



SAMMEN OM ET LANGT OG SUNDT ARBEJDSLIV

September 2019

SAMMEN OM ET LANGT OG SUNDT ARBEJDSLIV 2019
© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Katrine Nordbo Jakobsen

Øvrige forfattere: Maria Schougaard Berntsen, Beate Fabricius
og Nadja Nielsen

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening
Udgivet: September 2019

Forord

Dansk Arbejdsgiverforening vil med denne analyserapport skabe større klarhed over, hvad der er op og ned i forhold til virksomhedernes prioritering af et godt arbejdsmiljø, over medarbejdernes oplevelse af, om arbejdet er fysisk hårdt, og hvordan livsstil influerer dette, samt over mulighederne for at skifte job på det danske arbejdsmarked.

Danmark er et godt sted at tilbringe sit arbejdsliv. Langt de fleste virksomheder prioriterer arbejdsmiljøet højt og gør en stor indsats for, at arbejdet er sikkert og sundt for medarbejderne.

Medarbejderne oplever at være fysisk rustede til at arbejde. Få oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, og færre er begrænsede i arbejdet på grund af smerter. Alligevel bliver der i den offentlige debat ofte tegnet et billede af, at arbejdet er den primære årsag til såkaldt "nedslidning" og tidlig pension. Det står i kontrast til, at langt de fleste danskere er tilfredse med forholdene i arbejdet.

Virksomheder og medarbejdere er ikke alene om at skabe rammerne for det gode arbejdsliv. Samfundets institutioner spiller også en rolle. Både i forhold til danskernes sundhed – helt fra barndommen og til muligheden for behandling og fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet ved sygdom.

Rapporten viser, at virksomhederne tager ansvar og prioriterer forebyggelse højt. Det er medarbejderne enige i, at virksomhederne gør. Medarbejderne vurderer samtidigt, at virksomhederne er gode til at tage hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Tilsvarende har medarbejderne ansvar for at bidrage til et godt arbejdsmiljø på virksomhederne – for dem selv og deres kolleger. De skal følge den instruktion, der er for sikker udførelse af arbejdet, og de skal sige til, hvis der er problemer.

Den enkelte medarbejder har også ansvar for sin egen livsstil, da livsstil har afgørende indflydelse på kapacitet og sundhed og derved også på arbejdsevnen. Livsstil påvirker risikoen for at udvikle helbredsproblemer, der kan lede til sygefravær og mindske muligheden for stabil tilknytning til arbejdsmarkedet gennem hele arbejdslivet.

Derfor er vi nødt til at fokusere de rigtige steder, hvis vi skal sikre lange arbejdsliv for alle. Virksomhederne har et ansvar, men også medarbejdere og samfundets institutioner bærer et ansvar. Vi må arbejde sammen om et langt og sundt arbejdsliv.

God læselyst.

Pernille Knudsen, viceadm. direktør, Dansk Arbejdsgiverforening

INDHOLD

Kapitel 1 – Arbejdslivet på de danske arbejdspladser	7
1.1 Indledning	7
1.2 Sammenfatning	7
1.3 Danske beskæftigede er fysisk rustede til at gå på arbejde	8
1.4 Virksomhederne har fokus på forebyggelse	12
Forebyggelsesindsatsen på virksomhed og i partssystemet	13
1.5 Få beskæftigede får en erhvervssygdom	16
Mindre end 1.000 om året får en erhvervssygdom i bevægeapparatet	20
1.6 Danskerne er tilfredse med deres job.....	24
Kapitel 2 – Medarbejderens oplevelse af arbejdet, livsstil og smerter er individuel	25
2.1 Indledning	25
2.2. Sammenfatning	25
2.3 Få oplever at have et fysisk hårdt arbejde.....	26
Graden af fysisk anstrengelse i arbejdet opleves forskellig.....	28
2.4 Livsstil og oplevelsen af, at arbejdet er fysisk hårdt, følges ad	32
Livsstil påvirker helbred, sundhed og arbejdsevne	32
Personer, der oplever jobbet som fysisk hårdt, har oftere risikabel livsstil	33
Risikabel livsstil hænger sammen med både jobtype og uddannelsesniveau.....	36
Svær overvægt påvirker oplevelse af fysisk anstrengelse i jobbet	39
Rygning påvirker den fysiske arbejdsevne.....	40
For lidt søvn påvirker både helbredet nu og her og på sigt.....	41
Fysisk kapacitet skal vedligeholdes	42
Lav interesse for virksomhedernes sundhedstilbud	44
2.5. Smerter blandt beskæftigede.....	46
Mange har smerter, men få er begrænsede af smerter	47
Livsstil kan forklare en del af årsagerne til smerterne	51
Flere ældre har ofte smerter, men flere unge er begrænsede af smerter	51
2.6 Sygefravær	54
Kapitel 3 – Mobiliteten på det danske arbejdsmarked bidrager til et langt arbejdsliv	58
3.1 Indledning.....	58
3.2 Sammenfatning	58

3.3 Dansk jobomsætning er høj i europæisk sammenhæng	59
3.4 Høj mobilitet på det danske arbejdsmarked	61
Jobmobiliteten varierer afhængigt af branche	62
Høj jobmobilitet for alle uddannelsesniveauer	64
3.5 Jobskifte er en del af arbejdslivet	65
Beskæftigede har 4 forskellige typer af jobskifte	68
Sporskifteordningen kan understøtte mobilitet i udvalgte brancher.....	71
Bilag	74
Bilag 1.1 Figur til kapitel 1	74
Bilag 2.1 Datagrundlaget i kapitel 2	75
Bilag 2.2 Jobfunktioner inddelt i 9 DISCO-hovedgrupper.....	76
Bilag 2.3 Spørgsmålsformuleringer fra NFA.....	77
Bilag 2.4 Karakteristik af de 3 grupper med forskellig oplevelse af, hvor fysisk hårdt arbejdet opleves	80
Bilag 2.5 Figurer til kapitel 2.....	83
Bilag 3.1 Mobilitetsanalyser.....	88
Bilag 3.2 Tabel og figur til kapitel 3	90
Bilag 3.3 Brancher i Sporskifteordningen	91
Litteraturliste	93

Kapitel 1 – Arbejdslivet på de danske arbejdspladser

1.1 Indledning

I Danmark har vi generelt sunde og lange arbejdsliv, og når vi sammenligner os med andre europæiske lande, så er danskeres arbejdsliv blandt de allerbedste i Europa. Dette kapitel ser nærmere på medarbejdernes velbefindende og virksomhedernes holdning til og indsats for at sikre et godt arbejdsmiljø.

1.2 Sammenfatning

Virksomhederne og medarbejderne har en fælles interesse i, at danske beskæftigede føler sig i fysisk topform. Det er tilfældet i dag, hvor de beskæftigede i høj grad føler sig fysisk rustede til at gå på arbejde. Samtidig har Danmark europæisk bundrekord i antallet af beskæftigede, der oplever smertende eller trættende arbejdsstillinger.

Virksomhederne og medarbejderne har også en fælles interesse i at sikre, at der er et højt forebyggelsesniveau på virksomhederne. Virksomhedernes holdning er, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end reglerne tilskriver. For 86 pct. af virksomhederne er medarbejdernes trivsel i høj grad en drivkraft til at arbejde med arbejdsmiljøet. Samtidigt oplever 7 ud af 10 af medarbejderne, at virksomheder "altid" eller "ofte" tager hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Alene 2 ud af 1.000 beskæftigede får en sygdom som følge af arbejdet. Af disse sygdomme er hver tredje uden mén og uden erhvervsevnetab. Der er dermed få beskæftigede, som får en sygdom af at gå på arbejde. Og blandt dem, som bliver syge, påvirker sygdommen for langt hovedparten ikke deres fremtidige indtjeningsmuligheder.

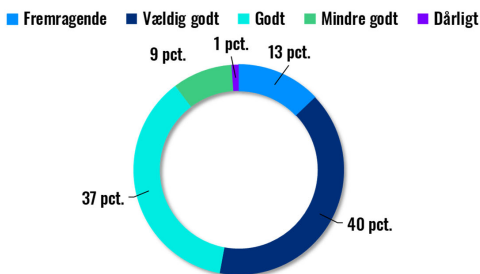
Det er således generelt både sundt og sikkert at færdes på de danske arbejdspladser, og arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt. Det afspejler sig også i, at medarbejdernes jobtilfredshed er i europæisk topklasse.

1.3 Danske beskæftigede er fysisk rustede til at gå på arbejde

De beskæftigede vurderer samlet set, at de har godt helbred. 9 ud af 10 beskæftigede har et fremragende, vældig godt eller godt selv vurderet helbred. Kun 1 pct. angiver, at de har et dårligt selv vurderet helbred, jf. figur 1.3.1.

Figur 1.3.1 – 9 ud af 10 beskæftigede har et godt selv vurderet helbred

Beskæftigedes vurdering af eget helbred, pct., 2018



Anm.: 36.008 respondenter har besvaret spørgsmålet: "Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?".

Kilde.: *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA's databank, <https://arbejds miljodata.nfa.dk/>.

Selv om der generelt er stor usikkerhed forbundet med data, som individet selv skal rapportere, så er netop spørgsmålet om selv vurderet helbred bekræftet af forskningen som værende en indikator for den nuværende helbredstilstand. Dårligt selv vurderet helbred har både i danske og internationale undersøgelser vist sig at hænge sammen med øget risiko for udvikling af sygdom og for tidlig død, jf. Hollnagel og Nielsen.

Undersøgelser har desuden vist, at selv vurderet helbred ikke kun kan være en indikator for den nuværende helbredstilstand. Selv vurderet helbred handler også om den enkeltes erfaringer og forventning til eget helbred, og om den enkeltes sundhedsfremmende og forebyggende adfærd, jf. Sundhedsstyrelsen, 2014. Dermed har individet også nemmere ved at svare på dette spørgsmål end f.eks. spørgsmål om konkrete belastninger i arbejdet, jf. bilag 2.1.

Boks 1.3.1 – Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen

Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen er en spørgeskemabaseret undersøgelse, der handler om arbejdsmiljøet i Danmark. Fra 2012 og frem til 2020 vil Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) hvert andet år stille de samme spørgsmål til beskæftigede lønmodtagere i Danmark. Resultaterne viser, hvordan de beskæftigede selv vurderer deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt deres helbred og arbejdsevne.

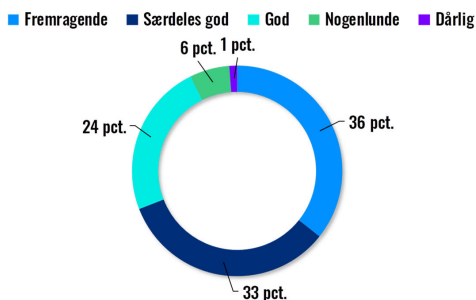
For samtlige år, undersøgelsen er gennemført, er antallet af observationer i undersøgelsen stort og forårsager nemt signifikans.

Kilde: NFA.

For langt de fleste beskæftigede er det helbredsmæssige udgangspunkt for at arbejde rigtigt godt. 2 ud af 3 beskæftigede siger selv, at deres arbejdsevne er fremragende eller særdeles god i forhold til de fysiske krav i arbejdet. Kun 1 pct. mener, at de har en dårlig arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i arbejdet, jf. figur 1.3.2.

Figur 1.3.2 – Danskerne er fysisk rustede til at arbejde

Selvvalueret arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i arbejdet, pct., 2018



Anm.: 36.115 respondenter har svaret på spørgsmålet: "Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejdet?".

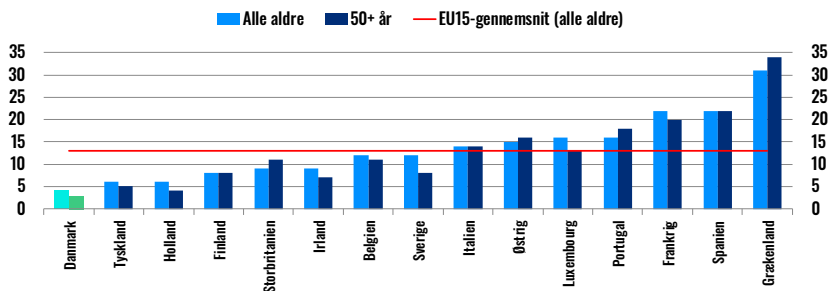
Kilde: Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018, NFA's databank, <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/>.

Den høje jobmobilitet i Danmark kan være en del af forklaringen på, at beskæftigede generelt oplever at være fysisk rustede til at gå på arbejde. Danske beskæftigede har gode muligheder for at skifte job, hvis der opstår helbredsmæssige skavanker, jf. kapitel 3.

Der er samtidig meget få danske beskæftigede, der oplever, at deres arbejde indebærer trættende eller smertende arbejdsstillinger. Sammenlignet med andre europæiske lande ligger Danmark bedst. Det er kun 4 pct. af danskerne, der oplever, at de altid eller næsten altid har trættende eller smertende arbejdsstillinger. Det er der 3 gange så mange, som oplever i Sverige. Andelen er tilmed lidt lavere for den ældste gruppe af beskæftigede i Danmark end generelt for alle aldersgrupper, jf. figur 1.3.3.

Figur 1.3.3 – Danmark har europæisk bundrekord i smertende stillinger

Andel beskæftigede, der altid eller næsten altid har trættende eller smertende arbejdsstillinger, pct., 2015



Anm.: Svar på følgende spørgsmål: "Fortæl mig venligst ved hjælp af denne skala, om din lønede hovedbeskæftigelse medfører trættende eller smertende arbejdsstillinger?" med skalaen: "Hele tiden", "næsten hele tiden", "ca. ¼ af tiden", "ca. halvdelen af tiden", "ca. ½ af tiden", "næsten aldrig" eller "aldrig". EU15-gennemsnittet er et simpelt gennemsnit af de 15 landes besvarelser.

Kilde: *European Working Conditions Survey*, Eurofound, 2015.

Arbejdsmiljøet er generelt godt i Danmark, og virksomhederne skaber gode rammer for medarbejderne, så belastningerne reduceres mest muligt, jf. boks 1.3.2. Indsatsen for et godt arbejdsmiljø kan være med til at forebygge muskel- og skeletbesvær (MSB), men der kan også være brug for individuelle løsninger på arbejdspladsen eller forbedringer i den enkeltes livsstil.

Boks 1.3.2 – Hvad er forskellen på muskel- og skeletbesvær og ergonomi

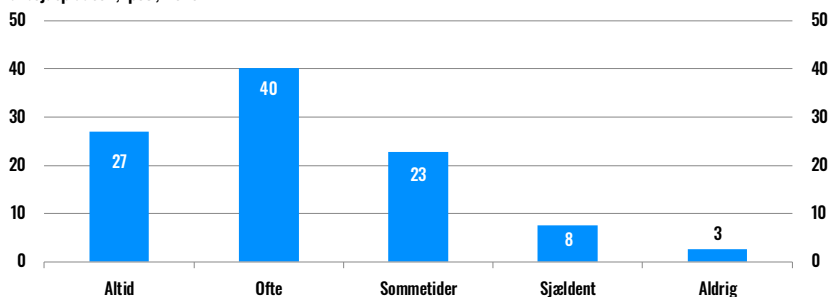
Muskel- og skeletbesvær (MSB) handler om, hvordan kroppens muskler, led og knogler har det. Det handler både om sygdomme og smerter i kroppen. MSB kan opstå på grund af mange forskellige forhold både i fritiden og på arbejdet. Det er ofte forbigående eller noget, der kan behandles, eller hvor det er muligt at minimere besværet.

Ergonomi handler om planlægning af arbejdet, arbejdsstedets indretning, hjælpemidler og instruktion. Det kan f.eks. handle om korrekte løft og arbejdsstillinger eller forebyggelse af ensidigt gentaget arbejde (EGA). Det kan også handle om reduktion af vibrationer ved rimelige tekniske foranstaltninger og ved reduceres påvirkningstiden, f.eks. ved jobrotation.

Beskæftigede på danske virksomheder oplever i høj grad, at der bliver taget hensyn til medarbejdere med færre kræfter. Virksomhederne og medarbejderne finder løsninger lokalt, hvis der er ældre medarbejdere eller syge, som har færre kræfter og derfor har brug for, at der bliver taget hensyn. I ca. 7 ud af 10 tilfælde oplever medarbejderen "altid" eller "ofte", at virksomheden tager hensyn, og i godt 2 ud af 10 tilfælde tager virksomheden "sometider" hensyn, jf. figur 1.3.4. Der bliver således i overvejende grad taget hensyn på de danske virksomheder.

Figur 1.3.4 – Virksomhederne tager hensyn til medarbejdere med færre kræfter

Andel, der mener, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på arbejdspladsen, pct., 2018



Anm.: 37.099 respondenter har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (f.eks. ældre eller syge) på din arbejdsplads?".

Kilde: Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018, NFA's databank, <https://arbejds miljodata.nfa.dk/>.

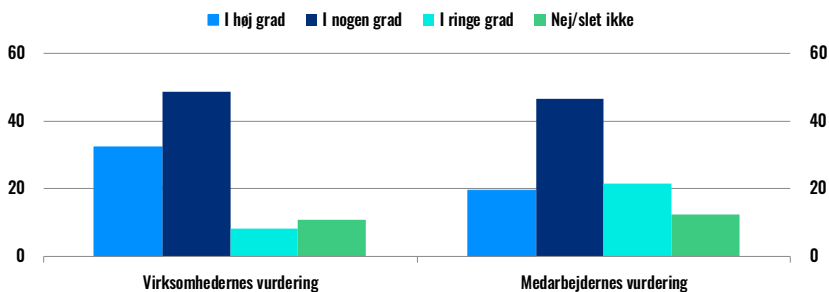
Medarbejderne oplever således, at selv hvis der opstår helbredsmæssige skavanker, så har virksomheden samme interesse som medarbejderen i forhold til at sikre, at medarbejderens fysiske kapacitet harmonerer med de opgaver, der skal løses.

1.4 Virksomhederne har fokus på forebyggelse

Der bliver gjort meget i Danmark for at skabe og udvikle et godt arbejdsmiljø, og langt de fleste virksomheder ønsker, at arbejdsmiljøet skal være rigtig godt på virksomheden. Et flertal blandt virksomhederne mener, at arbejdsmiljøet "i høj grad" eller "i nogen grad" skal være bedre, end reglerne kræver. Flertallet af medarbejderne deler samme opfattelse af arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet, jf. figur 1.4.1.

Figur 1.4.1 – Virksomhederne sætter barren højt

Holdning til om arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver, pct., 2017 og 2018



Anm.: Besvarelse af spørgsmål: "I hvilken grad er holdningen på din arbejdsplads, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver?" 3.783 virksomheder har svaret på undersøgelsen *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats* se boks 1.4.1. 33.777 medarbejdere har besvaret spørgsmålet i *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen*. "Nej/slet ikke"-kategorien er navngivet forskelligt i de 2 undersøgelser. Svarmulighederne repræsenterer henholdsvis virksomhedernes svarmulighed og medarbejdernes svarmulighed.

Kilde: *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2017*, NFA, og *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA's databank, <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/>.

Samtidig svarer meget få virksomheder nej til, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end reglerne kræver. Det gælder også, når medarbejderne skal vurdere virksomhedens holdning.

Boks 1.4.1 – Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats (VAI)

Undersøgelsen *Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats (VAI)* er en spørgeskemaundersøgelse, der ca. hvert andet år bliver sendt til danske virksomheder.

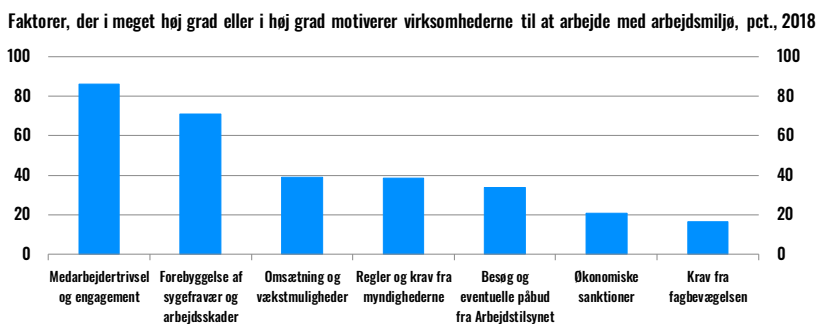
I 2017 svarede 46,7 pct. af 8.100 adspurgte arbejdspladser. Data fra undersøgelsen omfatter svar fra både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter.

Målingerne bliver gennemført som følge af en politisk aftale om en national arbejdsmiljøstrategi frem mod 2020. Undersøgelsen gennemføres af NFA. Målingen fra 2017 er den tredje af 4 målinger. Den første måling blev gennemført i 2012.

Kilde: NFA, 2019a.

Medarbejdertrivsel og engagement motiverer virksomhederne allermost i forhold til at arbejde med arbejdsmiljøet. 86 pct. af virksomhederne bliver i meget høj grad eller høj grad motiveret af trivsel og engagement blandt medarbejderne, jf. figur 1.4.2.

Figur 1.4.2 – Trivsel og forebyggelse af sygefravær og arbejdsskader motiverer mest



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "I hvilken grad motiverer nedenstående forhold jeres arbejde med arbejdsmiljø?" Mellem 5 og 21 pct. svarer "ved ikke/ikke relevant" for hver kategori.

Kilde: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening, 2018.

Virksomhederne ønsker at arbejde for et godt arbejdsmiljø, fordi det betyder trivsel, lavere sygefravær og øget engagement m.v. til gavn for både den enkelte medarbejder og virksomheden som helhed. Disse motivationsfaktorer er langt mere centrale for virksomhederne end f.eks. besøg fra Arbejdstilsynet, krav fra fagbevægelsen eller økonomiske sanktioner.

Konklusionerne går igen i rapporten *Viden om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats*, hvor det ligeledes er højere trivsel og engagement samt sekundært lavere sygefravær, der er de resultater, arbejdspladser allerhelst vil opnå med arbejdsmiljøindsatsen, jf. Rambøll, 2018.

Forebyggelsesindsatsen på virksomhed og i partssystemet

Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer er generelt højt prioriteret på arbejdspladserne, og der bliver løbende en større opmærksomhed på forebyggelse. F.eks. er der en stigning i konkrete indsatser på virksomhederne for at forebygge overbelastninger på grund af tunge løft, træk

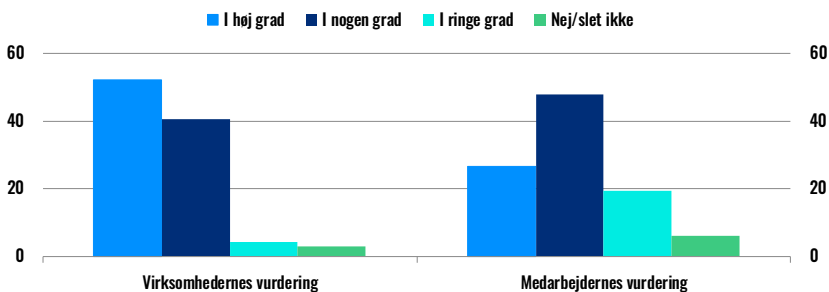
eller skub samt ensidigt arbejde i perioden 2012-2017. Fokus på de fysiske krav i arbejdet er et væsentligt bidrag til at forebygge arbejdsmiljøproblemer.

De brancher, der prioriterer indsatser for at mindske de fysiske krav mest, er brancher som f.eks.: *Anlægsarbejde, Slagterier, og Frisører og anden personlig pleje*, jf. VAI, 2017.

Over 50 pct. af virksomhederne svarer "i høj grad" på spørgsmålet "i hvilke grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?". 40 pct. svarer "i nogen grad". Lidt flere end 1 ud af 4 af medarbejderne svarer "i høj grad" på samme spørgsmål, og knap halvdelen svarer "i nogen grad", jf. figur 1.4.3. Kun 3 pct. af virksomhederne og 6 pct. af medarbejderne svarer nej til, at forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer er højt prioriteret.

Figur 1.4.3 – Forebyggelse er højt prioriteret

Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer er højt prioriteret, pct., 2017 og 2018



Anm.: Spørgsmål: "I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?" 3.783 virksomheder har svaret på undersøgelsen *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats* se boks 1.4.1. 35.948 medarbejdere har besvaret spørgsmålet i *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen*. "Nej/slet ikke"-kategorien er navngivet forskelligt i de 2 undersøgelser. Svarmulighederne repræsenterer henholdsvis virksomhedernes svarmulighed og medarbejdernes svarmulighed.

Kilde: *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2017*, NFA, og *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA's databank, <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/>.

Forebyggelsesniveauet er næsten ens på tværs af virksomhedsstørrelser, men der er dog en stigning fra 2012 til 2017 for store og mellemstore arbejdspladser, mens niveauet holdes for de mindste virksomheder i forhold til prioritering af forebyggelse, jf. VAI, 2017.

Foruden et stort fokus ude på den enkelte virksomhed for at sikre, at det er sundt og sikkert at gå på arbejde, så har virksomhederne også mulighed for at finde eksternt støtte fra f.eks. branchefællesskabet, arbejdsmarkedets parter og det politiske system.

Branchefællesskaberne fra arbejdsmiljø (BFA'erne) leverer værktøjer og understøtter det lokale samarbejde om arbejdsmiljø på virksomhederne. F.eks. står BFA Handel bag hjemmesiden *Luk*

op!. Hjemmesiden giver gode erfaringer videre i form af historier om arbejdsmiljø fra butikker til butikker, jf. boks 1.4.1.

Ud over samarbejdet i BFA'erne er der en række øvrige samarbejder om arbejdsmiljø. På byggeriets område understøttes virksomhedernes ønske om et godt arbejdsmiljø f.eks. via overenskomsten. Her er etableret en konsulenttjeneste, *Bam-bus*, som gennem besøg på byggepladser og i byggevirksomheder skal formidle god arbejdsmiljøpraksis. På industriens område er der bl.a. etableret et samarbejde mellem DI og NNF med titlen *MSB forebygger vi i fællesskab*, jf. boks 1.4.2.

Boks 1.4.2 – Samarbejde på og omkring virksomhederne

Slagterierne – MSB forebygger vi i fællesskab

Partssamarbejde (DI og NNF) om at ændre en branchekultur og skærpe et fokus på MSB. Indsatsen blev startet op i 2016 og kører frem til 2020. Det er en samlet indsats mod smerter med det mål at skabe en ny kultur, hvor det er acceptabelt at fortælle om begyndende smerter, så virksomhederne kan tage hånd om smerterne, inden de udvikler sig til lidelser og sygdom.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus – Bam-bus

Samarbejde mellem Dansk Byggeri og fagbevægelsen inden for anlæg og byggeri. Bam-bus er en mobil konsulenttjeneste bestående af 10 biler med konsulenter, som gennem besøg på byggepladser og i byggevirksomheder skal formidle god arbejdsmiljøpraksis til virksomhederne og deres ansatte. Erfaringerne viser bl.a., at Bam-bus har introduceret mange tekniske hjælpemidler, der gør belastningerne i det daglige meget mindre.

Det koster ikke ekstra for virksomhederne at benytte ordningen, da den er etableret som et led i overenskomsten. Der er desuden etableret en videnstjeneste for bygherrer og rådgivere, der skal udbrede viden i planlægningsfasen med fokus på de indledende faser, projektering, granskning og udbud.

Butikkernes egne historier om arbejdsmiljø – Luk op!

Samlet af BFA Handel. Hjemmesiden indeholder historier om arbejdsmiljø fra butikker til butikker. Historierne fortælles af arbejdsgivere, varehuschefer, arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøchefer og arbejdsmiljøkoordinatorer, der alle er engageret i at skabe en god arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere trives i sammenhæng med en sund forretning.

På samme måde stiller Arbejdstilsynet flere forebyggelsespakker til rådighed. F.eks. har nærings- og nydelsesindustrien en forebyggelsespakke om, hvordan man med gode arbejdsrutiner kan undgå belastende arbejdsstillinger, jf. Arbejdstilsynet (A).

Langt de fleste arbejdspladser både vil og kan tage ansvar for et godt arbejdsmiljø. Hvis kompetencerne ikke allerede er til stede internt på arbejdspladsen, er der gode muligheder for at

søge viden og hente hjælp. Der er få virksomheder, som ikke i tilstrækkelig grad sikrer et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Her er det afgørende, at Arbejdstilsynet effektivt kan gribe ind, så medarbejderne ikke bringes i fare.

I den politisk aftale fra foråret 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats indgår en række initiativer, der giver Arbejdstilsynet bedre mulighed for at koncentrere deres indsats om virksomheder, der ikke kan eller vil følge Arbejdstilsynets lov. Grundlaget for aftalen var en række anbefalinger fra Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen nedsat af regeringen.

Den enkelte virksomhed tager således både ansvar lokalt og har mulighed for at finde eksternt støtte fra f.eks. branchefællesskabet, arbejdsmarkedets parter og det politiske system.

1.5 Få beskæftigede får en erhvervssygdom

Det er i langt overvejende grad sikkert og sundt at gå på arbejde, og langt de fleste virksomheder gør en stor indsats for at skabe sikre og sunde arbejdspladser.

I perioden 2012–2018 blev der i gennemsnit anerkendt knap 2 erhvervssygdomme pr. 1.000 beskæftigede pr. år, jf. figur 1.5.1.

Figur 1.5.1 – Mindre end 2 ud af 1.000 får en anerkendt erhvervssygdom



2 ud af 1.000 beskæftigede

Anm.: Antal anerkendte erhvervssygdomme i anerkendelsesåret.

Kilde: Tabel I.4.2 i *Arbejdsskadedestatisikken 2018*, Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES), 2019.

Erhvervssygdomme kan opstå på forskellig vis. Nogle sygdomme opstår i tidsmæssig tæt tilknytning til arbejdet. Andre sygdomme udvikler sig først mange år efter, at påvirkninger i arbejdet er ophørt. I modsætning til en ulykke er det dog ikke en pludselig hændelse, jf. boks 1.5.1.

Boks 1.5.1 – Anmeldelse og anerkendelse af arbejdsulykker

En **arbejdsulykke** er (i modsætning til en erhvervssygdom) en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade. En arbejdsulykke kan efter arbejdsskadesikringsloven også være en skade, der opstår efter en påvirkning, der har været i højst 5 dage.

Arbejdsgiveren skal anmelde alle arbejdsulykker, som medfører fravær i 1 dag eller mere ud over dagen for tilskadekomsten.

Det er et krav for at få anerkendt en arbejdsulykke, at ulykken er en følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet er foregået.

Kilde: Arbejdstilsynet, 2019a og Ankestyrelsen, 2019.

Erhvervssygdomme kan ikke 1 til 1 oversættes til, hvordan arbejdsmiljøet er i dag på de danske virksomheder. Nogle sygdomme skyldes manglende viden før i tiden, hvor vi i dag er blevet klogere, og hvor forebyggelsen er blevet markant forbedret siden. Nogle sygdomme skyldes forhold på arbejdspladserne i dag, hvor der fortsat er brug for forbedringer og nye løsninger. Nogle sygdomme kan skyldes, at en virksomhed ikke har tilstrækkeligt fokus på forebyggelse.

Selv om forebyggelsen på virksomheden følger den viden og de nuværende regler, kan der dog stadig forekomme erhvervssygdomme. Det er bl.a. en af årsagerne til, at lægerne skal anmelde sygdomme, hvor der er mistanke til, at de kan skyldes arbejdet.

Hvis skaden er sket, er der mulighed for at søge om erstatning i arbejdsskadesystemet. Arbejdsskadesystemet er en obligatorisk ordning, som er finansieret af arbejdsgiverne, og som dækker alle arbejdsgivere og beskæftigede. Arbejdsgiverne er forpligtet til at have en arbejds-skadeforsikring, som dækker arbejdsulykker og erhvervssygdomme, jf. lov nr. 216 af 27. februar 2017 om arbejdsskadesikring.

Boks 1.5.1 – Anmeldelse og anerkendelse af erhvervssygdomme

Læger har pligt til at anmelde en sygdom eller formodet sygdom til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES), hvis de har en patient, hvor sygdommen muligvis er arbejdsbetinget. Fagforbundet m.fl. har også mulighed for at anmelde en erhvervssygdomssag, hvis de ønsker det. Anmeldelse handler ikke kun om erstatning til den enkelte, men også om overvågning af eventuelle nye sammenhænge. Der blev i perioden 2011-2017 anmeldt 167.457 sager, hvor mellem 20 og 27 pct. er blevet anerkendt, jf. AES, 2017.

Når AES modtager en anmeldelse, indsamler de oplysninger om arbejdet og sygdommen for at kunne tage stilling til, om sygdommen er en arbejdsskade.

Selve afgørelsen af, hvorvidt der er tale om en sygdom, og om denne er forårsaget af arbejdet, foretages af eksperter med viden om risici i arbejdet og sygdomme. For at en sygdom kan komme på fortegnelsen over erhvervs sygdomme, der kan anerkendes, er det en betingelse, at der foreligger tilstrækkelig dokumentation, som entydigt belyser de arbejdsmæssige påvirkninger eller belastninger, der fører til udvikling af sygdommen.

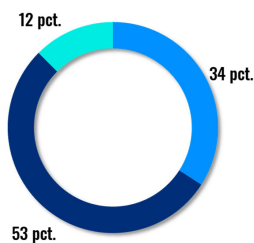
Hvis myndigheden vurderer, at der kan blive tale om anerkendelse uden for fortegnelsen, forelægges sagen for Erhvervs sygdomsudvalget. Erhvervs sygdomsudvalget vurderer, om sagen kan anerkendes. Det kræver, at sygdommen med overvejende sandsynlighed skyldes arbejdets særlige art.

Der er stor variation i forhold til, hvilke konsekvenser erhvervs sygdommen har for den enkelte. Når AES har gennemgået sagerne, er der ca. en tredjedel af sagerne, som er uden erhvervsnetab og uden varigt mén, jf. figur 1.5.2. Der er dermed ikke grundlag for erstatning.

Figur 1.5.2 – Hver 3. erhvervs sygdom er uden mén og uden erhvervsnetab

Antal anerkendte erhvervs sygdomme fordelt på, om der er mén og erhvervsnetab, pct., gns. 2012-2017

■ Uden mén og uden erhvervsnetab ■ Mén uden erhvervsnetab ■ Erhvervsnetab (med og uden mén)



Anm.: Sagerne dækker over anerkendte erhvervs sygdomssager i perioden. For de seneste år vil ikke alle anmeldte sager være afgjorte endnu. Derfor kan der komme flere afgørelser i de enkelte år, i takt med at de nyeste skadesår gange kommer længere i sagsbehandlingsløbet og tættere på en endelig afgørelse.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Tabel IV.16 Arbejdsskadestatistik 2018, AES, 2019.

Dertil kommer sager, hvor den enkelte har fået mén, men der ikke har været erhvervsnetab. Det vil sige, at skaden ikke har forringet den tilskadedkomnes muligheder for at tjene penge ved at arbejde. Det er yderligere 50 pct. af sagerne. I de resterende 12 pct. af sagerne var der erhvervsnetab. I disse sager har det betydning for muligheden for at tjene penge.

Der er således få beskæftigede, som får en sygdom af at gå på arbejde, og ud af dem, som bliver syge, er det for langt hovedparten ikke noget, der spænder ben for deres fremtidige indtjeningsmuligheder.

Boks 1.5.2 – Varigt mén og erhvervsevnetab

Varigt mén er de helbredsmæssige gener, som en arbejdsskade medfører for den tilskadedkomne person. Méngraden af en konkret gene er fastsat i en vejledende méntabel. Man kan kun få godtgørelse, hvis méngraden er mindst 5 pct.

Tab af erhvervsevne er den nedgang i indtægt eller indtjeningsevne, som en arbejdsskade medfører for den tilskadedkomne person. Man kan kun få erstatning, hvis tabet af erhvervsevne er mindst 15 pct.

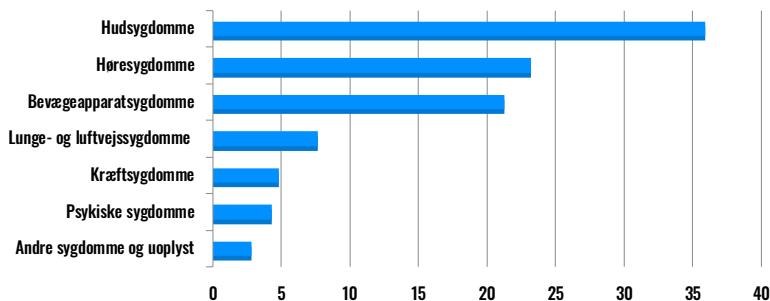
Sager uden erhvervsevnetab og uden varige mén: Det drejer sig om erhvervssygdomme, hvor et evt. tab af erhvervsevne er på mindre end 15 pct., og et evt. varigt mén er på mindre end 5 pct. Der er ikke mulighed for godtgørelse for midlertidigt ubehag eller smerter.

Kilde: Arbejdstilsynet, 2019a og AES.dk.

Erhvervssygdomme fordeler sig på en lang række diagnoser. De hyppigst forekomne erhvervssygdomme er hudsygdomme, der udgør 36 pct. af de anerkendte sygdomme i perioden 2012-2016, jf. figur 1.5.3. Hudsygdomme dækker primært forskellige former for kontakteksem.

Figur 1.5.3 – Hver 3. erhvervssygdom er en hudsygdom

Erhvervssygdomme fordelt på diagnoser for anmeldeårene 2012-2016, pct.



Anm.: Procenterne er beregnet på baggrund af alle anerkendte erhvervssygdomme i perioden 2012-2016.

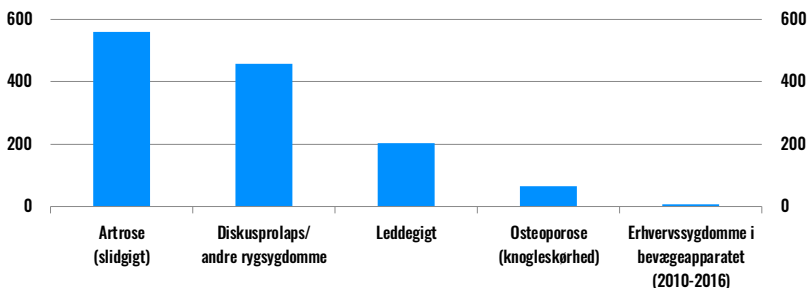
Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Arsredegørelse om udvikling på erhvervssygdomsområdet 2017*, AES.

Mindre end 1.000 om året får en erhvervssygdom i bevægeapparatet

Sygdomme i bevægeapparatet udgør 21 pct. af det samlede antal anerkendte erhvervssygdomme i perioden 2012-2016. Det svarer til, at lidt mindre end 1.000 danskere om året får anerkendt en arbejdsrelateret sygdom i bevægeapparatet. Til sammenligning er der knap 560.000 danskere i alderen 16-64 år, der har artrose, og knap 460.000, der har diskusprolaps eller andre rygsygdomme, jf. figur 1.5.4. Det er således få af sygdomstilfældene, hvor det entydigt er de arbejdsmæssige påvirkninger eller belastninger, der fører til udvikling af sygdommene.

Figur 1.5.4 – Arbejdet er ikke den primære årsag til sygdomme i bevægeapparatet

Antal danskere (16-64 år) med udvalgte sygdomme i bevægeapparatet (eller eftervirkninger) og antal anerkendte erhvervssygdomme i bevægeapparatet, i 1.000 personer



Anm: Danskere i alderen 16-64 år med specifikke sygdomme eller med eftervirkninger af sygdommen. Antal anerkendte erhvervssygdomme er en sammentælling over en 7-årig periode 2010-2016.

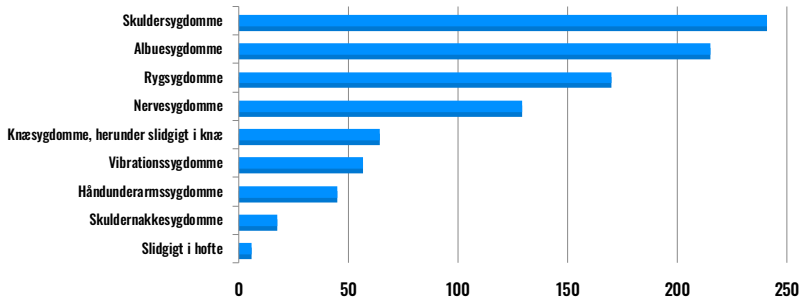
Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Den Nationale Sundhedsprofil 2017*, Danskernes Sundhed, www.danskernessundhed.dk samt *Årsredøgørelse om udvikling på erhvervssygdomsområdet 2017*, AES.

Danskere med en muskel- og skeletsygdom kan have et meget varieret sygdomsbillede. Nogle vil være meget generet af smerter, andre vil have helbredsrelateret funktionsnedsættelse, mens andre igen vil mærke mindre til det i hverdagen. Muskel- og skeletsygdomme er almindeligt forekommende i befolkningen og stigende med alderen, jf. *Danskernes Sundhed*, 2018.

Skuldersygdomme er den hyppigst forekommende erhvervssygdom blandt erhvervssygdomme i bevægeapparatet. Det opstår f.eks. ved påvirkninger, der giver gentagne og kraftfulde skulderbevægelser i kombination med en vurdering af armens stilling ved belastningen, jf. boks 1.5.3. Der var i gennemsnit 241 tilfælde i perioden – albuesygdomme tegner sig for 215 tilfælde, og rygsygdomme udgør 170 tilfælde i gennemsnit pr. år, jf. figur 1.5.5.

Figur 1.5.5 – Få sygdomme i bevægeapparatet har sammenhæng med arbejdet

Antal erhvervs sygdomme i bevægeapparatet for anmeldeårene 2012-2016, gns. pr. år



Anm.: Gennemsnittet er beregnet på baggrund af anerkendte erhvervs sygdomme i de nævnte sygdomsgrupper i perioden 2012-2016.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Årsredøgørelse om udvikling på erhvervs sygdomsområdet 2017*, AES.

Boks 1.5.3 – Eksempler på anerkendte skuldersygdomme

Der er 2 specifikke skuldersygdomme på fortegnelsen over erhvervs sygdomme. Belastningen skal styrkemæssigt være mekanisk og fysiologisk relevant i forhold til den pågældende sygdom. Der skal som udgangspunkt være udført relevant skulderbelastende arbejde hver dag i mindst halvdelen af arbejdsdagen (3-4 timer) og igennem længere tid (månedsvi), jf. Arbejdstilsynet, 2018.

Konkrete eksempler på anerkendte skuldersygdomme:

- Pakkeriarbejderen havde igennem 6 år udført skulderbelastende arbejde med gentagne bevægelser af overarmene i kombination med anvendelse af let til moderat gribe-/fastholdekraft for overarmene, lange rækkeafstande og løftede skulderled, og der er god sammenhæng mellem sygdommen og belastningen.
- Arbejdet med betonopbrydning med tryklufthammer og betonhammer var hurtigt gentaget og ekstremt kraftfuld for højre overarm og skulder. Det havde tillige medført akavede skulderbelastende bevægelser.
- Slagteriarbejderen havde fået et højresidigt impingementsyndrom, efter at han i månedsvis havde udført repetitive bevægelser i skulderleddet med samtidig kraftudfoldelse og gentagne løft af højre overarm til mindst 60 grader. Der havde desuden været tale om akavede arbejdsstillinger, herunder arbejde med armen i yderstillinger og om korte cyklostider med ringe restitution for højre arm.

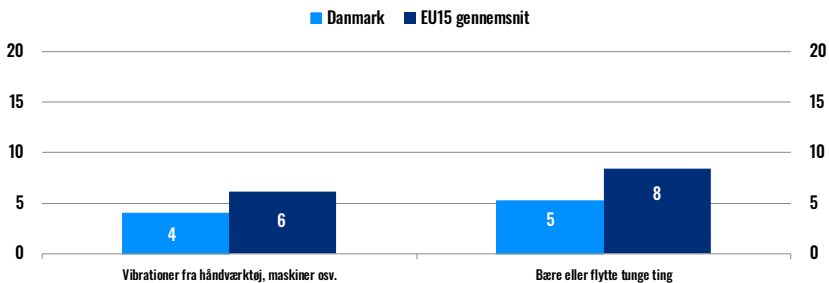
Kilde: Arbejdstilsynet, 2018.

Erhvervs sygdomme i bevægeapparatet kan f.eks. skyldes fysiske risikofaktorer i arbejdet i form af vibration fra maskiner eller tunge løft gennem længere tid, jf. boks 1.5.4.

De danske beskæftigede oplever dog generelt få belastninger i arbejdet. F.eks. er det kun 5 pct. af danske beskæftigede, der oplever, at arbejdet altid eller næsten altid indebærer, at de skal bære eller flytte tunge ting, og 4 pct. oplever, at deres arbejde indebærer, at de er udsat for vibrationer, jf. figur 1.5.6.

Figur 1.5.6 – Få danskerne oplever fysiske risikofaktorer i deres arbejde

Andel beskæftigede, der oplever, at arbejdet altid eller næsten altid indebærer følgende, pct., 2015



Anm.: Det fulde spørgsmål lyder: "Fortæl mig venligst ved hjælp af denne skala, om du er udsat for vibrationer fra håndværktøj, maskiner osv. på dit arbejde?" og "Fortæl mig venligst ved hjælp af denne skala, om din lønede hovedbeskæftigelse medfører, at du må bære eller flytte tunge ting?" med skalaen: "Hele tiden", "næsten hele tiden", "ca. ¼ af tiden", "ca. halvdelen af tiden", "ca. ¼ af tiden", "næsten aldrig" eller "aldrig". EU15-gennemsnittet er et simpelt gennemsnit af de 15 landes besvarelser.

Kilde: *European Working Conditions Survey*, Eurofound, 2015.

Få danskere oplever således, at deres arbejde altid eller næsten altid indebærer vibrationer og tunge løft sammenlignet med gennemsnittet for samtlige EU15-lande. Den lave andel skyldes bl.a., at danske virksomheder er gode til at investere i ny teknologi og har fokus på at reducere de fysiske risikofaktorer forbundet med arbejdet, jf. afsnit 1.4.

Det er positivt, at få er udsat for vibrationer, da der er fundet en sammenhæng mellem "kronisk lænderygssygdom med smerter" og rygbelastende daglig udsættelse for helkropsvibrationer fra kraftigt vibrerende køretøjer i en længere årrække.

"Kronisk lænderygssygdom med smerter" kan også opstå som følge tunge løft. For at sygdommen kan have sammenhæng med arbejdet, skal der være påvirkning med daglig løftebelastning på mange tons i en længere årrække samtidigt med løft/"træk opad" af tunge genstande eller ekstremt tunge og akavede enkeltløft, jf. Arbejdstilsynet, 2018.

Boks 1.5.4 – Eksempler på vibrationssygdomme og kronisk læderygsygdom med smerter

På fortegnelsen over erhvervssygdomme er der 4 vibrationssygdomme, hvor der er fundet sammenhæng med arbejde med kraftigt vibrerende håndværktøj i en længere årrække.

Håndholdt værktøj:

- Smeden havde været udsat for kraftigt vibrerende håndholdt værktøj med en vibrationsstyrke på mellem 4 og 11 m/s² i 1-2 timer dagligt i 15 år op til symptomdebut og havde desuden fået påvist hvide fingre ved en kuldeprovokationstest.
- Tømreren havde været udsat for kraftigt vibrerende håndværktøjer med en vibrationsstyrke på 3-10 m/s² i over 30 år og havde ved neurofysiologisk måling fået påvist monoperifer neuropati i 3. finger på højre hånd uden andre kendte årsager.
- Slidgigt i albuen. Metalsliber har igennem 30 år og i mange timer dagligt været udsat for meget kraftigt vibrerende håndholdt værktøj med en vibrationsstyrke på over 10 m/s², og der var ikke oplysninger om konkurrerende forhold af betydning for sygdommens opståen.

Helkropsvibrationer:

- Jord- og betonarbejderen havde fået en kronisk læderygsygdom med smerter efter arbejde, hvor han havde kørt med meget kraftigt vibrerende entreprenørmaskiner med et accelerationsniveau på omkring 1 m/s² i ¼ af arbejdsdagen i godt 13 år. Der havde været tale om udsættelse for helkropsvibrationer i et omfang, der mere end svarer til fortegnelsens krav, og der er god sammenhæng mellem sygdommen og belastningen.

Kilde: Arbejdstilsynet, 2018.

Sygdomme i bevægeapparatet er en udfordring for medarbejdere og virksomheder, og det er relevant at gøre en indsats for at begrænse. Både gennem ændringer i arbejdsmiljøet og ved fokus på den enkeltes arbejdskapacitet og livsstil, hvilket uddybes i kapitel 2.

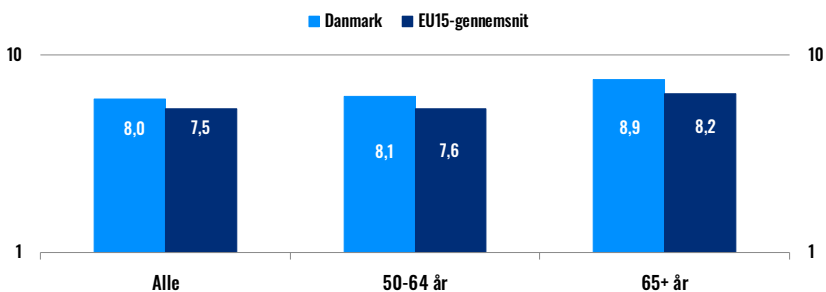
1.6 Danskerne er tilfredse med deres job

Danmark er i europæisk topklasse i forhold til at skabe balance i kravene på arbejdspladsen for så vidt angår arbejdsomfang og -tempo for medarbejderen, jf. bilag 1.1, figur 1.A. Det hænger godt sammen med, at medarbejdere i gennemsnit oplever, at arbejdet sjældent eller kun sommetider tager energi og tid fra privatlivet – et billede, der har været stabilt siden 2012, jf. NFA, 2018.

Danmark har desuden en af de højeste scorer for tilfredshed med nuværende arbejde i forhold til sammenlignelige lande. Det gælder også for de beskæftigede mellem 50 og 64 år og for beskæftigede på 65+ år, hvor Danmark ligger i top på tilfredshed med en gennemsnitlig tilfredshedsscore på henholdsvis 8,1 og 8,9, jf. figur 1.6.2.

Figur 1.6.2 – Høj tilfredshed blandt ældre danskere

Tilfredshed med nuværende arbejde, gns.-score på skala fra 1-10, 2016



Anm.: Det fulde spørgsmål lyder: "Hvor tilfredshed er du med dit nuværende arbejde?", hvor 1 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds. EU15-gennemsnittet er et simpelt gennemsnit af de 15 landes besvarelser.

Kilde: *European Quality of Life Survey*, Eurofound, 2016.

Danske beskæftigede oplever således generelt, at der er gode rammer på arbejdspladsen. De oplever få belastninger i arbejdet, og de oplever, at arbejdsmiljøarbejdet bliver taget seriøst på de danske virksomheder. Partssamarbejdet understøtter et godt arbejdsmiljø, og der arbejdes løbende på at finde nye og bedre løsninger. Det afspejler sig også i, at de beskæftigede har et godt selv vurderet helbred og en høj selv vurderet arbejdsevne.

Kapitel 2 – Medarbejderens oplevelse af arbejdet, livsstil og smerter er individuel

2.1 Indledning

Selv om de fleste virksomheder har godt styr på arbejdsmiljøet, kan det variere fra person til person, hvor fysisk hårdt jobbet opleves. Dette kapitel ser nærmere på, hvad der kendetegner beskæftigede med forskellige opfattelse af den fysiske anstrengelse i arbejdet. Dette med særligt fokus på personens livsstil, smerter og sygefravær.

2.2. Sammenfatning

1 ud af 10 beskæftigede oplever, at arbejdet er fysisk hårdt. Hverken uddannelse, køn, brancher eller jobfunktioner giver den fulde forklaring på, hvorfor nogen oplever jobbet hårdere end andre. F.eks. er der i alle brancher og jobfunktioner medarbejdere, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, og medarbejdere, der oplever, at arbejdet ikke er fysisk hårdt.

Oplevelsen af fysisk anstrengelse i arbejdet hænger også sammen med livsstil. Der er flere, der har risikabel livsstil blandt beskæftigede, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, end blandt øvrige beskæftigede. F.eks. er hver 5. svært overvægtig, og der er også flere rygere, flere der sover for lidt, og flere der ikke dyrker nok motion.

Mange beskæftigede har oplevet at have smerter, men 7 ud af 10 af dem oplever ingen begrænsninger i arbejdet på grund af smerterne. I gennemsnit oplever flere smerter, jo ældre de bliver, og jo mere risikabel livsstil de har. Men selv om flere 55+-årige oftere har smerter end unge, oplever flere af de unge at være begrænsede i arbejdet, hvis de ofte har smerter.

Nogle beskæftigede gennemgår længere sygdomsforløb, men størstedelen af de beskæftigede har næsten intet fravær i løbet af året. De beskæftigede i Danmark havde i gennemsnit 8,3 dages sygefravær i 2017. Beskæftigede, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, har i gennemsnit lidt flere sygedage end beskæftigede, som oplever deres arbejde mindre fysisk hårdt. En del af årsagen ser ud til at kunne tilskrives risikabel livsstil.

Livsstil spiller således en rolle i forhold til, hvor meget sygefravær de beskæftigede har, og årsagen til sygefravær og oplevelsen af, at jobbet er fysisk hårdt, kan være sammenfaldende.

Boks 2.2.1 – Anvendt data

Analyserne er gennemført på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbred*, som NFA har stillet til rådighed for Dansk Arbejdsgiverforening. Dansk Arbejdsgiverforening er alene ansvarlig for analyse, fortolkning og fremstilling af resultaterne. Udlevering af datadokumentationen kan ske ved henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening.

Analyserne i dette kapitel kan kun sige noget om de beskæftigedes *oplevelse* af fysisk anstrengelse i jobbet og er ikke et objektivt mål for belastninger i arbejdet, eller om der er tale om sundhedsskadelige overbelastninger i arbejdet, jf. bilag 2.1.

Analyserne af sygefravær er udarbejdet på baggrund af Danmarks Statistiks fraværregistre, FRAN og FRPE. Sygefravær dækker egen sygdom omregnet til dagsværk. Der ses på igangværende og afsluttede sygeforløb de pågældende år. Beskæftigelsen er angivet i arbejdsdage svarende til fuldtidsbeskæftigelse. Fuldtidsansatte er beregnet i overensstemmelse med Danmarks Statistiks definition i fraværregistret FRAN.

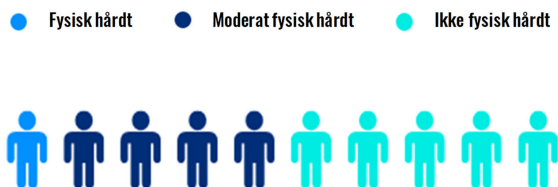
2.3 Få oplever at have et fysisk hårdt arbejde

Der er stor forskel på, hvilke fysiske krav der er forbundet med arbejdet på tværs af arbejdsmarkedet og medarbejdergrupper. Nogle job indebærer meget stillesiddende arbejde, mens andre job indebærer, at kroppen bliver brugt i udførelsen af arbejdet.

Langt de fleste beskæftigede oplever ikke, at arbejdet er fysisk hårdt. 1 ud af 10 beskæftigede oplever, at deres arbejde er fysisk hårdt, mens 5 ud af 10 ikke oplever deres arbejde som fysisk hårdt, jf. figur 2.3.1.

Figur 2.3.1 – Hver 10. vurderer, at arbejdet er fysisk hårdt

Beskæftigede fordelt på, hvor fysisk hårdt arbejdet opleves, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. "Ikke fysisk hårdt" er defineret som 0-2 på skalaen, "moderat fysisk hårdt" som 3-7, og "fysisk hårdt" som 8-10. Se boks 2.3.1 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Uanset hvilken aldersgruppe medarbejderne er i, gælder det, at 1 ud af 10 oplever deres arbejde som fysisk hårdt. Blandt de unge mellem 18 og 29 år er der imidlertid en lidt større andel, der oplever deres job som moderat fysisk hårdt sammenlignet med ældre grupper, og færre der oplever, arbejdet ikke er fysisk hårdt, jf. figur 2.A bilag 2.5.

Der er forskellige datakilder, som kan bruges til at opgøre belastning eller eksponeringer i arbejdet, f.eks. bevægelsessensorer eller spørgeskemadata, jf. bilag 2.1.

Forskning peger på, at opfattelse af fysisk anstrengelse kan anvendes som en subjektiv indikator for intensiteten i arbejdet, jf. Williams, 2017. Selvoplevet fysisk anstrengelse kan være en indikator for balancen mellem det fysiske krav i arbejdet og den enkeltes kapacitet. Forskningen viser, at selvvurderet fysisk anstrengelse i arbejdet kan være indikator for høj muskelbelastning i arbejdet, jf. Jakobsen, 2013, og der er fundet sammenhæng mellem selvvurderet fysisk belastning og fremtidig udvikling af smerter og langvarigt sygefravær, jf. Andersen, 2012a og Andersen, 2012b.

Boks 2.3.1 – Selvvurderet fysisk anstrengelse

Beskæftigede, der har deltaget i *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen* er blevet stillet følgende spørgsmål:

*Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?
(på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er "ikke hårdt", og hvor 10 er "maksimalt hårdt")*

Af alle, der har deltaget i *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen* i alderen 18-64 år, har 36.350 svaret på spørgsmålet om oplevelsen af den fysiske anstrengelse af arbejdet. Det svarer til i alt ca. 2,1 mio. personer, når besvarelserne er vægtet, så de er repræsentative i forhold til befolkningen. Heraf har 33.489 angivet, at de er almindelige lønmodtagere og lønmodtagere med personaleansvar. De udgør analysepopulationen for denne undersøgelse. Det svarer til ca. 1,9 mio. beskæftigede.

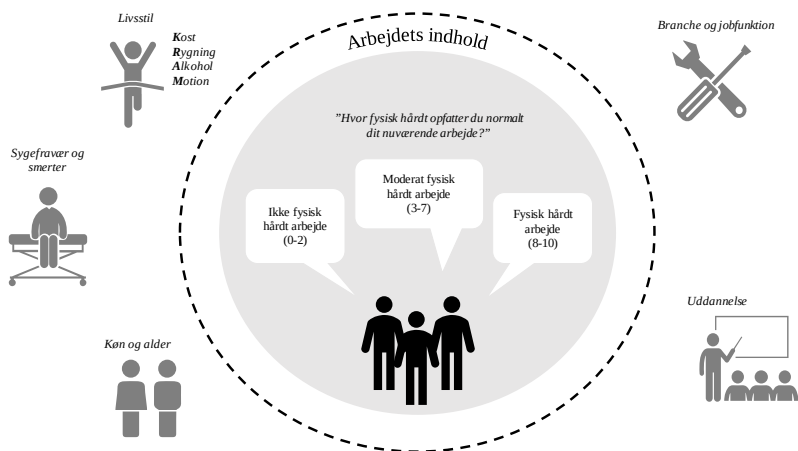
Spørgsmålet med selvvalgt anstrengelse i arbejdet benyttes i analyserne som et mål for, hvor fysisk hårdt den enkelte oplever, at en aktivitet er. Spørgsmålet er ikke et objektivi-tivt mål for de faktiske eksponeringer eller belastninger i arbejdet. Spørgsmålet kan derimod anvendes til at sige noget om den enkelte fysiske kapacitet og arbejdsevne matcher med de fysiske krav, der er i arbejdet.

I denne rapport er det valgt at opdele besvarelserne i 3 grupper: "Ikke fysisk hårdt arbejde" defineret som personer, der svarer 0-2 på spørgsmålet, "Moderat fysisk hårdt arbejde" defineret som personer, der svarer 3-7, og "Fysisk hårdt arbejde" defineret som personer, som svarer 8-10 på spørgsmålet.

Ved inddelingen af de beskæftigede, er der gennemført følsomhedstest, der bl.a. har testet for, om andelen af beskæftigede, der opfatter arbejdet som fysisk hårdt, er højest i brancher, som afspejler brancherne udvalgt til sporskifteordningen.

Oplevelsen af, hvor fysisk hårdt arbejdet er, påvirkes af mange forhold og vil derfor variere fra person til person. Oplevelsen afhænger naturligvis af jobindholdet, men også forhold som alder, køn, uddannelse og livsstil. De udvalgte faktorer, der analyseres i nærværende analyse, er skildret i figur 2.3.2.

Figur 2.3.2 – Udvalgte faktorer, der analyseres i rapporten



Graden af fysisk anstrengelse i arbejdet opleves forskellig

Det er 1 ud af 10 beskæftigede, der vurderer, at arbejdet er fysisk hårdt, jf. figur 2.3.1. Ufaglærte og faglærte oplever i højere grad, at arbejdet er fysisk hårdt, sammenlignet med beskæftigede med en videregående uddannelse. 15 pct. af de ufaglærte og faglærte oplever at have et fysisk hårdt arbejde, mens det gælder for under 5 pct. af beskæftigede med en videregående uddannelse, jf. figur 2.3.3.

Figur 2.3.3 – 15 pct. af de ufaglærte og faglærte oplever, at arbejdet er fysisk hårdt



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se boks 2.3.1 og 2.3.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistik (UDDA2018).

De beskæftigedes uddannelsesnivea er ikke nødvendigvis et retvisende udtryk for, hvilken type arbejde de varetager. Det danske arbejdsmarked er præget af høj mobilitet, og blandt ufaglærte arbejder 2 ud af 3 i et job over deres formelle kvalifikationsnivea, f.eks. inden for inspektørarbejde eller regnskab, jf. DA-rapport, 2018.

Boks 2.3.2 – Uddannelsesgrupper

Ufaglærte er defineret som personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvis højeste fuldførte uddannelse enten er folkeskolen, gymnasialt eller adgangsgivende uddannelsesforløb.

Faglærte er defineret som personer med en erhvervsuddannelse som højst fuldførte uddannelse. Denne gruppe inkluderer bl.a. tømrere, murere, automekanikere og social- og sundhedsassistenter.

Videregående uddannelse dækker personer, hvis højeste fuldførte uddannelse dækker over enten en kort, mellemlang eller lang uddannelse samt personer med en ph.d. Denne gruppe inkluderer bl.a. laboranter, datamatikere, sygeplejersker, pædagoger og ingeniører.

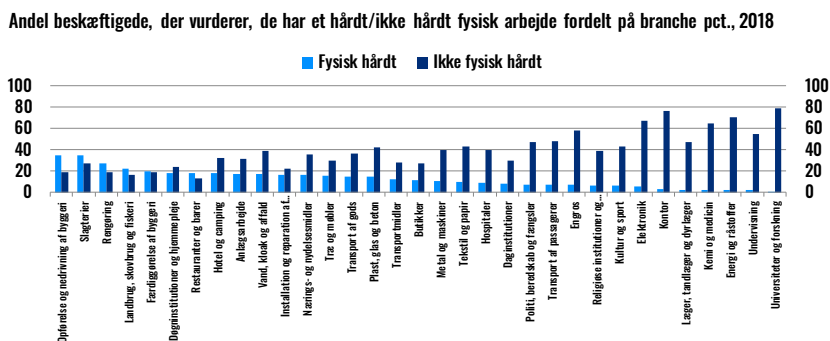
I analyser, hvor de beskæftigede fordeles på uddannelsesnivea, er personerne opdelt ved hjælp af deres højst fuldførte uddannelse i 2017.

Fordelt på brancher og jobgrupper er der forskel på, hvor stor en andel af de beskæftigede, der oplever jobbet som fysisk hårdt eller ikke fysisk hårdt.

I brancher med en højere grad af manuelt arbejde oplever flere af de beskæftigede, at arbejdet er fysisk hårdt, end i brancher, hvor der i mindre grad er manuelt arbejde. I disse brancher bliver kroppen også brugt i større omfang.

Inden for alle brancher er der medarbejdere, der oplever, at arbejdet ikke er fysisk hårdt. Og i de brancher, hvor flest beskæftigede oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, er det op til ca. en tredjedel, der oplever dette. Folk er forskellige, og det er langt fra alle i den givne branche, der har samme oplevelse. Der er derved ikke et entydigt billede af, om jobbet opleves som fysisk hårdt, selv inden for de enkelte brancher, jf. figur 2.3.4. Livsstil, helbred og forskel i eksponeringer i jobbet vil også have betydning, jf. afsnit 2.4.

Figur 2.3.4 – Ikke entydigt billede af brancher, hvor jobbet opleves som fysisk hårdt



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Kun "fysisk hårdt" og "ikke fysisk hårdt" fremgår af figuren. Residualen for hver branche summer til 100 pct. er "moderat fysisk hårdt". Kun brancher med mere end 50 respondenter eller hvor mere end 5 personer har angivet "fysisk hårdt" indgår i grafen, hvilket betyder, at AT-brancherne *Film, presse og bøger*, *IT og telekommunikation* og *Frisører og anden personlig pleje* ikke er vist. Brancherne er opdelt via Arbejdstilsynets brancheinddeling AT-36. Se boks 2.3.1 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

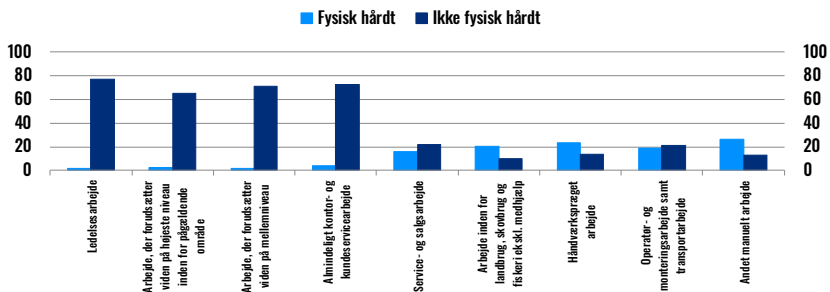
I alt er der 5 brancher, hvor en større andel af medarbejderne oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, end andelen, der oplever, at det ikke er fysisk hårdt. Opførelse og nedrivning af byggeri samt slagterier er de 2 brancher, hvor flest oplever, at jobbet er fysisk hårdt. Men heller ikke her er billedet entydigt, da der er næsten lige så mange i branchen, som ikke oplever jobbet som fysisk hårdt. Det samme billede tegner sig eksempelvis i brancher rengøring, landbrug, skovbrug og fiskeri samt færdiggørelse af byggeri.

Oplevelsen af, om jobbet er fysisk hårdt eller ej, varierer også på tværs af jobfunktioner og inden for hver enkelt jobfunktion. Generelt oplever flere arbejdet som fysisk hårdt inden for jobfunktioner, som er præget af manuelt arbejde, end i jobfunktioner med højere grad af stillestående arbejde. Inden for alle jobfunktioner er der beskæftigede, som ikke oplever, at jobbet

er fysisk hårdt. Der er således heller ikke her et entydigt billede af, om jobbet opleves som fysisk hårdt, jf. figur 2.3.5.

Figur 2.3.5 – Ikke entydigt billede af jobfunktioner, hvor jobbet opleves som fysisk hårdt

Andel beskæftigede, der vurderer, de har et hårdt/ikke hårdt fysisk arbejde fordelt på jobfunktion, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Kun "fysisk hårdt" og "ikke fysisk hårdt" fremgår af figuren. Residualen for hver branche summer til 100 pct. er "moderat fysisk hårdt". Andet manuelt arbejde dækker over rengøringsarbejde, manuelt arbejde inden for landbrug, gadesalg og -service samt renovationsarbejde. Jobfunktionerne er opdelt via Danmarks Statistiks jobfunktionsopdeling DISCO-08-hovedgruppe. Se bilag 2.2 for en uddybning af DISCO-08. Se boks 2.3.1 og 2.3.3 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Blandt personer, hvis arbejde defineres som *andet manuelt arbejde* – som f.eks. rengøring, transport og tilberedning af mad – vurderer knap hver 4., at deres arbejde er fysisk hårdt, mens 12 pct. ikke synes, deres arbejde er fysisk hårdt. Omvendt gælder det for personer med et arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for det pågældende område – som f.eks. sygeplejersker, pædagoger og bankrådgivere – at kun 2 pct. synes, deres arbejde er fysisk hårdt, mens 70 pct. vurderer, deres arbejde ikke er fysisk hårdt.

Oplevelsen af, om arbejdet er fysisk hårdt, findes inden for alle brancher og jobfunktioner. Når der ikke kan spores et entydigt billede på tværs af brancher og jobfunktioner, tyder det på, at der også er nogle individuelle faktorer, der spiller ind på oplevelsen af, hvor fysisk hårdt jobbet opleves. Det kan f.eks. være livsstil, helbred og forskel i eksponeringer i jobbet, jf. afsnit 2.4.

2.4 Livsstil og oplevelsen af, at arbejdet er fysisk hårdt, følges ad

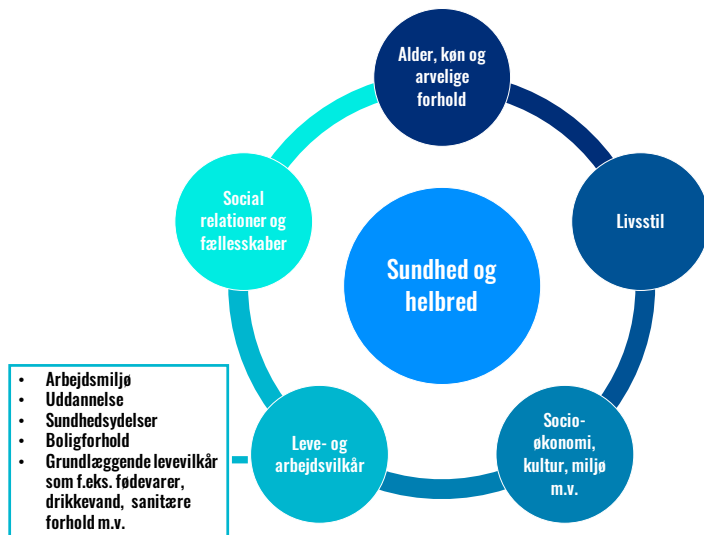
Der kan være flere grunde til, om en person oplever, at jobbet er fysisk hårdt eller ej. For det første er jobindholdet meget forskelligt fra job til job, og dermed varierer eksponeringer og belastninger i arbejdet afhængigt af, hvilket arbejde der udføres. For det andet spiller individets helbredssituation samt køn og alder en rolle. Men oplevelsen af, om jobbet er hårdt, hænger også sammen med livsstil: Hvor mange ekstra kilo man bærer rundt på, er lunger og kredsløb påvirket af rygning, og hvor stærk og udholdende man er i sine muskler m.v. Alle faktorer spiller ind og spiller sammen.

Livsstil påvirker helbred, sundhed og arbejdsevne

Livsstil påvirker den enkeltes helbred og sundhed enten i positiv eller negativ retning. Arvelige forhold samt køn og alder hænger også sammen med helbred og sundhed. Hertil kommer påvirkninger fra det samfund, vi er en del af, og de levevilkår, vi har, f.eks. adgang til sundhedsydelse og boligforhold, jf. figur 2.4.1.

Desuden spiller arbejdsmiljøet en rolle, og forskningen har f.eks. vist, at også social støtte på arbejdspladsen spiller en rolle. God social støtte fra kolleger og ledelse ser f.eks. ud til at beskytte mænd med hårdt fysisk arbejde mod hjertekarsygdomme, jf. Clays, 2016.

Figur 2.4.1 – Faktorer, der påvirker sundhed og helbred



Kilde: Udarbejdet af Dansk Arbejdsgiverforening med inspiration fra Dahlgren og Whitehead, 1991, og Thybo, 2014.

Personer, der oplever jobbet som fysisk hårdt, har oftere risikabel livsstil

I det følgende belyses, hvordan livsstilen varierer mellem de 3 grupper af beskæftigede med forskellig oplevelse af, hvor fysisk hårdt jobbet er, både når enkelte eller alle af Sundhedsstyrelsens anbefalinger ikke følges.

Undersøgelser har vist, at jo flere risikobetonede livsstilsvaner en person har, jo mere udsat er personen for at få sygdomme, der reducerer livskvaliteten og øger risikoen for at dø tidligt, jf. boks 2.4.1.

Boks 2.4.1 – Flere samtidige risikable livsstilsvaner øger risikoen for skrantende helbred og tidlig død

Livsstilsrelaterede risikofaktorer har både hver for sig og ved en samtidig tilstedeværelse en negativ betydning for sundheden. Adskillige studier viser, at antallet af risikofaktorer, en person har, øger risikoen for at få hjertekarsygdom, kræft eller for at dø for tidligt. Årsagen til, at man udvikler en sygdom, udgøres ofte af et komplekst samspil mellem flere risikobetonede livsstilsvaner.

I en metaanalyse er det påvist, at en kombination af sunde, livsstilsrelaterede faktorer, såsom ikke at ryge, at have et moderat alkoholforbrug, at spise sundt, at motionere regelmæssigt og at opretholde en normalvægt, reducerer risikoen for tidlig død med 66 pct.

Kilde: Sundhedsstyrelsen, 2017.

Livsstil spiller en stor rolle i forhold til vores sundhed og helbred. Blandt alle beskæftigede følger 2 ud af 10 alle Sundhedsstyrelsens anbefalinger om god livsstil. 1 ud af 10 følger ikke 3-4 anbefalinger, jf. figur 2.4.3, og har derved en øget risiko for dårligt helbred og tidlig død.

Figur 2.4.3 – Hver 10. beskæftigede har en risikabel livsstil

Andel beskæftigede fordelt på livsstil, pct., 2018

● Følger ikke 3-4 anbefalinger ● Følger ikke 2 anbefalinger ● Følger ikke 1 anbefaling ● Følger alle anbefalinger



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

”Anbefalet livsstil” anvendes i denne analyse som betegnelse for livsstilen i den gruppe af personer, der følger alle Sundhedsstyrelsens anbefalinger om god livsstil. ”Risikabel livsstil” anvendes som betegnelse for livsstilen i den gruppe af personer, der ikke følger 3 eller 4 af anbefalingerne, jf. boks 2.4.2. Risikabel livsstil er f.eks. en kombination af overvægt, for højt alkoholindtag og for lidt motion.

Boks 2.4.2 – Den beskæftigedes livsstil

Livsstil er i denne analyse beregnet på baggrund af, hvor mange af Sundhedsstyrelsens anbefalinger på KRAM, som respondenterne ikke følger. Jo flere samtidige risikable livsstilsvaner, desto større er risikoen for at udvikle sygdom, jf. Sundhedsstyrelsen, 2017.

I denne analyse indgår de 4 anbefalinger om KRAM: rygning, alkohol, motion og BMI. Analysen er baseret på data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen*, hvor respondenternes KRAM-faktorer er blevet afdækket gennem en række spørgsmål om vægt, højde og deres vaner i forhold til rygning, alkohol og motion. Hver KRAM-faktor vægter ens. Klassificeringen af grænserne for KRAM-faktorerne tager udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

K: BMI bør ligge mellem 18,5 og 25.

R: Nul rygning.

A: Maksimalt 7/14 genstande alkohol om ugen for kvinder/mænd.

M: Fysisk aktivitet svarende til minimum 30 min. om dagen eller mindst 3,5 timer pr. uge.

BMI er taget med som indikator for kost i denne undersøgelse, da *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen* ikke indeholder oplysninger om kostvaner. Ifølge *Danskernes Sundhed 2018* er der 18 pct. af de beskæftigede, der har et sundt kostmønster.

Motion er i denne undersøgelse udtryk for Sundhedsstyrelsens minimums anbefalinger i forhold til fysisk aktivitet i fritiden: Det er målt med spørgsmålet ”Hvor meget tid har du i gennemsnit brugt på hver af følgende fritidsaktiviteter i det sidste år? (Medregn også løb, cykling eller gang til og fra arbejde)”. Der er ikke viden om, om deltagerne har gennemført målrettet træning i forhold til eventuelle smerter eller for at opbygge fysisk kapacitet i forhold til arbejdet.

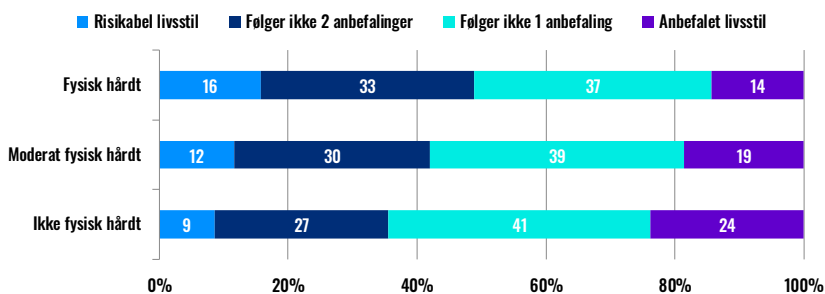
De beskæftigede rangeres efter, hvor mange anbefalinger de ikke følger. Skalaen er sat til henholdsvis ”følger alle anbefalinger”, ”følger ikke 1, 2 eller 3-4 anbefalinger”. Metoden er parallel til Sundhedsstyrelsens beregninger på data fra undersøgelsen *Danskernes Sundhed*, hvor der indgår 5 anbefalinger: rygning, alkohol, motion, BMI og usund kost. Sundhedsstyrelsen opdeler antallet af ikke-fulgte anbefalinger på en skala med 0, 1, 2 og 3-5, jf. Sundhedsstyrelsen, 2017.

Ud af de 33.489 beskæftigede lønmodtagere, som har besvaret spørgsmålet om, hvor fysisk hårdt de opfatter deres arbejde, har 32.429 svaret på spørgsmålene omkring livsstil. Analyserne om den samlede livsstil tager udgangspunkt i denne population.

Blandt gruppen af beskæftigede, der oplever, at jobbet er fysisk hårdt, er der 14 pct., der har en anbefalet livsstil. Det er en del færre end i den gruppe, der ikke oplever arbejdet som fysisk hårdt. Her er det 24 pct., der har en anbefalet livsstil. I den gruppe, der ikke oplever jobbet som fysisk hårdt, er der samtidigt færre, der har en risikabel livsstil (9 pct.) end blandt gruppen af beskæftigede, der oplever, at jobbet er fysisk hårdt. Her er det 16 pct., der har en risikabel livsstil, jf. figur 2.4.4.

Figur 2.4.4 – Personer, der oplever, at jobbet er fysisk hårdt, har oftere risikabel livsstil

Andel beskæftigede med ens vurdering af, om arbejdet er fysisk hårdt, fordelt på livsstil, pct., 2018



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Ser man på KRAM-faktorer hver for sig, er billedet det samme. Beskæftigede, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt, følger i mindre grad Sundhedsstyrelsens anbefalinger, når det kommer til rygning, motion og BMI, end beskæftigede, der ikke oplever, at jobbet er fysisk hårdt, jf. figur 2.B i bilag 2.5.

Der er ikke væsentlig forskel mellem mænd og kvinder, når det kommer til at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger til livsstil. En smule flere mænd har en risikabel livsstil, mens lidt flere kvinder har en anbefalet livsstil, jf. figur 2.C i bilag 2.5. Ligeledes er vurderingen af, hvor fysisk anstrengende arbejdet opleves stort set ens blandt mænd og kvinder. Lidt flere mænd finder arbejdet fysisk hårdt, og lidt flere kvinder oplever ikke jobbet som fysisk hårdt, jf. figur 2.D i bilag 2.5.

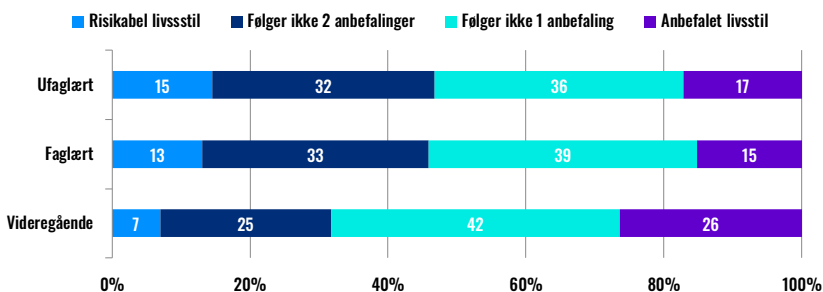
På tværs af aldersgrupper er der derimod forskel på livsstilen. Blandt seniorerne er der flere med risikabel livsstil, mens de unge mellem 18-29 år i højere grad har anbefalet livsstil, jf. figur 2.E i bilag 2.5.

Risikabel livsstil hænger sammen med både jobtype og uddannelsesniveau

Inden for alle uddannelsesniveauer er der personer med forskellige livsstilsvaner. Der er dog flere ufaglærte og faglærte, der har risikabel livsstil, end blandt personer med videregående uddannelse. Omkring 15 pct. af de ufaglærte og faglærte har en risikabel livsstil, mens det kun gælder for 7 pct. af de beskæftigede med en videregående uddannelse. Omvendt er der omkring 16 pct. af de ufaglærte og faglærte, som har en anbefalet livsstil, mens det gælder 26 pct. for de beskæftigede med en videregående uddannelse, jf. figur 2.4.5.

Figur 2.4.5 – Flere ufaglærte har risikabel livsstil

Andel beskæftigede med ens uddannelsesbaggrund, fordelt på livsstil, pct., 2018



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

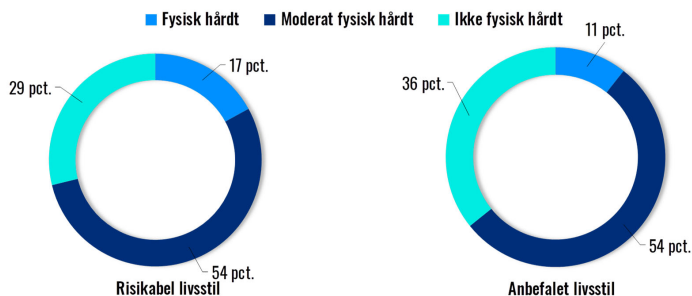
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistik (UDDA2018).

Blandt ufaglærte opfatter 15 pct. deres arbejde som fysisk hårdt, jf. figur 2.3.3. Men ved at opdele gruppen af ufaglærte på baggrund af deres livsstilsvaner, viser det sig, at der også blandt personer på samme uddannelsesniveau er stor forskel. Blandt de ufaglærte med den anbefalede livsstil oplever færre, at jobbet er fysisk hårdt, end blandt ufaglærte med risikabel livsstil. Ligeledes oplever flere, at jobbet ikke er fysisk hårdt, når de samtidig har den anbefalede livsstil.

Blandt ufaglærte med risikabel livsstil oplever 17 pct., at jobbet er fysisk hårdt. Det gælder kun for 11 pct. af de ufaglærte, som har en anbefalet livsstil. Andelen, der oplever, at jobbet ikke er fysisk hårdt, er på 36 pct. for de ufaglærte, som har en anbefalet livsstil, mens det kun er 29 pct. for de ufaglærte, som har en risikabel livsstil jf. figur 2.4.6.

Figur 2.4.6 – Flere ufaglærte med risikabel livsstil oplever jobbet som fysisk hårdt

Andel ufaglærte, der vurderer, at arbejdet er fysisk hårdt blandt beskæftigede med samme livsstil, pct., 2018



Anm.: 5.011 ufaglærte beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Heraf har 753 risikabel livsstil og 769 anbefalet livsstil. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

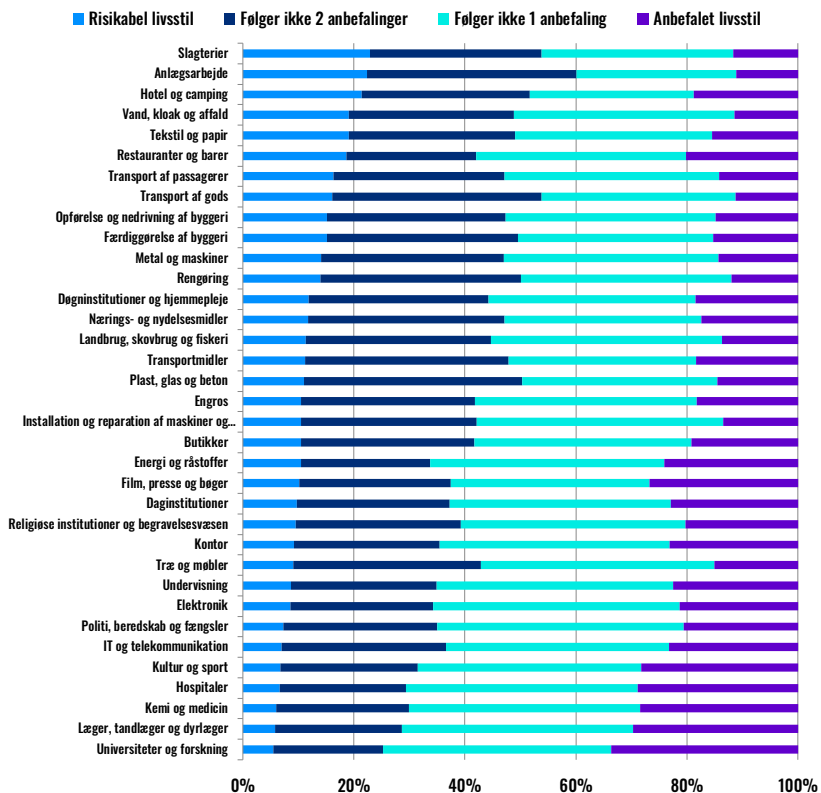
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistik (UDDA2018).

Samme billede gør sig gældende for faglærte og personer med en videregående uddannelse. Det tyder på, at livsstilen har betydning for, om jobbet opleves fysisk hårdt.

Som det fremgik af figur 2.3.4 er der i brancher med en større grad af manuelt arbejde en større andel af beskæftigede, som oplever, at arbejdet er fysisk hårdt. Det er samtidig også nogle af de brancher, hvor medarbejderne i højere grad er kendetegnede ved en risikabel livsstil, jf. figur 2.4.7. Inden for slagterierne og anlægsarbejde har eksempelvis ca. 25 pct. af de beskæftigede en risikabel livsstil, mens det kun er ca. 10 pct., der har en anbefalet livsstil ifølge Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

Figur 2.4.7 – Medarbejdere i brancher med højere grad af manuelt arbejde har oftere risikabel livsstil

Beskæftigede fordelt på branche og livsstil, pct., 2018



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Brancher er opdelt via Arbejdstilsynets brancheinddeling AT-36. Kun brancher hvor mere end 50 respondenter eller hvor mere end 5 personer er i hver af de 4 kategorier indgår i grafen, hvilket betyder, at AT-branchen *Frisører og anden personlig pleje* ikke er vist. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode. Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

At medarbejdere i brancher, der oftere vurderer jobbet som fysisk hårdt, samtidig oftere har risikabel livsstil, giver ikke kun problemer for den enkelte medarbejder, men kan også vise sig ved højere sygefravær, der belaster den enkelte virksomhed, se afsnit 2.6.

Boks 2.4.3 – Sygdom i Danmark – høj grad af sammenhæng med livsstil

På verdensplan skønner WHO, at 70 pct. af sygdomsbyrden er relateret til det, som de benævner som kroniske livsstilssygdomme.

I den vestlige verden er det i høj grad sygdomme, som er relateret til livsstil, der er årsag til sygdomsbyrden.

I Danmark er det især hjertekarsygdomme, kræft, kroniske luftvejssygdomme, diabetes, psykiske lidelser, muskelskeletlidelser og allergiske lidelser, der rammer borgerne og dermed fylder i sundhedsvæsenet, jf. Sundhedsstyrelsen, 2010.

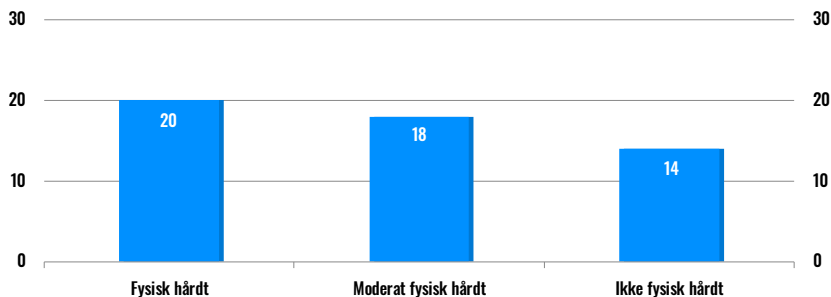
Der gemmer sig et potentiale både i fritiden og i arbejdstiden, ved at den enkelte person forbedrer sine livsstilsvaner. En forbedret fysisk kapacitet har positiv påvirkning i alle døgnets timer uanset jobtype, alder, køn og branche. Det er dog særligt vigtigt i job med høj grad af manuelt arbejde, fordi man i disse job har mere brug for at trække på sin fysiske kapacitet end i job med høj grad af stillesiddende arbejde, jf. Holtermann, 2011.

Svær overvægt påvirker oplevelse af fysisk anstrengelse i jobbet

Sundhedsstyrelsen anbefaler, at man gennem hele livet bevarer normalvægt. Overvægt – og særligt svær overvægt – øger risikoen for tidlig død og risiko for en lang række sygdomme, herunder muskelskeletsygdomme som f.eks. artrose i knæene, jf. Sundhedsstyrelsen, 2016. Gerner og sygdomme, som er med til at reducere kroppens evne til at fungere og derved påvirker den fysiske arbejdsevne og kapacitet.

Svær overvægt kan påvirke oplevelsen af, hvor fysisk hårdt arbejdet er for den enkelte. Blandt gruppen af beskæftigede, der oplever, at deres job er fysisk hårdt, har 1 ud af 5 et BMI på 30 eller derover, jf. figur 2.4.8. Det definerer Sundhedsstyrelsen som svært overvægtig.

Figur 2.4.8 – 1 ud af 5 er svært overvægtig blandt dem, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt
Andel svært overvægtige beskæftigede fordelt på vurderingen af, om arbejdet er fysisk hårdt, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Der vil være uoplyste blandt de 33.489 personer, som ikke har svaret på spørgsmålet om vægt og højde. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

BMI er taget med i denne rapport som indikator for kost. Selv om BMI er inden for normalområdet, kan usund kost i sig selv også være årsag til livsstilssygdomme som f.eks. diabetes 2, forhøjet blodtryk og hjerteproblemer, jf. Sundhedsstyrelsen, 2016. Det er sygdomme, som alle kan være årsag til tidlig død, men som også kan indvirke på livskvalitet og arbejdsevne. I Danmark skyldes 13 pct. af alle dødsfald usund kost, jf. The Lancet, 2019.

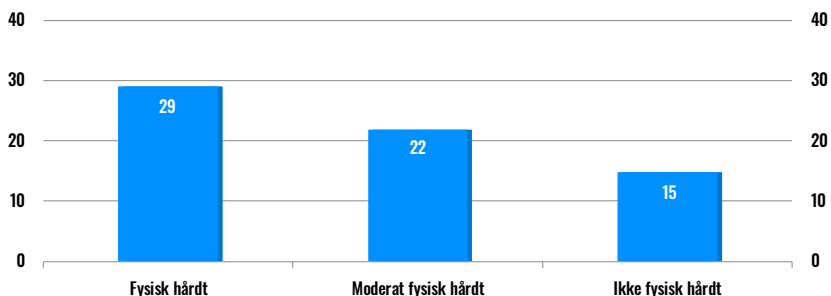
Rygning påvirker den fysiske arbejdsevne

I Danmark er rygning den risikofaktor, der medfører det største tab i midlleveetiden på op imod 3,5 år. Rygning øger risikoen for en lang række kræftformer. Rygning øger også risikoen for en lang række andre sygdomme, f.eks. hjertekarsygdomme, luftvejs sygdomme, diabetes og leddegigt, jf. Sundhedsstyrelsen, 2016. Alle er sygdomme, som er med til at reducere kroppens evne til at fungere og derved indvirker på den fysiske arbejdsevne og det mentale overskud.

Blandt gruppen af beskæftigede, der oplever, at jobbet er fysisk hårdt, ryger knap hver tredje dagligt eller af og til. Det er dobbelt så mange som i gruppen, der ikke oplever jobbet som fysisk hårdt, jf. figur 2.4.9.

Figur 2.4.9 – Flere rygere blandt dem, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt

Andel beskæftigede, der ryger, fordelt på vurderingen af, om arbejdet er fysisk hårdt, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Der vil være uoplyste blandt de 33.489 personer, som ikke har svaret på spørgsmålet om rygning. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

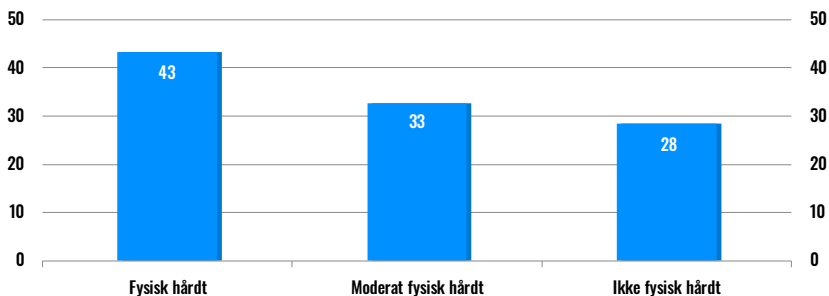
For lidt søvn påvirker både helbredet nu og her og på sigt

Vores almene velbefindende hænger sammen med, om vi får tilstrækkeligt søvn. Mangel på søvn i længere tid har også mere langvarige indvirkninger på helbredet og er i høj grad afgørende for kroppens, herunder hjernens, fysiologiske funktioner og restitution, Sundhedsstyrelsen, 2016.

Andelen, der sover mindre end de anbefalede 7 timer og dermed får utilstrækkelig søvn, er højere blandt gruppen af beskæftigede, der opfatter jobbet som fysisk hårdt sammenlignet med beskæftigede, der ikke oplever jobbet som fysisk hårdt, jf. figur 2.4.10.

Figur 2.4.10 – Utilstrækkelig søvn blandt dem, der oplever, at arbejdet er fysisk hårdt

Andel beskæftigede, der sover for lidt, fordelt på vurderingen af, om arbejdet er fysisk hårdt, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Der vil være uoplyste blandt de 33.489 personer, som ikke har svaret på spørgsmålet om søvn. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

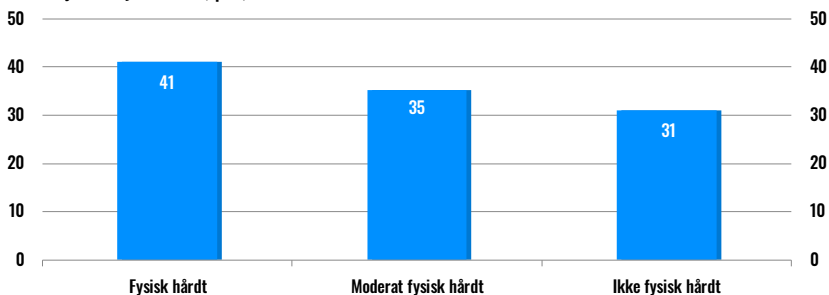
Søvn kan også blive påvirket af forhold i arbejdet, af livsstilsfaktorer, som overvægt og for højt alkoholforbrug, ligesom søvn kan blive påvirket af smerter eller forhøjet stressniveau.

Fysisk kapacitet skal vedligeholdes

Blandt beskæftigede, der opfatter jobbet som fysisk hårdt, er 40 pct. af gruppen ikke aktive i fritiden i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Blandt dem, der ikke oplever jobbet som fysisk hårdt, gælder det for 30 pct., jf. figur 2.4.11.

Figur 2.4.11 – For lidt motion blandt dem, der opfatter arbejdet som fysisk hårdt

Andel beskæftigede, der ikke motionerer i overensstemmelse med det anbefalede, fordelt på vurderingen af, om arbejdet er fysisk hårdt, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Der vil være uoplyste blandt de 33.489 personer, som ikke har svaret på spørgsmålet om motion. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Selv om en stor del af gruppen, der oplever jobbet som fysisk hårdt, er fysisk aktive i jobbet, bidrager aktiviteten i jobbet ikke nødvendigvis til bedre kondition eller til øget styrke i alle relevante muskelgrupper.

Undersøgelser har vist, at fysisk hårdt arbejde opleves mindre belastende, hvis den fysiske kapacitet er god. F.eks. mindsker styrketræning kroniske smerter og arbejdsbesvær hos slagteriarbejdere, jf. Andersen, 2017. Og kvindeligt plejepersonale i god form halverer risikoen for smerter i lænden, sammenlignet med dem med begrænset fysisk form, jf. Rasmussen, 2013. Desuden er risikoen for at dø af hjertekarsygdomme for mænd med høj kondition ikke påvirket af, om de fysiske krav i deres arbejde er lave, moderate eller høje, jf. Holtermann, 2011.

Det er dog ikke ligegyldigt, hvilken form for fysisk aktivitet man laver i fritiden. Forskningen viser også, at målrettet træning både kan forebygge og lindre smerter. Men der er forskel på, hvilken form for træning der er brug for, afhængigt af hvilket job den enkelte har, jf. Gigtforeningen, 2017.

Motion er i denne undersøgelse udtrykt ved Sundhedsstyrelsens minimumsanbefalinger om fysisk aktivitet i fritiden. De har anbefalet en minimumsgrænse for fysisk aktivitet på mindst 30 minutter om dagen, og at der mindst 2 gange om ugen er aktivitet, der vedligeholder eller øger konditionen og muskelstyrken. Det anbefalede omfang af fysisk aktivitet er et minimumsniveau, og Sundhedsstyrelsen pointerer, at fysisk aktivitet ud over det anbefalede vil medføre yderligere sundhedsmæssige fordele.

Ser man på motionsmønstrene i forskellige aldersgrupper, er der blandt 18-29-årige 29 pct., der ikke er aktive nok i fritiden. Blandt de 55+-årige er 35 pct. ikke aktive nok, selv om personer i

denne aldersgruppe bør være særligt opmærksomme på de positive effekter ved at være aktive, jf. figur 2.F i bilag 2.5.

Jo ældre man bliver, jo vigtigere bliver træning. Med alderen mister man løbende noget af sin styrke og iltoptagelse. En aktiv livsstil med regelmæssig fysisk aktivitet kan både forsinke tabet af muskelstyrke, men også være med til at opbygge allerede tabt muskelstyrke, som kan gøre det lettere at passe sit arbejde, jf. Arbejdstilsynet (B).

Lav interesse for virksomhedernes sundhedstilbud

Det er virksomhedernes opgave at sørge for, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og derved sikre, at arbejdet ikke udgør en risiko for medarbejdernes sundhed. Det er medarbejdernes opgave at tage ansvar for deres egen sundhed, f.eks. gennem valg af livsstil.

Sundhedsrelaterede tilbud på arbejdspladsen kan være med til at påvirke eller understøtte den enkeltes valg af livsstil. F.eks. tilbyder et pensionselskab digitale sundhedstjek for at opspore medarbejdere, der er i sundhedsmæssig risikozone. De personer tilbydes herefter en samtale med en sygeplejerske, hvor de får tilbud om målrettede indsatser inden for f.eks. bevægeapparat eller livsstil enten via deres egen sundhedsordning eller kommunernes tilbud, jf. PensionDanmark, 2019a.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen kan være et supplement og en løftestang for forbedring af medarbejdernes sundhed. Men undersøgelser viser, at det oftest er de medarbejdere, der i forvejen træner deres krop, som tager positivt imod tilbud fra virksomheden om f.eks. styrketræning eller motionstræning. Virksomhederne risikerer dermed, at den gruppe af medarbejdere, som har størst behov for fysisk aktivitet, ikke benytter de sundhedsfremmende tilbud, jf. Arbejdstilsynet, 2019b.

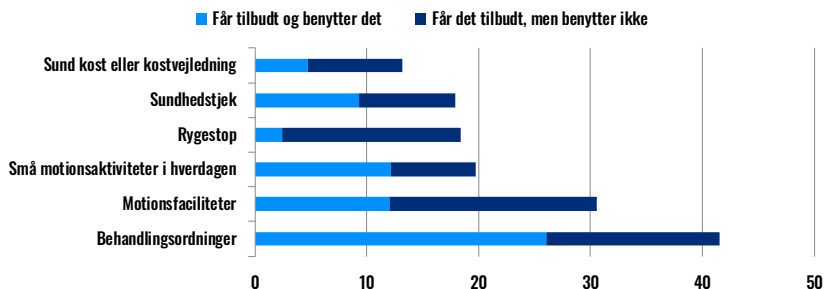
Det kan også utilsigtet være med til at skabe stigmatisering og større ulighed i sundhed blandt medarbejderne at indføre sundhedsfremme på arbejdspladsen, jf. Sundhedsstyrelsen, 2009. Der opstår nogle etiske dilemmaer: Er der f.eks. nogen, der bliver stigmatiseret som usunde eller dårlige medarbejdere som følge af tilbuddet, og påtager arbejdspladsen sig et ansvar for den enkeltes sundhed m.m., jf. Sund By Netværket, 2012.

Tal fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen* viser, at virksomhederne i mange tilfælde stiller sundhedstilbud til rådighed for medarbejdere i målgruppen for tilbuddet. Dog bekræfter talene, at det kan være svært at ramme de medarbejdere, der har størst behov.

Ud af de beskæftigede, der ryger, får næsten hver 5. tilbudt et rygestopkursus. Kun lidt over hver 10., som får tilbudt et rygestopkursus, benytter sig af det. Det samme gælder ved motionsfaciliteter og kostvejledning, hvor det er under halvdelen af målgruppen for sundhedstilbuddet, der benytter sig af det, jf. figur 2.4.12.

Figur 2.4.12 – Virksomhedernes tilbud overstiger medarbejdernes interesse

Andel beskæftigede i målgruppen, der tilbydes sundhedstilbud og benytter dem, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Alene besvarelser fra de beskæftigede for hvem tilbuddene er relevante er medtaget. Det betyder, at andelen, der er tilbudt rygestop, er ud af personer som ryger. Sund kost og kostvejledning er af personer, der overskrider det anbefalede BMI. Motionsfaciliteter er af personer, der er inaktive eller overvægtige. Små motionsaktiviteter i hverdagen og behandlingsordninger er af personer, der har smerter. Sundhedstjek er af den fulde population.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Behandlingsordninger kan bl.a. tilbydes gennem pensionselskabernes tilbud om sundhedsforsikring og sundhedsordninger. Næsten 2 mio. danskere har en sundhedsforsikring eller sundhedsordning, og størstedelen af de forsikrede findes blandt ufaglærte og faglærte, jf. Forsikring & Pension, 2019. Ordningerne er typisk tegnet af arbejdsgivere for deres medarbejdere enten direkte eller via en pensionsordning. Tal fra Forsikring & Pension viser dog, at det er hver 10., der bruger sundhedsordningerne, jf. DR, 2018.

Pensionselskaberne har også opsøgende tilbud i forbindelse med længerevarende sygefravær. PensionDanmark henvender sig f.eks. til alle sygemeldte med mere end 4 sammenhængende fraværsuger (samarbejde med STAR), hvor de fortæller om deres tilbud. De har gode erfaringer med hurtig diagnosticering samt bedre fastholdelse/hurtigt tilbage i job, jf. PensionDanmark, 2019b. PFA har forskellige tilbud til virksomhederne om forebyggelse og sundhed. F.eks. rådgivning af syge medarbejdere og tværfaglige fastholdelsesindsatser i forbindelse med længerevarende sygefravær, jf. PFA, 2019.

Medarbejderen styrer selv, i hvor høj grad han eller hun vælger at efterleve Sundhedsstyrelsens livsstilsanbefalinger, eller om de tilbud, der gives fra pensionselskaberne eller arbejdsgiveren, bliver brugt. Men lever medarbejderen med risikabel livsstil, så er der samtidig større risiko for, at personen oplever, at jobbet er fysisk hårdt.

2.5. Smerter blandt beskæftigede

Smerter er almindeligt forekommende i befolkningen og er ofte uspecifikke og forbigående. Alle har prøvet at have smerter. Enten fordi man er kommet til skade eller er syg. Man kan også have haft smerter uden nogen konstaterbar skade eller årsag, jf. boks 2.5.1.

Arbejdet kan være årsag til smerter, uden at der er nogen bagvedliggende sygdom eller kliniske tegn på skader i kroppen. Smerter kan f.eks. være forårsaget af spændinger i nakke og skuldre i forbindelse med intensivt arbejde ved computeren. Smerter kan opstå som følge af den samme arbejdsstilling eller bevægelse i længere tid eller som følge af et vrid eller en tung belastning. Smerter opstår af varierende årsager, men det er vigtigt at være opmærksom på, om smerterne er vedvarende, og om de skyldes skader eller sygdom.

Boks 2.5.1 – Forståelse af smerter og muskel- og skeletbesvær

Muskel- og skeletbesvær og smerter kan forstås ud fra en biomekanisk model, hvor der sættes lighedstegn mellem det at have smerter og en skade eller fejl (sygdom) i kroppens muskler, led eller knogler.

Forskning har dog vist, at det er mere hensigtsmæssigt at betragte muskel- og skeletbesvær og smerter i den sammenhæng ud fra en biopsykosocial model. Modellen indeholder det biologiske (fysisk eller psykisk helbred), det psykologiske (individuelle/psykologiske faktorer, som påvirker personens funktion. Det drejer sig om faktorer, som sygdomsadfærd, holdninger, mestringsstrategier og stress), og det sociale (samfundsmæssige, kulturelle faktorer, som påvirker individets funktion).

Smerter kan defineres på følgende måde, hvor ondt i ryggen er valgt som et eksempel:

"Følelsen af smerter er i sin natur noget aldeles subjektivt. Det er os selv, der mærker smerten, og det er os selv, der kan fortælle, hvor meget og ofte det gør ondt, hvordan det gør ondt, hvor det gør ondt og nogen vil også kunne fortælle om de følelser og tanker, der knytter sig til at have ondt i ryggen. Det kan være angst (for at blive invalid), usikkerhed i forhold til hvad vi skal gøre, om vi skal holde os i ro, eller vi blot kan fortsætte vore almindelige aktiviteter og lære at leve med periodevis tilfælde med ondt i ryggen."

Kilde: NFA, 2008.

Ofte fremhæves arbejdet som den eneste årsag til smerter i kroppen, og smerterne bliver ofte koblet sammen med begrebet "nedslidning". Udfordringen er dog, at "Lægefagligt eksisterer begrebet (nedslidning, red.) ikke, [...]. Mennesker bliver ikke slidt som maskiner. Vi bliver ældre i forskelligt tempo efter arv og miljøpåvirkninger, ikke mindst livsstil.", jf. Kamstrup og Gyntelberg, 2019.

Alle vil med alderen opleve, at kroppen bliver slidt og fungerer dårligere som en del af normale aldersforandringer i kroppen. Aldringsprocesserne påvirker mennesker forskelligt. Derudover

vil livsstilsfaktorer som rygning, alkohol, kost og motion have stor indflydelse på, om man fremskynder eller udskyder sin aldring, jf. sundhed.dk.

Mange har smerter, men få er begrænsede af smerter

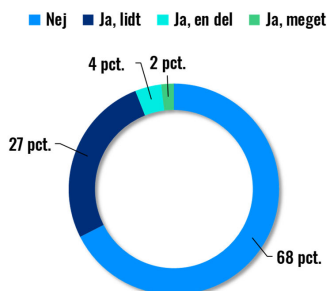
I *Arbejds miljø- og Helbredsundersøgelsen* svarer 3 ud af 4 af de beskæftigede, at de har haft smerter mindst 1 gang inden for de seneste 3 måneder. Smerter er således en normal del af livet – også for de beskæftigede.

1 ud af 3 har haft smerter dagligt eller flere gange ugentligt inden for de seneste 3 måneder. Undersøgelsen kortlægger ikke, hvor kraftige smerterne er, og om de er udtryk for sygdom eller skade. Spørgsmålet i undersøgelsen er alene et udtryk for, hvor ofte de beskæftigede oplever at have smerter. Oplevelsen af smerter kan variere fra person til person, jf. boks. 2.5.1. Der er hverken kommet flere eller færre med smerter siden 2012, jf. figur 2.G i bilag 2.5.

Uanset hvor ofte smerter forekommer, og hvad årsagen er, kan smerter i værste fald medføre begrænsninger i de daglige aktiviteter. Blandt alle beskæftigede er det 2 pct., der svarer, at de er meget begrænsede af smerter i arbejdet. De fleste – 68 pct. – oplever dog ikke begrænsninger i arbejdet på grund af smerter, jf. figur 2.5.1.

Figur 2.5.1 – De fleste oplever ikke at være begrænsede af smerter i arbejdet

Andel, der har været begrænset af smerter i arbejdet de sidste 3 måneder, pct., 2018



Anm.: 33.489 har besvaret spørgsmålet: "Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder". Se boks 2.3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012 og 2018*, NFA.

Smerterne i sig selv er ikke det eneste, der afgør, hvor begrænsende smerterne opleves. Hvis den beskæftigede med muskelskelet smerter har en frygt for, at bevægelse øger smerterne, har personen f.eks. også en højere risiko for langvarigt sygefravær end personer, der ikke frygter, at bevægelse øger smerterne. Risikoen for langvarigt sygefravær er uafhængig af graden af fysisk aktivitet i arbejdet, jf. Jay, 2018.

Generelt har beskæftigede med fysisk hårdt arbejde større frygt for, at bevægelse øger smerterne end beskæftigede med stillesiddende eller let arbejde. Frygten kan øge risikoen for inaktivitet og udvikling af kroniske smerter, og det skaber en negativ spiral. Fysisk aktivitet i fritiden kan derimod bidrage til at reducere frygten for at forværre smerterne. Frygten mindskes også ved at opnå en større forståelse af, hvad smerter i kroppen er et udtryk for, og hvorfor det er vigtigt at holde sig i gang – også på arbejdet, jf. Tribian, 2018.

Viden kan bidrage til færre gener og reducere sygefraværet, f.eks. ved rygsmerter. Erfaringer fra Norge er blevet testet i et studie i Danmark. Resultatet er, at 2 foredrag om ryggen på hver 1 time halverede sygefraværet på grund af rygsmerter og gav færre gener og færre besøg hos behandlere mod rygsmerter. Studiet er gennemført med 500 ansatte fra teknik- og miljøafdelingerne i 5 kommuner, hvor de fleste var beskæftigede med manuelt arbejde, jf. Frederiksen, 2017.

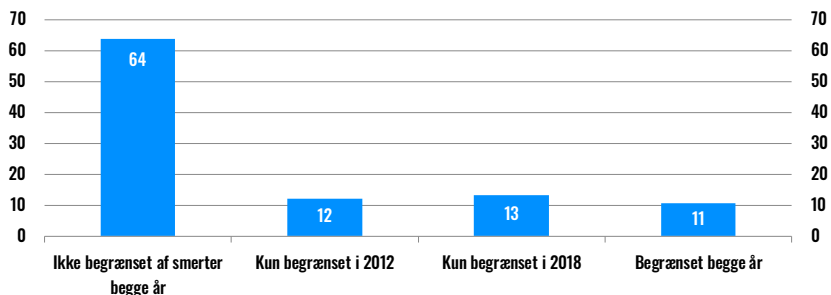
Frygt for smerter kan også afhjælpes med kognitiv adfærdstræning, hvor den enkelte lærer at håndtere frygten og lærer mestringsstrategier, der kan lede til et mere aktivt liv, jf. Rasmussen, 2015.

Hver 3. oplever at være begrænset af smerter i et givent år i *Arbejds miljø- og Helbredsundersøgelsen*, jf. figur 2.5.1. Men smerter er ofte ikke en kronisk tilstand. På samme måde varierer oplevelsen af, om smerterne medfører begrænsninger også ofte over tid. Enten fordi smerterne forsvinder igen, eller fordi smerterne i mindre grad virker begrænsende.

6 ud af 10 af de beskæftigede oplevede hverken at være begrænset i arbejdet af smerter i 2012 eller 2018. Hver 10. af de beskæftigede oplever at være begrænset i arbejdet på grund af smerter begge år, jf. figur 2.5.2.

Figur 2.5.2 – Hver 10. er begrænset i arbejdet på grund af smerter over flere år

Beskæftigedes vurdering af, om de på grund af smerter er begrænset i arbejdet, 2012 kontra 2018, pct.



Anm.: 7.391 individer (beskæftigede) har både i 2012 og 2018 besvaret spørgsmålet: "Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?" "Begrænset af smerter" er defineret som personer, der har svaret, at de på grund af smerter har været enten "ja, lidt", "ja, en del" eller "ja, meget" begrænsede på arbejdet inden for de sidste 3 måneder. "Ikke begrænset" er personer, der svarer "nej" til spørgsmålet. Populationen er ikke nationalt repræsentative tal, se boks 2.3.1 og 2.5.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012 og 2018*, NFA.

Boks 2.5.2 – Kohorten i *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen*

I *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen* er der oprettet en kohorte, hvor nogle tusinde beskæftigede følges år for år. Det gør det muligt at følge en gruppe af beskæftigede over flere år.

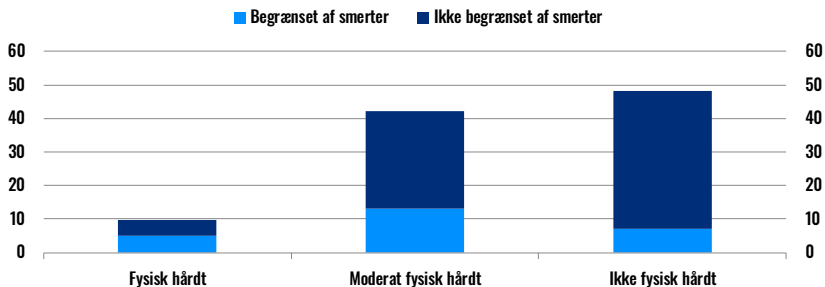
7.391 beskæftigede har både i 2012 og 2018 besvaret spørgsmålet: "Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?". Besvarelsene for individerne i de 2 år er sammenlignet i figur 2.5.2.

Kohorten er et udsnit af *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen*, og det er ikke muligt at bruge de vægtede data på tværs af årene. I figur 2.5.2 har DA derfor valgt ikke at bruge den vægt, der bygger på stikprøvedesignet. Resultaterne kan derfor ikke sammenlignes med de nationale repræsentative tal, der offentliggøres på <https://arbejds miljodata.nfa.dk/>.

Beskæftigede, der oplever at være begrænsede af smerter i arbejdet, findes, uanset hvor fysisk hårdt arbejdet opleves. Blandt samtlige beskæftigede i 2018 oplevede 5 pct., at de både var begrænsede af smerter i arbejdet og oplevede, at arbejdet var fysisk hårdt. Ser man alene på gruppen, der oplever, at jobbet er fysisk hårdt, er det halvdelen, der oplever at være begrænset af smerter, jf. figur 2.5.3.

Figur 2.5.3 – Uanset hvor fysisk hårdt arbejdet opleves, kan man være begrænset af smerter

Andel beskæftigede, der oplever at være begrænset/ikke begrænset i arbejdet på grund af smerter inden for de seneste 3 måneder, fordelt på, hvor fysisk hårdt de oplever arbejdet, pct., 2018



Anm.: 33.105 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. "Begrænset af smerter" er defineret som personer, der har svaret at de på grund af smerter har været enten "ja, lidt", "ja, en del" eller "ja, meget" begrænsede på arbejdet inden for de sidste 3 måneder. "Ikke begrænset" er personer, der svarer nej til spørgsmålet. Se boks 2.3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Forskerne er generelt enige om, at det i langt de fleste tilfælde af smerter vil det være gavnligt at holde kroppen i gang på arbejdet og i fritiden, jf. NFA, 2019b. På arbejdet kan arbejdsopgaverne tilpasses i en kortere eller længere periode, så den enkelte er mindre begrænset af smerterne i arbejdet, og i fritiden kan den enkelte lindre og forebygge nye smerter gennem træning og fysisk aktivitet, jf. boks. 2.5.3.

Boks 2.5.3 – Fysisk aktivitet kan behandle og forebygge smerter

Sundhedsstyrelsen har i deres publikation *Fysisk træning som behandling*, 2018, dokumenteret, hvordan mange muskel- og skeletlidelser kan forebygges, lindres eller behandles med fysisk træning.

F.eks. er smerter i lænden en af de hyppigste smertetilstande i den danske befolkning. Omkring 35-50 pct. af de voksne danskere har haft smerter i lænden inden for det seneste år. Ofte er der tale om forbigående smerter, der forsvinder af sig selv, og i 70-80 pct. af tilfældene er de uspecifikke – det vil sige, at der kan ikke stilles en specifik diagnose.

Motion og træning en del af løsningen. Specielt styrketræning og træning, der fokuserer på koordination og stabilisering, har god effekt på reduktion af smerter i lænden ifølge Sundhedsstyrelsens rapport *Fysisk træning som behandling*, 2018.

Smerteoplevelsen vil således afhænge af individet. Alt afhængigt af, om personen frygter smerterne, træner og har viden om, hvad smerter er, vil smerterne føles mere eller mindre begrænsende. Smerter kan dog både opstå uden nogen konstaterbar årsag og grundet skader eller

sygdom. Derfor er det væsentligt, om smerterne vedvarende opleves som en begrænsning. Dette er dog ikke tilfældet for 9 ud af 10 beskæftigede.

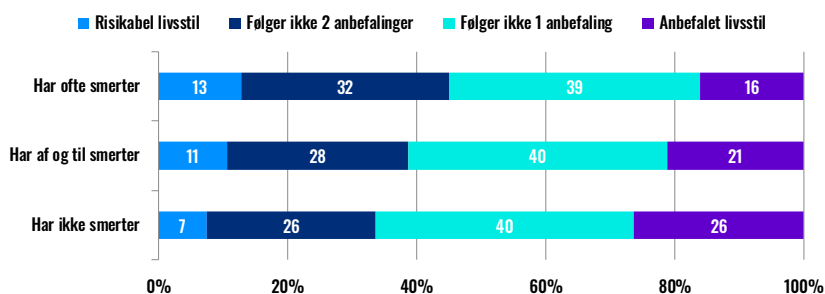
Livsstil kan forklare en del af årsagerne til smerterne

Beskæftigede, der oplever at have smerter dagligt og ugentligt, har flere risikofaktorer i deres livsstil f.eks. rygning, overvægt og inaktivitet. Blandt beskæftigede med hyppige smerter, er der flere, der har risikabel livsstil end blandt beskæftigede, der ikke har smerter.

13 pct. blandt de beskæftigede, der ofte har smerter, har en risikabel livsstil mod 7 pct. blandt de beskæftigede, der ikke har smerter. Samtidig er det 16 pct., der har den anbefalede livsstil blandt de beskæftigede, der ofte har smerter, mod 26 pct. blandt de beskæftigede, der ikke har smerter, jf. figur 2.5.4.

Figur 2.5.4 – Hyppighed af smerter og risikabel livsstil følges ad

Andel beskæftigede, der har haft smerter de seneste tre måneder, fordelt på livsstil, pct., 2018



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. "Har smerter" er personer, der har svaret, at de dagligt eller flere gange om ugen har haft smerter inden for de sidste 3 måneder, "Har af og til smerter" er personer, der et par gange om måneden eller enkelte gange inden for de seneste 3 måneder har haft smerter, mens "Har ikke smerter" er personer, der har svaret "slet ikke". Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

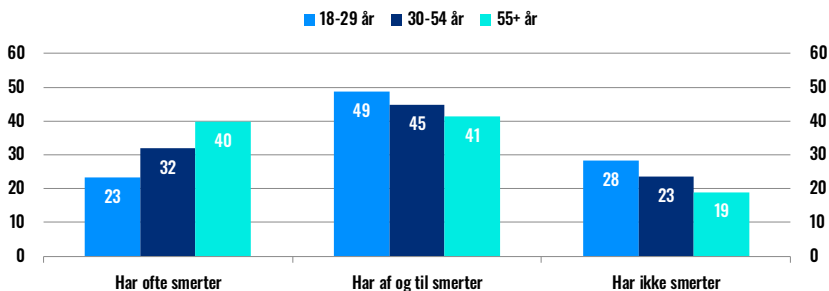
Resultatet består, når de beskæftigede opdeles i forhold til, hvor fysisk hårdt de oplever arbejdet. Blandt beskæftigede, der er begrænsede af smerter, og som synes, at arbejdet er fysisk hårdt, er der flere end gennemsnittet, der har en risikabel livsstil, og færre end gennemsnittet, der har en anbefalet livsstil. Tilsvarende billede gør sig gældende for de øvrige grupper, jf. figur 2.H i bilag 2.5. Der er altså et sammenfald mellem risikabel livsstil og smerter. Sammenfaldet består, når der tages højde for aldersforskelle i grupperne.

Flere ældre har ofte smerter, men flere unge er begrænsede af smerter

Oplevelsen af, hvor mange smerter vi har, og hvordan smerter påvirker os, er forskelligt i forskellige aldersgrupper. Jo længere tid man har levet, jo større er sandsynligheden for, at man har fået skader eller sygdomme, som kan medføre smerter. 23 pct. af de 18-29-årige har ofte smerter. Det samme gælder for 40 pct. af de 55+-årige, jf. figur 2.5.5.

Figur 2.5.5 – Flest 55+-årige har ofte smerter, flest 18-29-årige har af og til smerter

Andel beskæftigede fordelt på alder og hvor ofte de har smerter, pct., 2018



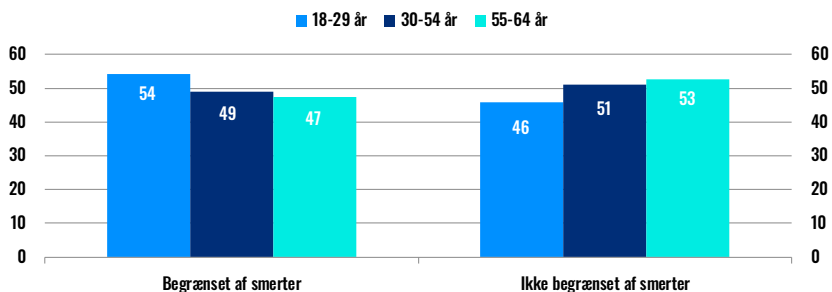
Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. "Har smerter" er personer, der har svaret, at de dagligt eller flere gange om ugen har haft smerter inden for de sidste 3 måneder, "Har af og til smerter" er personer, der et par gange om måneden eller enkelte gange inden for de seneste 3 måneder har haft smerter, mens "Har ikke smerter" er personer, der har svaret "slet ikke". Se boks 2.3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Blandt de, der svarer, at de oplever at være begrænsede af smerter, er flertallet kun lidt begrænsede, mens en lille andel oplever at være meget begrænsede i arbejdet, jf. figur 2.5.1. Det gør sig også gældende i den ældste aldersgruppe.

Generelt oplever ca. halvdelen af de beskæftigede, der ofte har smerter, at være begrænsede i arbejdet på grund af smerterne. Selv om der er flere 55+-årige, der ofte har smerter, jf. 2.5.5, er de ikke den aldersgruppe, der oplever at være mest begrænsede i arbejdet på grund af smerterne. 47 pct. af de 55+-årige, der ofte har smerter, oplever at være begrænsede i arbejdet på grund af smerter, jf. figur 2.5.6. Det samme gælder for 54 pct. af de 18-29-årige.

Figur 2.5.6 – Unge, der ofte har smerter, er mere begrænsede af smerterne end de ældre
Andel beskæftigede, der ofte har smerter, fordelt på om de er begrænset af smerter i arbejdet, pct., 2018



Anm.: 11.183 beskæftigede indgår. "Ofte smerter" er beskæftigede, der har svaret "smerter en eller flere gange ugentligt" eller "smerter dagligt". "Begrænset af smerter" er defineret som personer, der har svaret, at de på grund af smerter har været enten "ja, lidt", "ja, en del" eller "ja, meget" begrænsede på arbejdet inden for de sidste 3 måneder. "Ikke begrænset" er personer, der svarer nej til spørgsmålet.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Den yngste aldersgruppe oplever desuden i højere grad, at arbejdet er moderat fysisk hårdt, og de er mere trætte, når dagen er slut, uanset hvor fysisk hårdt arbejdet opleves, jf. figur 2.I i bilag 2.5. Derudover er de unge den aldersgruppe, der føler sig mest stressede, jf. DA-rapport, 2019. Desuden viser en undersøgelse, at smerter allerede forekommer blandt børn i folkeskolen. Hver tredje 15-årige har f.eks. ondt i ryggen mindst 1 gang om ugen, jf. Statens Institut for Folkesundhed, 2019.

Det kunne tyde på, at smerterne blandt den ældste aldersgruppe i højere grad betragtes som en normal del af hverdagen, og at de i højere grad mestrer at håndtere både smerterne og frygten for smerter, jf. afsnit 2.5.1. Fælles for alle aldre er dog, at hvis personen har en risikabel livsstil, så er der større risiko for, at personen også har hyppige smerter.

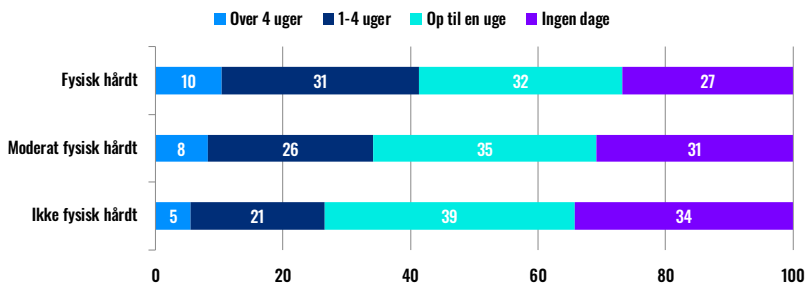
2.6 Sygefravær

Størstedelen af de beskæftigede har næsten intet sygefravær i løbet af et år. Kvinder har i gennemsnit mere sygefravær end mænd, og unge har mindre sygefravær end øvrige beskæftigede. Sygefraværet varierer også på tværs af bl.a. sektorer og brancher og kan hænge sammen med arbejdsmiljøet såvel som jobindholdet, jf. Thorsen, 2017.

Godt hver 4. har ingen fraværsdage blandt beskæftigede, som oplever, at deres arbejde er fysisk hårdt, og hver 3. har kun op til en uges fravær. Hver 10. i denne gruppe har haft sygefravær på mere end 4 uger i løbet af et år, jf. figur 2.6.1.

Figur 2.6.1 – Hver 4., der vurderer, at jobbet er fysisk hårdt, har ikke haft en eneste sygedag

Beskæftigede fordelt på sygefravær og vurdering af hvor fysisk hårdt arbejdet er, pct., 2017



Anm.: 21.899 har besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" og kan genfindes i Danmarks Statistiks fraværsregistre. Fravær er opgjort i dagsværk i løbet af et år. En uge er således 5 arbejdsdage, 1-2 uger er mellem 6 og 10 dage osv. Se boks 2.3.1 og 2.6.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistiks fraværsregistre for 2017.

Det samme billede gør sig gældende for beskæftigede, der oplever, at arbejdet er moderat fysisk hårdt og ikke fysisk hårdt. Her har færre sygefravær over 4 uger på et år. Der er tilsvarende flere, der slet ikke har sygefravær i løbet af året. Selv om kvinder generelt set har mere sygefravær end mænd, så er mønstret det samme opdelt på køn.

Boks 2.6.1 – Opgørelse af sygefravær

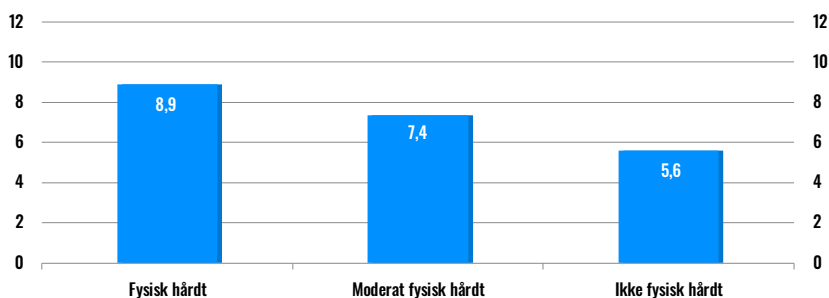
Senest offentliggjorte tal for omfanget af sygefravær opgør omfanget af fravær i 2017. Der er for de beskæftigede, som primo 2018 har besvaret NFA's *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelse*, derfor set på deres sygefravær det foregående år (2017).

Ifølge Danmarks Statistisk havde de danske lønmodtagere i gennemsnit 8,3 sygefraværsdage i løbet af 2017. For de beskæftigede, som har besvaret NFA's *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelse 2018*, er det gennemsnitlige antal sygefraværsdage lavere. Denne gruppe havde i gennemsnit 6,6 sygefraværsdage i 2017.

Beskæftigede, som oplever, at deres job er fysisk hårdt, har i gennemsnit flere sygedage end øvrige. Denne gruppe har 8,9 sygefraværsdage, mens beskæftigede, som ikke synes, at jobbet er fysisk hårdt, har 5,6 sygefraværsdage, jf. figur 2.6.2.

Figur 2.6.2 – Personer, som oplever deres job som fysisk hårdt, har mere sygefravær

Gennemsnitligt sygefravær fordelt på vurdering af, hvor fysisk hårdt arbejdet er, dagsværk pr. person, 2017



Anm.: 21.899 har besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" og kan genfindes i Danmarks Statistiks fraværsregistre. Se boks 2.3.1 og 2.6.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistiks fraværsregistre for 2017.

Årsagen til sygefravær og oplevelsen af, at jobbet er fysisk hårdt, kan være sammenfaldende. Dårligt fysisk helbred kan f.eks. både medføre, at den enkelte oplever jobbet som hårdt, og at sygefraværet stiger.

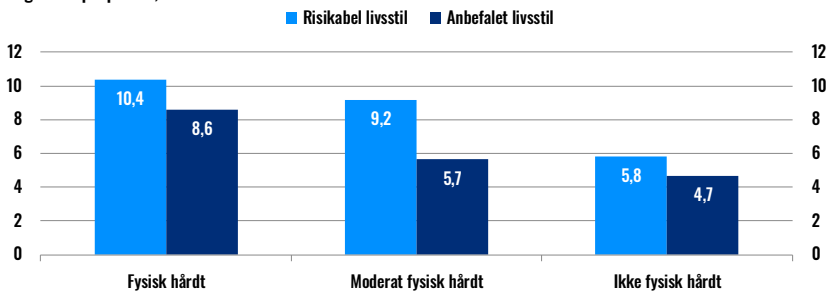
Behovet for en sygemelding kan desuden variere alt efter, hvilke krav jobbet stiller. Blandt personer, der oplever, at jobbet er fysisk hårdt, er der et sammenfald til brancher med højere grad af manuelt arbejde, jf. afsnit 2.3.1. I et arbejde, hvor man bruger sin krop meget, vil man i mindre grad kunne varetage sine arbejdsopgaver, hvis man eksempelvis har sygdom i knæet. I en stilling, hvor opgaverne i højere grad er centreret om stillesiddende arbejde, vil det derimod være lettere fortsat at udføre sit arbejde, mens man kommer sig over smerterne.

Uanset jobindholdet påvirkes risikoen for at blive syg i høj grad af livsstil. Personer med en risikabel livsstil er oftere syge end personer med en anbefalet livsstil. Det gælder, uanset hvor

fysisk hårdt man oplever sit job. For gruppen af beskæftigede med risikabel livsstil giver det sig både udslag i, at færre er helt uden fravær, og at en større andel har et samlet fravær på mere end 4 uger end blandt beskæftigede med anbefalet livsstil. Det resulterer således i et højere gennemsnitligt antal sygefraværsdage for beskæftigede med risikabel livsstil, jf. figur 2.6.3. Billedet er det samme, når der tages højde for køn og alder.

Figur 2.6.3 – Risikabel livsstil giver højere sygefravær

Gennemsnitligt sygefravær fordelt på livsstil og vurdering af, hvor fysisk hårdt arbejdet er, dagsværk pr. person, 2017



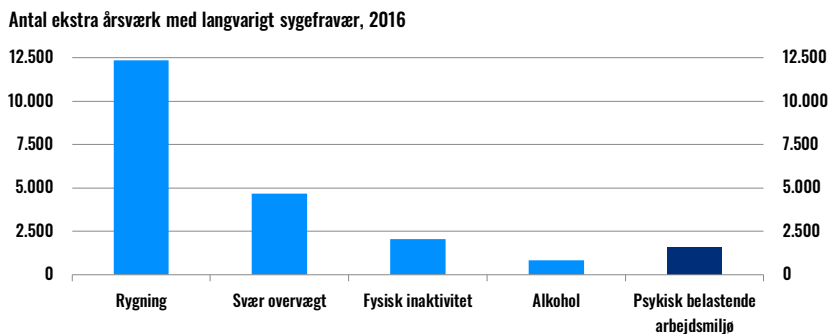
Anm.: 21.197 har besvaret på spørgsmålene om livsstil og kan genfindes i Danmarks Statistiks fraværsregistre. Fravær er opgjort i dagsværk i løbet af et år. Se boks 2.3.1 og 2.6.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistiks fraværsregistre for 2017.

Ser man på de enkelte KRAM-faktorer, har rygning særlig stor betydning for sygefravær. Rygere og eksrygere har markant mere sygefravær end personer, der aldrig har røget, jf. Sundhedsstyrelsen 2016.

Antal ekstra sygefraværsdage med langvarigt sygefravær for rygere og tidligere rygere, estimeret på baggrund af antal dage på sygedagpenge, beløber sig til 3,1 mio. dage, hvilket svarer til, at ca. 12.500 personer er på sygedagpenge et helt år, jf. figur 2.6.4.

Figur 2.6.4 – Risikabel livsstil øger sygefraværet markant



Anm.: Overrisiko (difference) for langvarigt sygefravær på grund af de forskellige risikofaktorer. Hver enkelt risikofaktor er justeret for de 3 andre risikofaktorer: rygning, alkohol, BMI og fysisk inaktivitet. Beregnet for erhvervsaktive i alderen 16-64-årige. Rygning er estimeret ud fra besvarelser i *Danskernes Sundhed*. Langvarigt sygefraværet er estimeret som et gennemsnitligt antal dage på sygedagpenge pr. år for årene 2010-2012.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af *Sygdomsbyrden i Danmark – Risikofaktorer 2016*, Sundhedsstyrelsen, 2016.

Hertil kommer det sygefravær, som ligger i den arbejdsgiverbetalte periode, og som ligeledes må forventes at udgøre et betydeligt antal ekstra fraværsdage for rygere. F.eks. har rygere 2,2 mio. ekstra kontakter til den alment praktiserende læge pr. år, jf. Sundhedsstyrelsen, 2016.

Livsstil spiller således en rolle i forhold til, hvor meget sygefravær de beskæftigede har, og årsagen til sygefravær og oplevelsen af, at jobbet er fysisk hårdt, kan være sammenfaldende. Uanset hvor fysisk hårdt man oplever jobbet, har mere end halvdelen dog højst en uges sygefravær på et år. Blandt den gruppe, der oplever at have et fysisk hårdt job, har hver 10. haft sygefravær på mere end 4 uger i løbet af 1 år.

Kapitel 3 – Mobiliteten på det danske arbejdsmarked bidrager til et langt arbejdsliv

3.1 Indledning

Det danske arbejdsmarked er et velfungerende arbejdsmarked med en lav ledighed, gode arbejdsvilkår og gode muligheder for at skifte job, hvis man ønsker det. Dette kapitel ser nærmere på jobmobiliteten både i en europæisk og i en dansk kontekst og belyser, hvordan mobilitetsmønstrene er hos forskellige grupper af beskæftigede.

3.2 Sammenfatning

Det danske arbejdsmarked hviler på et balanceret forhold mellem fleksibilitet og sikkerhed. Der er omkring 750.000 jobåbninger hvert år, og Danmark har den næsthøjeste andel af beskæftigede, der har fået nyt job inden for de sidste 3 måneder, i EU15-landene. Den danske model gør det muligt at skifte job for alle i Danmark – både på tværs af arbejdsfunktioner, uddannelse og branche. Og danskerne benytter sig i høj grad af mulighederne – hver anden har skiftet job mindst en gang i løbet af 5 år. Det gælder, uanset om jobbet, man skifter fra, opleves fysisk hårdt eller ej.

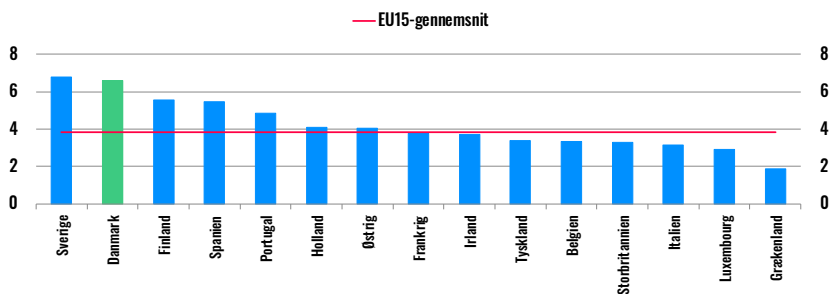
Godt halvdelen af alle jobskifte er til en ny branche, en ny arbejdsfunktion eller begge dele samtidig. Uanset om man oplever, at jobbet er fysisk anstrengende eller ej, og uanset om man arbejder i en branche med høj grad af manuelt arbejde eller ej, er der gode muligheder for at foretage et jobskifte, hvis man ønsker det. Jobskiftene kan både ske ved egen kraft eller via støtteordninger som f.eks. Sporskifteordningen.

3.3 Dansk jobomsætning er høj i europæisk sammenhæng

Der er omkring 750.000 jobåbninger på det danske arbejdsmarked hvert år, jf. jobindsats.dk. I europæisk sammenhæng er den danske jobomsætning høj. Danmark indtager en andenplads blandt EU15-landene, når der ses på andelen af beskæftigede, som har fået nyt job inden for de seneste 3 måneder, jf. figur 3.3.1.

Figur 3.3.1 – Høj andel nyansatte i Danmark

Andel beskæftigede, der i løbet af de sidste 3 måneder har fået et nyt job, gns., 1. kvartal 2013-2018, pct.



Anm.: I figuren indgår beskæftigede i alderen 15-64 år. Nyansatte er her afgrænset til personer, der har været i deres nuværende job i mindre end 3 måneder. De nyansatte kan komme fra et andet job, fra ledighed eller have været uden for arbejdsmarkedet, f.eks. som studerende.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Eurostat, *The European Union Labour Force Survey* (EU LFS).

Den høje jobomsætning skyldes bl.a. den danske flexicurity-model. Modellen forener dels virksomhedernes muligheder for fleksibelt at kunne tilpasse antallet af medarbejdere alt efter den økonomiske situation og dels lønmodtagernes mulighed for dagpenge mellem ansættelsesforhold. Modellen gør det også muligt at skifte job, hvis det nuværende job af den ene eller anden årsag ikke længere matcher den enkeltes ønsker eller arbejdskapacitet.

Flexicurity-modellen betyder gode rammebetingelser for virksomhederne, som i højere grad er villige til at fastansætte lønmodtagerne, også selv om ordrebogen ikke er fyldt et halvt år frem.

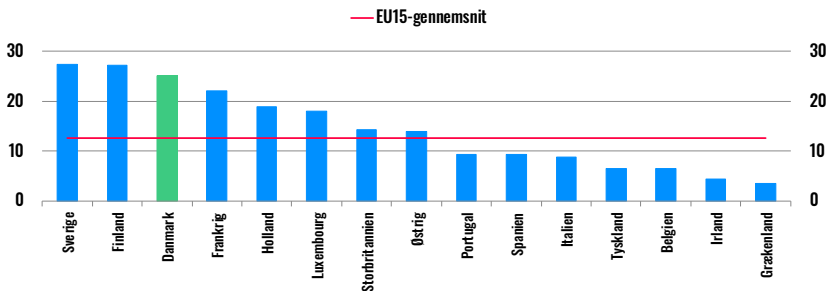
I lande som Spanien, hvor virksomheder har sværere ved at afskedige folk, vil virksomhederne i højere grad ansætte på tidsbegrænsede kontrakter med mindre bindende vilkår for at sikre sig fleksibiliteten. Det betyder, at et jobskifte oftere kan være af nød end lyst, fordi kontrakten udløber. Det er sjældent tilfældet i Danmark, fordi flexicurity-modellen understøtter, at jobskifte også sker efter ønske fra den enkelte medarbejder.

På det danske arbejdsmarked er de beskæftigede – foruden at være sikret ved ledighed – også sikret gode muligheder for at udvikle deres kompetencer undervejs i en ansættelse, f.eks. via kompetenceudvikling på jobbet eller virksomhedsrelevante uddannelsesforløb, som arbejdsmarkedets parter står bag.

I europæisk sammenhæng indtager Danmark 3. pladsen, når man ser på, hvor stor en andel af de beskæftigede, der inden for de seneste 4 uger har deltaget i uddannelse eller træning, jf. figur 3.3.2.

Figur 3.3.2 – Danmark blandt de bedste til livslang læring

Andel beskæftigede deltaget i uddannelse eller træning inden for de sidste 4 uger, 30-64 årige, pct., 2016



Anm.: I figuren indgår beskæftigede i alderen 30-64 år. Opgørelsen viser deltagerfrekvensen de sidste 4 uger op til interviewet. Uddannelse dækker over al uddannelse, f.eks. ordinær uddannelse, herunder privat og offentlig VEU, interne kurser og sidemandsoplæring.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Eurostat, *The European Union Labour Force Survey* (EU LFS).

Fleksibiliteten gavner også medarbejderne, fordi kompetenceudvikling og gode muligheder for at skifte job betyder, at danskerne løbende kan håndtere de forandringer, der sker på arbejdsmarkedet eller i deres liv.

Samlet set betyder det, at danske beskæftigede står over for mange mulige jobåbninger, hvis man har lyst til at foretage et jobskifte.

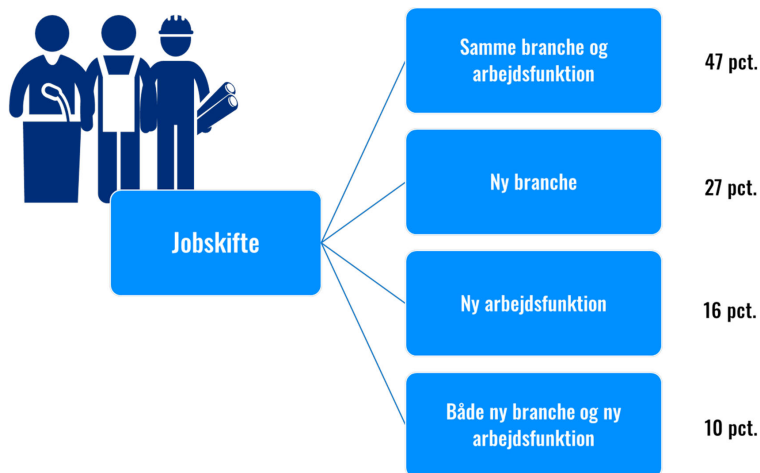
3.4 Høj mobilitet på det danske arbejdsmarked

Man har sjældent det samme job hele livet igennem. De beskæftigede skifter i gennemsnit job 6-7 gange i løbet af deres arbejdsliv, jf. Europa-Kommissionen, 2006. Aldrig før har danskerne skiftet job så ofte som nu, og særligt de yngre generationer skifter jobbet ud efter en kortere årrække, mens lønmodtagere på 55 år og derover skifter mere sjældent, jf. Danmarks Statistik, 2019. Det tyder på, at der både er en generationseffekt, da de ældste beskæftigede i dag ikke skiftede så ofte job, da de var unge, som unge gør i dag, og en alderseffekt, da antallet af jobskifte alt andet lige aftager med alderen.

I det følgende defineres et jobskifte både som et skift fra en virksomhed til en anden eller et skift i jobfunktion inden for samme virksomhed, f.eks. hvis man bliver forfremmet. Skift til en ny virksomhed kan være inden for samme branche, eksempelvis fra et supermarked til et andet, men det kan også være til en virksomhed i en ny branche, eksempelvis et skifte fra jobbet i supermarkedet til et job som cafémedarbejder.

Knap halvdelen af alle jobskifte blandt beskæftigede er til et job inden for samme branche og arbejdsfunktion, som personen forlod. Det kan f.eks. være fra et job som mekaniker i et autoværksted til et nyt autoværksted. jf. figur 3.4.1.

Figur 3.4.1 – Definition af jobskifte



Anm.: Hvis den beskæftigede f.eks. bliver forfremmet og får en ny arbejdsfunktion inden for samme virksomhed, så forudsætter analysen, at lønkontoret i kølvandet af dette får justeret arbejdsfunktionen for personen, når der lønindberettes. Hvis dette ikke sker, så vil den beskæftigede reelt have skiftet job, men jobskiftet fremgår ikke af statistikken. Det betyder, der er en risiko for, at antallet af jobskifte, hvor personen bliver på arbejdspladsen men har ny arbejdsfunktion, undervurderes.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2012*, NFA.

Det tæller også som et skift, hvis personerne ansættes efter en periode uden lønindkomst. Det kan f.eks. være efter en periode med ledighed eller uddannelse. De metodiske afgrænsninger og analysedesignet er nærmere beskrevet i bilag 3.1.

Analyserne fortæller ikke noget om årsagen til, at personen har skiftet job. Oftest vil det bunde i mange forskellige forhold, f.eks. personligt ønske om nye arbejdsopgaver, forfremmelse, opsigelse eller bedre match mellem den fysiske kapacitet og kravene i arbejdet.

Boks 3.4.1 – Mobilitetsanalyser

De indledende mobilitetsanalyserne er fordelt på branche, jobfunktion og uddannelse. Analyserne ser på jobskifte fra 2013 til 2017 blandt lønmodtagere ansat i virksomheder i Danmark i perioden, og hvor lønnen er indberettet af arbejdsgiveren til SKAT's eIndkomstregister. Der tages udgangspunkt i branche, jobfunktion og uddannelse primo 2013. Det er en betingelse, at personen har været en del af befolkningen i hele perioden.

De efterfølgende mobilitetsanalyser, som knytter sig til oplevelsen af, hvor fysisk hårdt arbejdet er, tager udgangspunkt i 20.676 beskæftigede i alderen 18-64 år, som i 2012 besvarede *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen*. Denne gruppe er efterfølgende fulgt fra 2013 til 2017 for at se, i hvilket omfang de skifter job.

De beskæftigede i analysepopulationen er i 2012 almindelige lønmodtagere eller lønmodtagere med personaleansvar. Dertil kommer, at de har besvaret spørgsmålet i *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen* om, hvor fysisk hårdt de oplevede deres arbejde. Antallet af besvarelser svarer til 1.787.300, når svarene er vægtede, så de er repræsentative i forhold til befolkningen.

Jobskiftene er enten ved at skifte til en ny arbejdsfunktion på samme arbejdsplads, ved ansættelse på en ny arbejdsplads eller ved ansættelse efter en periode uden lønindkomst.

Jobmobiliteten varierer afhængigt af branche

Der er generelt høj jobmobilitet på det danske arbejdsmarked, men der er relativt store forskelle i mobiliteten blandt beskæftigede på tværs af brancher.

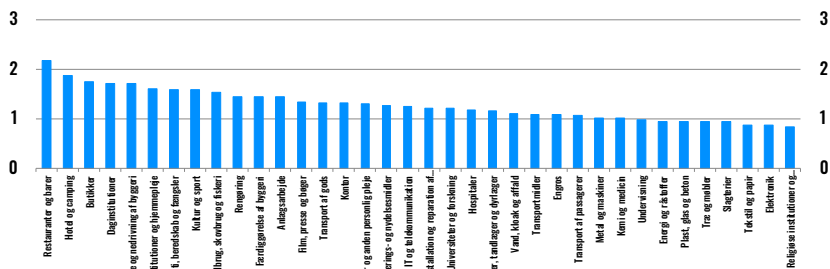
For nogle brancher, såsom restauranter og barer, afhænger efterspørgslen efter medarbejdere i høj grad af sæsonen. Der vil derfor i højere grad være sæsonafhængige kortere kontrakter end inden for eksempelvis kemi og medicin, som også kan være med til at trække det gennemsnitlige antal jobskifte op. Også andelen af unge medarbejdere i en given branche kan være med til at øge det gennemsnitlige antal jobskifte, da unge skifter job oftere end ældre generationer og ofte har fritidsjob af kortere varighed.

Fordeles de beskæftigede på den branche, de var ansat i som udgangspunkt, topper det gennemsnitlige antal jobskifte blandt personer, der som udgangspunkt var ansat i "restauranter og barer", "hotel og camping" og "butikker". I den anden ende af skalaen har personer, der

var ansat i brancher som f.eks. ”slagterier” og ”elektronik” i gennemsnit skiftet job knap 1 gang over den 5-årige periode, jf. 3.4.2.

Figur 3.4.2 – Brancheforskelle i mobiliteten

Gennemsnitligt antal jobskifte pr. person fordelt på personens oprindelige branche, 2013-2017



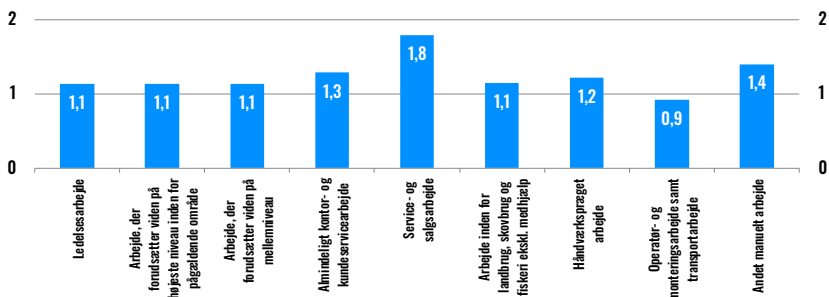
Anm.: I figuren indgår personer, der i løbet af 2013-2017 har været lønmodtagere og dermed haft lønindkomst i BFL-registret. Der betinges på, at personerne optræder i befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Jobskifte er defineret som skift fra ledighed, imellem virksomheder eller i jobfunktion inden for samme virksomhed. Se boks 3.1 og bilag 3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Uanset hvilken arbejdsfunktion man varetager, er der gode muligheder for at skifte job. For 8 ud af 9 grupper gælder det, at de i gennemsnit skifter job lidt mere end 1 gang på 5 år, jf. figur 3.4.3. Gruppen ”operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde” skifter job lidt mindre end 1 gang på 5 år.

Figur 3.4.3 – Mobiliteten fordelt på jobfunktioner

Gennemsnitligt antal jobskifte pr. person fordelt på personens oprindelige jobfunktion, 2013-2017



Anm.: I figuren indgår personer, der i løbet af 2013-2017 har været lønmodtagere og dermed haft lønindkomst i BFL-registret. Der betinges på, at personerne optræder i befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Jobskifte er defineret som skift fra ledighed, imellem virksomheder eller i jobfunktion inden for samme virksomhed. Se boks 3.1 og bilag 3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

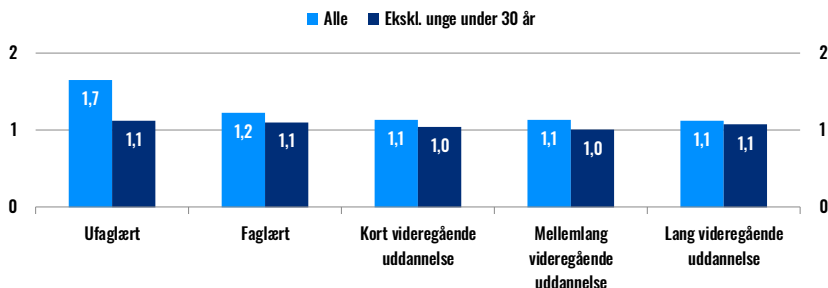
Personer, der i udgangspunktet varetog et job inden for service- og salgsarbejde eller andet manuelt arbejde som f.eks. rengøring og tilberedning af mad, skifter over den 5-årige periode job oftere end personer ansat i øvrige jobfunktioner. Dette hænger i høj grad sammen med, at der inden for service- og salgsarbejde og andet manuelt arbejde er ansat forholdsvis mange unge mennesker, som i gennemsnit skifter job oftere end øvrige medarbejdergrupper.

Høj jobmobilitet for alle uddannelsesniveauer

Uddannelsesbaggrunden afgør ikke, om den beskæftigede benytter sig af de muligheder, det fleksible arbejdsmarked giver. Blandt personer, der som udgangspunkt var ufaglærte, er det gennemsnitlige antal jobskifte en del højere end for personer med et højere uddannelsesniveau. Tallene for ufaglærte er i særlig grad påvirket af antallet af unge i denne gruppe, som endnu ikke har taget sig en uddannelse. Ser man bort fra unge under 30 år, har uddannelsesbaggrunden nærmest ingen betydning. De beskæftigede skifter i gennemsnit job ca. 1 gang på 5 år, uanset hvilken uddannelsesbaggrund de har, jf. figur 3.4.4.

Figur 3.4.4 – Mobiliteten fordelt på uddannelse

Gennemsnitligt antal jobskifte pr. person fordelt på personens oprindelige uddannelsesniveau, 2013-2017



Anm.: I figuren indgår personer, der i løbet af 2013-2017 har været lønmodtagere og dermed haft lønindkomst i BFL-registret. Der betinges på, at personerne optræder i befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Jobskifte er defineret som skift fra ledighed, imellem virksomheder eller i jobfunktion inden for samme virksomhed. Brancherne er markeret som "omfattet af Sporskifteordningen", hvis branchen er omfattet af regeringens sporskifteordning, jf. boks 3.2. Se boks 3.1 og bilag 3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Det ensartede billede på tværs af uddannelsesbaggrund stemmer overens med, at mange arbejder på et andet arbejdsfunktionsniveau, end hvad deres uddannelsesniveau tilsiger. Alene blandt ufaglærte arbejder 2 ud af 3 i job over deres formelle kvalifikationsniveau, og hver 4. arbejder på højt kvalifikationsniveau, jf. DA-rapport, 2018.

Der er således generelt høj mobilitet på det danske arbejdsmarked. Men det er i højere grad kulturen og strukturen i branchen samt arbejdsfunktionen, der hænger sammen med, hvor ofte den beskæftigede får et nyt job, end uddannelsesbaggrunden.

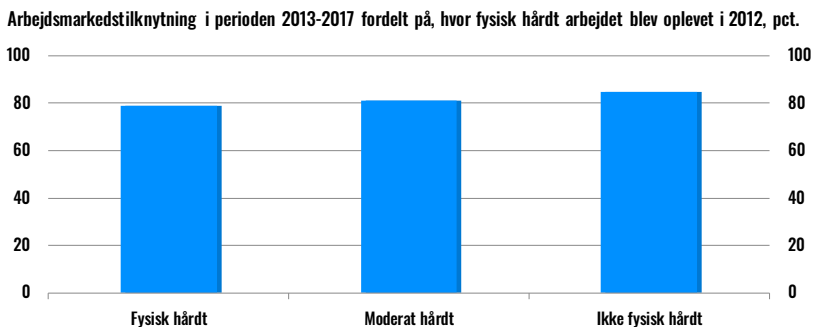
3.5 Jobskifte er en del af arbejdslivet

Kapitel 2 så nærmere på den del af *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsens* respondenter i alderen 18 til 64 år, som havde svaret på, om de oplevede deres job som fysisk hårdt, moderat fysisk hårdt eller ikke fysisk hårdt.

Generelt gælder det for alle 3 grupper af beskæftigede, at de har en høj tilknytning til arbejdsmarkedet. I de perioder, hvor der ikke er arbejdsmarkedstilknytning, kan det skyldes alt fra ledighed, uddannelse, pensionering og sygdom. I gennemsnit har alle et lønmodtagerjob i 4 ud af 5 år.

Personer, der i 2012 oplevede, at deres job var fysisk hårdt, har dog en lidt lavere beskæftigelsesgrad henover de følgende 5 år, end personer der ikke oplevede, at arbejdet var fysisk hårdt, jf. figur 3.5.1.

Figur 3.5.1 – Generelt høj tilknytning til arbejdsmarkedet



Anm.: 20.676 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10 og opfylder kravet om at være en del af befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. En beskæftigelsesgrad på 100 angiver, at man har været beskæftiget hele tiden fra 2013 til 2017. Beskæftigelse defineres ved lønindkomst en given måned. Modsatningen er perioder med SU, selvforsørgelse, ledighed, øvrige midlertidige offentlige forsørgelsesydelse samt perioder med førtidspension og folkepension.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012*, NFA, og Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase *DREAM*.

En stor andel af de yngste i målgruppen vil være midlertidigt ude af arbejdsmarkedet, da de er ved at tage en uddannelse. I den anden ende af aldersspektret vil nogen være gået på pension i perioden og dermed være permanent ude af arbejdsmarkedet.

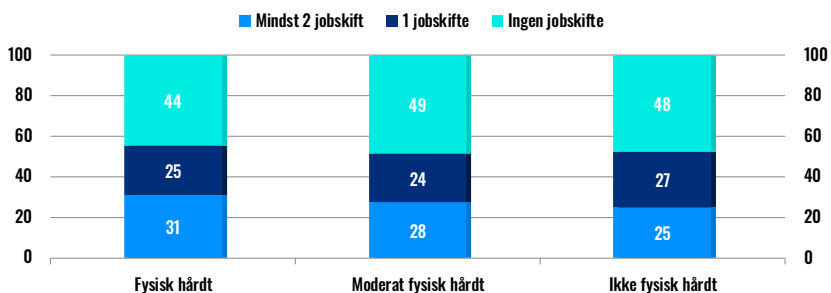
Også undervejs i arbejdslivet kan der være årsager til, at man ikke er i beskæftigelse. Det kan bl.a. skyldes, at man oplever at have et ledighedsforløb, at man har en længerevarende sygemelding, der berettiger til sygedagpenge, eller man har fået et barn og er på barselsdagpenge. Det er således en meget sammensat gruppe, der er uden beskæftigelse.

Personer, der oprindeligt oplevede deres job som fysisk hårdt, har i højere grad været midlertidigt uden for arbejdsmarkedet i eksempelvis ledighed, end beskæftigede, der ikke oplevede, at jobbet var fysisk hårdt. Den lidt lavere arbejdsmarkedstilknytning er således ikke et udtryk for, at de i højere grad er overgået til permanente ydelser såsom førtidspension og efterløn.

Lidt mere end halvdelen af de beskæftigede har skiftet job mindst 1 gang fra 2013 til 2017. Det gælder, uanset hvor fysisk hårdt – de som udgangspunkt oplevede – deres job var, jf. figur 3.5.2.

Figur 3.5.2 – Halvdelen skifter job mindst 1 gang på 5 år

Antal jobskifte pr. person fordelt på vurdering af, hvor fysisk hårdt arbejdet er, pct., 2013-2017



Anm.: 20.676 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10 og opfylder kravet om at være en del af befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Jobskifte er defineret som skift fra ledighed, imellem virksomheder eller i jobfunktion inden for samme virksomhed. Se boks 2.3.1, boks 3.1 og bilag 3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2012*, NFA.

I gennemsnit har lønmodtagere, der i starten af perioden oplevede deres arbejde som fysisk hårdt, i løbet af de følgende 5 år skiftet job 1,2 gange. Til sammenligning har personer, der som udgangspunkt ikke syntes, deres arbejde var fysisk hårdt, i gennemsnit skiftet 1,0 gange i samme periode, jf. tabel 3.5.1. De skifter således job lidt oftere end personer, som ikke syntes, deres arbejde var fysisk hårdt.

Tabel 3.5.1 – Høj mobilitet på det danske arbejdsmarked

	Jobskifte fra 2013 til 2017		
	Gns. antal jobskifte pr. person	Antal jobskifte i alt	Antal personer
Ikke fysisk hårdt	1,0	706.600	737.200
Moderat fysisk hårdt	1,1	707.700	651.600
Fysisk hårdt	1,2	263.000	216.200
I alt	1,0	1.677.200	1.605.100

Anm.: 20.676 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10 og opfylder kravet om at være en del af befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Antal jobskifte og personer er afrundet til hele hundrede og summer derfor ikke nødvendigvis til totalen. Jobskifte og personer er vægtet, så de er repræsentative i forhold til befolkningen. Se boks 2.3.1, boks 3.1 og bilag 3.1 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre og *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2012*, NFA.

Jobmobiliteten varierer igennem livet. Uanset aldersgruppen gælder det imidlertid, at personer, der som udgangspunkt oplevede deres job som fysisk hårdt i 2012, i gennemsnit skiftede job lidt oftere end andre i de efterfølgende 5 år, jf. bilag 3.2.

Analysen fortæller ikke noget om årsagen til, personen har skiftet job. Oftest vil det bunde i mange forskellige forhold. Nogen har det bedst i rammer, de kender, eller har mulighed for nye opgaver i samme job og skifter derfor sjældent job, mens andre motiveres af nye rammer og udfordringer og derfor skifter job oftere. Andre igen skifter job, forbi omstændigheder er forandrede – det kan være enten skiftende familieforhold, de står på tærsklen til en ny livsfase, virksomheden omstrukturerer, konjunkturerne skifter, eller de har brug for bedre match mellem den fysiske kapacitet og kravene i arbejdet.

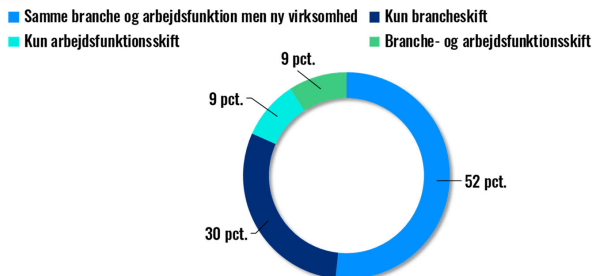
Beskæftigede har 4 forskellige typer af jobskifte

Et jobskifte til en ny arbejdsfunktion kan være på et andet, nyt eller samme kvalifikationsniveau. Enten inden for samme branche, men hvor indholdet i jobbet er et andet – f.eks. fra manuelt produktionsarbejde til varekontrollør eller kontrolarbejde vedrørende arbejdsmiljø. Eller til en anden branche – f.eks. fra industri til transport.

Ses alene på jobskifte for personer, der i 2012 oplevede, at deres job var fysisk hårdt, er godt halvdelen af jobskiftene sket inden for samme branche og arbejdsfunktion, og 30 pct. er sket til en ny branche, men hvor arbejdsfunktionen bevares. For 8 ud af 10 sker der således ikke et skift i arbejdsfunktionen, jf. figur 3.5.3.

Figur 3.5.3 – Størstedelen af alle jobskifte er inden for samme branche og arbejdsfunktion

Jobskifte for beskæftigede, der som udgangspunkt oplevede deres job som fysisk hårdt, fordelt på skift i branche m.v., 2013-2017



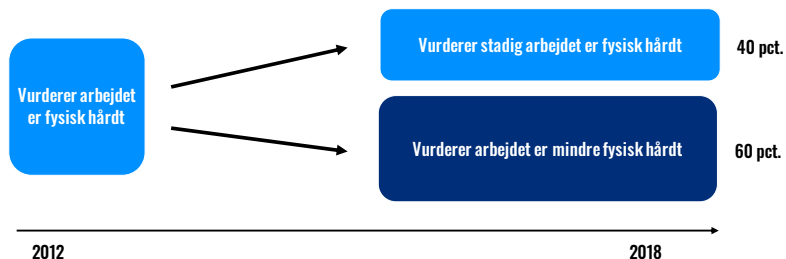
Anm.: 20.676 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10 og opfylder kravet om at være en del af befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Jobskifte er defineret som skift fra ledighed, imellem virksomheder eller i jobfunktion inden for samme virksomhed. Personer kan skifte job flere gange og vil i så fald optræde flere gange i denne omgang. Se boks 2.3.1, boks 3.1 og bilag 3.1 for metode.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012*, NFA.

For beskæftigede, der oplevede, at deres job var fysisk hårdt i 2012, forbliver arbejdsfunktionen i højere grad den samme, selv om de får et nyt job i samme branche eller skifter til en ny branche, end det er tilfældet blandt øvrige lønmodtagere, jf. figur 3.4.1.

Arbejdsfunktioner er ofte defineret med stor bredde og kan dermed dække over mange forskellige arbejdsopgaver. Beskæftigede, der f.eks. har job inden for arbejdsfunktionen "renovationsarbejde", kan arbejde som slamsuger, viceværtsmedhjælper eller renovationsarbejder. Derfor kan også jobskifte inden for samme arbejdsfunktion betyde nye og afvekslende arbejdsopgaver. 6 ud af 10 beskæftigede, som i 2012 oplevede, at jobbet var fysisk hårdt, har ikke længere oplevelsen af at have et fysisk hårdt job i 2018, jf. figur 3.5.4. De oplever i stedet deres job som moderat fysisk hårdt eller ikke fysisk hårdt.

Figur 3.5.4 – Mulighed for at skifte til mindre fysisk hårde job, hvis det ønskes

Beskæftigedes vurdering af, hvor fysisk hårdt arbejdet er i 2018 ift. vurderingen i 2012, pct.



Anm.: 7.484 individer (beskæftigede) har både i 2012 og 2018 besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. "Ikke fysisk hårdt arbejde" defineres som 0-2 på skalaen, "moderat fysisk hårdt" som 3-7, og "fysisk hårdt" som 8-10. Beskæftigede er defineret som almindelige lønmodtagere og lønmodtagere med personaleansvar. Populationen er ikke nationalt repræsentative tal, se boks 2.3.1 og 2.5.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2012 og 2018*, NFA.

For beskæftigede, som i 2012 oplevede deres job som moderat fysisk hårdt eller ikke fysisk hårdt, har størstedelen samme vurdering i 2018. En mindre andel oplever arbejdet som mere fysisk hårdt i 2018, jf. bilag 3.2, figur 3.A.

Taget i betragtning at knap halvdelen af personerne, der oplevede at have et hårdt fysisk job i 2012, ikke har foretaget et jobskifte i de følgende 5 år, jf. figur 3.5.2, indikerer de 60 pct., der i 2018 ikke længere oplever, at jobbet er fysisk hårdt, at der ikke nødvendigvis skal et jobskifte til, før oplevelsen af, hvor fysisk hårdt jobbet er, ændrer sig. Den ændrede oplevelse af, hvor hårdt jobbet er, kan både skyldes, at opgaverne ændrer sig i det eksisterende job, at der er kommet nye tekniske hjælpemidler, og at individet bliver bedre rustet til at varetage jobbet. Arbejdet kan således godt opleves mindre fysisk hårdt, selv om man ikke har skiftet arbejdsfunktion.

Sporskifteordningen kan understøtte mobilitet i udvalgte brancher

Hvis beskæftigede oplever, at de ikke har fysisk kapacitet til at imødekomme de fysiske krav, der stilles i jobbet, kan et jobskifte hjælpes på vej gennem erhvervelse af nye kompetencer. Det kan f.eks. opnås på jobbet eller gennem relevante uddannelsesforløb, som medarbejderne har adgang til via deres overenskomst. Dertil kommer, at medarbejdere i nogle brancher har mulighed for at forbedre deres kompetencer via støtte fra Sporskifteordningen.

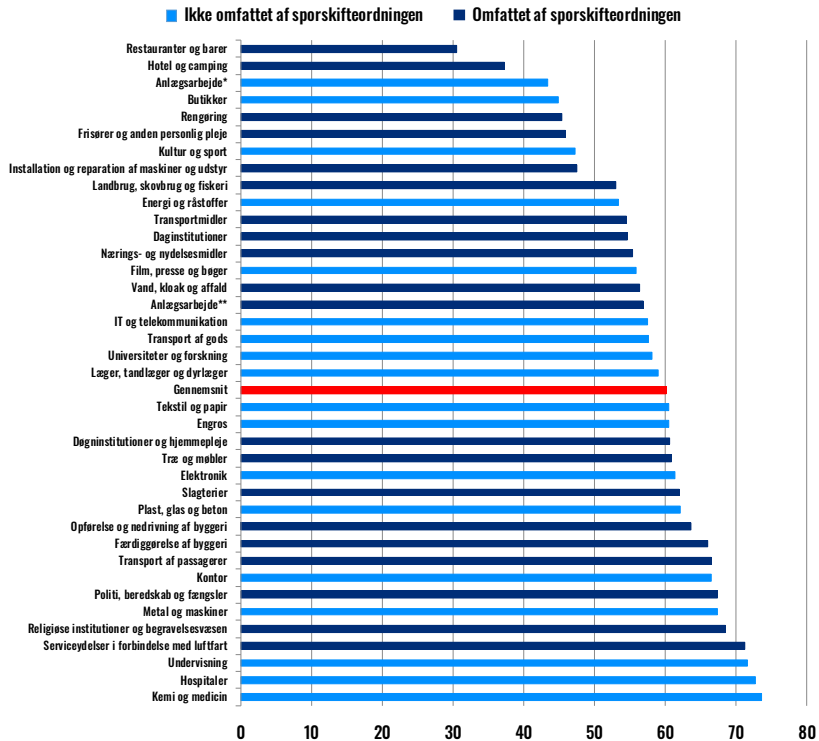
Sporskifteordningen yder økonomisk finansiering til omskoling af medarbejdere i udvalgte brancher med henblik på at fastholde dem på arbejdsmarkedet. Omskolingen kan ske via deltagelse i vejledning, efteruddannelse og praktik. I alt er 20 brancher en del af Sporskifteordningen, jf. boks 3.2.

På tværs af de brancher, der ifølge regeringens sporskifteordning er karakteriseret som særligt nedslidningstruede på grund af fysisk eller psykisk belastende arbejde, er der stor forskel på, hvor ofte medarbejderne i gennemsnit skifter job, jf. figur 3.4.2.

Det varierer også, hvor stor en andel der fortsat er beskæftiget i samme branche efter 5 år. Blandt personer, der i 2013 var ansat i restauranter og barer, er 30 pct. fortsat ansat i branchen i 2017. Til sammenligning er over 70 pct. af de personer, der i 2013 var ansat inden for "serviceydelse i forbindelse med luftfart" fortsat ansat i branchen 5 år senere, jf. figur 3.5.5.

Figur 3.5.5 – Over halvdelen er i samme branche efter 5 år

Andel, der er i samme branche i 2013 og 2017, pct.



Anm.: 2.093.130 personer var i 2013 lønmodtagere og fortsat en del af befolkningen i januar 2018. Der er betinget på, at personerne var mellem 18 og 59 år i 2013, så de ikke kan være gået på folkepension i 2017. Brancherne er markeret som "omfattet af Sporskifteordningen", hvis branchen er omfattet af regeringens sporskifteordning, jf. boks 3.2. Brancheopdelingen er lavet i overensstemmelse med Arbejdstilsynets inddeling, og Sporskifteordningens brancher er defineret i overensstemmelse med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings liste. Anlægsarbejde* dækker over brancher inden for anlægsarbejde, som ikke er omfattet af Sporskifteordningen, mens anlægsarbejde** dækker over brancher inden for anlægsarbejde, som er omfattet af Sporskifteordningen.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Som nævnt tidligere skifter unge i højere grad job end øvrige beskæftigede. Det spiller også ind i forhold til, hvor stor en andel beskæftigede der fortsat er i samme branche 5 år senere. Blandt de personer, som er ansat i restauranter eller barer, er der en relativt stor andel unge. Det er en del af forklaringen på, hvorfor færrest fortsat er ansat i branchen for restauranter og barer.

Boks 3.2 – Brancher i Sporskifteordningen

Målgruppen er ordinært ansatte medarbejdere inden for de udvalgte brancher, som enten er i risiko for at blive nedslidte eller er nedslidte på grund af fysisk eller psykisk belastende arbejde. Der er ingen krav til medarbejderens jobfunktion, uddannelse eller alder.

Brancherne, som er omfattet af Sporskifteordningen, er udvalgt efter følgende kriterier:

- Top 3-brancher for henholdsvis kvinder og mænd i tilgangen til førtidspension, heriblandt også ressourceforløb og fleksjob.
- Top 3-brancher i forhold til tilgangen til efterløn.
- Top 3-brancher i forhold til langtidssygefravær.
- Top 10-brancher med lav selvvrurderet arbejdsevne.

Branchen "transport af gods – serviceydelser i forbindelse med luftfart" er efterfølgende tilføjet. Sporskifteordningen inkluderer dermed 20 branchegrupper, som er listet i bilag 3.3. Brancheopdelingen er baseret på Arbejdstilsynets branchegrupper.

Fra juli 2018, hvor der blev genåbnet for ansøgninger til Sporskifteordningen, til udgangen af 2018 blev der givet tilsagn for i alt 7,7 mio. kr. ud af de 9,5 mio. kr. afsat på finansloven for 2018. Pengene er fordelt til 21 virksomheder og i alt 110 medarbejdere. I 2019 er der afsat 25 mio. kr.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

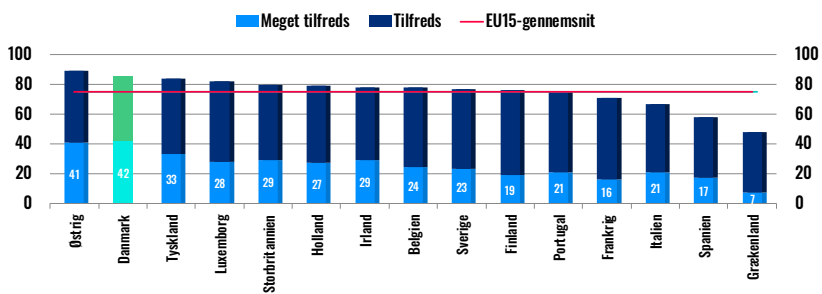
Der er således gode muligheder for den enkelte beskæftigede til at skifte job på det danske arbejdsmarked. Det gælder både, hvis den beskæftigede har nemt ved at skifte job, og hvis den beskæftigede har brug for at udbygge sine kompetencer, inden han eller hun rykker videre til næste job. Dermed kan arbejdsmarkedstilknytningen bevares hele livet.

Bilag

Bilag 1.1 Figur til kapitel 1

Figur 1.A – Danskerne er meget tilfredse med arbejdsmængde og -hastighed i deres job

Andel, der er tilfredse med arbejdsmængde og -hastighed i deres job, pct., 2014



Anm.: Beskæftigede, der har besvaret følgende spørgsmål: "Mere præcist, hvor tilfreds er du med hver af de følgende aspekter i dit nuværende job? Din arbejdsmængde eller din arbejds-hastighed". EU15-gennemsnittet er et simpelt gennemsnit af de 15 landes besvarelser.

Kilde.: Eurobarometer, april 2014.

Bilag 2.1 Datagrundlaget i kapitel 2

I rapporten er dele af analyserne baseret på NFA's spørgeskemaundersøgelse *Arbejdsmiljø og Helbred 2016*.

Der findes også målinger med bevægelsessensorer (accelerometre) i forskellige brancher og jobfunktioner, hvor de faktiske arbejdsstillinger kan dokumenteres. Datasættene er dog indtil videre meget små og derfor ikke mulige at benytte i nærværende analyse.

Der findes ligeledes en række spørgeskemadata, der opgør forhold i det fysiske arbejdsmiljø, med den enkeltes vurdering af, hvor lang tid af arbejdsdagen en konkret arbejdsstilling forekommer. Fælles for denne type spørgsmål er, at de alene kan måle, om arbejdsstillingen forekommer i arbejdet, men tidsestimaterne på, hvor længe man står i den konkrete stilling, har vist sig at være overestimerede, jf. Gupta og Holtermann, 2016. Derudover findes modeller, hvor spørgeskemadata er brugt til at estimere belastninger i arbejdet, som f.eks. NFA's belastningsindeks, men som rummer nogle metodiske udfordringer.

NFA har konstrueret et teoretisk belastningsindeks, der identificerer personer, der falder inden for indekset, ved både at have høje selvvurderede arbejdsbelastninger og selvvurderede symptomer.

Belastningsindekset måler reelt ikke, om nogen er psykisk eller fysisk overbelastede i klinisk forstand. NFA har påpeget, at man ikke kan måle overbelastninger med en spørgeskemaundersøgelse. Ved at gennemføre disse spørgeskemaundersøgelser hver andet år er det dog muligt at følge den relative udvikling i andelen af beskæftigede, der er omfattet af indekset. Undersøgelsen er gennemført i 2012, 2014 og 2016.

Et problem ved metoden bag belastningsindekset er desuden, at det antages, at arbejdsbelastninger *altid* er årsag til alle rapporterede symptomer. Denne antagelse om en definitiv envejs-årsags-virkningssammenhæng er der imidlertid ikke forskningsmæssig støtte for. Årsags-virkningsskæden mellem arbejdet og helbred kan således gå begge veje.

Bilag 2.2 Jobfunktioner inddelt i 9 DISCO-hovedgrupper

DISCO-koder beskrives på følgende vis.

1) Ledelsesarbejde: Direktører, lovgivere og højere embedsmænd. Hovedgruppen omfatter ledelsesarbejde på virksomhedens øverste administrative plan – uanset virksomhedens størrelse og uanset arbejdets krav til færdighedsniveau. I denne gruppe hører også personer, som leder dele af virksomheden, der økonomisk og personalemæssigt fungerer som selvstændige enheder.

2) Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for det pågældende område: Arbejde, der består i anvendelse af viden og/eller forskning på det højeste niveau inden for et bestemt fagområde. Endvidere medarbejdere beskæftiget med undervisningsarbejde, der kræver høj faglig viden eller faglig viden kombineret med pædagogisk viden samt kunstnerisk eller anden intellektuel udfoldelse på højt niveau.

3) Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau: Omfatter bl.a. teknikere og assistenter, funktioner inden for salg, finansiering, forretningsservice og administration samt politimæssigt arbejde.

4) Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde: Almindeligt kontorarbejde og kundeservice vedrørende pengetransaktioner, reservationer og lignende. Endvidere registreringsarbejde vedrørende varelagre, transport, produktion, udlån og telefonomstillingsarbejde.

5) Service- og salgsarbejde: Servicearbejde med relation til rejseaktivitet, husholdning, servering, personlig pleje, overvågnings- og redningsvæsen samt salgsarbejde vedrørende kundeekspedition og demonstrationsarbejde.

6) Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, ekskl. medhjælpere: Arbejde, der retter sig mod det grønne område, som f.eks. gartnere og dyrepassere.

7) Håndværkspræget arbejde: Håndværkspræget arbejde inden for minedrift, industri samt bygge-, anlægs- og fremstillingsvirksomhed. Arbejde, der primært består i betjening af maskiner, er indeholdt i hovedgruppe 8.

8) Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde: Betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner, monterings- og samlebåndarbejde samt transport- og anlægsarbejde.

9) Andet manuelt arbejde: Medarbejdere beskæftiget med rengøring, pakning og budtjeneste. Ligeledes arbejde, der ikke kræver særlige kvalifikationer inden for områder som landbrug, skovbrug, bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og transport.

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening, www.indberetning.da.dk.

Bilag 2.3 Spørgsmålsformuleringer fra NFA

Nedenfor fremgår de fulde spørgsmålsformuleringer til udvalgte figurer i kapitel 2. For hver figur er listet det fulde spørgsmål og alle tilhørende svarmuligheder.

Herunder følger spørgsmålsformuleringen og svarkategorierne for de forskellige spørgsmål fra *Arbejdsmiljø og Helbred* fra NFA, der indgår i kapitel 2. Der beskrives endvidere, hvordan rygning, inaktivitet, søvn, alkohol og BMI er defineret.

Kilde: NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred 2018*.

Rygning: Ryger du?

- Ja, dagligt.
- Ja, af og til.
- Har røget, men ryger ikke mere.
- Nej, har aldrig røget.

Rygere er defineret som personer, der svarer; "Ja, dagligt" og "Ja, af og til".

Alkohol: Hvor mange genstande alkohol drikker du pr. dag i gennemsnit?

1. På hverdage (mandag til torsdag).
2. I weekenden (fredag, lørdag og søndag).

Svarmuligheder:

- 0 genstande.
- 1 genstande.
- 2 genstande.
- 3-4 genstande.
- 5 genstande eller derover.

Alkoholforbrug udover Sundhedsstyrelsens anbefaling er defineret som kvinder, der har angivet et alkoholforbrug svarende til mere end 7 genstande og mere end 14 genstande for mænd. Hvis en person har sat kryds i 3-4 genstande pr. dag, anvendes værdien 3. Det samlede alkoholforbrug er derfor en smule undervurderet.

BMI: Hvor høj er du?

- Antal cm.

Hvor meget vejer du?

- Antal kg.

BMI er beregnet ved følgende formel: $BMI = \frac{Vægt (kg)}{Højde (m)^2}$

Grænsen for normalt BMI er defineret efter Sundhedsstyrelsens anbefaling, hvor BMI under 18,5 eller større end 25 defineres som BMI uden for normalområdet.

Motion: Hvor meget tid har du i gennemsnit brugt på hver af følgende fritidsaktiviteter i det sidste år? (Medregn også løb, cykling eller gang til og fra arbejde)

1. Gang, cykling eller anden lettere motion, hvor du ikke bliver forpustet eller sveder (f.eks. søndagsture, lettere havearbejde)?
2. Motionsidræt, tungt havearbejde eller hurtig gang/cykling, hvor du sveder og bliver forpustet?
3. Hård træning eller konkurrenceidræt?

Svarmuligheder:

- Over 4 timer pr. uge.
- 2-4 timer pr. uge.
- Under 2 timer pr. uge.
- Dyrker ikke denne aktivitet.

Personer, der motionerer i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefaling til fysisk aktivitet, er defineret som personer, der har svaret:

- Over 4 timer pr. uge for udsagn 1.
- Minimum 2 timer pr. uge for udsagn 2.
- Minimum 2 timer pr. uge for udsagn 3.
- Minimum 2 timer pr. uge for udsagn 1 og under 2 timer pr. uge for udsagn 2.

- Minimum 2 timer pr. uge for udsagn 1 og under 2 timer pr. uge for udsagn 3.

Søvn: Hvor mange timer har du sovet gennemsnitligt i *døgnet* inden for de sidste 4 uger?

- Ca. 5 timer eller mindre.
- Ca. 6 timer.
- Ca. 7 timer.
- Ca. 8 timer.
- Ca. 9 timer.
- Ca. 10 timer eller mere.

Personer, som sover mindre end anbefalet, er defineret som personer, der har svaret, at de sover "5 timer eller mindre" eller "6 timer".

Bilag 2.4 Karakteristik af de 3 grupper med forskellig oplevelse af, hvor fysisk hårdt arbejdet opleves

Beskæftigede, der har deltaget i *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen* er blevet spurgt om følgende spørgsmål:

Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?

(på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er "ikke hårdt", og hvor 10 er "maksimalt hårdt")

Af alle, der har deltaget i *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen* i alderen 18-64 år, har 36.350 svaret på spørgsmålet om oplevelsen af den fysiske anstrengelse af arbejdet. Det svarer til i alt ca. 2,1 mio. personer, når besvarelsener er vægtet, så de er repræsentative i forhold til befolkningen. Heraf har 33.489 angivet, at de er almindelige lønmodtagere og lønmodtagere med personaleansvar, hvilket udgør analysepopulationen for denne undersøgelse. Det svarer til ca. 1,9 mio. beskæftigede.

Spørgsmålet med selv vurderet anstrengelse i arbejdet benyttes i analyserne som et mål for, hvor fysisk hårdt den enkelte oplever, at en aktivitet er. Spørgsmålet er ikke et objektive mål for de faktiske eksponeringer eller belastninger i arbejdet. Spørgsmålet kan anvendes til at sige noget, om den enkeltes fysiske kapacitet og arbejdsevne matcher med de fysiske krav, der er i arbejdet.

I denne analyse er det valgt at opdele besvarelsener i 3 grupper: "Ikke fysisk hårdt arbejde" defineret som personer, der svarer 0-2 på spørgsmålet, "Moderat fysisk hårdt arbejde" defineret som personer, der svarer 3-7 og "Fysisk hårdt arbejde" defineret som personer, som svarer 8-10 på spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?".

NFA opdeler ikke selv spørgsmålet på lignende vis. Ved beregninger på indekset for muskel- og skeletbesvær indgår en score på mindst 6 i kombination med, at den beskæftigede samtidig svarer, at han/hun er begrænset af smerter i arbejdet, er træt efter en arbejdsdag og er udsat for en af de udvalgte eksponeringer. Det er således ikke direkte sammenligneligt.

Tabel 2.A – Grundlæggende karakteristik af de 3 grupper af beskæftigede

Pct.	Karakteristika			
	Ikke fysisk hårdt (0-2)	Moderat fysisk hårdt (3-7)	Fysisk hårdt (8-10)	I alt
Køn				
Mænd	46	43	11	100
Kvinder	50	41	9	100
Alder				
18-29 år	37	52	11	100
30-54 år	51	40	9	100
55+ år	47	43	10	100
Uddannelse				
Ufaglærte	33	53	14	100
Faglærte	34	51	15	100
Videregående	65	31	4	100

Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA, og Danmarks Statistik (UDDA2018).

Tablet 2.B – Livsstil for de 3 grupper af beskæftigede

Pct.	Karakteristika		
	Ikke fysisk hårdt (0-2)	Moderat fysisk hårdt (3-7)	Fysisk hårdt (8-10)
Motion	100	100	100
Følger ikke anbefalingen om fysisk aktivitet	31	35	41
Følger anbefalingen om fysisk aktivitet	69	65	59
Rygning	100	100	100
Ryger	15	22	29
Ikke-ryger	85	78	71
BMI	100	100	100
BMI udenfor normalområdet	49	55	58
BMI indenfor normalområdet	51	45	42
Alkohol	100	100	100
Mere end 7 (14) genstande	25	24	24
Mindre end 7 (14) genstande	75	76	76
Søvn	100	100	100
Mindre end 7 timer	28	33	43
7 timer eller mere	72	67	57
Livsstil	100	100	100
Med risikabel livsstil	9	12	16
Der ikke følger 2 anbefalinger	27	30	33
Der ikke følger 1 anbefaling	41	39	37
Med anbefalet livsstil	24	19	14

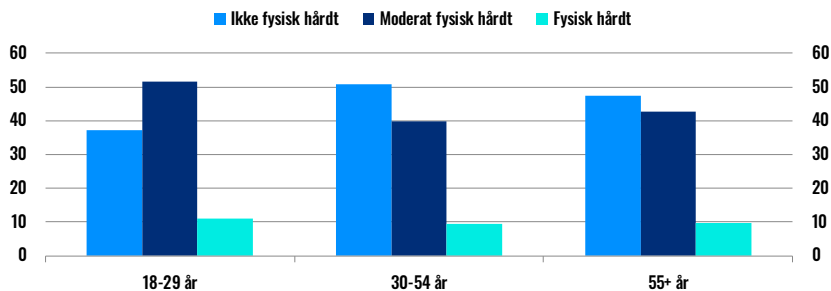
Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Bilag 2.5 Figurer til kapitel 2

Figur 2.A – Flere unge vurderer, at jobbet er fysisk hårdt eller moderat fysisk hårdt

Andel beskæftigede fordelt på vurdering af, hvor hårdt arbejdet opleves og aldersgrupper, pct., 2018

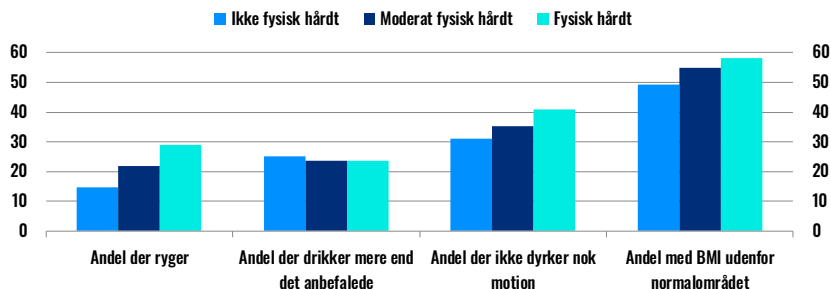


Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Figur 2.B – Fysisk hårdt arbejde og dårlig livsstil følges ad

Motions-, ryge-, alkoholvaner samt BMI udenfor normalområdet fordelt på beskæftigedes vurdering af om arbejdet er hårdt, pct., 2018

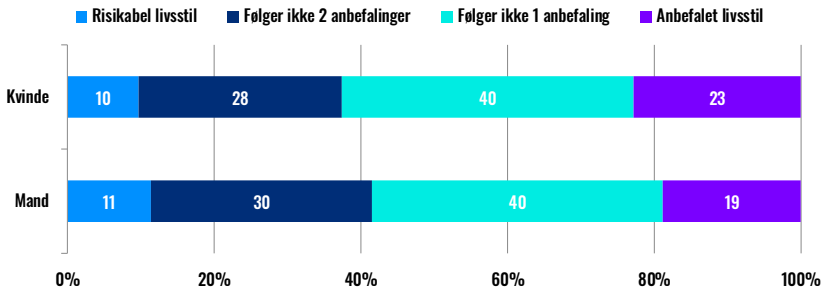


Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Figur 2.C – Lidt flere mænd har risikabel livsstil

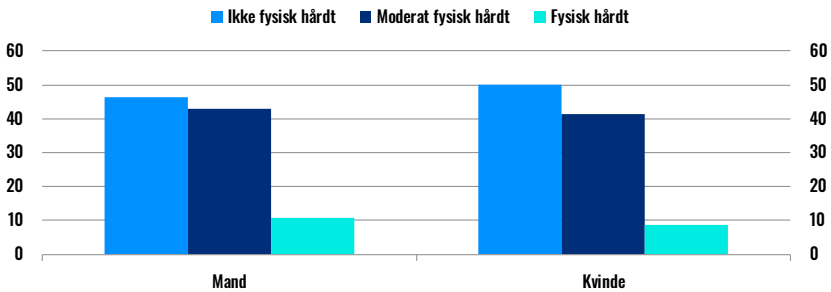
Andel beskæftigede mænd og kvinder fordelt på livsstil, pct., 2018



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Figur 2.D – Flere mænd end kvinder oplever at have fysisk hårde jobs

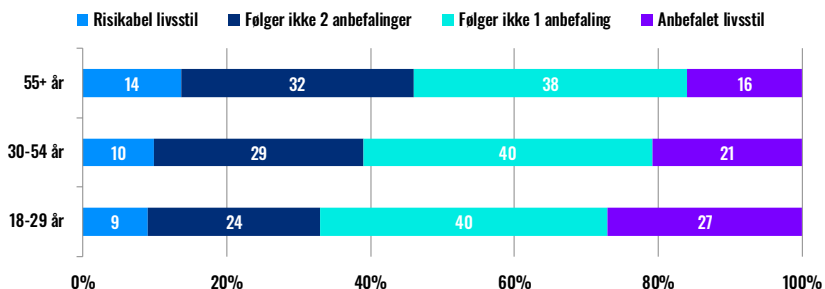
Andel beskæftigede, der vurderer, de har et fysisk hårdt job, fordelt på køn, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se bilag 2.2, for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Figur 2.E – Flere med risikabel livsstil blandt seniorer

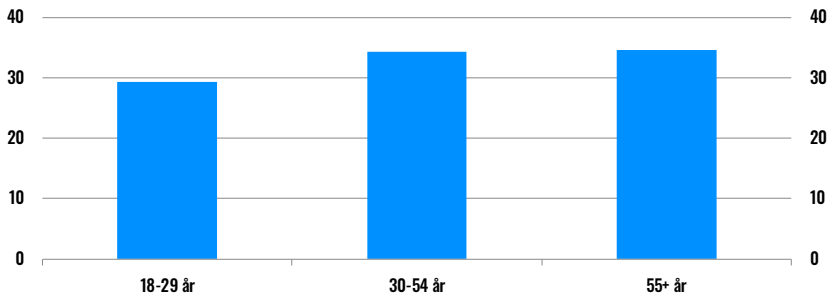
Andel beskæftigede i aldersgruppen fordelt på livsstil, pct., 2018



Anm.: 32.429 beskæftigede har besvaret spørgsmålene om livsstil. Se boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
 Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Figur 2.F – Hver 3. er ikke aktiv nok i fritiden

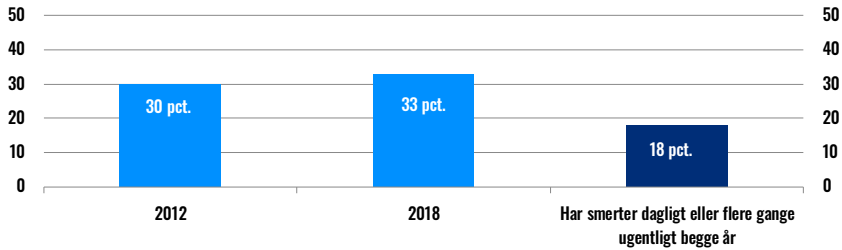
Andel beskæftigede, der ikke er aktive i fritiden i det anbefalede omfang, fordelt på alder, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. Se bilag 2.2. for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.3.1 og 2.4.2 for metode.
 Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Figur 2.G – Mindre end hver 5. har smerter både i 2012 og 2018

Andel beskæftigede, der har haft smerter dagligt eller flere gange om ugen inden for de sidste 3 måneder, 2012 kontra 2018, pct.

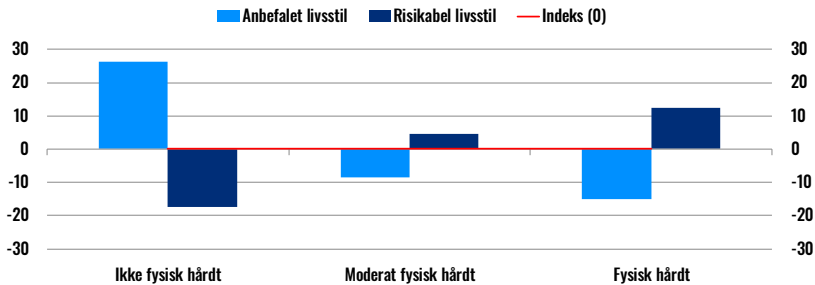


Anm.: 7.403 beskæftigede har både i 2012 og 2018 besvaret spørgsmålet: "Hvor ofte har du haft smerter inden for de sidste 3 måneder?". Beskæftigede er defineret som almindelige lønmodtagere og lønmodtagere med personaleansvar. "En eller flere gange om ugen" og "dagligt".

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012 og 2018*, NFA.

Figur 2.H – Risikabel livsstil giver større risiko for at være begrænset af smerter

Indeks for hhv. anbefalet/risikabel livsstil for beskæftigede, der er begrænset af smerter, fordelt på vurdering af, hvor fysisk hårdt arbejdet er, 2018.

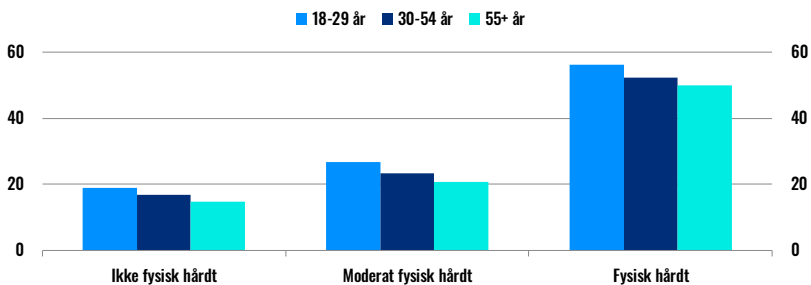


Anm.: Indeks (0) er andelen, der er begrænset i arbejdet på grund af smerter inden for hver gruppe, der oplever at have henholdsvis fysisk hårdt, moderat fysisk hårdt eller ikke fysisk hårdt arbejde. Inden for hver gruppe beregnes, om der er flere eller færre, der er begrænset af smerter, hvis de har henholdsvis risikabel eller anbefalet livsstil, end gennemsnittet. F.eks. er andelen, der er begrænset af smerter ca. 15 pct. lavere blandt personer med fysisk hårdt arbejde og anbefalet livsstil end blandt samtlige med fysisk hårdt arbejde.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012 og 2018*, NFA.

Figur 2.1 – Unge med fysisk hårdt job er markant mere trætte, når dagen er slut

Andel beskæftigede, der har svaret, de er meget trætte eller helt udmattede efter en typisk arbejdsdag, pct., 2018



Anm.: 33.489 beskæftigede, der har besvaret spørgsmålene: "Hvor træt er du efter en typisk arbejdsdag?" og "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10, føler sig meget trætte eller helt udmattede. Ikke fysisk hårdt arbejde defineres som 0-2 på skalaen, moderat fysisk hårdt som 3-7 og fysisk hårdt som 8-10. Beskæftigede er defineret som almindelige lønmodtagere og lønmodtagere med personaleansvar.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelsen 2018*, NFA.

Bilag 3.1 Mobilitetsanalyser

Beregningerne tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks register *Beskæftigelse for Lønmodtagere* (BFL), som er en bearbejdet udgave af eIndkomstRegisteret.

I rapporten er der anvendt data fra år 2012-2017.

BFL består af alle lønmodtagere ansat i virksomheder i Danmark, hvor lønnen bliver indberettet af arbejdsgiveren til SKAT's eIndkomst. Det vil sige, registeret indeholder også lønmodtagere, som er bosiddende i udlandet. Vi har udelukkende adgang til data for personer, der har en folkeregisteradresse i Danmark.

Definitionen på et job

Til brug for opgørelsen af jobmobilitet er der på månedsniveau fastlagt en hovedbeskæftigelse for hver enkelt lønmodtager i BFL. Hovedbeskæftigelsen er den stilling, personen har haft flest timer i den pågældende måned.

For personer med flere job og lige mange timer i hvert job er jobbet med størst lønindkomst valgt. For personer med korte ansættelser på samme job (samme p-nr., DISCO og branche) er jobbet samlet til et job inden for den pågældende måned.

Et ansættelsesforhold/job er defineret ved at have en varighed på minimum 2 sammenhængende måneder samt at have et timetal på minimum 40 timer om måneden, svarende til kravet for ATP-indbetalinger på 8 timer/uge.

Perioder, hvor personen er registeret som værende i løntilskud, fleksjob eller i jobrotation i samme måned, er udelukket/slettet. Der er udelukkende valgt disse ydelser, da personer modtager en regulær løn fra en arbejdsgiver, hvor virksomheder så modtager støtte fra staten.

Hvis en person bliver genansat på samme virksomhed efter en periode uden lønindkomst fra en anden arbejdsgiver, jf. overstående kriterier, indgår dette ikke med som et jobskifte, uafhængigt af periodens længde.

Dette udelukker en del sæsonarbejde samt personer med orlovsperioder uden lønudbetalinger.

På denne baggrund opgøres antallet af nyansatte på månedsplan. Beregningerne skelner mellem nyansatte, der kommer fra et andet lønmodtagerjob (skift mellem job), og nyansatte, der ikke havde et lønmodtagerjob i måneden før (skift fra ledighed m.v.).

Skift mellem job

Et jobskifte er afgrænset til den situation, hvor en lønmodtagers hovedbeskæftigelse fra en måned til den næste er skiftet mellem 2 arbejdssteder (p-nr.). Det kan f.eks. være skift mellem forskellige detailhandelskæder, men også skift mellem butikker inden for samme detailhandelskæde.

Skift fra ledighed m.v.

Nyansatte er personer, der kommer fra en måned uden lønoplysninger. Det kan være personer, som kommer fra ledighed, uddannelse, selvforsørgede, eller at jobbet ikke er anerkendt som en reel beskæftigelse, jf. *Definitionen på et job*. Derudover kan det også være selvstændige, som skifter til en lønmodtagerstilling, idet BFL kun indeholder lønmodtagerbeskæftigelse, kan der i denne kategori også indgå sådanne skift.

Skift i arbejdsfunktion inden for samme virksomhed

I analysen indgår ligeledes skift, hvor person bliver på samme arbejdssted men skifter jobfunktion (DISCO). En person kan udelukkende skifte jobfunktion, såfremt vedkommende er registreret med en valid DISCO-kode. En valid DISCO-kode er afgrænset således, at de udelukkende indeholder personer, hvor arbejdsfunktionsoplysningerne både passer på virksomheden og perioden for ansættelsen. Der ses på skift i DISCO på 3-cifret niveau.

Korrektioner for ejerskifte, administrative omlægninger m.v.

I modsætning til CPR-numre, så kan identifikationsnummeret/arbejdsstednummeret knyttet til et arbejdssted godt ændre sig over tid, f.eks. i forbindelse med et ejerskifte. Hvis der sker (større) udskiftning af de ansatte, og organisering m.v. ændrer sig, kan det betyde, at en opgørelse på baggrund af skift i arbejdsstedsnummeret overvurderer antallet af jobåbninger. Det er især inden for kommuner og regioner, der er problemer med ustabile arbejdsstedsnumre og fejlbehæftede indberetninger.

Beregningerne korrigerer for dette ved at udelade jobskifte, hvor en stor andel af de ansatte på en virksomhed skifter til en anden virksomhed i samme måned. Konkret er der fastlagt en grænse, som indebærer, at hvis 30 pct. eller flere af de ansatte skifter fra samme virksomhed til samme virksomhed, er der ikke tale om et jobskifte. Grænsen på de 30 pct. svarer til den grænse, som IDA-projektet i sin tid anbefalede, jf. Danmark Statistik, 1991. Korrektionen er kun foretaget for arbejdssteder med mindst 25 ansatte.

Derudover er der frasorteret skift for virksomheder, hvor der i enkelte måneder er uforholdsmæssigt mange skift relativt til en gennemsnitlig måned på samme virksomhed (på CVR-nummer-niveau). Dette er gjort for at sikre administrative ændringer ikke fejlagtigt klassificeres som reelle jobskifte.

Bilag 3.2 Tabel og figur til kapitel 3

Tabel 3.A – De unge skifter oftere job

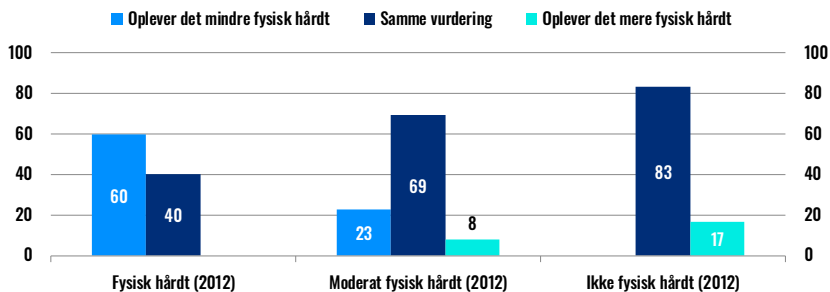
	Gennemsnitligt antal jobskifte fra 2013 til 2017			
	I alt	18-29 år	30-54 år	55-64 år
Ikke fysisk hårdt	1,0	1,5	0,9	0,6
Moderat fysisk hårdt	1,1	1,7	1,0	0,6
Fysisk hårdt	1,2	1,7	1,2	0,7
I alt	1,0	1,6	1,0	0,6

Anm.: 20.676 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10 og opfylder kravet om at være en del af befolkningen fra januar 2013 til januar 2018. Jobskifte og personer er vægget, så de er repræsentative i forhold til befolkningen. Se boks 2.3.1, boks 3.4.1 og bilag 3.1 for metode. Der er betinget på, at de beskæftigede var mindst 18 i udgangspunktet og højst 64 år i slutåret. Alderen i tabellen er opgjort primo 2012, hvor de besvarede hvor fysisk hårdt, de opfattede deres job. De ældste vil således være 59 år i tabellen og fyldt 64 år i løbet af 2017.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre og *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012*, NFA.

Figur 3.A – Vurdering af, hvor fysisk hårdt jobbet er, varierer over tid

Beskæftigedes vurdering af, hvor fysisk hårdt arbejdet er i 2018 ift. vurderingen i 2012, pct.



Anm.: 7.484 beskæftigede har både i 2012 og 2018 besvaret spørgsmålet: "Hvor hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?" på en skala fra 0-10. "Ikke fysisk hårdt arbejde" defineres som 0-2 på skalaen, "moderat fysisk hårdt" som 3-7 og "fysisk hårdt" som 8-10. Beskæftigede er defineret som almindelige lønmodtagere og lønmodtagere med personaleansvar.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra *Arbejds miljø og Helbredsundersøgelsen 2012 og 2018*, NFA.

Bilag 3.3 Brancher i Sporskifteordningen

Målgruppen for Sporskifteordningen er ordinært ansatte medarbejdere inden for de udvalgte brancher, som enten er i risiko for at blive nedslidte eller er nedslidte på grund af fysisk eller psykisk belastende arbejde. Der er ingen krav til medarbejderens jobfunktion, uddannelse eller alder.

Brancherne, som er omfattet af Sporskifteordningen, er udvalgt ud fra, hvordan de beskæftigede i brancher performer på 4 indikatorer:

- Tilgangen til førtidspension, heriblandt også ressourceforløb og fleksjob, for henholdsvis mænd og kvinder.
- Tilgange til efterløn.
- Langtidssygefravær.
- Andel med lav selv vurderet arbejdsevne.

For de 3 førstnævnte indikatorer medtages top 3, mens der for lav selv vurderet arbejdsevne ses på top 10. Brancheopdelingen er baseret på Arbejdstilsynets branchegrupper: <https://star.dk/media/7576/branchekoder-til-sporskifte.pdf>

Branchegruppe	Antal beskæftigede, nov. 2016	Efterløn		Førtidspension, fleksjob, ressourceforløb		Langtidssygefravær (sygedagpenge)		Lav arbejdsevne	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anlægsarbejde	19.832								x
Daginstitutioner	131.816				x				x
Daginstitutioner og hjemmepleje	156.625	x			x	x	x	x	x
Frisører og anden personlig pleje	8.458				x			x	x
Færdiggørelse af byggeri	57.006					x	x	x	
Hotel og camping	19.737							x	x
Installation og reparation af maskiner og udstyr	66.109			x					
Landbrug skovbrug og fiskeri	45.788								x
Nærings- og nydelsesmidler	35.549							x	
Opførelse og nedrivning af byggeri	74.912			x					
Politi beredskab og fængsler	61.310							x	x
Religiøse institutioner og begravelsesvæsen	23.114	x	x						
Rengøring	55.578							x	x
Restauranter og barer	89.929							x	x
Slagterier	16.364					x	x		
Transport af passagerer	36.999		x					x	
Transportmidler	23.880			x					x
Træ og møbler	16.325							x	
Vand kloak og affald	12.464	x	x						
I alt	951.775								

Kilde: Notat fra Beskæftigelsesministeriet, *Udpegnung af brancher til Sporskifteordningen*, 8. juni 2018.

Opgørelsen af førtidspension/fleksjob/ressourceforløb, langtidssygefravær og efterløn er foretaget med udgangspunkt i DREAM-registeret, der dækker over 2,7 mio. beskæftigede. Tallene er opgjort for 2017.

Opgørelsen af arbejdssevne er baseret på et spørgsmål fra NFA's repræsentative spørgeskemaundersøgelse *Arbejdsmiljø og Helbred 2016*, hvor ca. 35.000 beskæftigede har vurderet egen arbejdssevne.

Litteraturliste

- AES, 2017 Årsredegørelse om udvikling på erhvervssygdomsområdet 2017, AES, https://www.aes.dk/da/Presse-og-nyheder/Nyhedsarkiv/2018/11_juni_Aarredegorelse_EUDV_2017.aspx
- AES, 2019 Arbejdsskadestistikken 2018, AES, <https://www.aes.dk/Statistik/Arbejdsskader/Arbejdsskadestatistik.aspx>
- AES.dk Temaside om, hvordan en skadesag forløber på AES's hjemmeside, <https://aes.dk/da/Arbejdsskader/Saadan-forlober-en-skadesag/Afgoerelse%20af%20erhvervsevne-tab.aspx#stepcontent>
- Andersen, 2012a Dose-response relation between perceived physical exertion during healthcare work and risk of long-term sickness absence, Lars L. Andersen m.fl. Scandinavian Journal of work environment and Health 2012, doi:10.5271/sjweh.3310, https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3310
- Andersen, 2012b Perceived physical exertion during healthcare work and risk of chronic pain in different body regions: prospective cohort study, Lars. L. Andersen m.fl. Int Arch Occup Environ Health 2012, doi 10.1007/s00420-012-0808-y.
- Andersen, 2017 Psychosocial effects of workplace physical exercise among workers with chronic pain: Randomized controlled trial. Andersen LL, Persson R, Jakobsen MD, Sundstrup E., Medicine; analytical reviews of general medicine, neurology, psychiatry, dermatology, and pediatrics 2017;96(1):e5709. doi: 10.1097/MD.0000000000005709, <http://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2017/slagteriarbejdere-styrketraener-sig-til-bedre-arbejdsmiljoe>
- Altinget, 2018 Ekspertudvalgets arbejdsmiljøindsats skal tage mere udgangspunkt i arbejdspladsernes hverdag. Fælles indlæg i Altinget med DA, KL, LO og FTF, <https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/ekspertudvalg-arbejdsmiljoindsatsen-skal-tage-mere-udgangspunkt-i-arbejdspladsernes-hverdag>

- Ankestyrelsen, 2019 Temaside om anerkendelse af arbejdsskader på Ankestyrelsens hjemmeside, <https://ast.dk/arbejdsskader/hvad-handler-klagen-om/anerkendelse>
- Arbejdstilsynet, 2018 Vejledning om erhvervs sygdomme anmeldt fra 1. januar 2005, 12. udgave. Arbejdstilsynet 1. juli 2018, <https://aes.dk/da/Udgivelser/Vejledninger.aspx#vejler-hverv>
- Arbejdstilsynet, 2019a Hvad er en arbejdsulykke? Temaside på Arbejdstilsynets hjemmeside, <https://amid.dk/viden-og-forebyggelse/arbejdsskader/arbejdsulykker/viden-om/hvad-er-en-arbejdsulykke/arbejdsskader/>
- Arbejdstilsynet, 2019b Hvad er sundhedsfremme på arbejdspladsen? Temaside på Arbejdstilsynets hjemmeside, <https://amid.dk/tilsyn/risiko-baseret-tilsyn/viden-om-risikobaseret-tilsyn/tilsynsbesoeg-et-hos-er/hvad-er-sundhedsfremme-paa-arbejdspladsen/>
- Arbejdstilsynet (A) Gode rutiner aflaster kroppen. Nærings og nydelsesmiddelindustrien, Forebyggelsespakke, <https://amid.dk/vaerktoejg/gode-rutiner-aflaster-kroppen-naerings-og-nydelsesmiddel/>
- Arbejdstilsynet (B) Hold dig i gang – også selv om du har ondt, sidste afsnit "Bevar styrken med alderen", <https://amid.dk/viden-og-forebyggelse/fysisk-arbejds miljoe/smerter-i-muskler-og-led/hvad-kan-i-goere/hvad-kan-du-goere-som-medarbejder/hold-dig-i-gang-ogsaa-selvom-du-har-ondt/>
- Clays, 2016 Clays E, Casini A, Herck KV, Bacquer DD, Kittel F, Backer GD and Holtermann A. Do psychosocial job resources buffer the relation between physical work demands and coronary heart disease? A prospective study among men (2016). International Archives of Occupational Environmental Health. DOI 10.1007/s00420-016-1165-z, <http://nfa.dk/da/Nyt/Nyheder/2017/God-social-stoette-paa-arbejdet-beskytter-maend-med-haardt-fysisk-arbejde-mod-hjertekarsygdom>

DA-rapport, 2018 Ufaglærte på arbejdsmarkedet, Dansk Arbejdsgiverforening, juli 2018, <https://www.da.dk/globalassets/besk%C3%A6ftigelse/rapport-ufaglaerte-paa-arbejdsmarkedet-juli-2018.pdf>

DA-rapport, 2019 Trivsel, psykisk arbejdsmiljø og stresstendenser på det danske arbejdsmarked, januar 2019. Dansk Arbejdsgiverforening, https://www.da.dk/globalassets/arbejdsmiljo-og-sundhed/rapport_trivsel_psykisk_arbejdsmiljo_og_stresstendenser_paa_det_danske_arbejdsmarked.pdf

Dansk Arbejdsgiverforening, www.indberetning.da.dk Oversigt over koderne for arbejdsfunktioner (DISCO-hovedgrupper) på Dansk Arbejdsgiverforenings hjemmeside, <https://indberetning.da.dk/Arbejdsfunktion/Hovedgrupper>

Dahlgren&Whitehead, 1991 Dahlgren G, Whitehead M. Policies and strategies to promote social equity in health. Stockholm: Institute for future studies, 1991.

Danmarks Statistik, 2019 Danmarks Statistik "Over halvdelen af de unge er nye i jobbet", NYT marts 2019 nr. 97, <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=32127>

Danskernes Sundhed, 2018 Tal for den nationale sundhedsprofil, Sundhedsstyrelsen og Statens Institut for Folkesundhed, <http://www.danskernesundhed.dk/>

Det etiske råd, 2016 Baggrund: Hvad er sygdom? Det Etiske Råd, 2016, <http://www.etiskraad.dk/etiske-temaer/diagnoser/publikationer/2016-b3-hvad-er-sygdom>

DR, 2018 "Rekord-mange har en sundhedsordning: Alt for få bruger den", Mads Korsager Nielsen, DR 2018, <https://www.dr.dk/nyheder/indland/rekord-mange-har-en-sundhedsordning-alt-faa-bruger-den>

Europa-Kommissionen, 2006 Europa-Kommissionen, 2006, Special Eurobarometer 261: European Employment and Social Policy.

Forsikring & Pension Temaside om sundhedsordninger på Forsikring & Pensions hjemmeside, <https://www.forsikringogpension.dk/temaer/sundhedsforsikringer/>

- Frederiksen, 2017 Can group-based reassuring information alter low back pain behavior? A cluster-randomized controlled trial. Frederiksen P, Indahl A, Andersen LL, Burton K, Hertzum-Larsen R, Bendix T (2017), PLoS ONE 12(3): e0172003. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0172003> Se også: <https://amid.dk/nyheder/vfa/2017/maj/ny-forstaaelse-af-rygsmerter-giver-faerre-sygedage/>
- Gigtforeningen, 2017 Brug din krop intelligent både på jobbet og i fritiden, <https://www.gigtforeningen.dk/nyheder/2017/2-halv-aar/brug-din-krop-intelligent-baade-paa-jobbet-og-i-fritiden/>
- Gupta og Holtermann, 2016 Sammenhæng mellem selvrapporterede fysiske arbejdskrav og objektive feltmålinger. Nidhi Gupta og Andreas Holtermann. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Marts 2016.
- Holtermann, 2011 Physical Work Demands and Physical Fitness in Low Social Classes – 30-year Ischemic Heart Disease and All-cause Mortality in the Copenhagen Male Study, Holtermann A. m. fl, 2011, Journal of Occupational and Environmental Medicine, side 1221-1227, London, <http://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2010/hoejt-kondital-beskytter-maend-med-haardt-fysisk-arbejde-mod-hjerte-kar-sygdom>
- Jakobsen, 2013 Is Borg's perceived exertion scale a useful indicator of muscular and cardiovascular load in blue-collar workers with lifting tasks? A cross-sectional workplace study, Markus Due Jakobsen et al. Eur J Appl Physiol (2014) 114:425-234 doi: 10.1007/s00421-013-2782-9.
- Jay, 2018 Jay K, Thorsen SV, Sundstrup E, Aiguadé R, Casaña J, Calatayud J, Andersen LL. Fear avoidance beliefs and risk of long-term sickness absence: Prospective cohort study among workers with musculoskeletal pain. Pain Research and Treatment 2018;2018:8347120. doi: 10.1155/2018/8347120, <http://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=411bf887-1479-4b2b-ace8-b3e1309c69b8>
- Kamstrup og Gyntelberg, 2019 "Lægefagligt findes nedslidning ikke" debatindlæg i Berlingske Tidende, den 5. april 2019. Af arbejdsmediciner Ole

- Kamstrup, Rudersdal, og arbejdsmedicinere Finn Gyntelberg, Hørsholm.
- NFA, 2008 Hvidbog om sygefravær og tilbagevenden til arbejde ved muskel- og skeletbesvær. Årsager og handlemuligheder. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). August 2008.
- NFA, 2019a Temaside om VAI på NFA's hjemmeside, <http://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark/Virksomhedernes-Arbejdsmiljoindsats>
- NFA, 2019b Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2018, NFA 2019, https://arbejdsmiljoedata.nfa.dk/downloads/Fakta_om_Arbejdsmiljo_og_Helbred_2018_01_29_v3_FINAL.pdf
- Nielsen, 2009 The impact of changes in self-rated general health on 28-year mortality among middle-aged Danes, Nielsen AB, Siersma V, Kreiner S, et al. Scand J Prim Health Care. 2009;27(3):160–166.doi:10.1080/02813430903020446, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3413188/>
- Rasmussen, 2013 Does self-assessed physical capacity predict development of low back pain among health care workers? A 2 year follow-up study. Rasmussen CDN, Jørgensen MB, Clausen T, et al. Spine 2013;38(3):272-6, <http://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2013/god-fysisk-form-kan-holde-smerter-i-laenden-vaek>
- Rasmussen, 2015 Flerstrengt forebyggelsesstrategi af muskelskeletbesvær og dets konsekvenser blandt SOSU'er implementeret på arbejdspladsen, Charlotte Rasmussen, Marie Birk Jørgensen og Andreas Holtermann, NFA, september 2015, <https://amid.dk/media/4502/frisk-slutrapport.pdf>
- Retsinformation, 2017 Lov om afgift af bidraget til Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring og af arbejdsulykkeserstatninger m.v., lov nr. 1345 af 21. december 2012, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=144817>
- PFA, 2019 Temaside om PFA Plus på PFA's hjemmeside, <https://pfa.dk/erhverv/produkter/pfa-plus/>
- PensionDanmark, 2019a Temaside om sundhedsordninger på PensionDanmarks hjemmeside. <https://www.pensiondanmark.com/produkter/sundhedsordningen/#>

PensionDanmark, 2019b Beskrivelse af samarbejde med STAR på PensionDanmarks hjemmeside, <https://www.pensiondanmark.com/preserum/nyhedsarkiv/2015/nyt-samarbejde-skal-hjalpe-langtidssyge-tilbage-i-job/#>

Statens Institut for Folkesundhed, 2019 Skolebørnsundersøgelsen 2018, Helbred, trivsel og sundhedsadfærd blandt 11-, 13- og 15-årige skoleelever i Danmark, Statens Institut for Folkesundhed, SDU, <http://www.hbsc.dk/downcount/HBSC-Rapport-2018.pdf>

Stenholm et al., 2016 Smoking, physical inactivity and obesity as predictors of healthy and disease-free life expectancy between ages 50 and 75: a multicohort study, <https://academic.oup.com/ije/article/45/4/1260/2951844>

Sund By Netværket, 2012 Etiske overvejelser. Sundhedsfremme på arbejdspladsen. En vejledning. Sund By Netværket, 2012, <https://sund-by-net.dk/wp-content/uploads/images/Etiske%20overvejelser%20-%20Sundhedsfremme%20p%C3%A5%20arbejdspladsen.pdf>

Sundhedsstyrelsen, 2009 Etik i forebyggelse og sundhedsfremme, Sundhedsstyrelsen 2009, <https://www.sst.dk/da/udgivelser/2009/etik-i-forebyggelse-og-sundhedsfremme>

Sundhedsstyrelsen, 2010 Den nationale sundhedsprofil, 2010, <http://www.sst.dk/~media/0486203C9CB34BB581139CE461BD98D7.ashx>

Sundhedsstyrelsen, 2014 Danskernes sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2013. Sundhedsstyrelsen 2014.

Sundhedsstyrelsen, 2016 Sygdomsbyrden i Danmark, 2016. Risikofaktorer, Sundhedsstyrelsen og Statens Institut for Folkesundhed <https://www.sst.dk/da/sygdom-og-behandling/-/link.aspx?id=49E8F03505D34C6D9AE24176A1289AFC&z=z>

Sundhedsstyrelsen, 2017 Danskernes Sundhed - Den Nationale Sundhedsprofil 2017, Sundhedsstyrelsen, 2017, <https://www.sst.dk/da/udgivelser/2018/danskernes-sundhed-den-nationale-sundhedsprofil-2017>

- The Lancet, 2019 Health effects of dietary risks in 195 countries, 1990–2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017, The Lancet April 2019, GBD 2017 Diet Collaborators, [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)30041-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)30041-8/fulltext)
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30041-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30041-8)
- Thorsen, 2017 Thorsen SV, Flyvholm M-A og Bach E. Fraværsrapport 2017. Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark – belyst ud fra register- og spørgeskemadata. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Thybo, 2014 "Det Dobbelte KRAM" Et salutogent arbejdsgrundlag for temagruppen om Mental Sundhed i Sund By Netværket, <https://sund-by-net.dk/wp-content/uploads/2015/09/Thybo-P-2014-Det-Dobbelte-KRAM-Et-salutogent-arbejdsgrundlag-for-mental-sundhed-den-rigtige-ud-gave-27.06.2014.pdf>
- Tribian, 2018 Tribian A, Vinstrup J, Sundstrup E, Jay K, Bös K & Andersen LL. Physical activity during work and leisure show contrasting associations with fear-avoidance beliefs: cross-sectional study among more than 10,000 wage earners of the general working population, Scandinavian Journal of Pain, 2018, <https://doi.org/10.1515/sjpain-2017-0136>
<http://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2018/folk-med-haardt-fysisk-arbejde-er-mere-overbeviste-om--at-fysisk-aktivitet-kan-oege-smerter>
- VAI, 2017 Fakta om Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2017, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), <http://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=7618605a-187c-4111-9293-d4d992e15229>
- Williams, 2017 The Borg Rating of Perceived Exertion (RPE) scale, Nerys Williams et al., Occupational Medicine 2017; 67:404-405 doi: 10.1093/occmed/kqx063.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk