

Hvorfor er arbejdsmiljø vigtigt?



Danske Regioner, Akademikerne og Forhandlingsfællesskabets
Arbejdsmiljøkonference

Jens Olav Dahlgaard, Forskningschef for Psykisk arbejdsmiljø og
Sikkerhedskultur og arbejdsulykker, NFA

26. September 2025



Agenda

1. Hvorfor er arbejdsmiljø vigtigt?
2. Hvad betyder psykosocialt arbejdsmiljø?
3. Hvad kan vi gøre?
4. Hvilket fokus har fremtidens arbejdsmiljøforskning?



1. Hvorfor er arbejdsmiljø vigtigt?



Arbejdsmiljø i et samfundsperspektiv

- Problematisk arbejdsmiljø i 2019 medførte 84.111 ulykker og sygdomstilfælde og 1.769 dødsfald i Danmark
- Stressramte medarbejdere betyder tabt produktion
- Det estimeres, at 61,9 mio. arbejdstimer årligt går tabt pga. stress ~ 37.335 fuldtidsstillinger
- Arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme påvirker:
 - produktiviteten
 - brugen af sundhedsydelser
 - livskvalitet

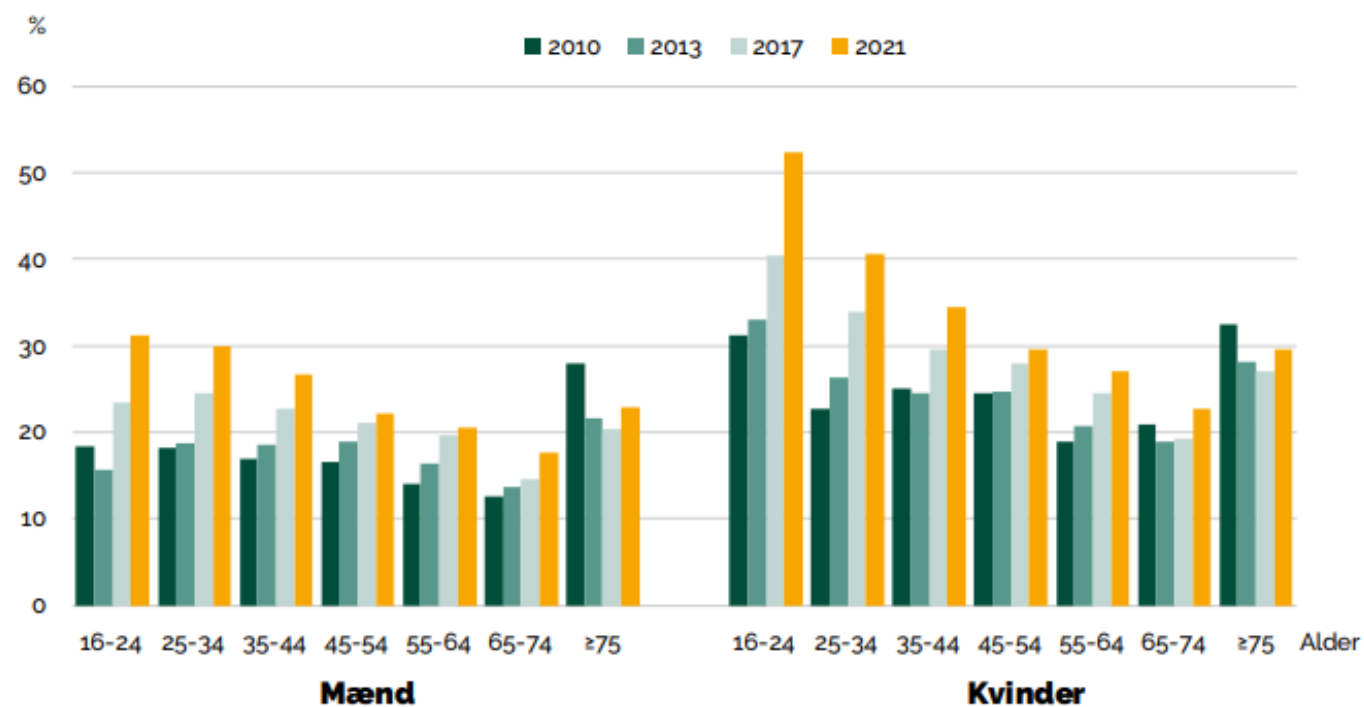


Fravær ifm. stress
koster danske
arbejdspladser mindst
**16,4 mia.
kroner årligt**

Arbejdsrelaterede
ulykker og sygdomme
koster samfundet
omkring
**50 mia.
kroner årligt**

Stress

Andel (%), der har høj score på stressskalaen blandt mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper



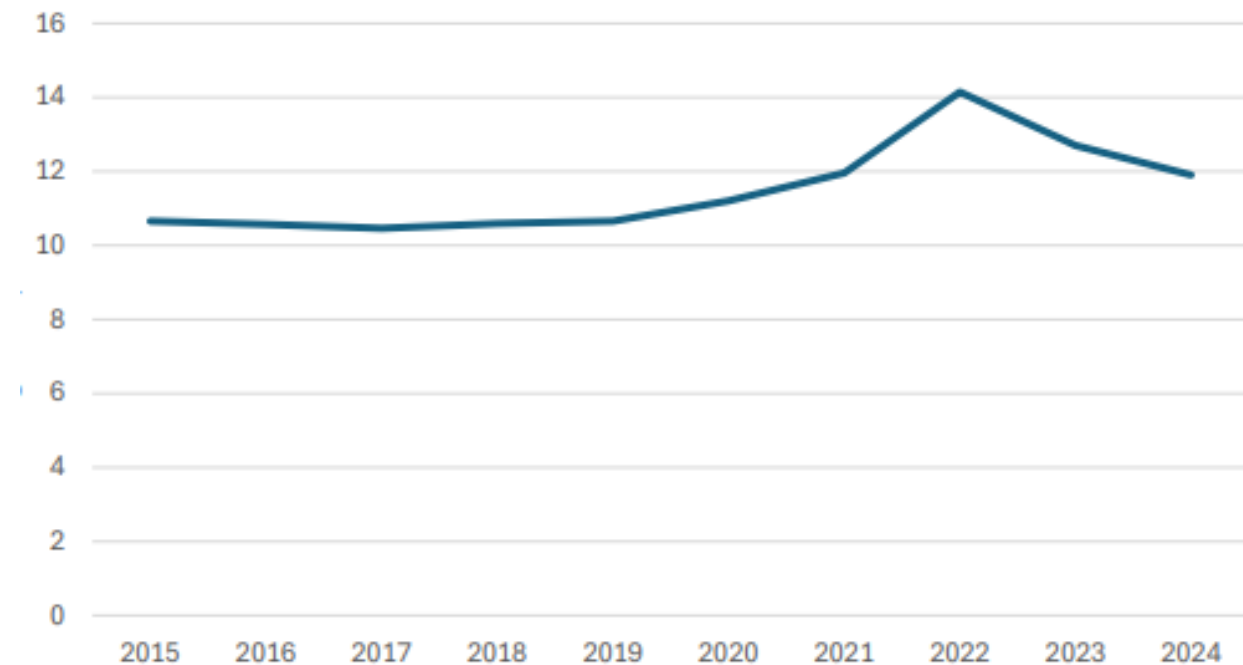
Knap hver femte lønmodtager svarer, at de ofte eller hele tiden har følt sig stresset inden for de sidste 14 dage.

Kilde: National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L) 2023, Arbejdstilsynet

Kilde: Den Nationale Sundhedsprofil, 2021 SST/SDU

Sygefravær – udvikling over tid

Gennemsnitligt dagsværk pr årsværk



Kilde: KRL, fraværsstatistikken



Ansatte i regionerne havde i gennemsnit 11,9 sygdomsrelaterede fraværsdage i 2024.

2. Hvad betyder psykosocialt arbejdsmiljø?





Følelsesmæssige krav



Seksuel chikane



Vold og trusler

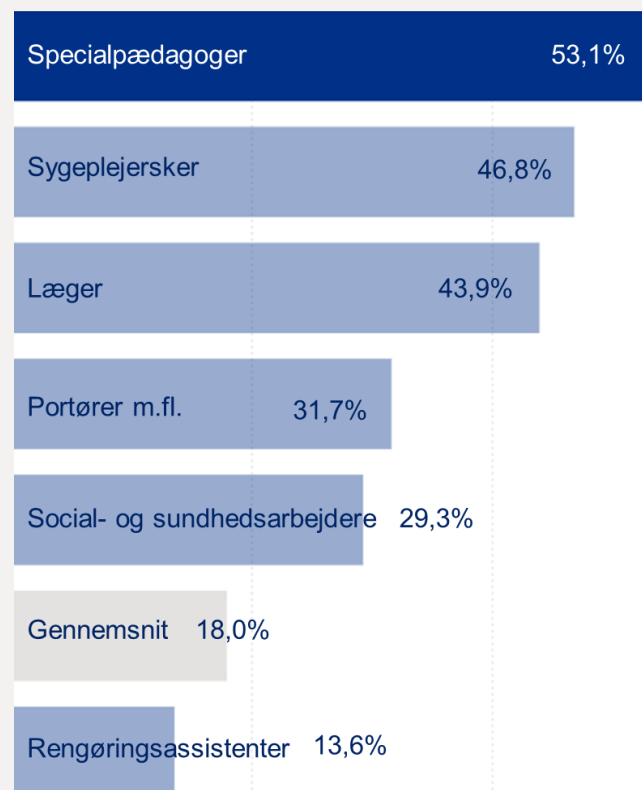


Arbejdstid og nattevagter

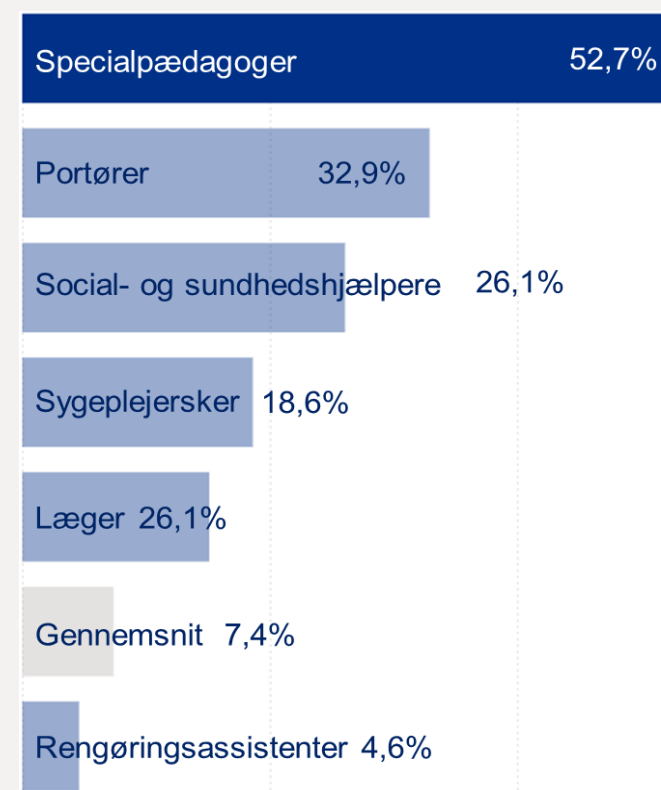
National Overvågning af Arbejdsmiljøet (NOA-L)

- NOA-L er en del af Beskæftigelsesministeriets overvågning af arbejdsmiljøet, og gennemføres hvert andet år af Arbejdstilsynet.
- I første halvår af 2023 har ca. 21.700 lønmodtagere svaret på oplevelsen af psykiske og fysiske arbejdsmiljø, specifikke påvirkninger i arbejdsmiljøet samt helbred.

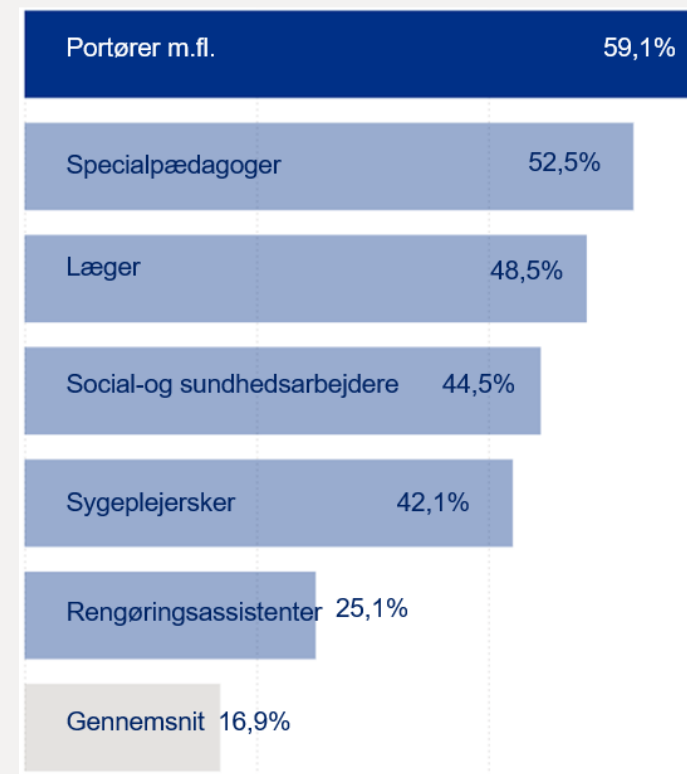
Følelsesmæssige krav (%)



Trusler om vold (%)



Ikke fast dagarbejde (%)



Høje følelsesmæssige krav – hvad ved vi fra forskning?

Jobs, hvor der stilles høje krav til medarbejdernes evne til at rumme andres og egne følelser

Kombinationer af høje psykiske arbejdskrav kan give depressive symptomer og sygefravær

- Gælder især medarbejdere, der er i kontakt med borgere og patienter
- Et NFA-studie viser større effekt, når der er kombinationer af krav, end når kravet står alene fx
 - "høje følelsesmæssige krav" og "stor arbejdsmængde og tidspres"
 - "høje følelsesmæssige krav" og "arbejdsrelateret vold"

Unge kvinder i jobs med høje følelsesmæssige krav har højere sygefravær

- For hver 100 tilfælde af sygefravær blandt kvinder med lave følelsesmæssige krav, vil der forventes 144 tilfælde af sygefravær blandt kvinder med høje følelsesmæssige krav
- Fysisk vold på arbejde, samt lav indflydelse på arbejdsopgaverne hænger også sammen med mere sygefravær.

Medarbejdere med høje følelsesmæssige krav har højere risiko for depression

- Hver gang der er 100 personer med lave følelsesmæssige krav, der bliver ramt af depression vil der være hhv. 119 eller 132, der bliver ramt af depression i gruppen med høje følelsesmæssige krav
- Der er taget højde for andre risikofaktorer for depression herunder arvelighed og socialklasse

Krænkende handlinger; vold, trusler og seksuel chikane

Arbejdsrelateret vold kan dreje sig om fysisk vold, psykisk vold eller trusler om vold. Arbejdsrelateret vold drejer sig næsten altid om vold fra kunder, klienter og borgere. Seksuel chikane spænder fra uønskede seksuelle kommentarer om krop, tøj eller livsstil til forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt.

Vold på arbejdet er forbundet med risiko for depression

- For kvinder: sammenhængen mellem risikoen for vold på arbejdspladsen og øget risiko for depression er den samme på tværs af brancher
- For mænd: gjaldt kun i brancher med person-relateret arbejde

Medarbejdere, der udsættes for vold på arbejdet, har større risiko for selvmord

- Udsættelse for vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder hænger sammen med øget risiko for selvmord eller selvmordsforsøg med 34%
- Dosis-respons:
 - Udsættelse for vold "en gang i mellem": 27% øget risikoen
 - Hyppig vold: 75% øget risiko

Flere depressive symptomer hos medarbejdere, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet

- Skala fra 0 til 50, hvor en score på 20 eller derover indikerer mulig depression
- 2,6 point højere niveau af depressive symptomer ved oplevet uønsket seksuel opmærksomhed
- 3,4 point højere niveau ved oplevet seksuel chikane.

Arbejdstid, natarbejde og tidsbegrænsede stillinger

Lange arbejdstider er typisk arbejdstid, som rækker udover 40 timer om ugen, 8 timer om dagen. Natarbejde er oftest defineret som mindst tre timer mellem kl. 23 og 06. Tidsbegrænsede stillinger er defineret med start og slutdato, og er ofte relateret til vikar- og projektansættelser.

Ansatte melder sig oftere syge efter en nattevagt

- Et NFA-studie har sammenlignet personer med dem selv, efter dagvagter og efter nattevagter.
- Risikoen for at melde sig syg er 22% højere efter en nattevagt end efter en dagvagt for den samme person

Risikoen for langvarigt sygefravær afhænger af arbejdstid og alder

- Regionsansatte sygeplejersker og sosu'ere:
 - 88 % øget risiko for langvarigt sygefravær ved 5 eller flere nattevagter i træk mere end 12 gange i løbet af året (stigning fra 7 til 12 dage årligt).
 - 41 % øget risiko for langvarigt sygefravær ved alder over 50 år og med mere end 50 nattevagter pr. år

Ansatte i tidsbegrænsede stillinger har potentielt større risiko for at udvikle psykiske lidelser

- Hypotese om, at en tidsbegrænset stilling kan være en potentiel stressfaktor.
- Personer i tidsbegrænsede stillinger har over en 5 års periode 40 % større risiko for angst, depression og stressrelaterede lidelser, sammenlignet med fastansatte (hhv. 1,8% vs. 1,3% over en 5 års periode)

3. Hvad kan vi gøre?

Interventioner og implementeringer



Høje følelsesmæssige krav

NFA forskning tyder på, at:

- klar rollefordeling og
 - gode udviklingsmuligheder
- kan afbøde høje følelsesmæssige krav.

“

Vi ser, at medarbejdere forbinder følelsen af at have indflydelse med at føle sig anerkendt som menneske og behandlet som en værdifuld del af fællesskabet.

Ida E. H Madsen, Seniorforsker NFA



Fem gode råd til mere indflydelse



Tal med hinanden – har medarbejderne indflydelse på de rigtige ting i forhold til at kunne udføre deres arbejde?



Vær tydelige om, at det er ok at begå fejl.



Sørg for at have klare aftaler om, hvilke ting medarbejderne selv træffer beslutninger om, og hvornår det er en god idé at rådføre sig med lederne.



Inddrag medarbejdernes erfaringer i beslutninger, der er relevante for, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver.



Sørg for, at der er klare rammer omkring de beslutninger, som medarbejderne selv træffer og de forhold, som medarbejderne har indflydelse på.

Integreret voldsforebyggelse

Integreret Voldsforebyggelse er en metode til at forbedre ledere og medarbejderes systematiske samarbejde om at forebygge vold og trusler i højriskbrancher.



Integreret voldsforebyggelse

Minirapport

Et interventionsstudie til
forebyggelse af vold og trusler
i psykiatrien og Kriminalforsorgen



- Metoden er udviklet og testet på i alt 16 arbejdspladser i hhv. Kriminalforsorgen og Psykiatrien
- Medarbejderne oplevede en forbedring i arbejdspladsernes indsats for at forebygge vold og trusler
- Konceptet omfatter et medarbejderseminar og tre styregruppemøder, hvor lederen og medarbejderne samarbejder om at kortlægge og komme med løsninger.
- Hjælp til indhold og facilitering findes i NFAs "værktøjskasse" med guides og detaljerede planer og drejebøger
- Kilde:

<https://nfa.dk/vaerktoejer/andre-vaerktoejer/integreret-voldsforebyggelse ->

God tone på arbejdspladsen

- Forskningsprojektet 'God Tone' har afprøvet indsatser mod negative handlinger og kommer med en række anbefalinger.
- Erfaringerne viser, at man kan møde mere modstand, når man vil forebygge negative handlinger, end når man 'blot' vil forbedre arbejdsmiljøet.
- Der kan være stor forskel på, hvordan forskellige mennesker opfatter, hvad god tone er.
- Manualen kan bruges til at tydeliggøre ikke-acceptabel adfærd samt fordele ansvar i forhold til at opretholde en god tone.

Om webmanualen 'God Tone'

Manualen består af tekst suppleret med små videoer, som I kan bruge på møder i SU, i AMO eller i arbejdsmiljøgrupperne som input til jeres arbejde med at forebygge negative handlinger.

Manualen er bygget op over fem temaer:

- **Tema 1:** Hvad er negative handlinger? Få viden om, hvad negative handlinger er, og hvorfor det er vigtigt at forebygge dem.
- **Tema 2:** Bliv parate til at arbejde med at forebygge negative handlinger.
- **Tema 3:** Kom godt i gang med jeres indsatser.
- **Tema 4:** Hvem skal gøre hvad? Roller og opgaver for ledelse, medarbejderrepræsentanter og andre.
- **Guide:** Mere viden og redskaber: Hvor finder vi det?

Webmanualen er bl.a. baseret på erfaringer og viden fra forskningsprojektet God Tone – fra Krænkende Handlinger til Godt Kollegaskab', som er blevet gennemført med økonomisk støtte fra Velliv Foreningen.

Kilde: <https://nfa.dk/vaerktoejer/andre-vaerktoejer/god-tone>

Psykosocialt Arbejdsmiljø på Regionale Arbejdspladser (PARA-projektet)

Formålet:

- Øge viden om indsatser, der har en positiv effekt på det psykosociale arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser.
- Søge at denne viden skulle kunne anvendes lokalt på regionale arbejdspladser.



**Psykosocialt Arbejdsmiljø
på Regionale
Arbejdspladser (PARA)**
Viden der virker

Thomas Clausen, Peter Hagedorn-Rasmussen, Henrik Lambrecht Lund, Jimmi Mathisen, Esben Langager Olsen, Naja Hulvej Rod, Rikke Thomsen og Simone Vestergaard Christiansen

Psykosocialt Arbejdsmiljø på Regionale Arbejdspladser (PARA-projektet)

Resultater fra studiet:

- Potentialer for at nedbringe sygefraværet, øge fastholdelsen og understøtte det mentale helbred gennem forbedringer i arbejdsmiljøet
- Lærende tilgang til arbejdsmiljøarbejdet understøtter arbejdet med komplekse arbejdsmiljøproblemstillinger positivt
- De lokale processer har stor betydning – enheders evne til at identificere og handle relevant i forhold til arbejdsmiljøudfordringer



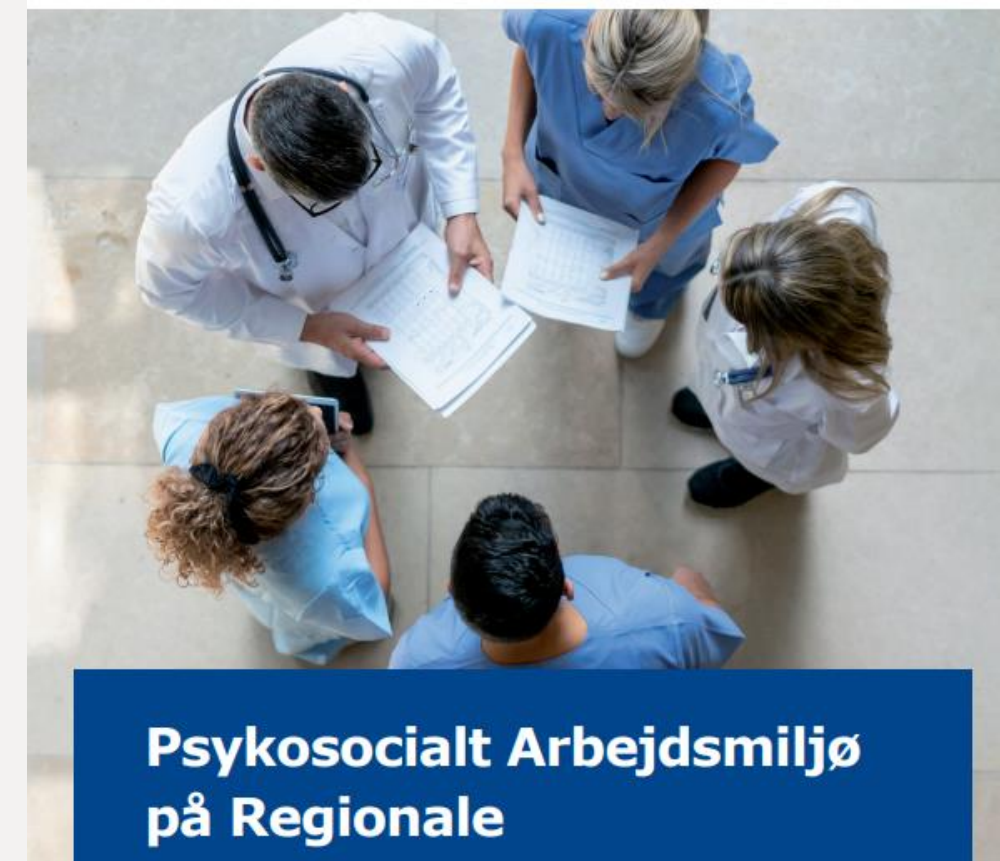
**Psykosocialt Arbejdsmiljø
på Regionale
Arbejdspladser (PARA)**
Viden der virker

Thomas Clausen, Peter Hagedorn-Rasmussen, Henrik Lambrecht Lund, Jimmi Mathisen, Esben Langager Olsen, Naja Hulvej Rod, Rikke Thomsen og Simone Vestergaard Christiansen

Psykosocialt Arbejdsmiljø på Regionale Arbejdspladser (PARA-projektet)

Tre generelle anbefalinger:

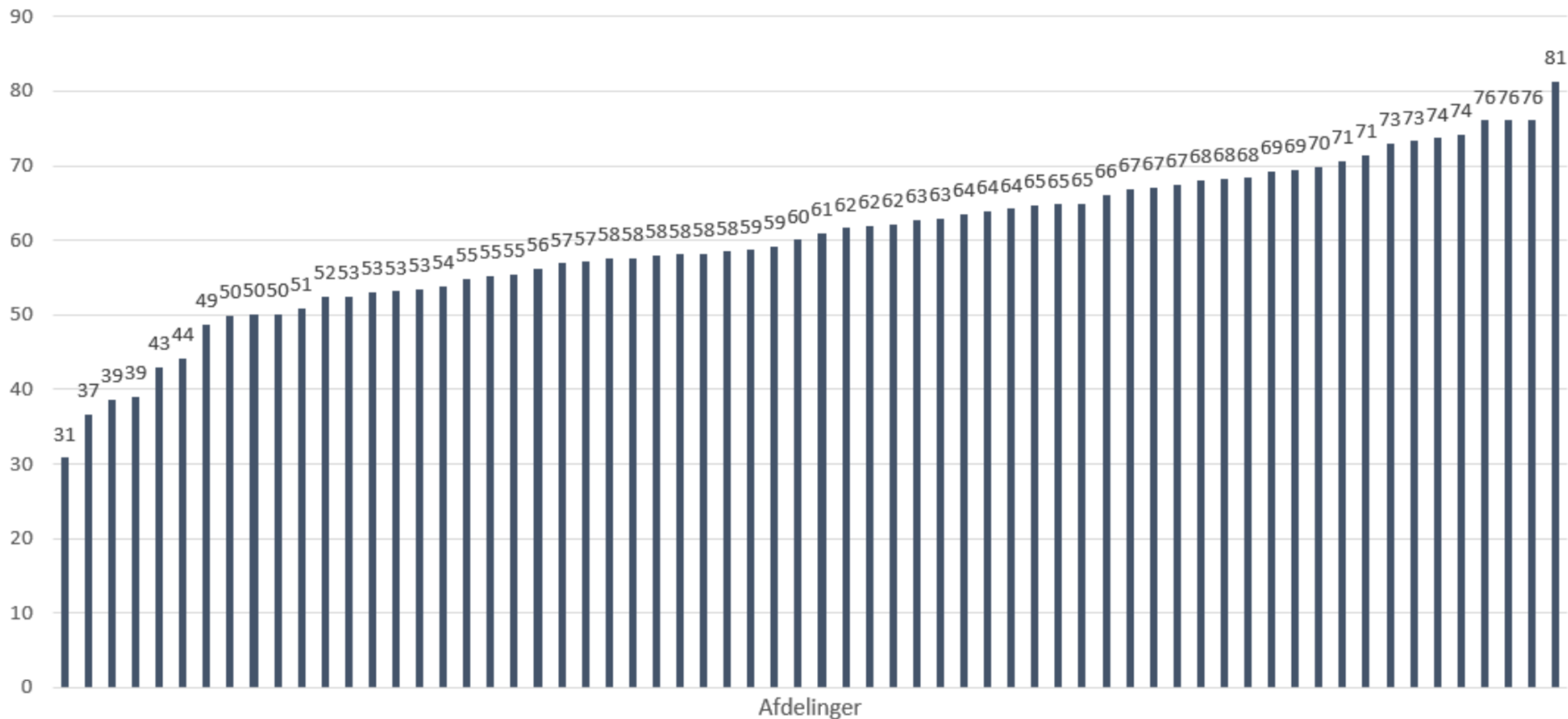
- Medarbejderinddragelse
- Tilpas indsatsen til arbejdspladsen
- Klar og vedholdende kommunikation



**Psykosocialt Arbejdsmiljø
på Regionale
Arbejdspladser (PARA)**
Viden der virker

Thomas Clausen, Peter Hagedorn-Rasmussen, Henrik Lambrecht Lund, Jimmi Mathisen, Esben Langager Olsen, Naja Hulvej Rod, Rikke Thomsen og Simone Vestergaard Christiansen

Arbejdsmiljøkompetence i 64 afdelinger

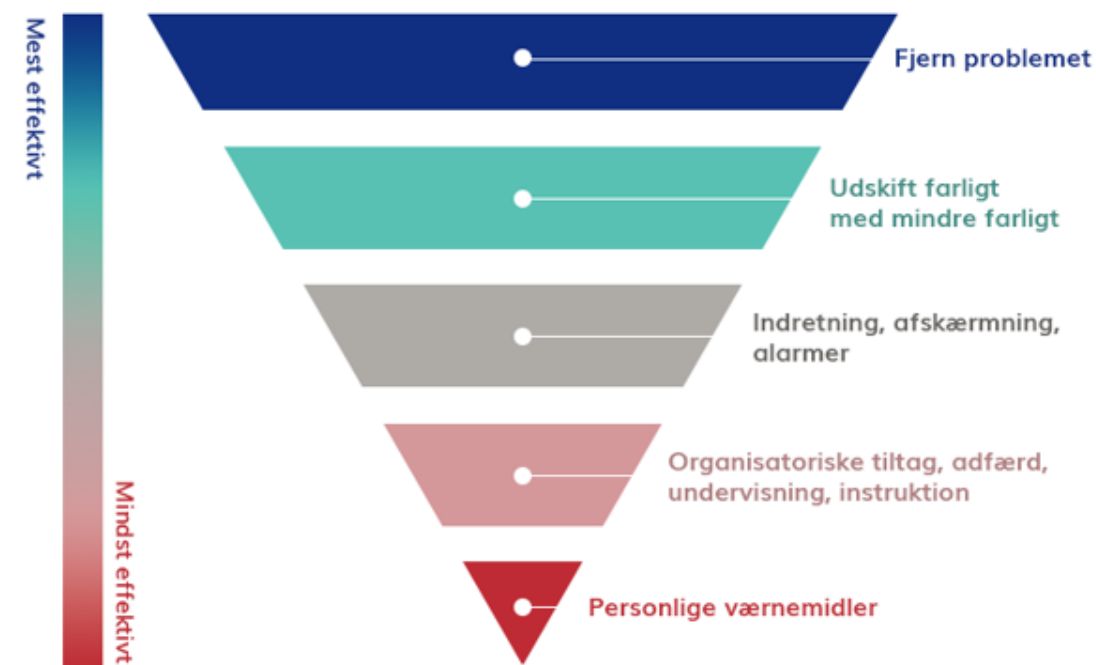


Hvordan indfører man effektive arbejdsmiljøtiltag?

- Projektet har fulgt 12 succesfulde arbejdsmiljøkoordinatorer i byggebranchen gennem 107 dage og set, hvilke tiltag de implementerer
- Forebyggelsestrappen' kan være med til at skabe refleksion og tydeliggøre, hvilket niveau i forebyggelseshierarkiet man arbejder på og skabe en stærkere sammenhæng mellem tiltag og effekt

FOREBYGGELSESTRAPPEN

**Synliggør
effekten af jeres
arbejdsmiljø
indsatser**



Værktøjer til at styrke arbejdsmiljøet

Viden, materialer og guides målrettet undervisere på arbejdsmiljøuddannelsen, arbejdsledere, arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøkonsulenter m.fl.



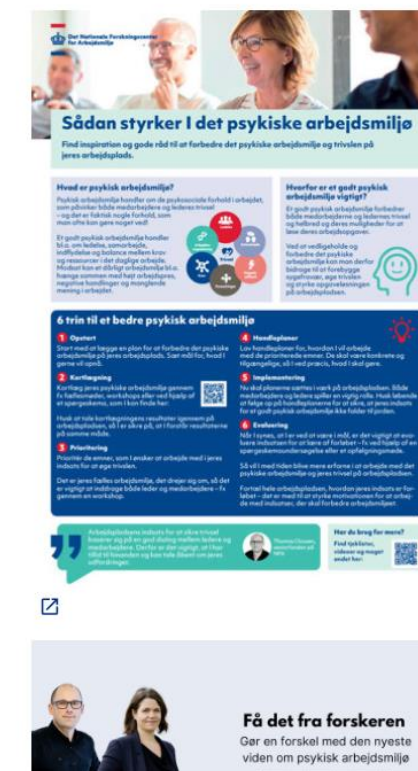
Det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt

Det psykiske arbejdsmiljø påvirker dig og dine kollegers trivsel og muligheder for at løse arbejdsopgaverne. Et godt psykisk arbejdsmiljø handler blandt andet om ledelse, samarbejde, indflydelse og balance mellem krav og ressourcer. Som underviser, arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder kan du være med til at sætte fokus på netop dette.

Fire veje til et godt psykisk arbejdsmiljø



VÆRKTØJ: Styrk jeres psykiske arbejdsmiljø



Læs mere på: <https://nfa.dk/vaerktoejer/andre-vaerktoejer/til-undervisere-arbejdsledere-og-arbejdsmiljoerepraesentanter>

3. Hvilket fokus har fremtidens arbejdsmiljøforskning?

Et kig ind i krystalkuglen



NFAs forskning i psykosocialt arbejdsmiljø 2025-2028

Tema 1

Et arbejdsliv i forandring

- Identificere ny-opståede arbejdsmiljøproblemer i samarbejde med arbejdsmarkedets parter
- Fx ift. Digitale teknologier
- Samt unge og ældre i arbejdsstyrken

Tema 2

Sunde og bæredygtige arbejdspladser

- Undersøge, hvad der former systematisk arbejdsmiljøarbejde
- Ledelsesmæssige og organisatoriske tiltage
- Medarbejderinddragelse

Prioriterede temaer

NFA vil prioritere følgende temaer i sin forskning i perioden 2025-2028:

Tema 1 Et arbejdsliv i forandring

Udviklingen inden for digitale teknologier, en voksende andel af ældre i arbejdsstyrken og forventninger og krav til arbejdslivet fra unge og nye arbejdstagere ændrer sig, og det medfører kendte arbejdsmiljøproblemer i nye sammenhænge.

Vi vil identificere nye arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet og udvikle metoder, indsatser og værktøjer til interventioner. Vores tilgang til kommunikation og udveksling af forskningsviden skal i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter styrke implementeringen af nye initiativer på arbejdspladserne.

Tema 2 Sunde og bæredygtige arbejdspladser

Ledelsesmæssige og organisatoriske tiltag er nøglen til at skabe de bedste rammer for et godt psykosocialt arbejdsmiljø, som er centralt for sunde og bæredygtige arbejdspladser.

Vi vil derfor undersøge, hvad der former det systematiske arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøkompetencen på arbejdspladser, og hvordan medarbejderinddragende, organisatoriske interventioner kan styrke arbejdspladsernes muligheder for at stå for den lokale indsats.

Tema 3 Helbred, trivsel og tilknytning til arbejdsmarkedet

Enkeltstående og kombinerede effekter af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø påvirker medarbejdernes helbred, trivsel og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Vi vil både forske i de effekter, som negative handlinger, krav og ressourcer har for medarbejdernes helbred og i indsatser, der kan forbedre det psykosociale arbejdsmiljø og øge medarbejdernes trivsel. Vi vil også udvikle virkemidler, der kan understøtte arbejdspladsernes egne indsatser.

Tema 4 Arbejdstid, helbred og ulykker

Vores forskning skal bidrage til at styrke vidensgrundlaget for, hvordan arbejdspladser kan tilrettelægge arbejdstiden, så negative konsekvenser for medarbejdernes helbred og risiko for ulykker mindskes mest muligt.

Vi vil forske i mekanismer relateret til arbejdstid, som er forbundet med negative helbredsudfald og undersøge muligheder for forebyggende indsatser på arbejdspladserne. Kemiske målemetoder, maskinlæring og AI skal hjælpe os med at analysere de mange forskellige data.

Tema 5 Teorier, metoder og begreber

Vi vil løbende udvikle, forbedre, implementere og evaluere teorier, metoder og begreber både til forskning og i forskning-til-praksis.

Vi vil også tilpasse eksisterende metoder til at afklare virkningen af viden inden for arbejdsmiljøforskning samt udvikle metoder til at sprede effektive arbejdsmiljøindsatser til andre kontekster og målgrupper end dem, de er testet på.



Tema 4

Arbejdstid, helbred og ulykker

- Styrke vidensgrundlag ift. tilrettelæggelse af arbejdstid
- Mekanismer ift. helbred
- Brug af kemiske målemetoder, machine learning og AI

Tema 5

Teorier, metoder og begreber

- Udvikle, forbedre, implementere og evaluere teorier og begreber
- Tilpasse eksisterende metoder til nye kontekster
- Udvikle metoder til effektive indsatser