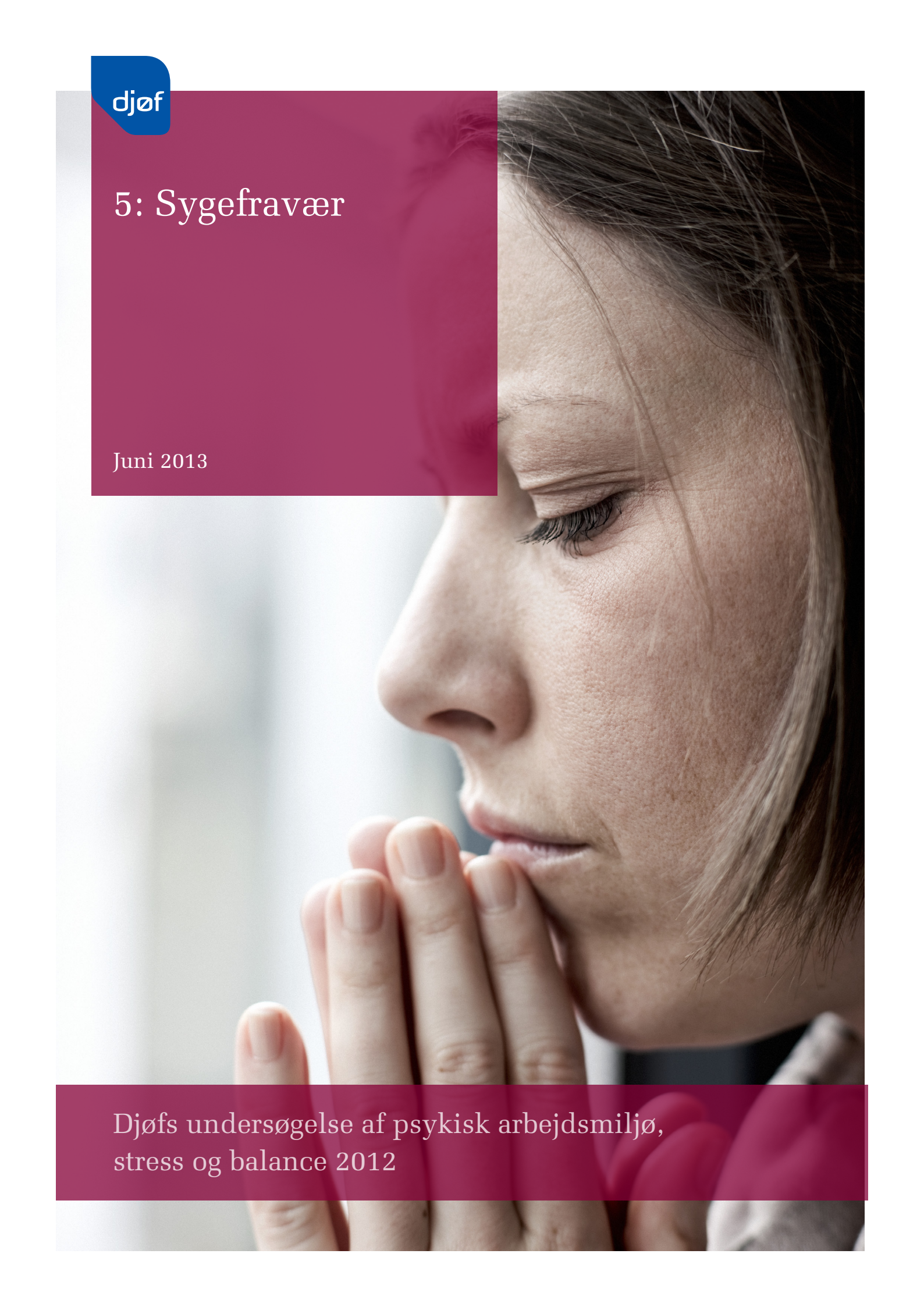


The logo for 'djøf' is located in the top left corner, consisting of the lowercase letters 'djøf' in white on a blue rounded square background.

djøf

## 5: Sygefravær

Juni 2013

A close-up photograph of a woman's face in profile, looking down with her eyes closed. Her hands are clasped together in front of her mouth, suggesting a state of prayer, stress, or deep thought. The background is blurred, showing what appears to be an office window.

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø,  
stress og balance 2012

## Faktaark nr. 5: Sygefravær

Dette faktaark omhandler sygefravær blandt djøferne, herunder omfanget af psykisk betinget sygefravær samt vurdering af sygefraværssamtalerne i forhold til at vende tilbage til arbejdet.

Resultaterne stammer fra Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance. Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af beskæftigede djøfere i september/oktober måned 2012. Der er 1.685, der har besvaret spørgeskemaet. Svarene er repræsentative for alle beskæftigede djøfere. Undersøgelsen bygger videre på lignende undersøgelser fra 2008 og 2010. De steder, hvor sammenligninger bagud i tid har været mulige, er de foretaget.

Undersøgelsen er lavet af Djøf i et samarbejde mellem Public Affairs (kontaktperson: Arbejdsmiljøpolitisk chef Lisbeth Kjersgård, lik@djoef.dk / tlf.: 33 95 97 13) og Analyse- og strategifdelingen (kontaktperson: Analysekonsulent Kathrine Marie Skou Brandt, kab@djoef.dk / tlf.: 33 95 98 66).

Undersøgelsen har en række hovedtemaer, som er afrapporteret i otte faktaark. Hovedtemaerne er: (1) stress, (2) krisens betydning for det psykiske arbejdsmiljø, (3) psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og nedslidning, (4) mobning, (5) sygefravær, (6) ledelseskvalitet, (7) balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet samt (8) social kapital.

De væsentligste resultater vedrørende sygefravær er:

- Djøferne har i gennemsnit haft 6,2 sygefraværsdage i løbet af det seneste år. Dette er på et uændret niveau i forhold til 2010.
- 34 procent af djøfernes samlede antal sygedage er primært psykisk betingede.
- Djøfere, der angiver, at de har en dårlig chef, har næsten tre gange så mange psykisk betingede sygefraværsdage, som djøfere, der angiver, at de har en god chef.
- Godt halvdelen af djøferne er indenfor det seneste år gået på arbejde, selvom de egentlig var syge, og halvdelen har arbejdet hjemme under sygdom.
- Det gennemsnitlige antal dage, hvor djøferne arbejder, selvom de er syge, er 4,4 dage om året, hvilket indebærer at godt 40 procent af de dage, hvor djøferne er syge, er usynlige i sygefraværstatistikkerne.
- 59 procent af dem, der har deltaget i en sygefraværssamtale, vurderer, at den enten bidrog negativt eller ingen effekt havde i forhold til at komme tilbage på arbejde.

Læs mere om undersøgelsen og download faktaark på: [www.djoef.dk/psyk12](http://www.djoef.dk/psyk12)

## Indholdsfortegnelse

Omfanget af sygefravær blandt Djøfs medlemmer .....	3
Fysisk og psykisk betinget sygefravær.....	4
Årsager til psykisk betingede sygemeldinger .....	6
Arbejde på trods af sygdom ("sygenærvær").....	8
Vurdering af sygefraværssamtaler .....	11

## Omfanget af sygefravær blandt Djøfs medlemmer

I gennemsnit har de adspurgte Djøf-medlemmer godt 6 sygefraværsdage inden for de seneste 12 måneder<sup>1</sup>, jf. Tabel 1. Der er ikke sket nogen signifikant udvikling fra 2010 til 2012.

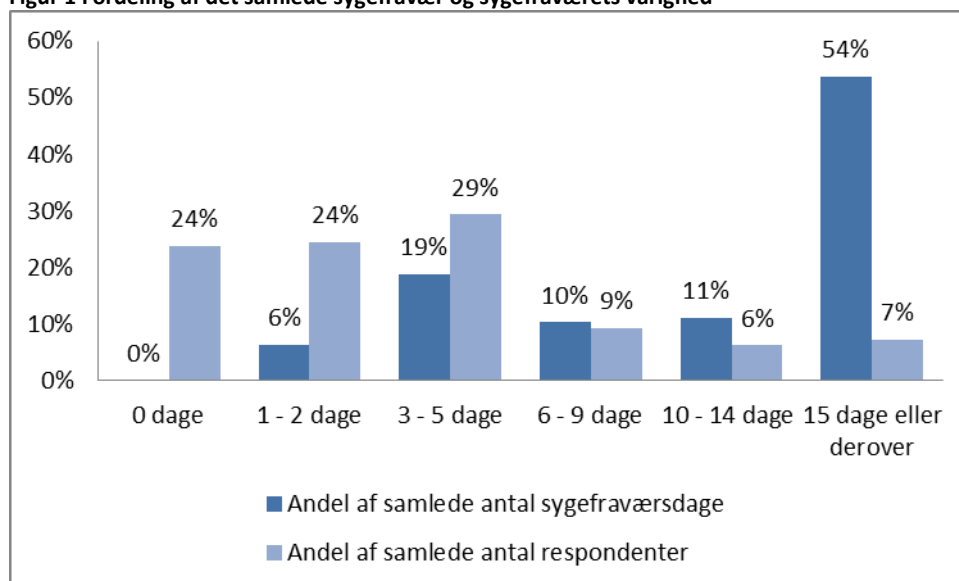
**Tabel 1 Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder?**

	2012
Gennemsnit	6,20
Median	3
Procentil 25	1
Procentil 75	5
Procentil 95	20

Der er stor variation i varigheden af sygefraværet. Hver fjerde djøfer (24 procent) har ikke haft nogen sygedage indenfor det seneste år. Godt halvdelen (53 procent) har haft mellem 1 og 5 sygedage. Derimod er det forholdsvis få (7 procent) der har været fraværende i mere end 2 uger. Den største del af sygefraværet er således af kortere varighed.

På trods af, at dem, der har haft 15 eller flere sygefraværsdage kun udgør en begrænset andel af respondenterne, står de for en stor del af det samlede sygefravær. Opgjort på antal sygedage står de 7 procent af djøferne, der har haft mere end to ugers sygefravær, for 54 procent af det samlede sygefravær, jf. Figur 1.

**Figur 1 Fordeling af det samlede sygefravær og sygefraværets varighed**



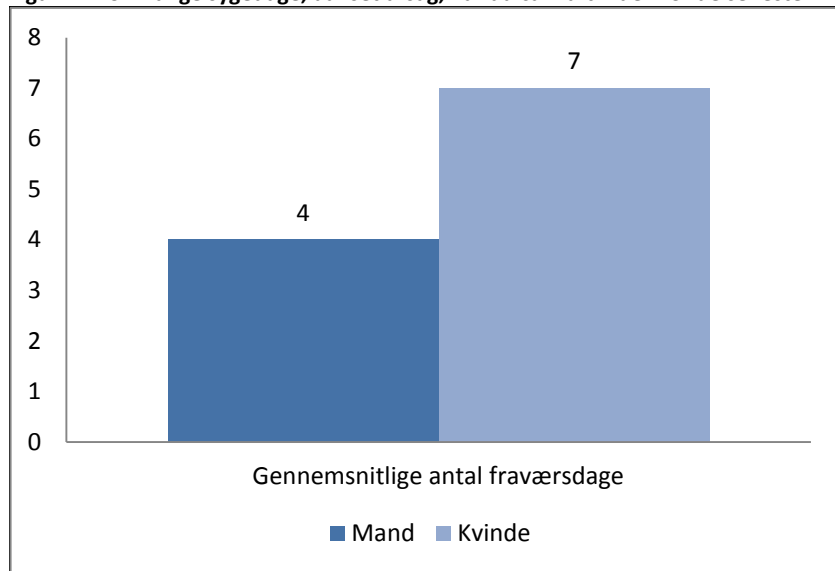
Det vil sige, at forholdsvis få medlemmer, som til gengæld har et langvarigt sygefravær, er med til at trække det samlede sygefraværgennemsnit op fra 3 til 6 fraværsdage.

<sup>1</sup> Det skal i denne forbindelse nævnes, at respondenterne ikke er blevet bedt om, at fraregne fravær på grund af børns sygedage. Det skal bemærkes, at det på grund af opgørelsesmetoden ikke er muligt at sige, hvorvidt sygefraværet er faldet i sammenhængende eller forskudte perioder. Dette er også et forhold, der kendetegner andre opgørelser af sygefravær.

Undersøgelsen viser, at de kvindelige djøferes sygefravær er signifikant højere end deres mandlige kollegers. I gennemsnit har kvinderne 7 sygefraværsdage, mens mændene i gennemsnit har 4 sygefraværsdage, se Figur 2.

Derimod er der ingen signifikante forskelle i gennemsnitlige antal sygefraværsdage mellem forskellige aldersgrupper, mellem den offentlige og private sektor eller i forhold til stillingsniveau.

**Figur 2** Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder? Opdelt på køn



### Fysisk og psykisk betinget sygefravær

Ser vi på årsagerne til djøfernes sygefravær, finder vi, at psykisk betinget sygefravær udgør 34 procent af djøfernes samlede antal sygedage.

Det er dog samlet set en begrænset andel af djøferne (311 personer), der har været fraværende primært på grund af psykisk betingede årsager. 18,5 procent af dem, der har sygefravær, angiver, at de har været fraværende primært på grund af psykisk betingede årsager, hvorimod 69 procent angiver, at de har været fraværende primært på grund af fysisk betingede årsager.

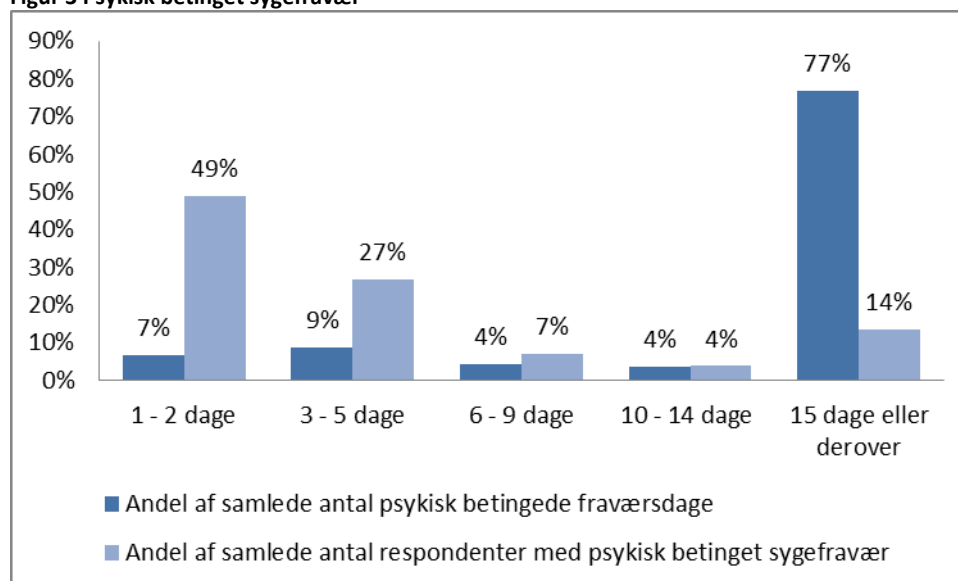
Som det fremgår af tabel 2, er det gennemsnitlige antal fraværsdage på grund af primært fysiske årsager knap 7 dage, mens det primært psykisk betingede sygefravær ligger betragteligt højere med godt 11 fraværsdage i gennemsnit. På disse parametre er de kvindelige djøferes sygefravær også signifikant højere end deres mandlige kollegers.

**Tabel 2** Hvor mange af dine sygedage har været (du bedes svare uafhængigt af, hvad du officielt har angivet som fraværsårsag)

	Primært fysisk betingede (n: 1163)	Primært psykisk betingede (n: 311)
Gennemsnitligt antal fraværdsdage	6,9	11,2
Median	3	3
Procentil 25	2	2
Procentil 75	5	5
Procentil 95	15	62

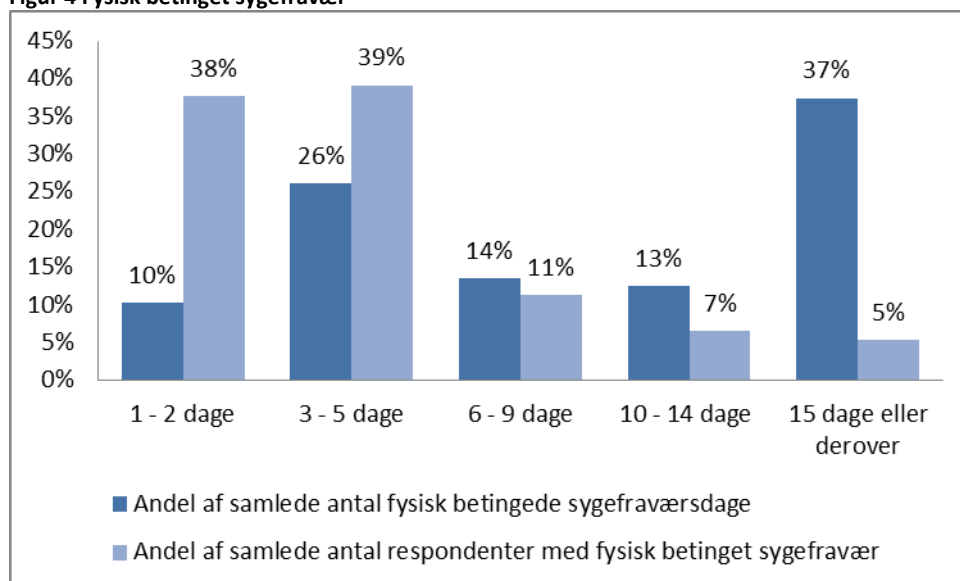
Der er stor variation i varigheden af både det psykisk og fysisk betingede sygefravær. Selvom respondenter med 15 eller flere psykisk betingede sygefraværdsdage kun udgør en begrænset andel af respondenterne (14 procent), udgør det en stor del af det samlede psykisk betingede sygefravær, jf. Figur 3. Det vil sige, at djøfere med 15 eller flere psykisk betingede sygefraværdsdage er med til at trække det psykiske sygefraværsgennemsnit op fra 3 til 11,2 fraværdsdage.

**Figur 3** Psykisk betinget sygefravær



Ligeledes udgør djøfere med 15 eller flere fysisk betingede sygefraværdsdage kun 5 procent af respondenterne med fysisk betinget sygefravær, mens de står for 37 procent af det samlede antal fysisk betingede sygedage. Respondenter med 15 eller flere fysisk betingede sygefraværdsdage trækker derfor det fysiske sygefraværsgennemsnit op fra 4 til 6,9 fraværdsdage, jf. Figur 4.

Figur 4 Fysisk betinget sygefravær

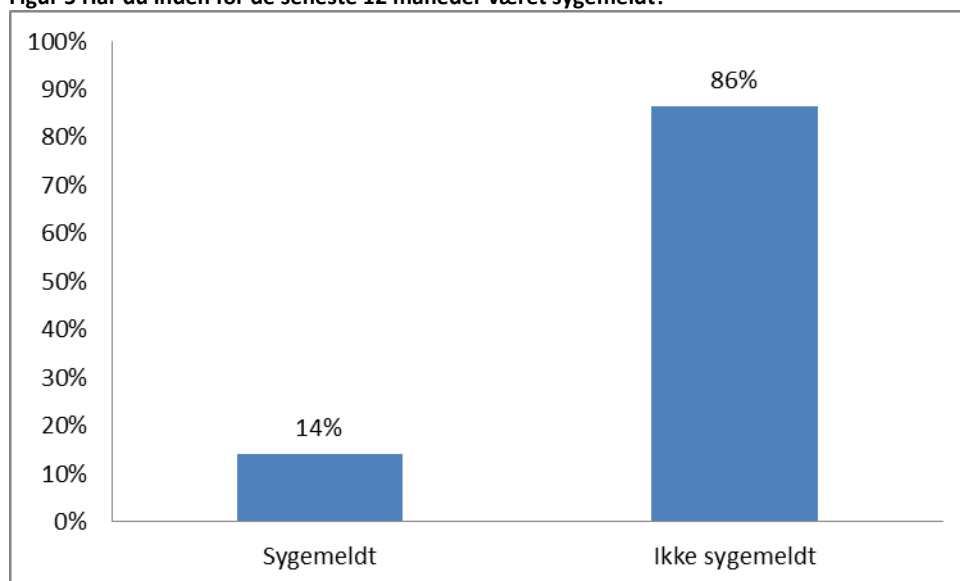


Opsummerende kan man sige, at djøfere, som er fraværende på grund af psykiske årsager typisk har flere fraværssdage end djøfere, der er fraværende på grund af fysiske årsager. Opgørelsesmetoden giver ikke mulighed for at sige, hvorvidt sygefraværet er faldet i sammenhængende eller forskudte perioder.

### Årsager til psykisk betingede sygemeldinger

14 procent af djøferne har inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt, herunder 9 procent på grund af faktorer relateret til psykisk arbejdsmiljø såsom stress og mobning. Det er omtrent samme niveau som i 2010, hvor 11 procent angav, at de havde været sygemeldt indenfor de seneste 12 måneder og 9 procent på grund af det psykiske arbejdsmiljø.

Figur 5 Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt?



**Tablet 3: Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt som følge af (sæt evt. flere krydser)**

	Procent 2010	Procent 2012
Stress (herunder stressrelaterede sygdomme)	7 %	8 %
Konflikter/samarbejdsproblemer med din leder	2 %	3 %
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine kolleger	1 %	1 %
Mobning	1 %	1 %
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine medarbejdere	0 %	0 %
Konflikter/samarbejdsproblemer med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter, studerende og lign.)	*	0 %
Fyring	1 %	0 %
Samlet psykisk arbejdsmiljø - en eller flere af ovenstående	9 %	9 %
Jeg har ikke været sygemeldt pga. ovenstående årsager	89 %	86 %
Andet	3 %	5 %

**Note:** \* Denne kategori er ikke med i 2010, hvilket betyder, at andelen for 2010 ikke uproblematisk kan sammenlignes med 2012, da der ikke er tale om samme antal kategorier, og derved kan der være tale om en lille forskydning af procenttal på denne baggrund.

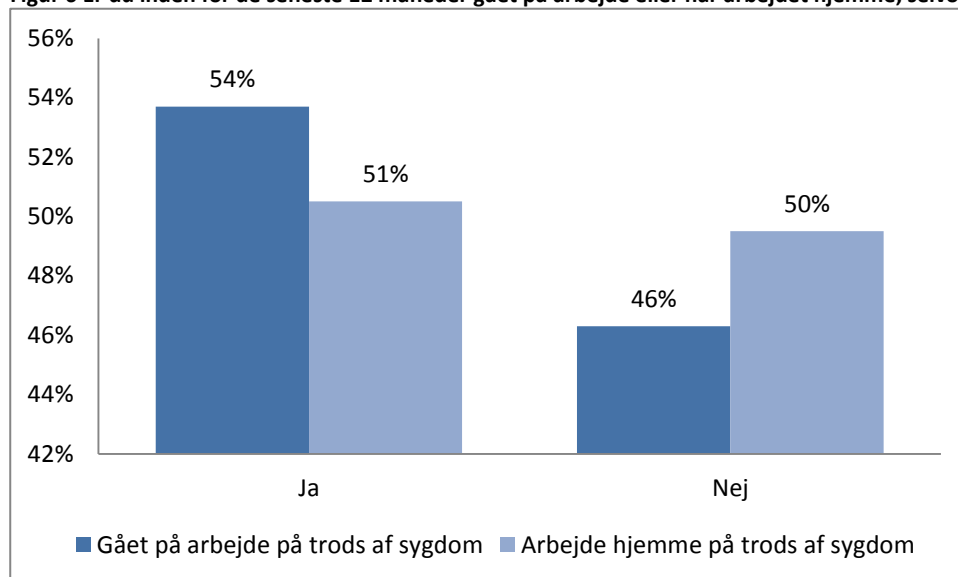
Når man sammenholder vurderingen af nærmeste leder og antallet af psykisk betingede sygefraværsdage, viser undersøgelsen, at de djøfere, der angiver, at de har en dårlig chef, har næsten tre gange så mange psykisk betingede sygefraværsdage, som djøfere, der angiver, at de har en god chef. Djøfere, der svarer, at de i nogen eller høj grad har en god chef, har således i gennemsnit 3 dages psykisk betinget sygefravær, mens djøfere, der svarer, at de i mindre grad eller slet ikke har en god chef, i gennemsnit har 8 dages psykisk betinget sygefravær.



## Arbejde på trods af sygdom ("sygenærvær")

Godt halvdelen (54 procent) af djøferne angiver, at de er gået på arbejde, selvom de egentlig var syge, inden for det seneste år, hvilket også kan betegnes som "sygenærvær". Tilsvarende har halvdelen arbejdet hjemme, mens de var syge, jf. Figur 6. Det er omtrent det samme niveau som i 2010, hvor 51 procent angav, at de var gået på arbejde eller havde arbejdet hjemme, selv om de egentlig var syge.

Figur 6 Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde eller har arbejdet hjemme, selvom du egentlig var syg?



De djøfere, der er gået på arbejde, mens de var syge, har gennemsnitligt gjort det i 4,1 dage på et år, mens de, der har arbejdet hjemme under sygdom, har gjort det i gennemsnit 5,3 dage på et år.

Omregnet til et samlet gennemsnit for *alle* djøfere (dvs. inkl. de, der ikke har haft sygedage eller sygenærværsdage), indebærer det, at djøferne har 4,4 sygenærværsdage om året, hvor de arbejder hjemme under sygdom eller går syge på arbejde (se Tabel 4).

Tabel 4 Antal gennemsnitlige sygenærværsdage inden for de seneste 12 måneder

	2012
Arbejdet hjemme på trods af sygdom	2,5
Taget på arbejde på trods af sygdom	1,9
<b>Antal sygenærværsdage i alt</b>	<b>4,4</b>

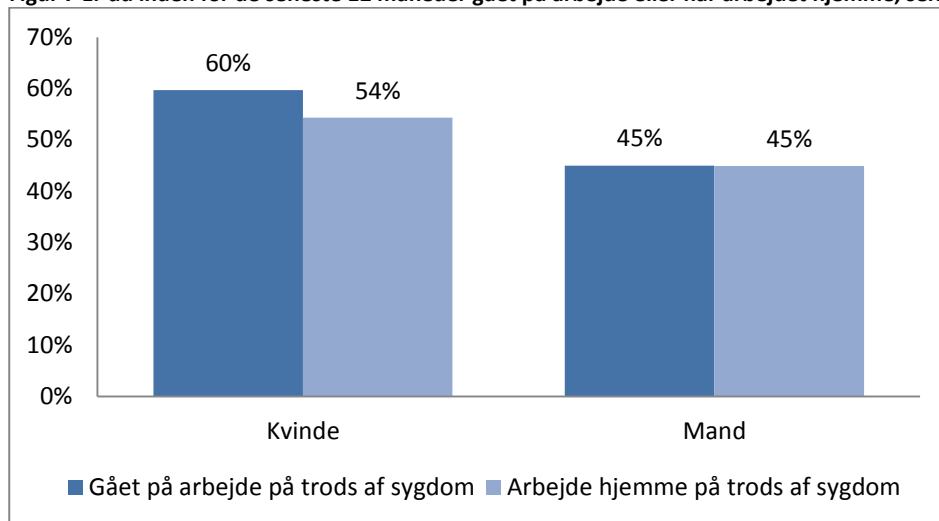
Der er med andre ord et betydeligt "skyggetal" i forhold til djøfernes sygefravær, idet det samlede antal dage, de gennemsnitligt er syge, er 10,6 dage om året<sup>2</sup>, men de 4,4 dage (svarende til 42 procent) registreres ikke nødvendigvis som sygefravær.

I den del af undersøgelsen, der vedrører adfærdsændringer som konsekvens af krisen, svarer 15 procent af djøferne, at de er gået syge på arbejde på grund af krisen (herunder evt. frygt for afskedigelse).

<sup>2</sup> De 10,6 sygedage fremkommer ved at lægge det gennemsnitlige antal sygefraværsdage på 6,2 dage (jf. tabel 1) sammen med det gennemsnitlige antal sygenærværsdage på 4,4 dage (jf. tabel 4).

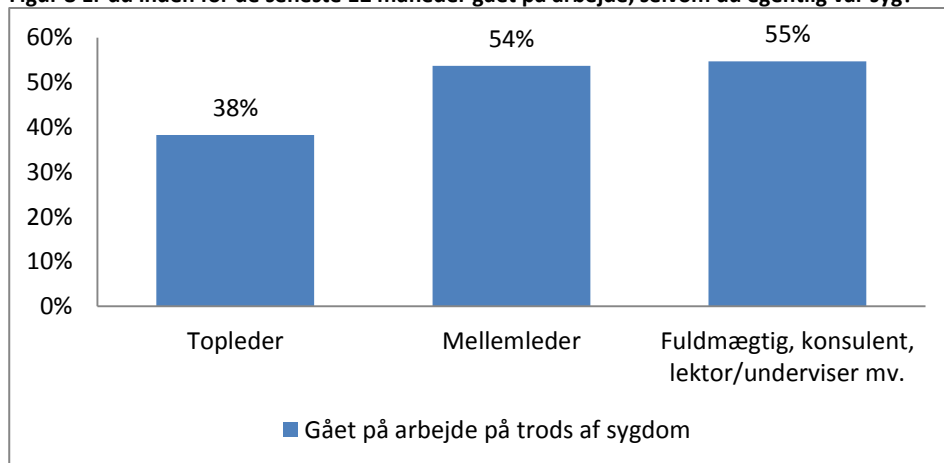
Der er signifikant flere kvinder end mænd, der er gået på arbejde eller har arbejdet hjemme på trods af sygdom inden for det seneste år. 60 procent af de kvindelige respondenter er gået på arbejde på trods af sygdom, og 54 procent har arbejdet hjemme selvom de var syge. Derimod er det 45 procent af mændene, der er gået syge på arbejde, mens 45 procent har arbejdet hjemme selvom de var syge, se Figur 7.

**Figur 7 Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde eller har arbejdet hjemme, selvom du egentlig var syg?**



At man arbejder på trods af sygdom forekommer på alle stillingsniveauer. Dog angiver en større andel af djøfere uden ledelsesansvar og mellemledere, at de er gået på arbejde, selvom de var syge, inden for det seneste år sammenlignet med topchefer.

**Figur 8 Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde, selvom du egentlig var syg?**

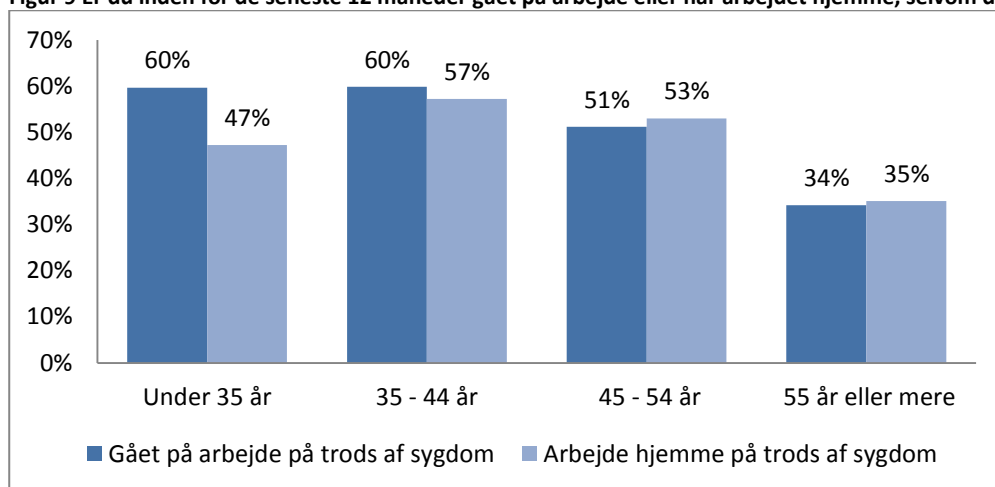


Der er ikke fundet nogle signifikante forskelle mellem den offentlige og private sektor i forhold til andelen af djøfere, der er gået på arbejde, selvom de var syge. I forhold til at arbejde hjemme i forbindelse med sygdom, er det signifikant mere udbredt for djøfere i den private sektor (57 procent) end for djøfere i den offentlige sektor (47 procent).

Sammenligner vi de forskellige aldersgrupper, er der en tendens til, at de yngre er mere tilbøjelige til at gå på arbejde, selvom de er syge. 60 procent af djøfere under 45 år angiver, at de indenfor de seneste 12 måneder er gået på arbejde, selvom de egentligt var syge, mens dette er tilfældet for halvdelen af de 45-54 årige. Dette er en signifikant større andel end blandt djøfere over 54 år, hvor kun 34 procent angiver, at de inden for det seneste år er gået på arbejde, selvom de var syge.

Der er en tilsvarende tendens, hvis man ser på fordelingerne i forhold til at arbejde hjemme under sygdom, jf. Figur 9. Her er andelen af de under 35 årige, som arbejder hjemme på trods af sygdom, dog lidt mindre, men fortsat signifikant forskellig fra djøfere over 54 år. For de øvrige aldersgrupper er fordelingerne meget lig de overstående.

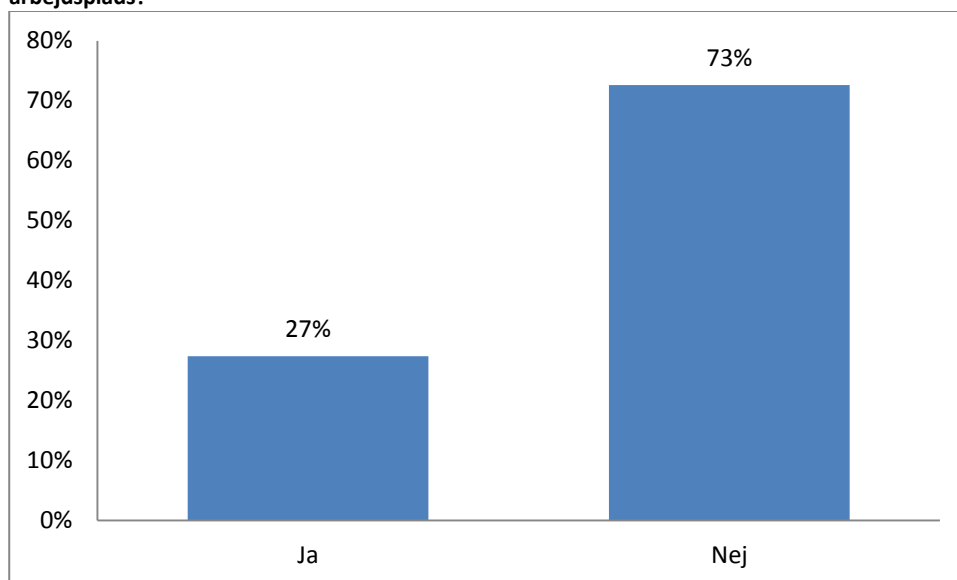
**Figur 9** Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde eller har arbejdet hjemme, selvom du egentlig var syg?



## Vurdering af sygefraværssamtaler

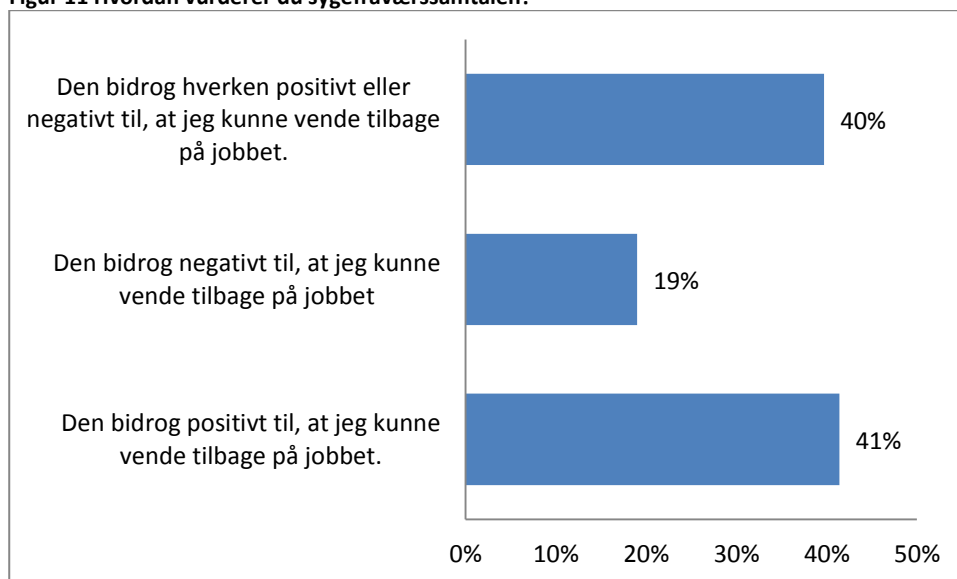
Godt hver fjerde (27 procent) af dem, der har været sygemeldt på grund af det psykiske arbejdsmiljø, angiver, at de i forbindelse med deres sygemelding har været indkaldt til sygefraværssamtale. Det er omtrent det samme niveau som i 2010, hvor 33 procent angav, at de havde været indkaldt til sygefraværssamtale.

**Figur 10** Har du i forbindelse med din sygemelding været indkaldt til sygefraværssamtale med din chef eller anden person fra din arbejdsplads?



Samlet set er det kun en meget begrænset andel af respondenterne, der har deltaget i en sygefraværssamtale (59 personer). Blandt denne gruppe er vurderingen af samtalen forholdsvis negativ. 59 procent af dem, der har deltaget i en sygefraværssamtale, vurderer, at den enten bidrog negativt (19 procent) eller ingen effekt havde (40 procent) i forhold til at komme tilbage på arbejde. 41 procent svarer, at den bidrog positivt til, at de kunne vende tilbage til jobbet.

**Figur 11** Hvordan vurderer du sygefraværssamtalen?



Dette billede går igen i djøfernes uddybende beskrivelser af deres oplevelse af sygefraværssamtalen. Blandt begrundelserne for den negative oplevelse af sygefraværssamtalen nævnes, at de kom for hurtigt tilbage til arbejdet, at arbejdsmængden hurtigt blev for stor, eller at ledelsen ikke tog stress og årsagerne hertil alvorligt. Samtidig er der nogle, der nævner, at det var problematisk, at chefen stod for samtalen, og at der ikke var en bisidder tilstede:

### Djøfernes uddybende kommentarer til negative erfaringer med sygefraværssamtalen

*"Vi aftalte delvis genoptagelse af arbejdet, men pga. presserende opgaver blev 4 dages uge (blød opstart) nærmere til 6 dages uge, hvor weekenden blev taget i anvendelse."*

*"Jeg har udover sygefraværssamtalen også oplevet en opfarende chef, der uden forvarsel kaldte mig ind og spurgte, hvornår jeg overhovedet var tilbage som "fully flying" specialkonsulent på fuld tid og med stor fleksibilitet - Meget lidt konstruktivt, meget lidt ok, da der ikke var forvarsel og mulighed for bisidder."*

*"Efter 3 ugers sygefravær skulle jeg til samtale på arbejdspladsen, selvom jeg bad om, at det skulle være på telefon eller neutral grund efter anbefaling fra psykolog. Set tilbage skulle jeg måske have haft ro i 3 måneder, da min hjerne skulle have brudt nogle tankemønstre. Det forlængede helingsprocessen at møde op på arbejdspladsen, og det vanskeliggjorde forholdet til min leder, at han ikke kunne tage individuelle hensyn"*

*"Sygefraværssamtalen havde en negativ virkning fordi arbejdspladsen ikke var interesseret i årsagerne til, hvorfor jeg var blevet syg med stress. Fordi de til min såkaldte omsorgssamtale opførte sig meget uprofessionelt og fordi de ikke beklagede, at de ikke havde taget hånd om min urealistiske arbejdsbyrde eller mit direkte råb om hjælp eller mine konstruktive forslag til, hvordan det kunne løses til ledelsen igennem flere måneder. Fordi de i en sygefraværssamtale foreslog, at jeg skulle brainstorme om fremtiden med min nye leder. Fordi de flyttede min afdeling og degraderede mig uden at orientere mig rettidigt. Og de ting fik jeg at vide i min fraværssamtale"*

*"På trods af stress-erklæring fra læge og ekstern psykologbistand, fik jeg aldrig fornemmelsen af at min stress blev taget alvorligt af min arbejdsgiver, fordi den ikke var udløst af for meget arbejde - men af dårlige ledelsesforhold/ringe psykisk arbejdsmiljø. Min teamleder (som var årsag til stressen) inddrog HR, og der blev afholdt nogle møder - hvor han altid var til stede, og hvor jeg fortsat var meget påvirket af de fysiske og psykiske reaktioner på stressen. Jeg havde ingen bisidder - blot en teamleder og en HR person, der pressede på for at jeg skulle kunne melde mig frisk. Stressforløbet endte i en 'fratrædelsesaftale', med godtgørelse for uberettiget afskedigelse."*

Blandt dem, der har oplevet, at sygefraværssamtalen havde en positiv virkning, nævnes, at der blev lagt en realistisk plan for den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdet, der tog hensyn til, hvilken arbejdsmængde og arbejdstid, den sygemeldte kunne klare.

Samtidig ser det ud til, at det har betydning, at der fra arbejdsgivers side sendes klare signaler om, at man ønsker, at medarbejderen vender tilbage:

### Djøfernes uddybende kommentarer til positive erfaringer med sygefraværssamtalen

*"Yderst hjælpsom da jeg må starte med 1 time om dagen pr. 01.10.12 og herefter gradvist øge min arbejdstid."*

*"I samråd med min chef, min læge og Jobcentret arbejder jeg så mange timer pr. dag, som jeg selv føler, at jeg kan holde til."*

*"Jeg fik mulighed for helt selv at tilrettelægge min arbejdstid og timemængde i en periode og blev friholdt fra ekstraopgaver - og tidskrav."*

*"Jeg vil gerne tilbage, og arbejdspladsen har været meget tålmodig og gjort alt for at signalere, at mit helbred er vigtigst. Nu er der indgået en tidsbegrænset kontrakt på 20 timer i håb om, at jeg kan opnå dette timetal. Går det ikke så skilles vi i al fordragelighed. Omvendt hvis det går, så tegnes ny kontrakt med mig, hvilket de signalerer, at de virkelig ønsker."*