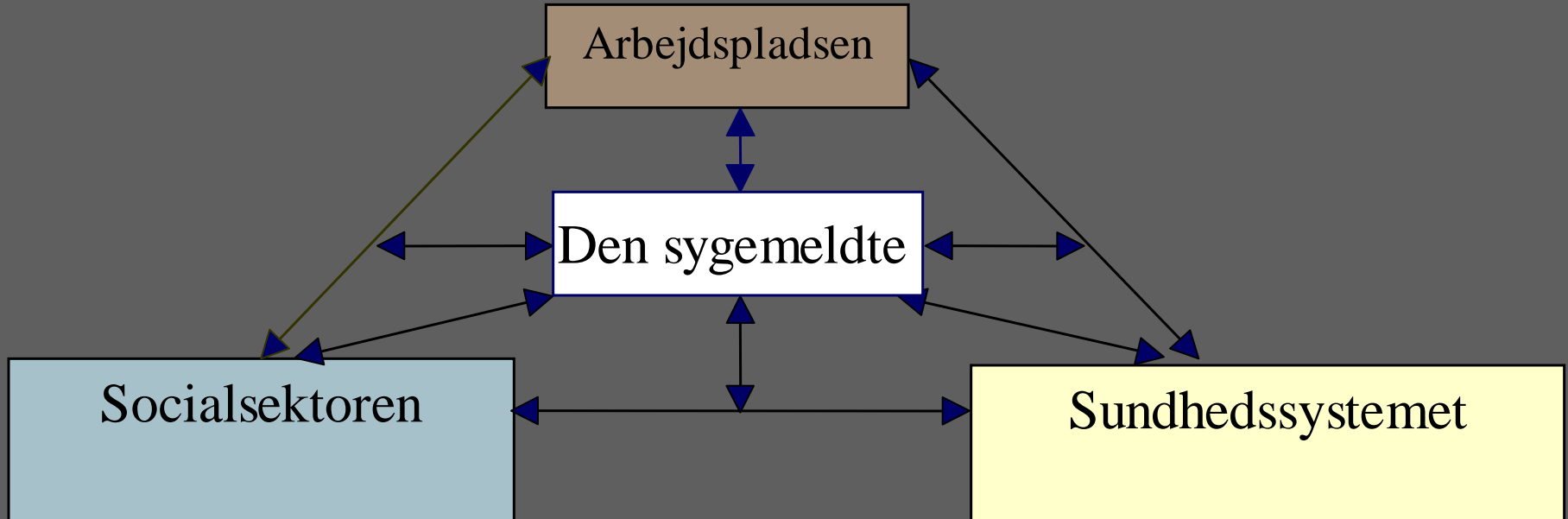
- ⇒ Kvinde
- ⇒ Alder
- ⇒ Ingen uddannelse
- ⇒ Høje følelsesmæssige krav
- ⇒ Jobusikkerhed
- ⇒ Stillesiddende arbejde
- ⇒ Offentlig ansættelse
- ⇒ Arbejdsplads med mere end 20 ansatte

Baseret på Lund & Labriola mfl, 2005

# Skal alle have de samme tilbud?



# De involverede parter i tilbage-til-arbejde-forløbet:

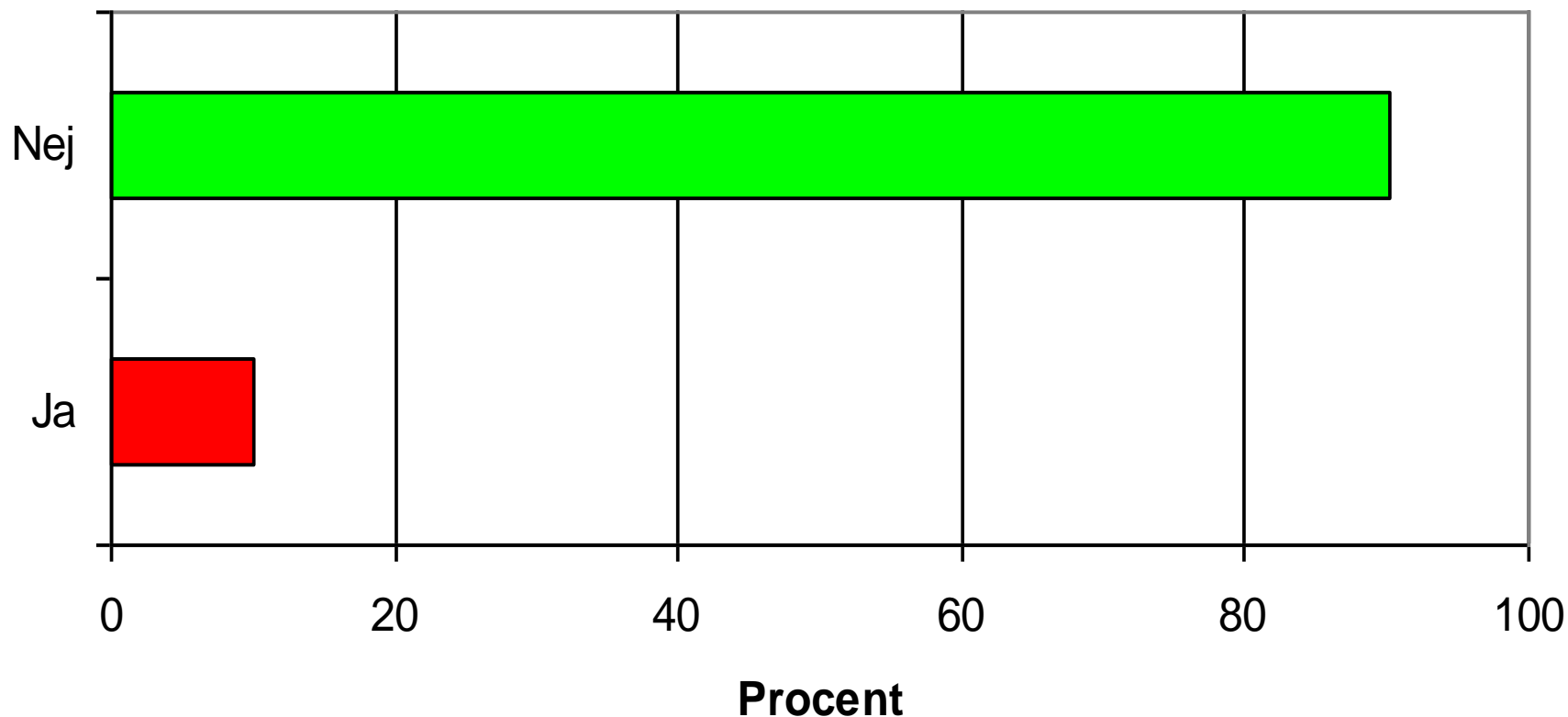


# Undersøgelse af aktører

- ⇒ Tværsnitsundersøgelse af 3736 lønmodtagere i 2005
- ⇒ Sygefraværsperiode < 5 arbejdsdage sidste 6 mdr:
  - årsagen til sygefraværet
  - graden af involvering af aktører i forbindelse med tilbagevenden
  - hvem aktørerne i givet fald var
  - hvilke initiativer der blev taget

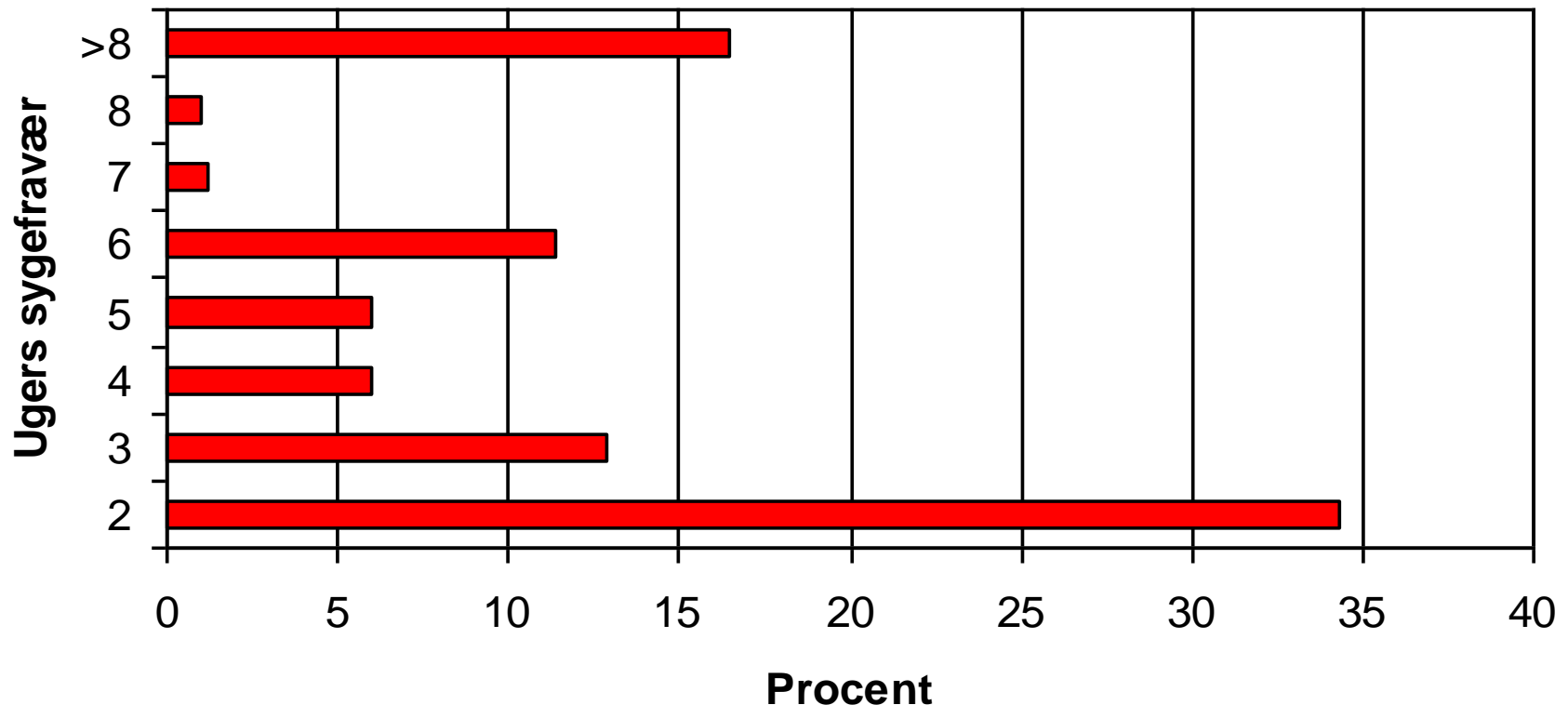
**Har du indenfor de sidste 6 mdr haft en sygdomelding, hvor du har været sygdomeldt fra arbejde i mere end en hel uge i træk?**

**Andel med sygefravær > 5 dage sidste 6 mdr**



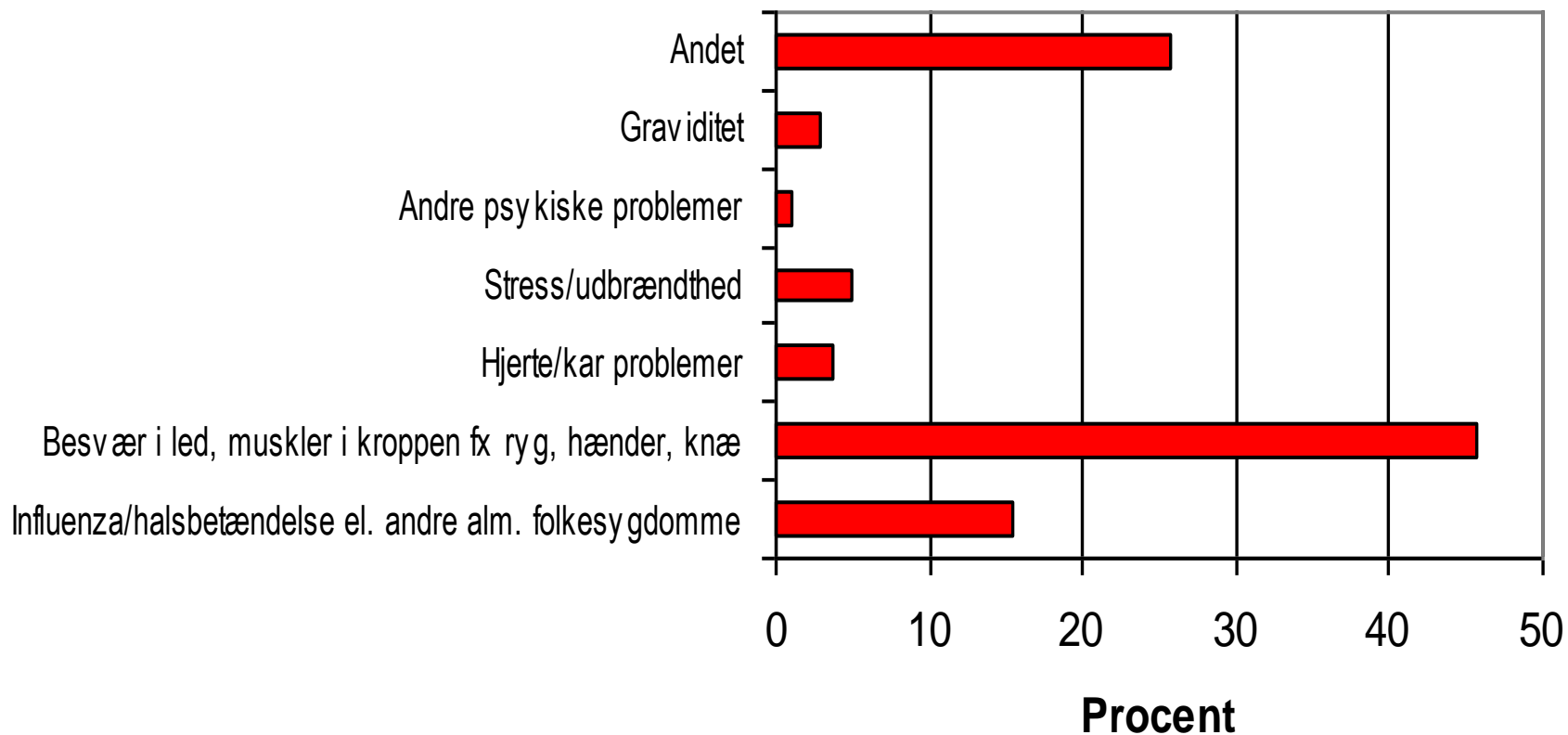
# Hvor mange arbejdsdage var du sygemeldt i den fraværsperiode?

Fordeling af sygefravær

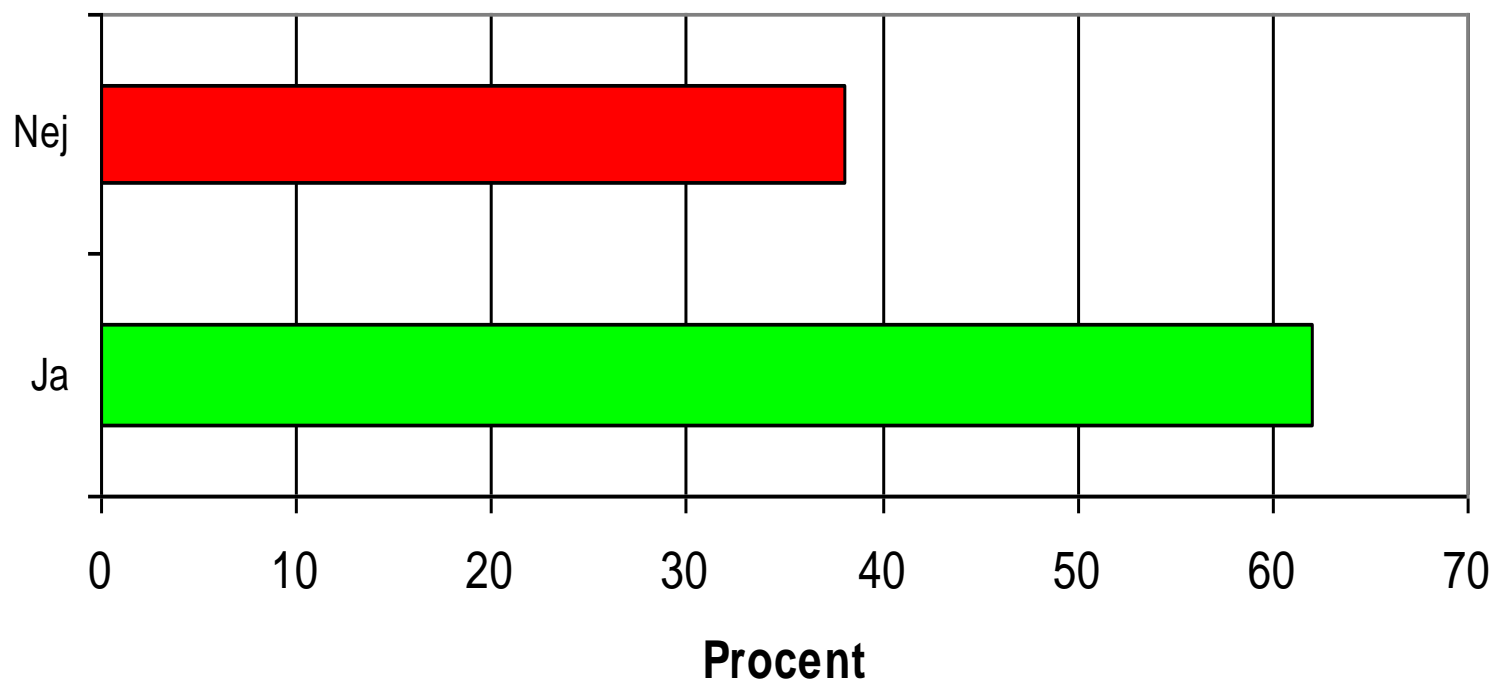


# Hvorfor var du sygemeldt?

## Årsag til sygefravær

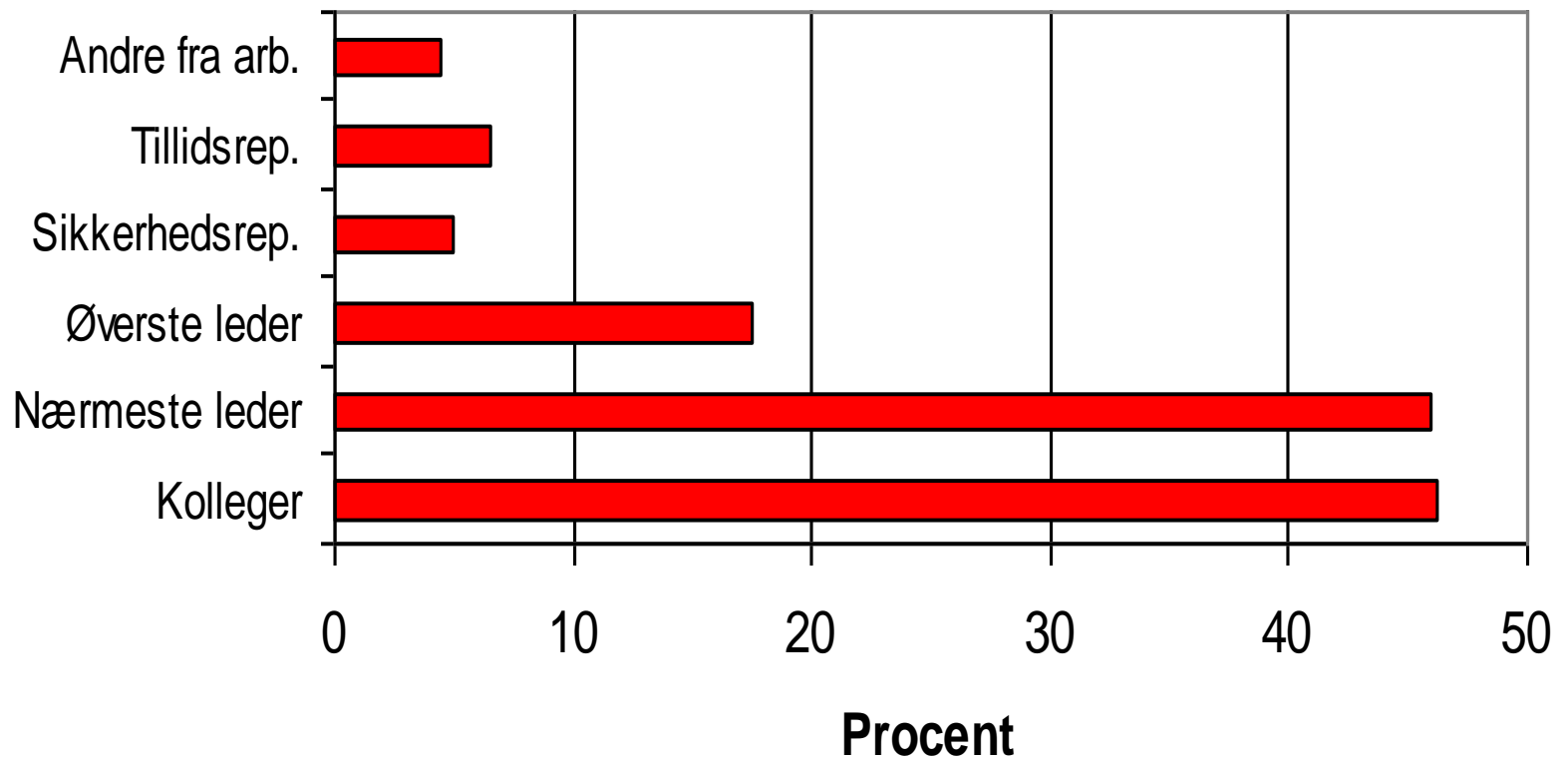


# Har din arbejdsplads kontaktet dig mens du var sygemeldt?



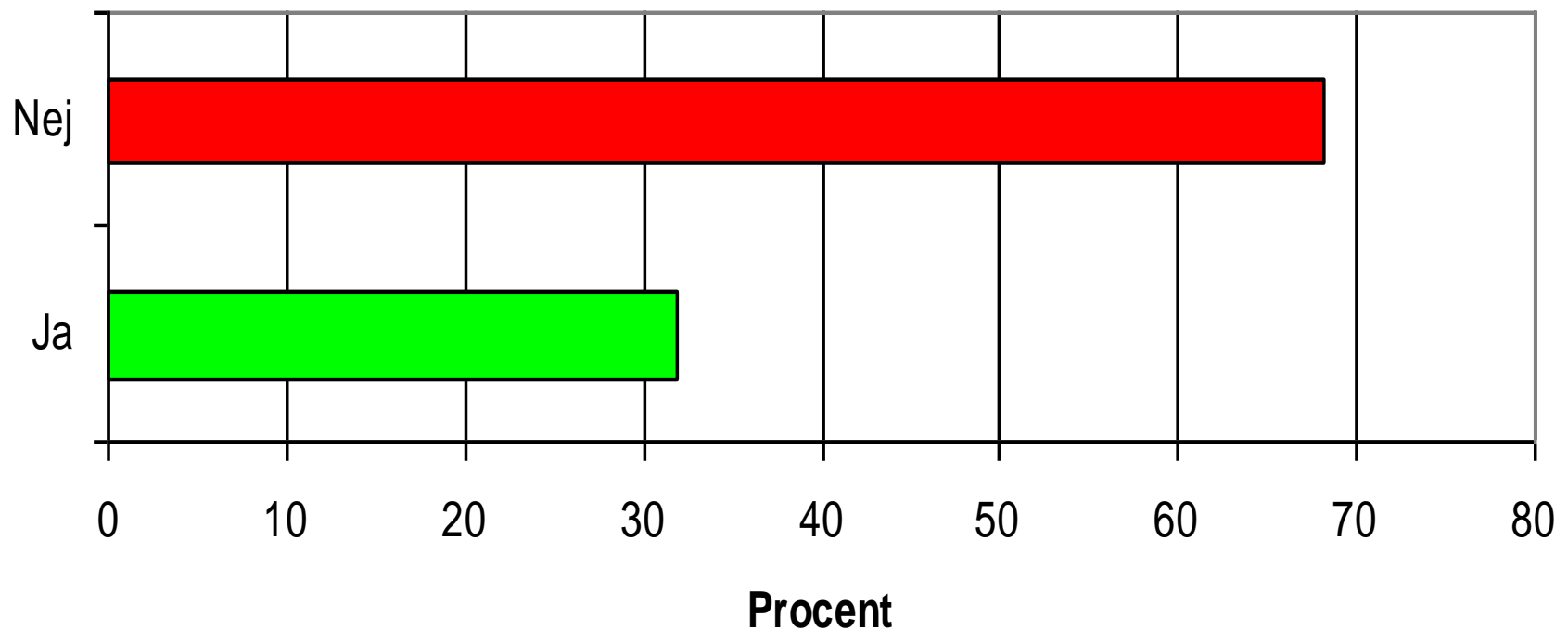
# Hvem kontaktede dig mens du var sygemeldt?

## Kontakter fra arbejdspladsen under sygefravær



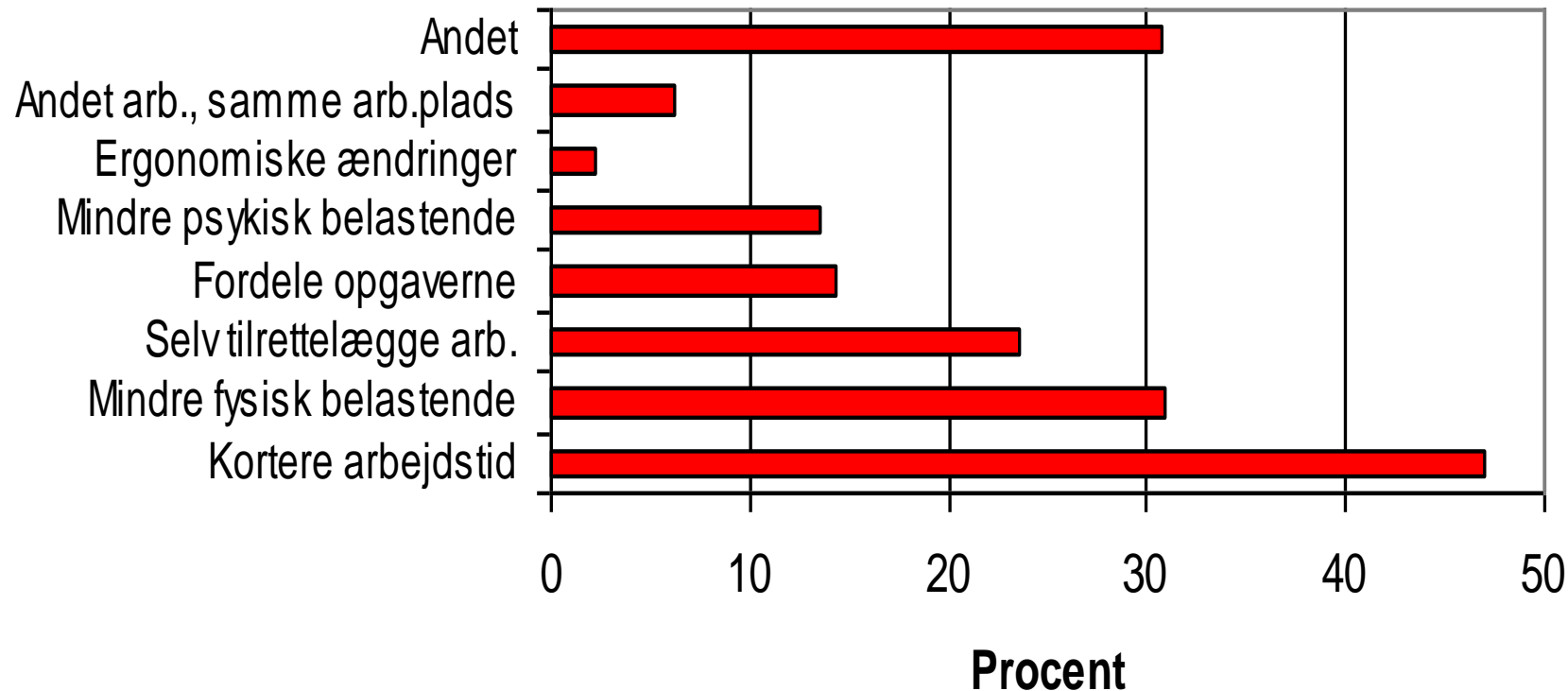
# Blev der gjort noget for at hjælpe dig tilbage mens du var sygemeldt?

Andel for hvem der blev taget initiativer



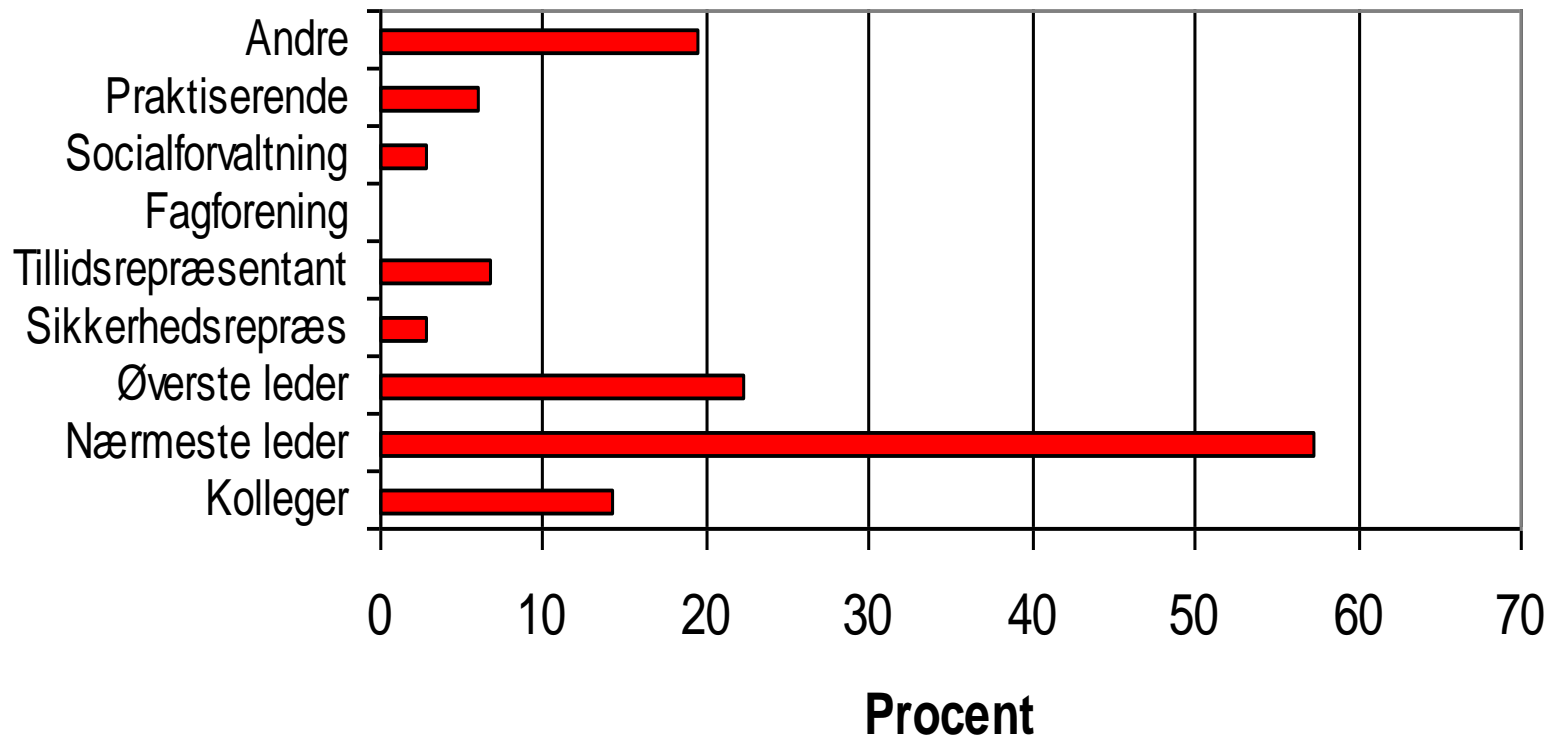
# Hvad blev der gjort?

## Hvilke initiativer blev taget?



# Hvem tog dette initiativ/disse initiativer?

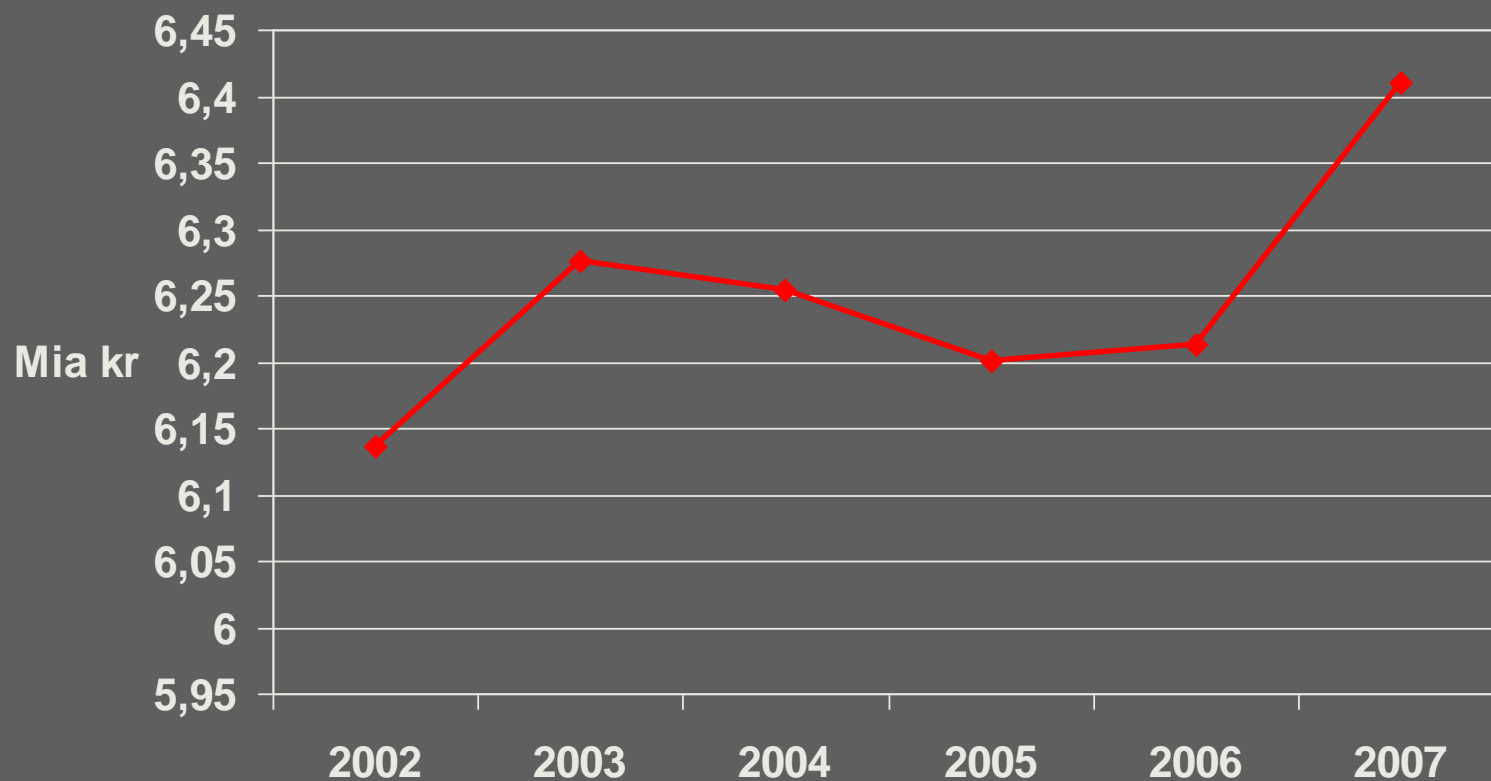
## Initiativtagere ved tilbagevenden til arbejde



# Konklusion, – aktører v. TTA

- ⇒ 62% blev i løbet af fraværsperioden kontaktet af nogen fra arbejdspladsen, hyppigst fra kolleger eller nærmeste leder.
- ⇒ For 32% af de sygemeldte, blev der i den forbindelse taget initiativer på arbejdspladsen, for at fremme tilbagevenden til arbejde.
- ⇒ De hyppigste initiativer var mulighed for nedsat arbejdstid, og nedsættelse af den fysiske belastning i arbejdet.
- ⇒ Initiativerne kom hyppigst fra nærmeste leder, men sjældent fra praktiserende læge, socialforvaltning, fagforening, TR eller SR.

# Sygedagpengeudgifter DK 2002-07



# Årsager til stigning i sygedagpengeudgifter - fakta

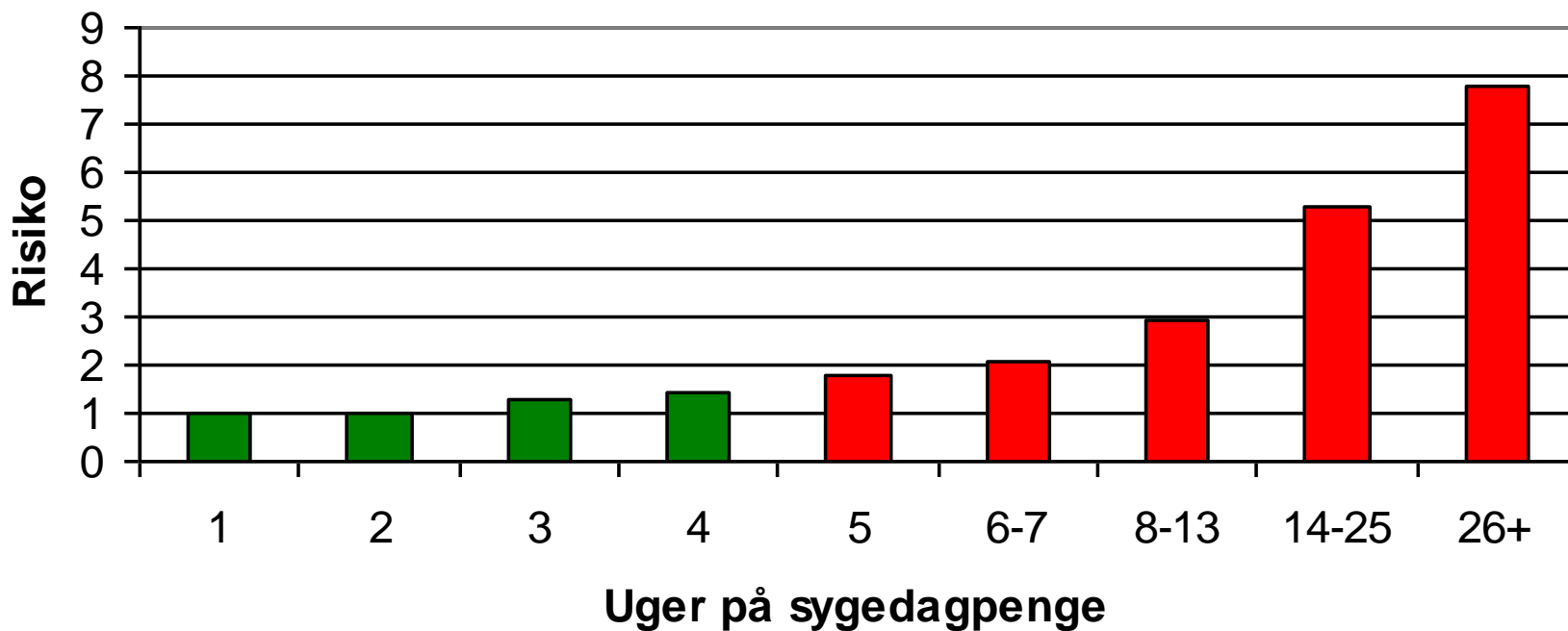
- ⇒ Flere i arbejde
- ⇒ "Støvsugning" i arbejdsmarkedets kroge
- ⇒ Flere flexjob og kronikere (sygedagpenge fra dag 1)
- ⇒ Restriktioner i adgang til førtidspension
- ⇒ (Kommunesammenlægning)
  
- ⇒ Ingen videnskabelig dokumentation for ændring i helbred, arbejdspress, stress, normer/holdninger

# Fokus

- ⇒ Hvad er årsag til sygefravær, og hvad er årsag til *stigning* i sygefravær
- ⇒ Hvad er karakteristika
- ⇒ Hvad er potentielt foranderligt

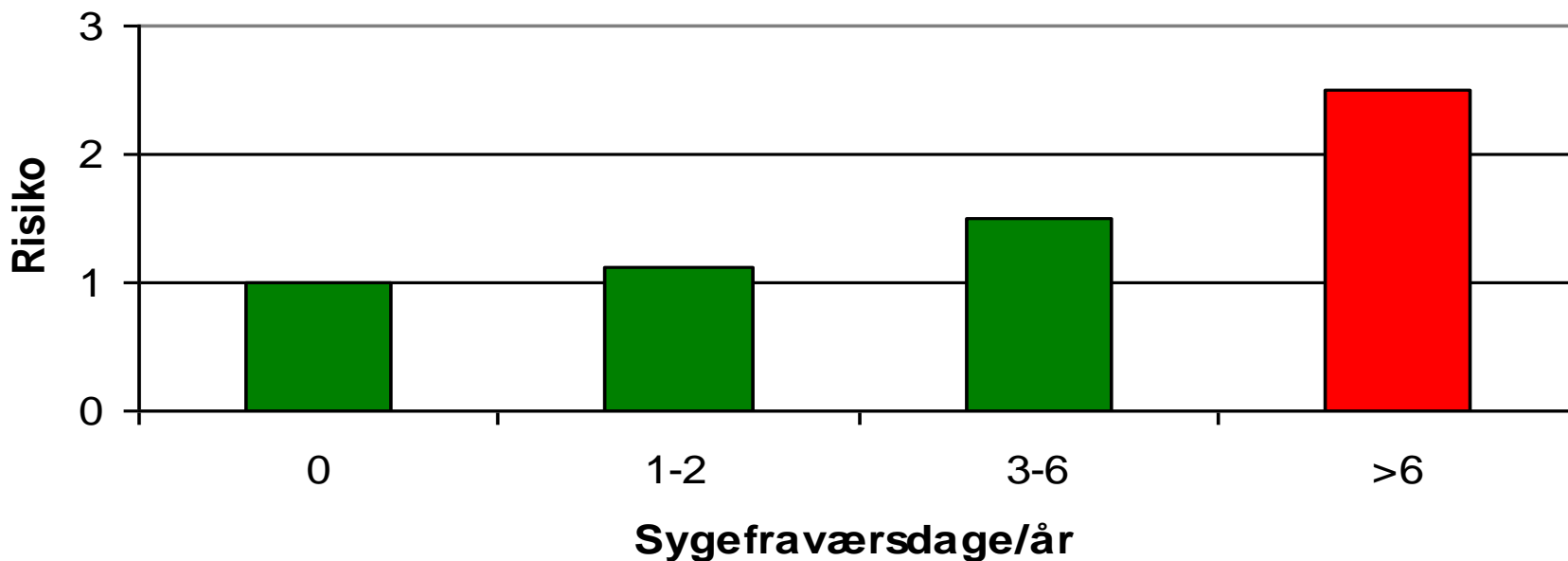
# Konsekvenser af sygefravær I

Uger med modtagelse af sygedagpenge i løbet af et år, og risiko for senere at gå på førtidspension



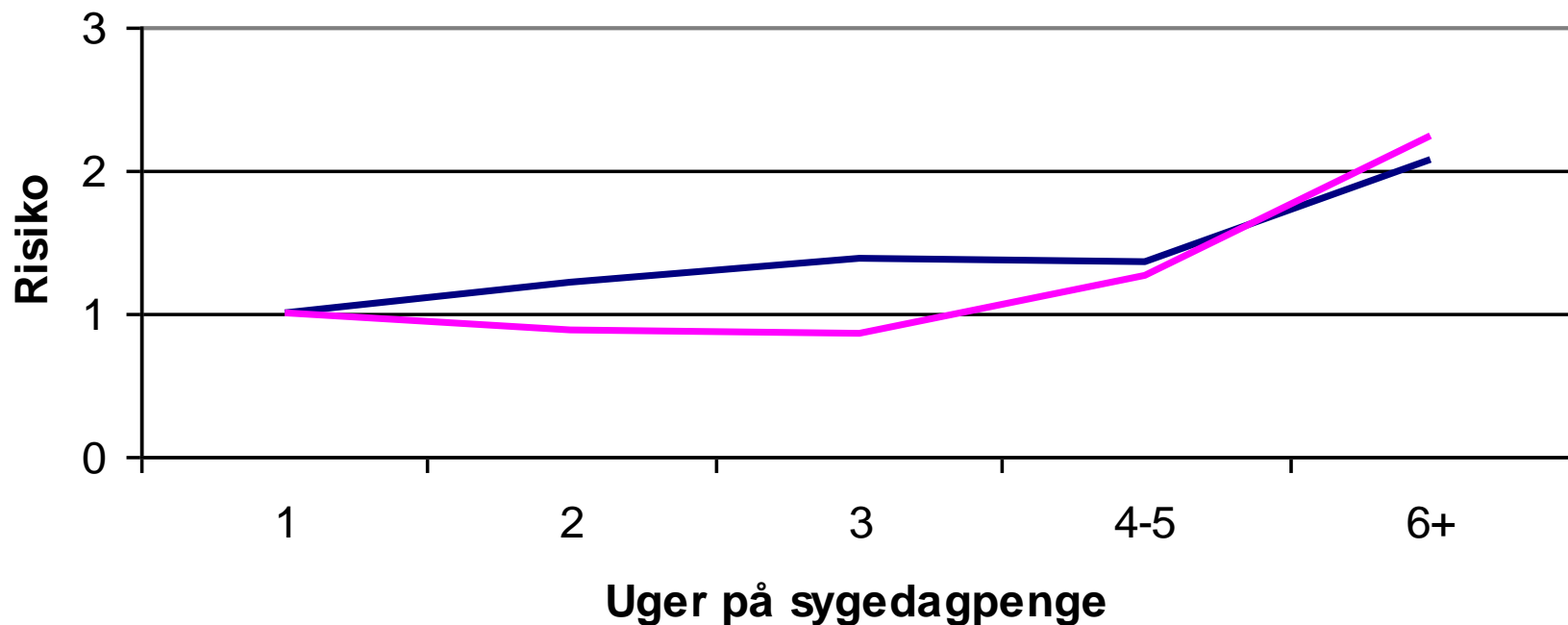
# Konsekvenser af sygefravær II

Dage med sygefravær/år, og risiko for senere at gå på førtidspension



# Konsekvenser af sygefravær III

Uger med modtagelse af sygedagpenge i løbet af et år, og senere øget dødelighed



# Model

Samfund

Virksomhedspolitik & -kultur

Arbejds miljø

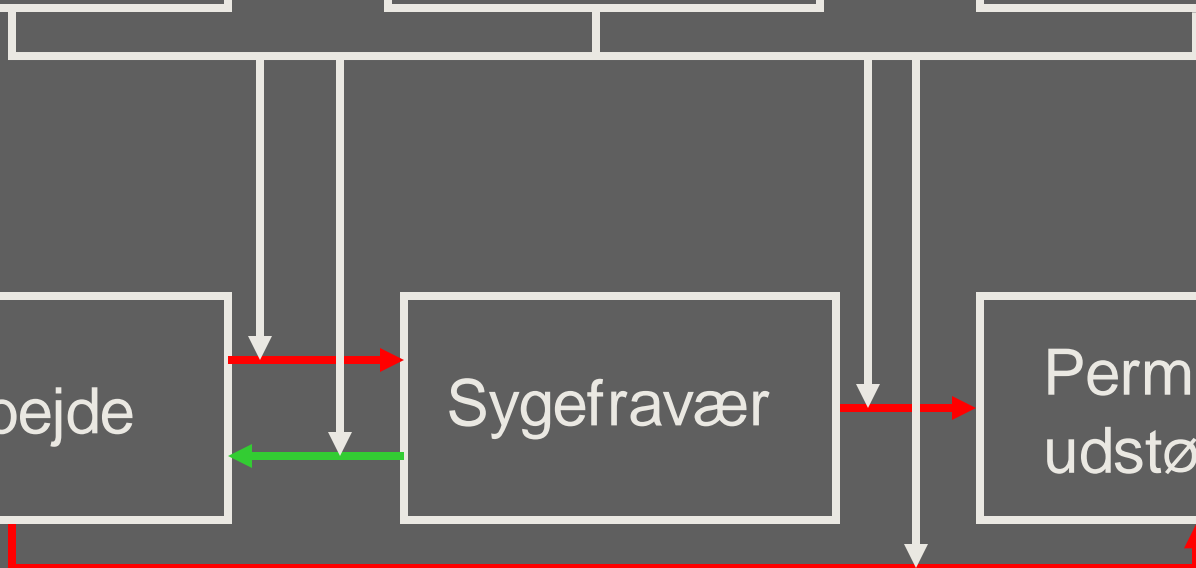
Helbred

Livsstil

I arbejde

Sygefravær

Permanent  
udstødelse



# Dynamisk model for sygefravær & TTA

