

Køkken- og rengøringssektoren

# Sygefravær

blandt husassistenter,  
rengøringsassistenter m.fl

**Sygefravær blandt husassistenter og lignende** henvender sig til beslutningstagere i amter og kommuner, og til ledere på offentlige arbejdspladser i kommuner og amter, hvor der er ansat husassistenter, rengøringsassistenter og lign.

**Politisk ansvarlig:** Ann. Marie Liepke

**Redaktion:** Ib Lindstrøm Ibsen, Jeanette Staffeldt, Nadi Othman og Lard Haase

**Grafisk tilrettelæggelse/Layout:** Maja Honoré Grafoa

**Forsidefoto:** Mike Kollöffel

**Tryk:** FOAs trykkeri December 2004

**ISBN:** 87-90418-39-5

**Oplag:** 300 eksemplarer

Indhold:

1. Indledning .....	2
2.1 Metode .....	2
2. Resumé.....	3
3. Resultater.....	5
3.1 Omfanget af sygedage .....	5
3.2 Holdninger til arbejdspladsen.....	7
3.3 Holdninger til arbejdet.....	10
3.4 Arbejde på trods af sygdom?.....	14
3.5 Sammenhæng mellem fysisk/psykisk hårdt arbejde og arbejde trods sygdom .....	16
Bilag 1. Spørgeguide.....	17
Bilag 2. Metodiske bemærkninger og forbehold .....	19
Bilag 3. Kvalitative bemærkninger .....	21

## **1. Indledning**

FOA fremlagde i maj 2004 undersøgelsen "Sygefravær blandt FOA's medlemmer". Undersøgelsen blev iværksat for at få overblik og konkret viden om omfanget og årsagerne til sygefraværet blandt FOA's medlemmer. Den beskrev og analyserede det samlede sygefravær blandt FOA medlemmer og fordelingen på de enkelte sektorer.

FOA-undersøgelsen viste, at der er en tendens til højere sygefravær blandt medlemmerne i Køkken- og rengøringssektoren end hos FOA's medlemsgrupper generelt. Men desværre var der – grundet et utilstrækkeligt antal besvarelser – usikkerhed om, hvorvidt tendensen til højere sygefravær udgjorde et retvisende billede af sygefraværet. Derfor blev det besluttet – efter ønske fra sektoren – at gennemføre en opfølgende undersøgelse af sygefraværet som kunne have fokus på medlemmer i Køkken- og rengøringssektoren

Denne rapport søger at analysere omfanget og årsagerne til sygefraværet blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere i Køkken og rengøringssektoren. Det er i denne rapport gjort ved, at spørge til sygefravær og udvalgte forhold vedrørende arbejdsmiljø. Samme spørgsmål blev stillet i den oprindelige undersøgelse, således at de to undersøgelser kan sammenlignes. Til forskel fra den oprindelige undersøgelse, er besvarelserne i denne undersøgelse indhentet telefonisk.

I denne rapport vil der blive draget paralleller til undersøgelsen "Sygefravær blandt FOA's medlemmer" (2004). Hver gang vi henviser til tal for hele FOA, er det den oprindelige undersøgelse fra maj 2004, vi henviser til.

I alt 449 medlemmer fra Køkken- rengøringssektoren har svaret. De medlemmer som indgår i denne undersøgelse er organiseret under forskellige overenskomster:

- Husassistenter m. fl. (ARF og FOA)
- Husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje og rekreationshjem (KL og FOA)
- Ikke-faglærte lønarbejdere der er beskæftiget ved rengørings-, køkkenarbejde eller lignende (KL, KAD og FOA)
- Ikke-faglærte lønarbejdere der er beskæftiget ved rengørings-, køkkenarbejde eller lignende i Frederiksberg og Københavns kommune (KAD og FOA)

### **2.1 Metode**

De medlemmer der er blevet ringet op, har generelt været meget positivt indstillede i forhold til at deltage i undersøgelsen. Dette kommer til udtryk ved en svarprocent på 72 %.

Denne undersøgelse er baseret på telefoniske interviews. De enkelte spørgsmål er udvalgt blandt spørgsmålene i den samlede FOA undersøgelse. Alle tal i diagrammerne er angivet i procenter.

For yderligere oplysninger om metodiske overvejelser og begrænsninger henvises til bilag 2.

## 2. Resumé

- Det gennemsnitlige antal sygedage for respondenterne er 17 dage for det seneste år, hvilket er 2 dage mere end det samlede gennemsnit for alle medlemmer af FOA. Andelen som har haft mindst 21 sygedage er på 18 % – mod 15 % for hele FOA.
- Der er stor spredning i sygefraværet. De 18 % der har et sygefravær på 21 dage eller mere vægter tungt i det samlede sygefravær. Deres andel af sygefraværet udgør 79 % af det samlede sygefravær.
- Der kan ikke i denne undersøgelse påvises sammenhæng mellem køn og sygefravær. Det skyldes at der var for få mandlige deltagere i undersøgelsen til, at køn reelt kunne indgå i undersøgelsen.
- Alder har betydning for holdningen til arbejdsmiljøet. Her viste det sig, at deltagere på under 40 år var de mindst tilfredse med arbejdsmiljøet. De 45-49 årige samt dem på mindst 60 år er de, der er mest tilfredse med arbejdsmiljøet. Disse tal skal dog tages med et vist forbehold pga. de adspurgtes høje gennemsnitsalder.
- Generelt set er de adspurgte tilfredse med deres arbejde, og størstedelen har både et godt forhold til kolleger og ledere. FOA-undersøgelsen viser det samme
- Derimod mener 19 %, at de ikke har et godt arbejdsmiljø, og 25 % mener at de ikke gode har muligheder for personlig udvikling. I FOA-undersøgelsen sagde 31 % at arbejdsmiljøet ikke er særligt godt, og 25 % at de ikke har gode muligheder for personlig udvikling.
- Medlemmer med mange sygedage er i mindre omfang tilfredse med deres arbejde og arbejdsmiljø. Mens 89 % af de medlemmer som har haft 1-2 sygedage det seneste år gav udtryk for, at de synes arbejdsmiljøet er godt, synes kun 72 % i den gruppe som har haft over 20 sygedage, at arbejdsmiljøet er godt.
- Samme tendens kan ses i forhold til, om medlemmerne har et godt forhold til deres leder. Her svarede omkring 90 % af de medlemmer, der har under 14 sygedage at de har et godt forhold til lederen, mod omtrent 80 % af dem, som har haft mindst 14 sygedage.
- En stor del af de adspurgte synes, at deres arbejde er fysisk hårdt. Hele 63 % svarede, at arbejdet er fysisk hårdt. For hele FOA er andelen, der synes, at arbejdet er fysisk hårdt "blot" 55 %.
- Der kan ikke påvises sammenhæng mellem sygefravær og fysisk hårdt arbejde. Dette kan muligvis skyldes, at mange af de adspurgte ser køkken og rengøringsarbejde som fysisk hårdt "i sig selv". Det betyder, at de tager for givet at deres arbejde er fysisk hårdt. Derfor viser undersøgelsen ingen sammenhæng mellem sygefravær og holdningen til om arbejdet er fysisk hårdt.
- Der er sammenhæng mellem sygefraværet, og holdningen til om arbejdet er psykisk hårdt. I alt svarede 35 % ja til, at arbejdet er psykisk hårdt. For dem med mindst 21 sygedage gav hele 48 % udtryk for at arbejdet er psykisk hårdt.
- Knap halvdelen betegner deres arbejdsopgaver som ensformige, og ligeledes svarede knapt halvdelen at de arbejder meget alene. I begge disse spørgsmål var det især medlemmer med mindst 14 sygedage, som svarede henholdsvis at deres arbejdsopgaver er ensformige samt at de arbejder meget alene.
- Over halvdelen af de adspurgte er det seneste år gået på arbejde, selvom de har følt sig syge. Samlet for FOA er dette tal 73 %. Blandt de medlemmer som har haft mindst 14 sygedage, har 64 % gået på arbejde trods sygdom.

## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

- For 62 % er det hensynet til kollegerne, der gør at de går på arbejde trods sygdom. For hele FOA er dette tal 43 %. Det kan skyldes at andre FOA grupper har tæt klientkontakt og derfor vejer hensynet til klienterne også med, når de trods sygdom går på arbejde.
- Gruppen svarede mere positivt, end FOA-grupperne generelt, på spørgsmålet om udviklingsmuligheder, forholdet til kollegerne, generel tilfredshed og forholdet til lederen.
- Flere i denne gruppe end for FOA medlemmerne samlet set mener, at deres arbejde er ensformigt. I forhold til om arbejdsopgaverne er ensformige, svarede 47 % i denne undersøgelse bekræftende på dette, mod 19 % for hele FOA.
- Den gruppe som mente at deres arbejde er fysisk eller psykisk hårdt, gav i større omfang udtryk for, at de seneste år var gået på arbejde til trods for sygdom, sammenlignet med dem som ikke gav udtryk for at deres arbejde er fysisk eller psykisk hårdt.

### **Perspektiver**

I kraft af, at 18 % af de adspurgte står for 79 % af det samlede fravær, kan der med fordel fokuseres på de langtidssyges tilkendegivelser omkring årsager og sammenhænge. Dels fordi man muligvis herved kan reducere de langtidssyges fravær og dels fordi det giver indblik i hvilke forhold/områder, der skal være opmærksomhed rettet mod for at forebygge, at de øvrige grupper også ender i gruppen med højt sygefravær.

Medlemmer med højt sygefravær kan karakteriseres ved at de:

- Oplever et dårligere forhold til deres leder.
- Oplever et dårligere arbejdsmiljø.
- I højere grad finder arbejdet psykisk hårdt.
- I højere grad har ensformigt arbejde og arbejder mere alene
- I højere grad går på arbejde trods sygdom.

Ud over at disse forhold i sig selv er væsentlige, kan der udledes nogle interessante perspektiver, når de sammenholdes og suppleres med nogle indtryk fra interview-fasen:

- Eksempelvis er de deltagere, der har flexjob mere tilbøjelige til at gå på arbejde trods sygdom. Begrundelserne herfor kommer til udtryk ved følgende citater: "*Der bliver taget nok hensyn til mig i forvejen*" og "*Når man er i flexjob, er de andre kolleger misundelige på en, og man kan derfor ikke tillade sig at melde sig syg*". Det kan altså tænkes at selve det, at være i flexjob medfører, at man i højere grad går på arbejde trods sygdom.
- Ovenstående tendens kom også ind i billedet i forbindelse med det tankevækkende resultat, at dem, der svarede, at deres arbejde er henholdsvis fysisk og psykisk hårdt, er mere tilbøjelige til at gå på arbejde trods sygdom. Dette kan til en vis grad tolkes som, at jo hårdere arbejdet er, desto mere fylder den kollegiale forpligtelse i forhold til at møde op, selv om man er syg.
- At gå på arbejde på trods af sygdom "bider sig selv i halen". Det fører til øget risiko for udbrændthed og nedslidthed. Det betyder f.eks. at konsekvenserne af en øget arbejdsbyrde - eksempelvis i kraft af nedskæringer - ikke er umiddelbart synlige, men muligvis optræder over tid.

### **3. Resultater**

I det følgende gennemgås samtlige resultater. Først gennemgås omfanget af sygefravær. Dernæst holdninger til henholdsvis arbejdsmiljøet og arbejdsopgaverne. Dernæst ser vi på i hvilket omfang de interviewede går på arbejde trods sygdom og de væsentligste årsager dertil. I hvert kapitel gives et resumé af de væsentligste resultater, hvor følgende skal fremhæves:

- Langt de fleste er tilfredse med de forhold vedrørende arbejdsmiljøet, som der er blevet spurgt til. Eksempelvis svarede 96 %, at de har et godt forhold til deres kolleger.
- Knap 2/3-dele svarede, at arbejdet er fysisk hårdt. I den samlede FOA undersøgelse var det lidt over halvdelen.
- Knap halvdelen svarede at arbejdsopgaverne er ensformige, mod kun 1/5-del i den samlede undersøgelse.
- 1/3-del mener, at deres arbejde er psykisk hårdt, hvilket er mindre end i den samlede FOA undersøgelse, hvor lidt over halvdelen svarede bekræftende på dette.
- 57 % er indenfor det seneste år gået på arbejde selvom de følte sig syge, hvilket er mindre end i den samlede undersøgelse, hvor 73 % af de interviewede svarede ja til dette.
- Størstedelen angav hensynet til kollegerne, som den væsentligste årsag til, at de gik på arbejde trods sygdom. Samme årsag blev angivet som den primære i den samlede undersøgelse.
- Den andel som har meget sygefravær (Mindst 14 dage) er generelt mindre tilfredse med arbejdet og vurderer deres arbejdsforhold som mindre positivt på alle de områder der bliver spurgt til.
- Dem der karakteriserer deres arbejde som fysisk eller psykisk hårdt, er mest tilbøjelige til at gå på arbejde på trods af sygdom.

#### **3.1 Omfanget af sygedage**

De interviewede blev spurgt om, hvor mange dage de har været sygemeldt det seneste år, eksklusiv orlov og børns sygedage. De adspurgte har i gennemsnit haft ca. 17 sygedage pr. år.

Der er stor variation i antallet af sygedage. 2/3-dele har således haft under syv sygedage. Filtreres dem fra som har været syge hele året (6 personer) falder sygefraværet fra ca. 17 til ca. 14 dage i gennemsnit. 18 % af de adspurgte har 21 eller flere sygedage på et år.

- Det gennemsnitlige antal sygedage er 17 dage
- 24 % svarede at slet ikke haft nogen sygedage det seneste år.

## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

- 36 % har haft 1-5 sygedage og 62 % har haft højst 6 sygedage.
- 27 % har haft mindst 14 sygedage, og 18 % har haft mindst 21
- De 18 % med mindst 21 dages sygefravær tegner sig for 79 % af det samlede sygefravær
- 4 % havde over 100 sygedage

I den samlede FOA-undersøgelse ser disse tal således ud:

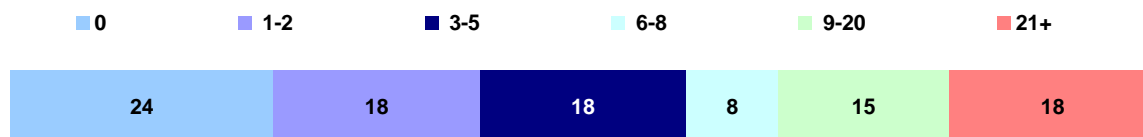
- Det gennemsnitlige antal sygedage var 15 dage.
- 23 % havde ingen sygedage.
- 34 % havde 1-5 sygedage.
- 24 % af mændene og 19 % af kvinderne havde mindst 14 sygedage.
- Også her tegner en lille gruppe sig for hovedparten af sygefraværet, idet 15 % står for 72 % af sygedagene.
- 6 % havde mere end 100 sygedage

Sammenlignet med den samlede undersøgelse for FOA, har de interviewede i denne undersøgelse 2 dages ekstra sygefravær. Men ser man på mønstret i sygefraværet, er der ikke nogen væsentlig forskel samlet set, idet der i begge undersøgelser er en lille gruppe der tegner sig for langt størstedelen af sygefraværet.

For at kunne bruge antallet af sygedage i analysen bedst muligt, har vi inddelt antallet af sygedage på 2 forskellige måder i henholdsvis 6 og 3 intervaller. Opdelt i 6 intervaller (figur 1), ses hvorledes sygedagene spreder sig i små intervaller, men af statistiske årsager er analysen primært opbygget ud fra en grovere inddeling i 3 intervaller som det ses i figur 2.

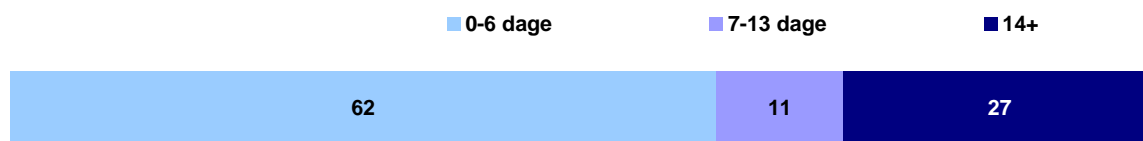
Fordelingen af sygefraværet i denne undersøgelse i pct.

**Figur 1. Antal sygedage indenfor det seneste år (6 intervaller)**





Figur 2. Antal sygedage indenfor det seneste år (3 intervaller)



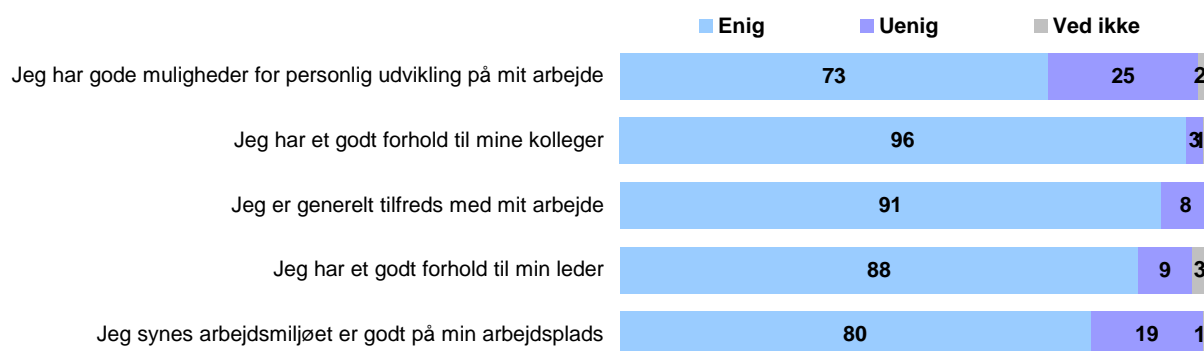
### 3.2 Holdninger til arbejdspladsen

Interviewpersonerne blev præsenteret for 5 udsagn, og spurgt om, hvor vidt de var enige eller uenige i disse. De 5 udsagn var som følgende:

- A. Jeg har gode muligheder for personlig udvikling på mit arbejde
- B. Jeg har et godt forhold til mine kolleger
- C. Jeg er generelt tilfreds med mit arbejde
- D. Jeg har et godt forhold til min leder
- E. Jeg synes arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads

Overordnet set fordeler svarene sig som det ses herunder.

Figur 3. Oversigt over holdninger til arbejdsmiljøet



Ovenstående diagram viser, at medarbejderne i Køkken- rengøringssektoren samlet set erklærer sig tilfredse med både deres arbejde, kolleger, leder og tillige mener, at de har

## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

gode muligheder for personlig udvikling og at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er ganske godt – men der er dog nuancer.

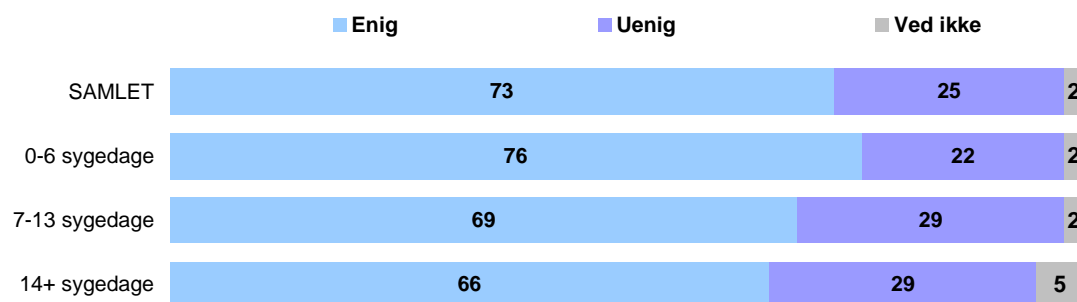
Mest enige er medlemmerne, når der spørges til kolleger, og mindst når der spørges til mulighederne for personlig udvikling og til arbejdsmiljøet. Bemærk at næsten alle har et godt forhold til kolleger, og er tilfredse med arbejdet. Derimod mener hver femte ikke, at arbejdsmiljøet er godt, og en fjerdedel mener, at de ikke har gode muligheder for personlig udvikling.

Det kan betyde, at medlemmerne i deres dagligdag er ganske godt tilfredse, men i mindre grad er enige i at arbejdsmiljøet fungerer optimalt og at de kan drage personligt udbytte af arbejdet.

I den samlede FOA-undersøgelse var mere end 80 % tilfredse med arbejdet, og – i lighed med denne undersøgelse – havde næsten alle et godt forhold til deres kolleger. Omkring en tredjedel mener, at arbejdsmiljøet ikke er særligt godt, og 25 % at de ikke har gode muligheder for personlig udvikling. Køkken- og rengøringssektoren ligner i holdninger til arbejdspladsen "gennemsnittet" fra den samlede FOA-undersøgelse.

Sammenholdes holdninger til arbejdspladsen med sygefravær tegner der sig et mere nuanceret billede, idet andelen af positive vurderinger ved øget sygefravær falder i alle fem spørgsmål.

**Figur 4. Jeg har gode muligheder for personlig udvikling på mit arbejde**



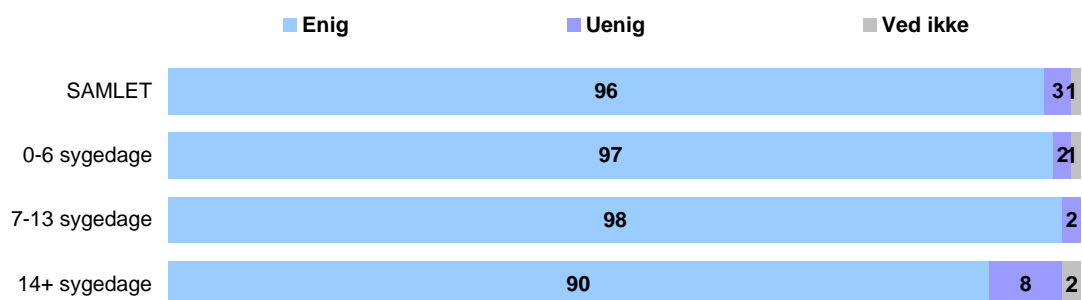
73 % af de interviewede gav udtryk for, at de har gode muligheder for personlig udvikling på deres arbejde.

Blandt dem som har mange sygedage er der mindre tilbøjelighed til at synes, at der er gode muligheder for personlig udvikling.

I den samlede undersøgelse svarede 71 %, at de har gode muligheder for personlig udvikling. Blandt dem, som havde mindst 14 sygedage, mente kun 60 %, at de har gode muligheder for personlig udvikling.

## Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere

Figur 5. Jeg har et godt forhold til mine kolleger

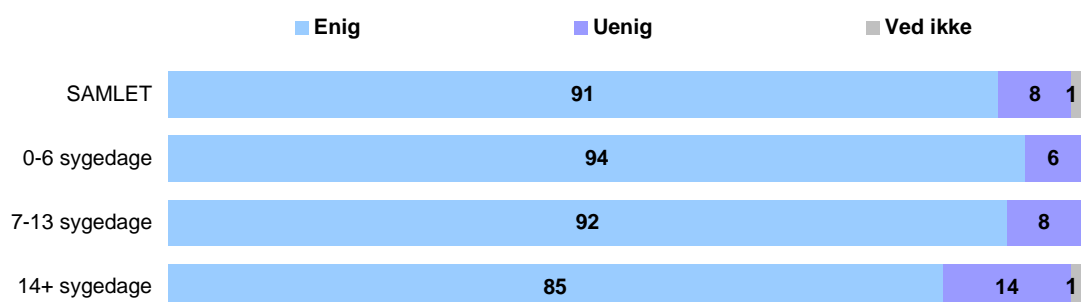


Næsten alle de adspurgte mener, at de har et godt forhold til deres kolleger.

Der er dog en tilbøjelighed til, at dem med mere sygefravær i mindre grad mener, at de har et godt forhold til deres kolleger. Ovenfor ses det, hvorledes et øget sygefravær giver sig udslag en faldende enighed i udsagnet vedr. forholdet til kollegerne.

FOA-undersøgelsen forholder sig ikke til sammenhængen mellem sygefravær og forhold til kolleger.

Figur 6. Jeg er generelt tilfreds med mit arbejde



I dette diagram ses det, at 9 ud af 10 af de interviewede generelt er tilfredse med deres arbejde.

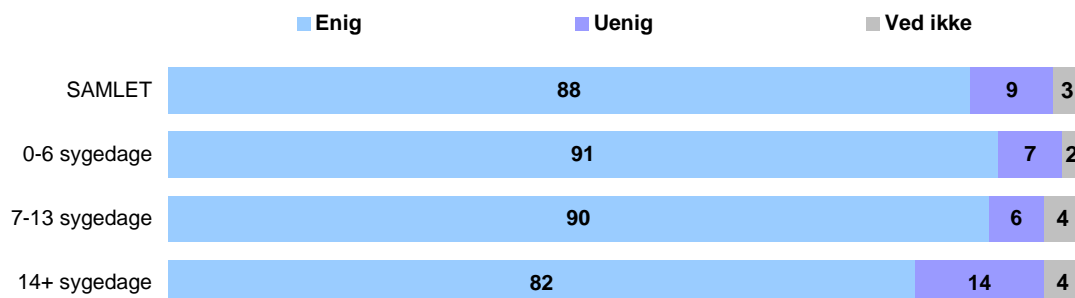
Hos dem med lavest sygefravær (0-6 dage) er hele 94 % generelt tilfredse med deres arbejde. Det ses at andelen af tilfredse falder jo flere sygedage, der blev opgivet.

I FOA-undersøgelsen svarede 83 %, at de er tilfredse med arbejdet. Hos dem med lavest sygefravær var 84 % tilfredse med arbejdet. Hos dem med mindst 14 sygedage var "kun" 77 % tilfredse med arbejdet dvs. tilfredsheden med arbejdet falder, jo flere sygedage der er

## Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere

i FOAs samlede undersøgelse af sygefravær. Taler vi husassistenter m.fl. viser ovenstående tal således, at de generelt er mere tilfredse med arbejdet end FOA-grupperne generelt.

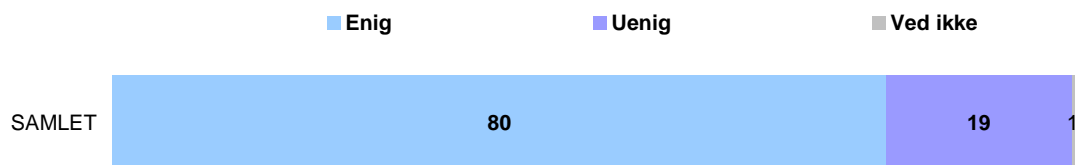
Figur 7. Jeg har et godt forhold til min leder



Langt de fleste mener, at de har et godt forhold til deres leder (88 pct.). Igen ses det, at der er sammenhæng mellem antallet af sygedage og forholdet til lederen.

I FOA-undersøgelsen svarede 81 %, at de har et godt forhold til deres leder. Også i FOA-undersøgelsen er der sammenhæng mellem antallet af sygedage og forholdet til lederen.

Figur 8. Jeg synes arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads



Af besvarelsene fremgår det, at 19 % af de interviewede husassistenter ikke mener, at arbejdsmiljøet er godt på deres arbejdsplads.

I FOA-undersøgelsen svarede 31 % at arbejdsmiljøet ikke er godt på deres arbejdsplads. Husassistenterne m.fl. er således generelt mere tilfredse med deres arbejdsmiljø.

### 3.3 Holdninger til arbejdet

De interviewede blev præsenteret for 6 udsagn omhandlende deres arbejde og arbejdsopgaver. De 6 udsagn var som følger:

- Arbejdet er fysisk hårdt, fx i form af mange eller tunge løft...
- Arbejdsopgaverne er monotone...
- Arbejdet er psykisk eller følelsesmæssigt belastende...
- Jeg arbejder meget alene...

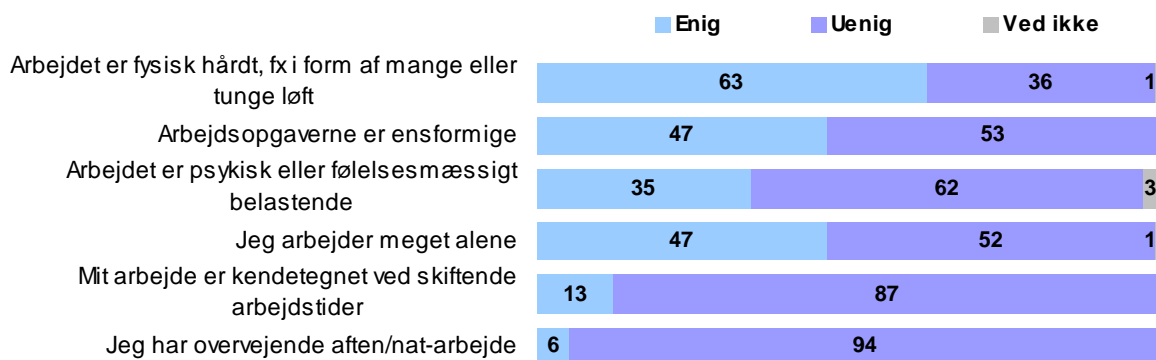
## Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere

E. Mit arbejde er kendetegnet ved skiftende arbejdstider...

F. Jeg har overvejende aften/nat-arbejde

Svarene fordeler sig som det ses herunder:

Figur 9. Oversigt over holdninger til arbejdet.



I forhold til holdningen til arbejdet er meningene mere delte, end de er omkring holdningen til arbejdspladsen.

Den gruppe af de interviewede, som enten har skiftende arbejdstider eller overvejende aften-/natarbejde er for små til at eventuelle forskelle i forhold til sygefraværet kan påvises.

Der kan ikke påvises sammenhænge mellem sygefravær og holdningen til om arbejdet er fysisk hårdt, hvilket kan virke overraskende. Dette kan skyldes at interviewpersonerne når de svarede på spørgsmålet om hvorvidt arbejdet er "fysisk hårdt" reelt svarer på om arbejdet er "for fysisk hårdt". Flere af de adspurgte sagde direkte "*jamen, rengøring er jo hårdt!*", hvorved de mente, at sådan er betingelserne indenfor dette hverv.

Denne iagttagelse underbygges af, at sygefravær ikke synes at påvirke vurderingen af "fysisk hårdt". Andelen der ser arbejdsopgaverne som ensformige og psykisk belastende stiger mærkbart, når man ser på den gruppe, hvor sygefraværet er højst. På samme måde angiver en større andel af dem med højst sygefravær, at de arbejder alene.

I FOA-undersøgelsen svarede 55 %, at arbejdet er fysisk hårdt. 53 % svarede, at arbejdet er psykisk belastende. 52 % at de arbejder meget alene. 28 % at de har skiftende arbejdstider, og 23 % at de overvejende har aften/nat-arbejde. Husassistenterne m.fl. oplever altså i højere grad end for FOA samlet, at deres arbejde er fysisk hårdt, og i mindre grad at deres arbejde er psykisk hårdt. Det kan meget vel skyldes, at de i mindre grad end eksempelvis sundhedspersonale har klientkontakt og derfor ikke psykisk påvirkes af disse personers situation.

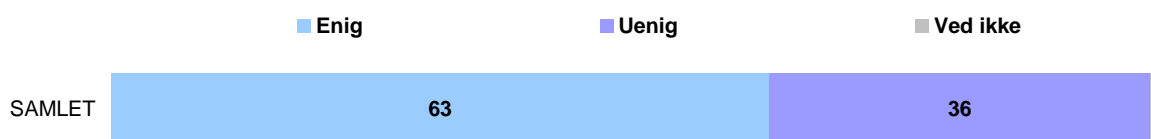
FOA-undersøgelsen kobler ikke forholdet mellem sygefravær og holdninger til arbejdet sammen. Undtagen i spørgsmålet om ensformigt arbejde (FOA-undersøgelsen bruger ordet

## Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere

monotont). Når de andre spørgsmål ikke forholdes til sygefravær, skyldes det, at der ikke har kunnet påvises sammenhæng i FOA-undersøgelsen.

I det følgende gennemgås de enkelte spørgsmål vedr. arbejdet i forhold til sygefravær.

Figur 10. Arbejdet er fysisk hårdt, fx i form af mange eller tunge løft

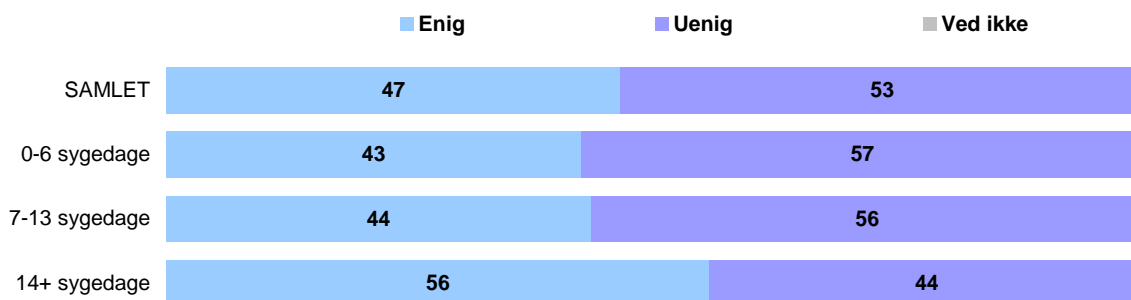


Knap 2/3-dele gav udtryk for, at deres arbejde er fysisk hårdt.

Mod forventning er der ikke statistisk belæg for at sige, at der er sammenhæng mellem fysisk hårdt arbejde og antallet af sygedage.

Vores fornemmelse er, at det skyldes, at en stor andel – uanset sygefravær – mener arbejdet er fysisk hårdt.

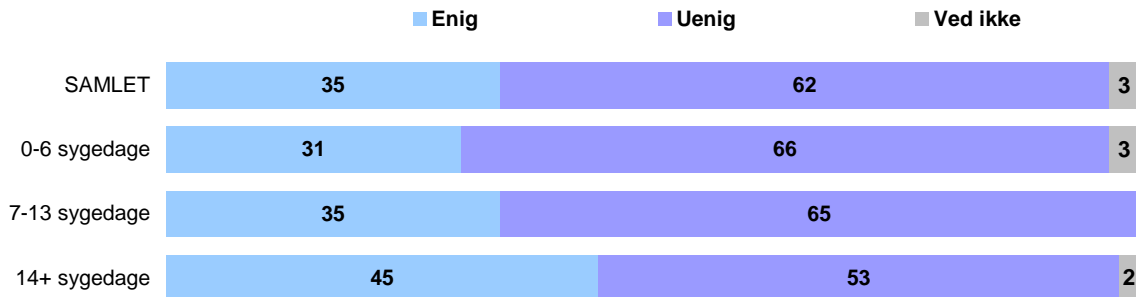
Figur 11. Arbejdsopgaverne er ensformige



Lidt under halvdelen af de adspurgte gav udtryk for at have ensformige arbejdsopgaver. For de interviewede der har haft mindst 14 sygedage, mener over halvdelen (56 %) at deres arbejdsopgaver er ensformige, mens tallet for den gruppe, der har haft 0-6 sygedage er på 43 %.

I FOA-undersøgelsen svarer 19 %, at arbejdet er ensformigt (monotont). For den andel, der har mindst 14 dages sygefravær, svarer 25 %, at arbejdet er ensformigt (monotont).

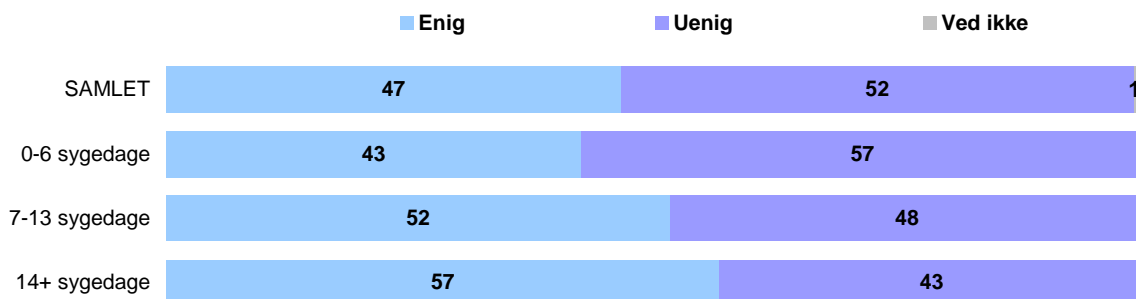
Figur 12. Arbejdet er psykisk eller følelsesmæssigt belastende



Hver tredje gav udtryk for, at deres arbejde kan være psykisk eller følelsesmæssigt belastende.

For de personers vedkommende, som har haft mindst 14 sygedage ses det, at knap halvdelen giver udtryk for, at deres arbejde er psykisk eller følelsesmæssigt belastende.

Figur 13. Jeg arbejder meget alene

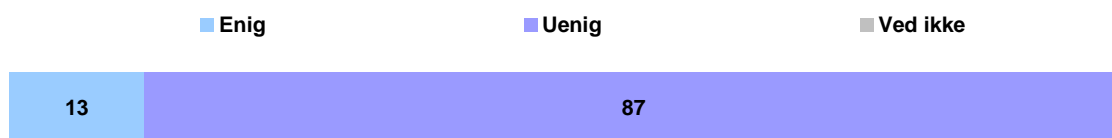


Her er de interviewede stort set delt op i to lige store grupper i forhold til, om de arbejder meget alene.

Der er stor forskel på, hvor mange sygedage de adspurgte har haft set i lyset af om de arbejder meget alene. I gruppen med 0-6 sygedage arbejder 43 % meget alene, mod 57 % af den gruppe med mindst 14 sygedage. Altså en forskel på 14 procentpoints.

Det skal her bemærkes, at mange udfører deres arbejdsopgaver alene, men arbejder sammen med andre faggrupper, og dermed opfatter de ikke deres arbejde som "alene-arbejde". Derfor skal svarene tages med et vist forbehold.

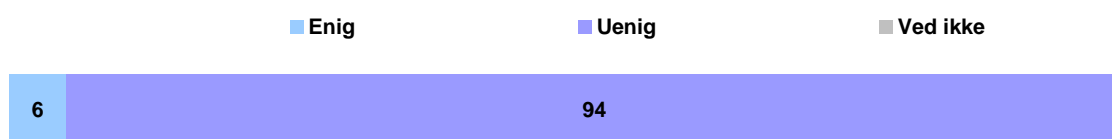
Figur 14. Mit arbejde er kendetegnet ved skiftende arbejdstider



Omtrent hver 10. af de interviewede har skiftende arbejdstider.

Der er for få personer med skiftende arbejdstider, til at der kan udledes en sammenhæng mellem skiftende arbejdstider og sygefravær.

Figur 15. Jeg har overvejende aften/nat-arbejde

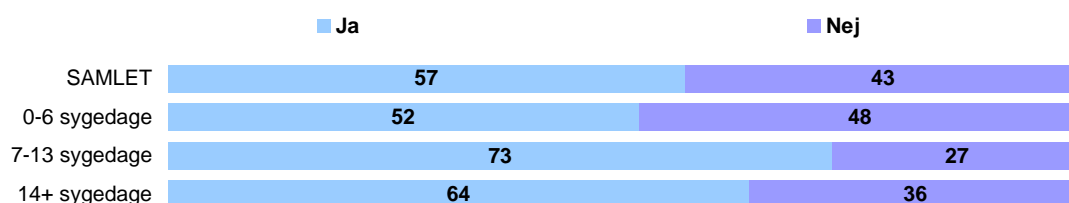


Meget få af de adspurgte har overvejende aften-/natarbejde. Derfor kan der ikke påvises statistisk sammenhæng med antallet af sygedage.

### 3.4 Arbejde på trods af sygdom?

De interviewede blev spurgt om, hvorvidt de det seneste år var gået på arbejde til trods for, at de følte sig syge. Dem som svarede ja til dette, blev efterfølgende spurgt om årsagen.

Figur 16. Gået på arbejde på trods af sygdom?





Lidt over halvdelen svarede ja til at de er gået på arbejde trods sygdom.

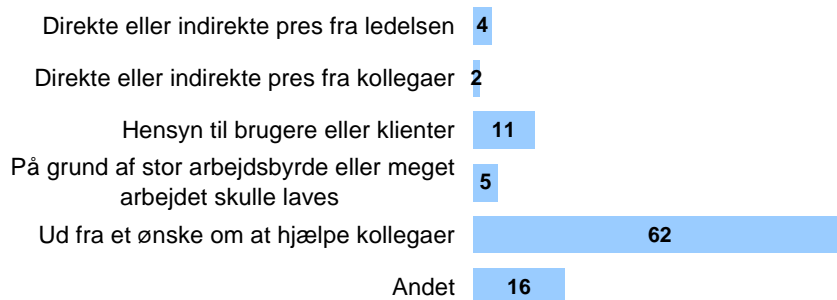
Man kan bemærke den store forskel i tilbøjelighed til at gå på arbejde trods sygdom mellem dem som har 0-6 sygedage og dem som har 14+ sygedage. Den midterste gruppe afviger en smule. Det kan dog skyldes, at der kun er 48 personer i denne gruppe.

I FOA-undersøgelsen svarede 73 %, at de inden for det sidste år var gået på arbejde trods sygdom.

### 3.5 Hvorfor på gå arbejde trods sygdom?

Hvad er årsagen til at gå på arbejde trods sygdom? Det ser vi på i det følgende.

**Figur 17. Hvis du skulle pege på den vigtigste grund til, at du har valgt at gå på arbejde, selvom du følte dig syg, hvad er det så? (Kun et svar)**



Som det ses, er ønsket om at hjælpe kolleger den væsentligste årsag til at gå på arbejde på trods af sygdom.

Det skal bemærkes, at mange havde svært ved at udvælge en svarmulighed som den vigtigste årsag. Mange pegede både på hensynet til brugere og klienter og hensynet til kolleger, men valgte hensynet til kollegerne højest, da de kun kunne vælge en af svarmulighederne. Man kan derfor sige, at hensynet til brugere og klienter trods alt vejer tungere i de adspurgtes bevidsthed, end det umiddelbart fremgår i dette diagram.

Desuden er det værd at bemærke at 16 % procent angav svarkategorien "andet", som grund til at gå på arbejde trods sygdom – dermed er denne svarmulighed den anden mest benyttede. I interviewsituationen blev "opdragelse" og "pligt" hyppigt nævnt som grund til at gå på arbejde trods sygdom.

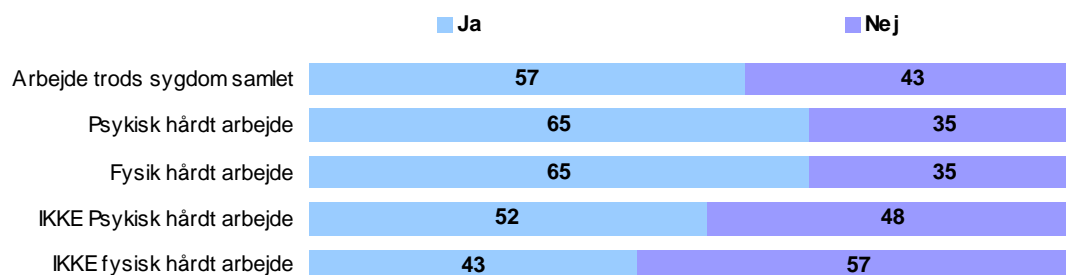
I FOA undersøgelsen viste det sig også, at ønsket om at hjælpe kolleger er den vigtigste årsag til at gå på arbejde trods sygdom – 43 % svarede, at hensynet til kolleger var den vigtigste grund til at gå på arbejde trods sygdom.

### 3.6 Sammenhæng mellem hårdt arbejde og arbejde trods sygdom

Analysen viste, at det at gå på arbejde trods sygdom ikke nødvendigvis indikerer, at arbejdet ikke er hårdt, og at det dermed skulle være overkommeligt at gå på arbejde trods sygdom – **snarere tværtimod**.

Nedenfor ser vi på sammenhængen mellem at gå på arbejde trods sygdom i sammenhæng med om de interviewede svarede, at arbejdet er fysisk og psykisk hårdt.

Figur 18. Gået på arbejde på trods af sygdom overfor holdning til arbejdet som fysisk eller psykisk hårdt?



Det viser sig, at dem af de adspurgte som har henholdsvis fysisk eller psykisk hårdt arbejde i større omfang går på arbejde trods sygdom.

Det er her nærliggende at sammenholde denne iagttagelse med, at 2/3-dele af dem som har svaret, at de går på arbejde trods sygdom, gør dette primært ud fra et ønske om at hjælpe kolleger.

En umiddelbar tolkning kan være at hvis arbejdet er hårdt, skal der mere til før den enkelte melder sig syg, netop fordi det hårde arbejde bliver endnu hårdere for kollegerne, hvis en kollega er sygemeldt.

I FOA-undersøgelsen er denne sammenhæng ikke undersøgt.

## Bilag 1. Spørgeguide

### Spørgeguide

*Intro:*

Jeg hedder XXX og ringer fra din fagforening – Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA).

Vi er ved at lave en undersøgelse om sygefravær indenfor din faggruppe og derfor vil vi høre om vi må få lov til at stille dig et par spørgsmål om sygefravær og arbejdsmiljø. Det tager kun fem minutter.

Inden vi går i gang skal jeg understrege, at undersøgelsen er helt anonym. Der er altså ingen, der nogensinde får at vide, hvad du har svaret.

*Hvis de spørger mere ind til, hvad undersøgelsen går ud på...*

Vi kan se, at mange af medlemmer har en del sygedage. Nu vil vi gerne se nærmere på personer ansat indenfor køkken- og rengøringssektoren for at finde ud af, hvor meget sygefravær denne faggruppe rent faktisk har og hvad grunden er, således at der nemmere kan gøres noget ved den del, der eventuelt skyldes arbejdsmiljø, arbejdstider, dårlig ledelse o.s.v.

Skal vi gå i gang?

---

**1. Hvor mange dage har du været sygemeldt fra arbejdet inden for det sidste år. Dvs. fra juli 2003 til og med juli 2004. Du skal ikke tælle fravær på grund af eventuelle børns sygdom med (Heller ikke barsel).**

Arbejdsdage: \_\_\_\_\_

**2. Nu kommer der fem udsagn om din arbejdsplads. Vi vil bede dig bedømme i hvor høj grad udsagnene beskriver din arbejdsplads. Du kan svare, at du er "helt enig", "enig", "uenig" eller "helt uenig". Det først udsagn er...**

- A. Jeg har gode muligheder for personlig udvikling på mit arbejde
- B. Jeg har et godt forhold til mine kolleger
- C. Jeg er generelt tilfreds med mit arbejde
- D. Jeg har et godt forhold til min ledere
- E. Jeg synes arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads

**3. De næste udsagn handler om dit arbejde. Igen kan du besvare med helt enig, enig, uenig, helt uenig... Det først udsagn er....**

- A. Arbejdet er fysisk hårdt, fx i form af mange eller tunge løft...

## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

- B. Arbejdsopgaverne er ensformige...
- C. Arbejdet er psykisk eller følelsesmæssigt belastende...
- D. Jeg arbejder meget alene...
- E. Mit arbejde er kendetegnet ved skiftende arbejdstider...
- F. Jeg har overvejende aften/nat-arbejde...

**4. Så vil vi her til sidst høre, om du inden for det seneste års tid er gået på arbejde på trods af, at du følte dig syg?**

- Ja
- Nej

*Hvis ja i Q5:*

**6. Hvis du skulle pege på den vigtigste grund til, at du har valgt at gå på arbejde, selvom du følte dig syg, hvad er det så? (Kun ét svar)**

**Gik du på arbejde på grund af...**

- A. Direkte eller indirekte pres fra ledelsen
- B. Direkte eller indirekte pres fra kolleger
- C. Hensyn til brugere eller klienter
- D. På grund af stor arbejdsbyrde eller meget arbejdet skulle laves
- E. Ud fra et ønske om at hjælpe kolleger
- F. Andet

7. Til sidst vil jeg høre, om du har nogle bemærkninger? (Notér): \_\_\_\_\_

Så har vi ikke flere spørgsmål og vil gerne sige tak for din medvirken.

## Bilag 2. Metodiske bemærkninger og forbehold

Fremgangsmåden i denne undersøgelse, begrænsninger ved undersøgelsen og specielle forhold i forbindelse med udformningen og gennemførelsen af undersøgelsen gennemgås nedenfor.

- Rundringningen er baseret på FOA's medlemsregister og er 100 % tilfældig.
- De svarmuligheder de adspurgte blev bedt om at forholde sig til i forbindelse med interviewets spørgsmål og udsagn, er ikke egnede til telefonen. Meget enig, enig, uenig eller meget uenig er måske nemt at forholde sig til, når man ser det på skrift. I telefonen dvs. mundtligt er de dog upraktiske – her ville ja/nej spørgsmål gøre sig bedre. Man kan derfor antage, at mange adspurgte reelt har svaret på spørgsmålene som ja/nej spørgsmål, og på den baggrund ikke forholdt sig til gradforskellen i svarkategorierne.
- De spørgsmål og udsagn de adspurgte blev præsenteret for, er taget fra FOA's oprindelige undersøgelse af sygefravær. Spørgsmålene blev genbrugt således, at svarerne kunne sammenlignes med svarene fra denne undersøgelse. Dog er der ændret på enkelte svarmuligheder, således at vi har undgået negation. Vi har f.eks. ændret udsagnet "Jeg er generelt ikke særlig tilfreds med mit arbejde" til "Jeg er generelt tilfreds med mit arbejde". Desuden har vi ændrede lidt på ordlyden af enkelte ord eksempelvis er ordet monotomt til ensformigt.
- Svarprocenten som ses i tabellen herunder, er udregnet på følgende måde: De personer som er talt som *uansvendelige*, er dem der enten har været nødt til at afbryde interviewet undervejs, ikke kunne nås grundet forkert telefonnummer eller på grund af indtastningsfejl. De *ikke trufne* er dem som ikke er truffet trods flere (mindst 3) opkald. *Nægttere* er dem som blev truffet telefonisk, men som ikke ønskede at deltage. *Gennemførte interviews* er den samlede mængde gennemførte og anvendelige interviews som resultaterne er baseret på. Forsøgt kontaktet er summen af alle dem som er forsøgt kontaktet, uanset om de har vist sig anvendelige eller ej.

A. Uanvendelige	125
B. Ikke trufne	183
C. Nægttere	24
D. Gennemførte interviews	449
E. Forsøgt kontaktet	781
F. Uanvendelige af ikke trufne (A/E*B)	29
<b>Svarprocent=(D*100/E-(A+B))</b>	<b>72%</b>

- Sygefravær er et følsomt emne. Derfor er der risiko for at de adspurgte – afhængig af deres situation – enten underrapporterer eller overrapporterer (Kikkerteffekt) sygefraværet. Vi tror rapporteringen har været ganske fin. Ofte har de interviewede bladret deres kalender igennem hvilket indikerer, at de har godt tjek på deres sygefravær. Desuden må man forvente at hos dem der angiver et cirkatal, er der chance for både over- og underrapportering. De adspurgte har i øvrigt været særdeles imødekommende overfor at skulle bruge fem minutter af deres tid på at blive udspurgt.

## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

- Kun ca. 6 % af de adspurgte svarede, at de har aften/nat arbejde. Derfor kan sygefraværet hos dem med aften/nat arbejde ikke undersøges – de er simpelthen for få. Det kan formodes, at der reelt er flere end ca. 6 %, der har arbejde på skæve tider. Når de ikke er blevet interviewet, skyldes det at rundringningen er foregået i eftermiddagstimerne – hvor folk med aften/nat arbejde ikke er hjemme.
- En række forhold der kunne formodes at have indflydelse på interviewsvarerne og sygefraværet er ikke blevet undersøgt. Eksempelvis er det ikke undersøgt om varigheden af ansættelsesforholdet spiller nogen rolle. Regionale forskelle i sygefraværet er heller ikke analyseret. Vi ved derfor ikke om der er mere sygefravær blandt f.eks. københavnere.
- Når forhold som varighed af ansættelsesforholdet og regionale forskelle ikke er undersøgt, skyldes det, at sådanne oplysninger ikke er tilstrækkeligt opdaterede i medlemsregisteret, og at der ikke var mulighed for at spørge til disse forhold over telefonen. En gruppe jyske medlemmer er registreret under københavns overenskomst, og ud af 20 medlemmer som oplyste at de er i flexjob, var kun 9 af disse registreret som værende ansat i flexjob.
- Vi har ikke undersøgt kønsforskelle, idet mindre end 10 af svarpersonerne er mænd.
- Længden af sygefravær er udregnet i arbejdsdage. Der er dog en vis usikkerhed omkring, hvorvidt dem der har længere sygefravær har rapporteret sygefraværet i arbejdsdage eller ugedage.
- **Hvilke forhold påvirker hvad?** Har antallet af sygedage indflydelse på eksempelvis forholdet til lederen, eller har forholdet til lederen indflydelse på sygefraværet? I denne rapport er der ikke entydigt taget stilling til, hvilke forhold der har indflydelse på sygefraværet, og hvilken indflydelse sygefraværet har på andre forhold. Dette skal læseren være opmærksom på ved tolkningen af resultaterne. At der er sammenhæng mellem sygefraværet og forholdet til lederen, kan ikke entydigt tolkes som at påvirkningen går den ene eller den anden vej mellem disse to forhold. Det samme gør sig gældende i andre af undersøgelsens resultater, og tolkning af disse bør have dette for øje.
- **Om statistiske sammenhænge:** Vi har testet for signifikante sammenhænge dvs. for henholdsvis alder og sygefravær på den ene side og de forskellige spørgsmål og udsagn på den anden side. I denne rapport er dog kun medtaget de sammenhænge der kunne påvises statistisk. Krydstabeller testes for signifikans ved hjælp af den såkaldte Gammakoefficient og Chi-square (Chi2). Disse tests giver et mål for, sandsynligheden for sammenhæng mellem variable. Chi2 bruges som back-up til Gamma, da denne kan fange sammenhænge, som Gammakoefficienten ikke kan. Der testes med et konfidensinterval på 95 %, hvilket betyder at signifikanssandsynligheden skal være over 95 % for at der kan tales om signifikans. Disse sandsynlighedsmål præsenteres som decimaler, og da signifikanssandsynligheden måler sandsynligheden for, at der ikke er sammenhæng, er tallet 0,000 udtryk for højsignifikans, og tallet 0,05 udtryk for den fastsatte konfidensgrænse på 5%.

### **Bilag 3. Kvalitative bemærkninger**

Det afsluttende spørgsmål i telefoninterviewet gik på, om de adspurgte havde nogle bemærkninger – bemærkninger af hvilken som helst karakter. Det havde et mindretal af de interviewede. Bemærkningerne var af ganske forskellig art, og kan svært kategoriseres (se bilag 1 for en fuldstændig liste over det noteret i bemærkningsfeltet).

I denne del af undersøgelsen vil der blive gennemgået nogle udvalgte bemærkninger, som de blev nedskrevet af telefoninterviewerne: Bemærkningerne kan – sådan er håbet – stimulere forståelsen af de problemer og oplevelser de ansatte i Køkkenrengøringssektoren står overfor, og inspirerer i det videre arbejde med denne sektor.

De overskrifter der grupperer de forskellige bemærkninger, er ikke udtømmende. Grupperingen er blot tænkt som en måde at opdele de mange bemærkninger. Bemærkningerne er kvalitative. De kan ikke vægtes overfor hinanden. De har derimod hver og én sin egen værdi.

#### **Om faglig repræsentation og overenskomst:**

Undervejs i interviewene udtrykte de adspurgte sig både positivt og negativt om FOA og den faglige organisering. Både ris og ros er interessant, idet de udtrykker en stillingstagen til fagforeningen og fagligt arbejde.

- "Husassistenterne fik intet ud af overenskomsten i år. FOA sover i timen." "Jeg kan godt forstå at de unge ikke melder sig ind i Fagforeningen".
- "Fagrepræsentanter hører mig ikke".
- "Ensformigt, nedslidende, dårlige faglige forhold".
- "Jeg er i en god fagforening".
- "lokalløn skal afskaffes".

#### **Uddybning af forholdet til sygdom:**

Af bemærkningerne kan man se, at sygefravær er et centralt spørgsmål for de ansatte, og at sygefravær er sammenfilteret med andre faglige og arbejdsmæssige forhold. Man kan desuden bemærke, at i forhold til sygefravær giver de adspurgte udtryk for, at de arbejder under ganske forskellige forhold, og tillige har ganske forskellige holdninger til sygefravær.

- "Arbejde på trods af sygdom fordi hun kan lide arb."
- "Arbejds miljøet vil blive bedre hvis man ansatte en fast vikar som kunne dække længerevarende sygdom. Så undgår man at personalet går syge på arb."
- "Belønnes på lønnen, når man ikke er syg."

## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

- ”Det ville hjælpe på samvittigheden, når man var syg, hvis man blev erstattet på arbejdspladsen”.
- ”Hvis første sygedag var selvbetalt=mind. sygefravær” flexjob.
- ”Manglende forståelse fra ledelse ang. sygefravær”.
- ”Min chef sagde om min dårlige skulder: ”Det kan enhver komme og sige”.
- ”Netop gået på pension. Fyret efter for meget sygefravær”.
- ”Ny hoft. Gik på arbejde alligevel pga. selvværd”.

### **Arbejds miljø og arbejdsforhold:**

Når man taler om sygefravær, taler man også om arbejdsmiljø og arbejdsforhold. Nedenfor er en opsamling af bemærkninger herom.

- ”Ledelsen trækker mere og mere arbejde ned over hoved på os.
- ”Minus ergonomiske hensyn og tidspres negativt”.
- ”Arb. miljø sidst prioriterede på plejehjem”.
- ”Det ville være dejligt at dele ansvaret for arbejdet med andre!”.
- ”Fyret pga. sygefravær (50 sygedage)”.
- ”God indflydelse på arb.”
- ”Godt tilfreds, godt forhold på tværs af faggrupper”.
- ”Ingen pauser overhovedet”.
- ”Jeg har et godt arbejdsmiljø”.
- ”Kommer ikke i arbejde mere; blodprop, fyret, efterløn”.
- ”Lavest prioriterede faggruppe ift eksempelvis ferie”.
- ”Leder kan gøre mere ud af, at sende os på uddannelse. Økonoma har ikke kendskab nok til vores job; rengøring”.
- ”Lønnen kunne godt være bedre...Hovedrengøring uden tillæg”.
- ”Overvejer efterløn pga. hårdt arbejde”.
- ”Periodisk psykisk hårdt, dage ikke ens”.
- ”Psyk arb miljø: dårligere pga. besparelser=nedslidning. Men ok alligevel”.
- ”Stressende arbejde, ordentlig ledelse vigtig for motivering”.
- ”Utroligt hårdt arbejde pga. indskrænkninger i budget”.
- ”Vi er hængt op for tiden pga. sparekrav”.
- ”Ønsker flere penge til medarbejdere, så arbejdsbyrde minskes. Ligger vandret!”.

### **Tilfredshed med arbejdet:**

Som bemærket tidligere i denne undersøgelse er medarbejderne på trods arbejdsbetingelser der ofte er både barske og nedslidende overvejende positive overfor deres arbejde. Flere valgte da også at give udtryk for denne tilfredshed.

- ”Bestemmer selv dagligdag, meget varieret”.



## *Sygefravær blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere*

- ”Det er hårdt arbejde, men har det godt”.
- ”Glad for mit arbejde, har ønskejob”.
- ”Landets bedste arbejdsplads. plads til individet, rummelighed, alsidighed =ikke føle sig udenfor/all round/faggrænser rykket”.
- ”Vældig godt tilfreds med arbejdspladsen”.

### **I forhold til flexjob mm.:**

En del af de adspurgte er ansat i flexjob<sup>1</sup> eller under andre atypiske ansættelsesformer, og derfor faldt der også nogle bemærkninger herom under interviewene.

- ”Flexjob, og har en god arbejdsplads”.
- ”Flexjob. Bliver passet på”.
- ”Job med løntilskud. Bliver behandlet pænt”.
- ”Kommunerne er langsomme til at få folk i arbejdsprøvning”.
- ”Når man er i flexjob er de andre kolleger misundelige på en, og man kan derfor ikke tillade sig at melde sig syg”.

---

<sup>1</sup> Vi ved ikke præcist hvor mange af FOA medlemmer, der er i flexjob, eller hvor mange af de interviewede der er i flexjob. Vi registrerede ikke systematisk hvor mange af de interviewede, der er i eller på vej til flexjob. Løst anslået mener vi, at omkring **40 personer**, lidt under 10 % af de interviewede, er i flexjob. Vi registrerede 20 i vores datamateriale – men som sagt flere end disse oplyste at de er i flexjob. 9 af disse er ikke registrerede som værende i flexjob i FOA’s medlemsbase.

Beskæftigelsesministeriet har afsat penge til en indsats for at nedbringe sygefraværet på de danske arbejdspladser, og det ser ud til at der er brug for en målrettet indsats.

Denne rapport dokumenterer blandt andet at sygefraværet blandt husassistenter, rengøringsassistenter og hospitalsmedhjælpere er højere end for andre FOA-medlemmer.

Disse medlemmer er i gennemsnit syge 17 dage om året – eller to dage mere end i FOA generelt. Samtidig er andelen af medlemmer, som har over 20 sygedage om året på 18 % mod kun 15 % i FOA som helhed.

Det og meget mere dokumenterer denne undersøgelse fra Køkken- og rengøringssektoren, Forbundet af Offentligt Ansatte.



**Forbundet af  
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)