



## **ARBEJDSMILJØREGNSKAB 2019** **FORSVARSMINISTERIETS KONCERN**



## INDHOLD

1. INDLEDNING.....	3
2. STATUS FOR ARBEJDSMILJØVIRKSOMHEDEN 2019.....	4
2.1 Arbejdsmiljøvirksomheden på Forsvarsministeriets område .....	4
2.2 Status på arbejdsmiljøstrategiens koncernmålsætninger .....	4
2.3 Arbejdsmiljøet i 2020 .....	6
3. ARBEJDSULYKKER .....	7
3.1 Arbejdsulykker total .....	7
3.2 Arbejdsulykker i styrelser og myndigheder .....	7
3.3 Ulykkerne fordelt på hændelsessteder .....	8
3.4 Ulykkesincidens .....	10
3.5 Værnepligtige 2019 .....	11
3.6 Opsamling arbejdsulykker .....	13
4. FYSISK ARBEJDSMILJØ .....	14
4.1 Fysisk arbejdspladsvurdering .....	14
4.2 Rådgivningsopgaver indenfor det fysiske arbejdsmiljø .....	17
4.3 Opsamling fysisk arbejdsmiljø.....	18
5. PSYKISK ARBEJDSMILJØ .....	19
5.1 Psykisk APV .....	19
5.2 Undersøgelse af krænkende adfærd .....	21
5.3 Medarbejdertilfredshedsmålingen .....	24
5.4 Rådgivningsopgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø .....	28
5.5 Opsamling – psykisk arbejdsmiljø .....	29
6. SYGEFRAVÆR .....	30
6.1 Forsvarsministeriets koncerns samlede sygefravær .....	30
6.2 Sygefravær fordelt på køn samt kort- og langtidssygefravær .....	31
6.3 Sygefravær fordelt på funktionsniveauer .....	31
6.4 Sygefravær opgjort i forhold til lønomkostninger.....	33
6.5 Sygefravær i staten.....	33
6.6 Opsamling sygefravær .....	33
7. PÅBUD FRA ARBEJDSTILSYNET .....	34
7.1. Opsamling påbud .....	34

## 1. INDLEDNING

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøregnskab beskriver udviklingen i arbejdsmiljøet på Forsvarsministeriets område i 2019. Arbejdsmiljøregnskabet tager afsæt i koncernmålsætningerne og de prioriterede arbejdsmiljøområder i Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2014–2020.

Forsvarsministeriets arbejdsmiljø har generelt gennemgået en positiv udvikling i perioden 2014–2019. Det gælder blandt andet for tre af de fire prioriterede områder - arbejdsulykker, muskel- og skeletbesvær samt psykisk arbejdsmiljø. Kun på området vedrørende termisk indeklime er der sket en negativ udvikling i medarbejdernes oplevelse heraf.

På trods af at arbejdsmiljøet bevæger sig i rigtig retning, vurderes det ikke sandsynligt, at Forsvarsministeriet når de målsætninger, som blev vedtaget i forbindelse med arbejdsmiljøstrategien 2014–2020.

Arbejdsmiljøregnskab er således med til at understrege, at der fortsat er behov for fokus på en række arbejdsmiljøproblemer. Det gælder både de områder, som er i negativ udvikling, men også de områder, som er i positiv udvikling, men hvor der fortsat er grundlag for forbedring.

## 2. STATUS FOR ARBEJDSMILJØVIRKSOMHEDEN 2019

### 2.1 Arbejdsmiljøvirksomheden på Forsvarsministeriets område

Arbejdsmiljøvirksomheden udgøres af en række aktører, som alle arbejder for et sikkert og sundt arbejdsmiljø på Forsvarsministeriets område. Herved bidrages der til at styrke koncernens evne til at rekruttere og fastholde medarbejdere, ligesom arbejdsmiljøvirksomheden medvirker til, at der bedrives god ledelse.

Arbejdsmiljøregnskabet udarbejdes af Forsvarsministeriets Personalestyrelse, hvor ansvaret for bl.a. direktivgivning, arbejdsmiljørådgivning og uddannelse på arbejdsmiljøområdet er placeret, ligesom Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi også er forankret i Personalestyrelsen.

I Personalestyrelsen er det Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA), og herunder Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK), som varetager og følger udviklingen af de ovennævnte områder og opgaver. Det indebærer bl.a., at FCA understøtter styrelsernes og myndigheders arbejdsmiljøarbejde med professionel rådgivning i forhold til konkrete arbejdsmiljøproblematikker. FCA yder også støtte til forebyggende initiativer og uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen samt til chefer og ledere. OPRK støtter gennem de mere end 130 lokale rådgivere de medarbejdere, som eksempelvis oplever forskellige former for mistrovisel.

Sygefraværs- og barselssektionen (SYBA) i Personalestyrelsen yder bl.a. støtte til chefers og lederes sygefraværssamtaler samt til at understøtte fastholdelsen af medarbejdere, så de kommer godt tilbage på arbejde efter sygeperioder.

Veterancentrets Militærpsykologiske afdeling yder primært støtte til veteraner, mens socialrådgiverne ved Veterancentret yder støtte til alle Forsvarsministeriets medarbejdere fx i forbindelse med sygdom.

Forsvarsakademiet uddanner ledere, hvilket bl.a. omfatter undervisning i ledelse i forhold til social kapital, ligesom arbejdsmiljø indgår i de strukturbestemte uddannelser.

Det daglige arbejdsmiljøarbejde er forankret i styrelserne og myndighederne, som dermed også skal sikre, at der gennemføres analyser mv. af egne arbejdsmiljødata fx resultaterne i arbejdspladsvurderingen og ulykkesstatistikken. Det er også styrelsernes og myndighedernes ansvar, at der iværksættes de relevante forebyggende initiativer. Til brug herfor skal alle styrelser sikre, at der er oprettet en arbejdsmiljøorganisation med tilhørende arbejdsmiljøkoordinatorer eller arbejdsmiljørådgivere. De fleste styrelser og de tre værn har desuden udpeget en arbejdsmiljøinspektør, som understøtter ledelsens arbejdsmiljøarbejde.

Styrelsernes arbejdsmiljøorganisationer er repræsenteret i Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg (FKA), som varetages af Personalestyrelsen. Arbejdsmiljøregnskabet drøftes bl.a. i dette udvalg, ligesom regnskabet forelægges for koncernledelsen og i samarbejdsstrukturen.

### 2.2 Status på arbejdsmiljøstrategiens koncernmålsætninger

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2014-2020 sætter rammen for arbejdsmiljøarbejdet på ministerområdet. Arbejdsmiljøstrategiens koncernmålsætninger afspejler bl.a. de nationale målsætninger for arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøregnskabet beskriver udviklingen for koncernmålsætningerne på de fire prioriterede indsatsområder i arbejdsmiljøstrategien: Arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, termisk indeklima samt muskel- og skeletbesvær (ergonomi).



2014 udgør grundlinjen for opgørelse af udviklingen på koncernmålsætningerne. Tallene for arbejdsulykkerne opgøres hvert år, mens tallene for det psykiske arbejdsmiljø, termisk indeklime samt muskel- og skeletbesvær primært opgøres i forbindelse med den koncernfælles arbejdspladsvurdering (APV), som gennemføres hver andet år - senest i 2019. Tabel 1 viser udviklingen for de fire prioriterede indsatsområder. I tabellen er udviklingen i scoren positiv med mindre, der er minustegn foran tallet (termisk indeklime).

Tabel 1: Arbejdsmiljøstrategiens indsatsområder og koncernmålsætninger for udvikling

Indsatsområder	Resultater						Udvikling i scoren	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014 - 2019	Målsætning 2020
Antallet af arbejdsulykker med fravær	813	999	927	705	619	711	<b>12,5 %</b>	25 %
Oplevelse af negative faktorer i det psykiske arbejdsmiljø	31,6	-	-	32,2	-	32,4	<b>2,5 %</b>	20 %
Oplevelse af positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø	42,9	-	-	44,4	-	45,0	<b>4,7 %</b>	15 %
Andelen der oplever problemer med muskel-/ skeletbesvær:								20 %
- tungt arbejde <sup>1</sup>	14,4	-	-	14,8		13,2	<b>8,5 %</b>	20 %
- ensidigt belastende arbejde	4,1	-	-	4,3		3,8	<b>7,1 %</b>	20 %
- arbejdsstillinger generelt	6,8	-	-	7,4		6,7	<b>2,2 %</b>	20 %
- andre ergonomiske forhold	2,8	-	-	2,9		2,7	<b>3,9 %</b>	20 %
Andelen der oplever problemer med termisk indeklime	30,5	-	-	29,1		32,1	<b>- 5,0 %</b>	15 %

Der er en positiv udvikling fra 2014 til 2019 på tre af fire prioriterede områder. På det termiske indeklime er der sket en negativ udvikling. Der er dog for både arbejdsulykker, det psykiske arbejdsmiljø samt for muskel- og skeletbesvær et stykke op til de ambitiøse koncernmålsætninger, som tager afsæt i Arbejdstilsynets nationale strategi 2012 – 2020. Koncernmålsætningerne er fastlagt af Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg.

### 2.2.1 Arbejdsulykker

Antallet af ulykker er faldet med 12,5 % i perioden 2014 til 2019 blandt andet som følge af et fald de seneste tre år (målet er en forbedring på 25 % i 2020). Derimod er antallet af ulykker med fravær steget fra 2018 til 2019.

### 2.2.2 Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Arbejdspladsvurderingen (APV) og Medarbejdertilfredshedsmålingen (MTM) viser en positiv udvikling i det psykiske arbejdsmiljø og i trivslen i perioden 2014-2019. APV måling 2019 viser fremgang på 5,0 % for de positive faktorer (målet er 15 %) sammenlignet med 2014 og en fremgang på 2,6 % på de negative faktorer på 2,6 % (målet er 20 %). En forbedring på 20 % vil kræve en gennemsnitlig score på 4,75 i APV'en på skalaen 1-5.

MTM målingen viser en positiv udvikling i fra MTM 2017 til MTM 2019 på 18 ud af 20 spørgsmål. I MTM 2019 er scorerne fortsat højest, dvs. mest positive, på spørgsmålene om den generelle tilfredshed med jobbet, om man aktuelt søger jobs uden for Forsvarsministeriets område, samt i hvor høj grad man forstår formålet med opgaverne. De laveste scorer

<sup>1</sup> I 2014 og 2017 er medarbejdere indenfor kontorområdet ikke blevet spurgt, om de har tungt arbejde. I APV 2019 har alle medarbejdere fået spørgsmålet. For at sikre sammenlignelighed med 2014 og 2017 er medarbejdere, der arbejder indenfor Kontor og Administration, ikke medtaget i tabellen for så vidt angår tungt arbejde.

er fortsat på spørgsmålene om tilfredshed med den samlede løn i forhold til kvalifikationer og præstationer, samt om der er retfærdig proces for lønforhandlinger på arbejdspladsen. Dog er der en positiv udvikling på begge spørgsmål.

I 2019 blev der gennemført undersøgelse af krænkende adfærd på Forsvarsministeriets områder. Undersøgelsen viser bl.a., at 1,5 % af de fastansatte og 1,9 % af de værnepligtige har oplevet kønskrænkende adfærd. Undersøgelsen viser også, at kvinderne på stort set alle spørgsmål i højere grad end mændene svarer, at de har været udsat for forskellige grader af kønskrænkende adfærd. For de værnepligtige er der også flere kvinder, der har oplevet kønskrænkende adfærd. Derimod har flere værnepligtige mænd end kvinder svaret, at de har været udsat for vold og mobning.

### 2.2.3 Muskel- og skeletbesvær (ergonomi)

APV'en viser en positiv udvikling indenfor det ergonomiske arbejdsmiljø. Udviklingen i det ergonomiske arbejdsmiljø omfatter spørgsmålene om tungt arbejde, ensidigt belastende arbejde, arbejdsstillinger generelt og andre ergonomiske forhold. Her viser målingen en positiv udvikling på mellem 2,2 % for arbejdsstillinger generelt og 8,8 % for tungt arbejde sammenlignet med 2014. Dette er positivt, især hvis man sammenligner med 2017, hvor der var tale om et fald på alle de ergonomiske målepunkter. Det samlede mål for muskel- og skeletbesvær er 20 % i 2020.

### 2.2.4 Termisk indeklima

For så vidt angår det termiske indeklima er der et fald i andelen, der ikke har problemer med det termiske indeklima, på 5 % i APV 2019 sammenlignet med APV 2014 (målet er 15 %). At der fortsat er udfordringer på området genfindes i reaktionerne fra arbejdstilsynet i 2019, hvor mange påbud er relateret til temperatur og ventilation. Ud af i alt 25 reaktioner i 2019 omhandler 10 indeklima, som omfatter temperatur og ventilation.

### 2.2.5 Sygefravær

Det samlede sygefravær er faldet med knapt en dag i perioden 2016 til 2019 herunder et fald fra 10,8 gennemsnitlige sygefraværsdage i 2016 til 9,9 sygefraværsdage i 2019. Det samlede sygefravær hos mænd er faldet fra 9,3 dage i 2018 til 9,0 dage i 2019. I samme periode er sygefraværet steget en smule hos kvinder fra 14,2 til 14,3. Der er stor variation på det gennemsnitlige sygefravær blandt personalegrupperne. Dog falder sygefraværet generelt hos både de civile og militære personalegrupper fra C100 til C400 hhv. M1XX til M4XX.

## 2.3 Arbejdsmiljøet i 2020

I 2020 har Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg valgt at prioritere det ergonomiske og det psykiske arbejdsmiljø, herunder krænkende adfærd. Særligt for krænkende adfærd vil der være fokus på at følge op på målingerne og den kampagne, som blev iværksat ved udgangen af 2019. Kampagnen og undersøgelserne følges op med bl.a. tilbud om undervisning og vejledninger for håndtering og forebyggelse indenfor området.

I forhold til den koncernfælles indsats sættes der på FCA's næste arbejdsmiljøseminar fokus på det ergonomiske arbejdsmiljø og på krænkende adfærd.

For så vidt angår arbejdsulykker for værnepligtige, er værnepligtsenhederne i Forsvaret i gang med at implementere tiltag som opfølgning på undersøgelserne af værnepligtiges arbejdsulykker, som blev gennemført i 2019 i samarbejde mellem Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø og flere af værnepligtsenhederne.

Forsvarsministeriets koncernledelse, Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg samt Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg skal i efteråret 2020 godkende en ny arbejdsmiljøstrategi for 2021-2025. Strategien vil danne grundlag for de strategiske arbejdsmiljømål perioden 2021-2025.

### 3. ARBEJDSULYKKER

For at understøtte arbejdsmiljøstrategiens målsætning om at reducere antallet af arbejdsulykker med 25 pct., har Forsvarsministeriets Personalestyrelse haft fokus på ulykkesforebyggelse i forbindelse med bl.a. rådgivningsbesøg og arbejdsmiljøuddannelser.

Der blev i 2019 blandt andet igangsat et projekt med det formål at reducere antallet af arbejdsulykker hos de værnepligtige.

#### 3.1 Arbejdsulykker total

Der er i 2019 registreret i alt 1.775 arbejdsulykker på Forsvarsministeriets område<sup>2</sup>. Det omfatter alle typer af arbejdsulykker inkl. ulykker sket i udlandet, ved egentlig militærtjeneste, blandt værnepligtige, frivillige mv. Der blev i 2019 registreret 65 ulykker hos frivillige.

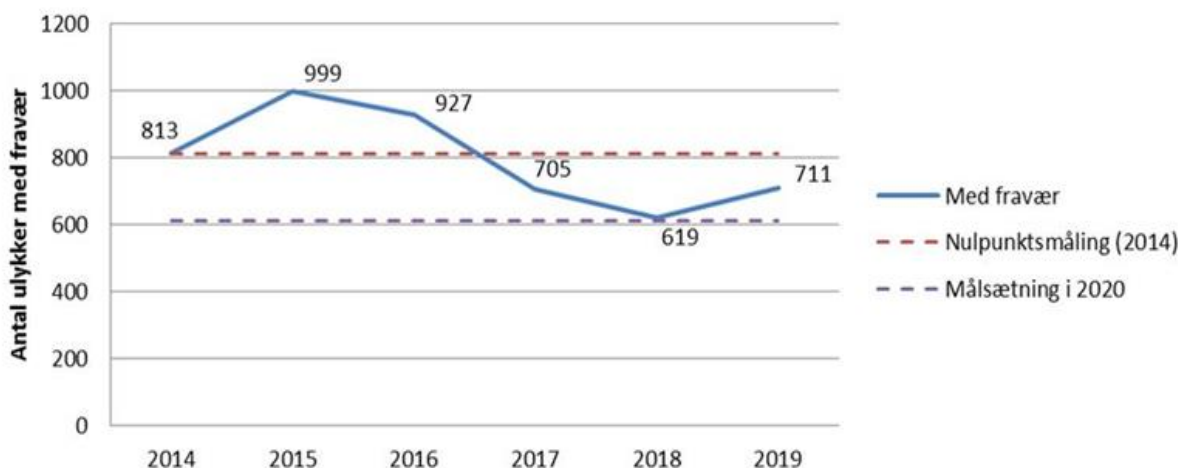
Tabel 2: Oversigt over udviklingen i antallet af ulykker med og uden fravær i perioden 2014 til 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ulykker uden fravær	993	896	1.033	1.131	1.167	1.064
Ulykker med fravær	813	999	927	705	619	711
<b>I alt</b>	<b>1.806</b>	<b>1.895</b>	<b>1.960</b>	<b>1.836</b>	<b>1.786</b>	<b>1.775</b>

Der er i 2019 registreret et fald i antallet af arbejdsulykker uden fravær, hvorimod antallet af ulykker med fravær er steget. Ud af de 1.775 arbejdsulykker blev der registreret 583 ulykker hos værnepligtige samt 68 ulykker hos frivillige.

Figur 1 viser udviklingen i antallet af arbejdsulykker med fravær i perioden 2014 – 2020 sammenlignet med nulpunktsmålingen i 2014 og 2020 målsætningen.

Figur 1: Udviklingen i antallet af ulykker med fravær fra 2014 – 2019 sammenholdt med nulpunktsmåling og 2020 målsætningen



#### 3.2 Arbejdsulykker i styrelser og myndigheder

I tabel 3 er ulykkerne opgjort på styrelser og myndigheder. Tallene omfatter også ulykker for værnepligtige og frivillige.

Tabel 3: Arbejdsulykker fordelt på styrelser og myndigheder med og uden fravær i perioden 2017 - 2019

<sup>2</sup> Kilde: Forsvarsministeriets arbejdsmiljødatabase. Tallene for 2018 er opgjort pr. 03-02-2020. Der kan være mindre forskydninger i tallene for de enkelte år som følge af efterregistreringer, som ikke indgår i regnskabet.

Enhed	Ulykker 2017			Ulykker 2018			Ulykker 2019		
	Med Fravær	Uden fravær	I alt	Med fravær	Uden fravær	I alt	Med fravær	Uden fravær	I alt
FMN	1	1	2	1	3	4	0	2	2
FKO/VFK	5	4	9	1	2	3	1	2	3
HRN	427	594	1.021	388	568	956	463	526	989
SVN	63	80	143	52	106	158	40	86	126
FLV	57	129	186	43	123	166	42	105	147
BRS	31	159	190	27	171	198	33	132	165
FH	19	27	46	20	27	47	20	41	61
HJV	51	57	108	33	53	86	34	42	76
SOKOM	9	23	32	10	30	40	15	32	47
FAK,	7	17	24	15	34	49	31	45	76
AKO/AEH	3	6	9	7	7	14	1	1	2
FMI	14	14	28	11	12	23	18	32	50
FPS	6	9	15	5	6	11	3	5	8
FES	5	8	13	4	9	13	3	2	5
FRS	0	0	0	0	2	2	1	0	1
FSK	2	3	5	0	3	3	3	7	10
FE	2	0	2	2	8	10	2	2	4
Udlandet	3	0	3	0	2	2	1	2	3
<b>I alt</b>	<b>705</b>	<b>1.131</b>	<b>1.836</b>	<b>619</b>	<b>1.167</b>	<b>1.786</b>	<b>711</b>	<b>1.064</b>	<b>1.775</b>

I Hæren (HRN) er der sket i stigning i antallet af ulykker på 3,4 % fra 2018 til 2019. Det gælder primært for ulykker med fravær. Ved Forsvarsakademiet (FAK) er antallet af ulykker steget til det tredobbelte siden 2017. Ulykkerne sker primært under øvelse, fysisk træning og uddannelse, hvilket skal ses i relation til, at sergent- og officersskolerne organisatorisk er flyttet til FAK.

Hos Forsvarets Hovedværksteder (FH nu Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste) er antallet af ulykker uden fravær steget med 23 % det sidste år. Det er især antallet af ryg- og fingerskader, der er steget. Hos Forsvarsministeriet Materiel og Indkøbsstyrelse (FMI) er antallet af ulykker uden fravær fordoblet sammenlignet med de to tidligere år. Her er det primært arbejde på depoter, hvor stigningen er sket.

### 3.3 Ulykkerne fordelt på hændelsessteder

Tabel 4 viser ulykkerne grupperet på udvalgte hændelsessteder. Tallene viser, at hovedparten af ulykkerne fortsat sker i forbindelse med arbejde under fysisk træning (355 ulykker), uddannelse (327) samt øvelse (307).

Antallet af registreringer i 'Øvrige' (180) er fortsat højt. Der arbejdes derfor løbende med at forbedre datakvaliteten i forhold til hændelsesstederne. Dernæst følger ulykker på skibe (115), arbejde i udlandet/internationale operationer (108) og arbejde på køretøjer (94).

Der er fra 2018 til 2019 registreret et fald i arbejdsulykkerne på tre typer af hændelsessteder; arbejde på fly og arbejde på helikopter, der begge er tæt på halveret, samt arbejde under operativ indsættelse i DK, hvor faldet er 46 %. Derimod er der sket en stigning af ulykker ved arbejde på depot, samt arbejde i etablissement på hhv. 73 % og 60 %. Den største stigning er dog antallet af ulykker ved færdselsuheld. Her tæller 39 ulykker i et enkelt harmonikasammenstød i Hæren betydeligt i statistikken for 2019.



Tabel 4: Koncernens samlede antal ulykker opgjort på grupperede hændelsessteder

Hændelsessteder	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Arbejde i etablisement	19	21	20	31	15	24
Arbejde i udlandet/Internationale operationer	148	103	115	89	135	108
Arbejde under operativ indsættelse i DK	22	17	18	17	24	13
Arbejde med hunde	9	11	15	11	14	12
Arbejde på depot	39	33	14	20	26	45
Arbejde på fly	32	30	39	34	50	26
Arbejde på helikopter	18	13	12	7	16	7
Arbejde på kontor	40	35	38	31	36	39
Arbejde på køretøjer	108	116	122	121	113	94
Arbejde på radarstation	2	3	3	6	5	1
Arbejde på skibe	132	116	113	113	120	115
Arbejde på skydebaner	47	60	63	53	53	51
Arbejde under dykning	6	4	10	5	7	5
Arbejde under øvelse	314	369	353	398	330	307
Fysisk træning	372	402	367	403	323	355
Færdselsuheld	25	51	42	22	25	66
Uddannelse	309	347	407	307	328	327
Øvrige værksted	31	40	45	41	41	0
Øvrige	129	124	164	127	124	180
<b>I alt</b>	<b>1.802</b>	<b>1.895</b>	<b>1.960</b>	<b>1.836</b>	<b>1.786</b>	<b>1.775</b>

### 3.3.1 Ulykker på hændelsessteder hos de tre værn og Beredskabsstyrelse

Figur 2: Ulykker i alt i Hæren fordelt på hændelsessted 2019

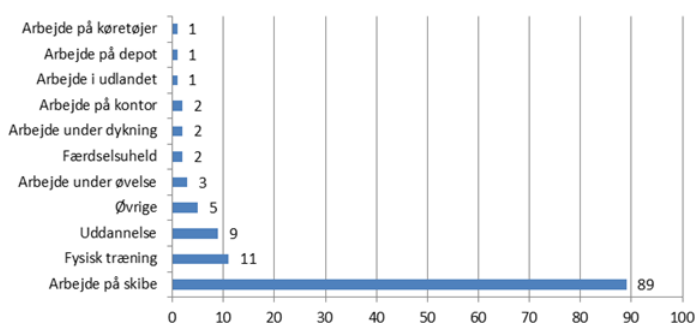


**Hæren** har i alt registreret 989 arbejdsulykker i 2019 fordelt på 463 ulykker med fravær og 526 ulykker uden fravær. De største enkeltparametre er 'Fysisk træning' (227), 'Arbejde under øvelse' (207), 'Uddannelse' (200), 'Øvrige' (106) samt 'Arbejde i udlandet' (66).

Sammenlignet med 2018 er der sket en stigning i det samlede antal ulykker fra 856 til 989. Største ændringer

fra 2018 til 2019 er fald i antallet af ulykker i forbindelse med ulykker i 'Udlandet', mens der har været en fordobling af ulykker registreret med hændelsesstedet "Øvrige".

Figur 3: Ulykker i alt i Søværnet fordelt på hændelsessted 2019



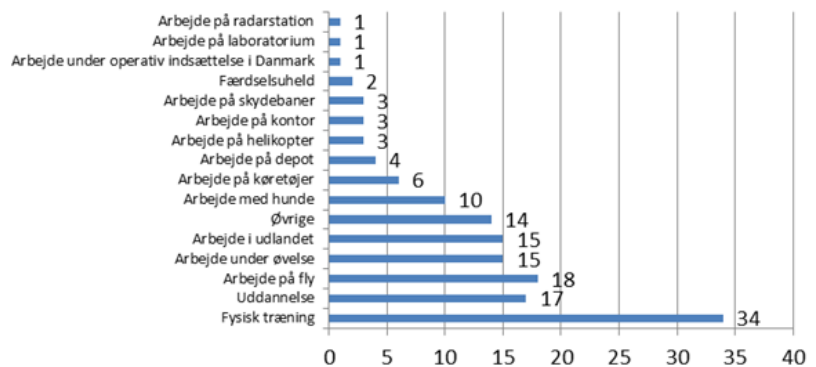
**Søværnet** har i alt registreret 126 arbejdsulykker i 2019 fordelt på 40 ulykker med fravær og 86 ulykker uden. Det største hændelsessted er 'Arbejde på skibe' (89), 'Fysisk træning' (11) og 'Uddannelse' (9).

Sammenlignet med 2018, er der sket et fald i det samlede antal ulykker fra 158 til 126. Antallet af ulykker på

skibe er faldet fra 100 til 89 og ulykker ved fysisk træning er faldet fra 16 til 11.

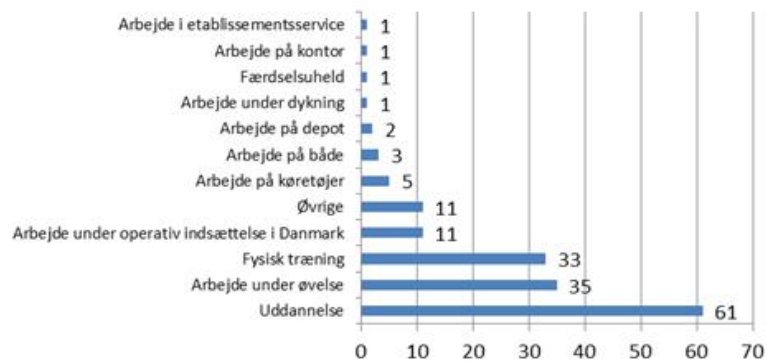
Figur 4: Ulykker i alt i Flyvevåbnet fordelt på hændelsessted 2019

**Flyvevåbnet** har i alt registreret i alt 147 arbejdsulykker i 2019 fordelt på 42 ulykker med fravær og 105 uden. De største hændelsessteder er 'Fysisk træning' (34), 'Arbejde på fly' (18) samt 'Uddannelse' (17).



Der er et fald på 19 ulykker sammenlignet med 2018. Det største fald er ulykker ved arbejde på fly. De øvrige store hændelsessteder er på niveau med eller steget i forhold til 2018.

Figur 5: Ulykker i alt i Beredskabsstyrelsen fordelt på hændelsessted 2019



**Beredskabsstyrelsen** har registreret 165 arbejdsulykker i 2019 heraf 33 ulykker med fravær og 132 uden. De største hændelsessteder er 'Uddannelse' (61), 'Arbejde under øvelse' (35) samt 'Fysisk træning' (33).

Sammenlignet med 2018 er der sket et fald i antallet af ulykker fra 198 til 165 ulykker. Det er især i 'Øvrige', hvor der er sket et fald fra 35 til 11, og 'Arbejde på

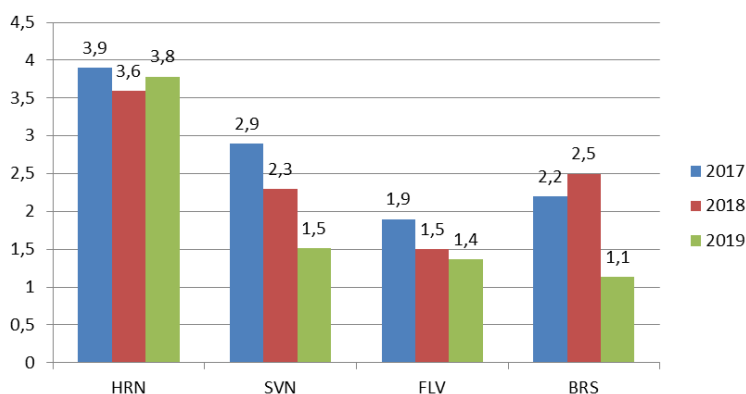
køretøjer, hvor der er sket et fald fra 11 til 5. Til gengæld er der sket en stigning i antallet af ulykker på 'Arbejde under øvelse' fra 23 til 35, hvilket kan skyldes en mere præcis fordeling af ulykkerne under kategorien 'Øvrige'.

Ulykkerne opgjort på legemsdele viser, at ulykker, som medfører skader på ben inkl. Knæ, udgør den hyppigste skade med 18 %. Det er mere end dobbelt så mange som skader på fx ryg, skuldre/led, fingre, ankel og fødder.

### 3.4 Ulykkesincidens

Ulykkesincidensen (antal ulykker pr. 100 medarbejdere) er faldet i Søværnet, Flyvevåbnet og Beredskabsstyrelsen, mens den er steget i Hæren, jf. figur 6.

Figur 6: Ulykkesincidens 2017-2019 for ulykker med fravær for de tre værn og Beredskabsstyrelsen



Ulykkesincidensen for Hæren ligger dobbelt så højt som de øvrige operative enheder. For Hæren er der efter et fald i 2018 sket en stigning i ulykkesincidensen, så Hærens ulykkesincidens i 2019 ligger på 3,8, hvilket kun er 0,1 lavere end 2017.

Beredskabsstyrelsen har få ulykker med fravær. Som følge af Beredskabsstyrelsens størrelse vil selv små ændringer i antallet af

ulykker fra år til år slå kraftigt igennem i incidensen.

### 3.5 Værnepligtige 2019

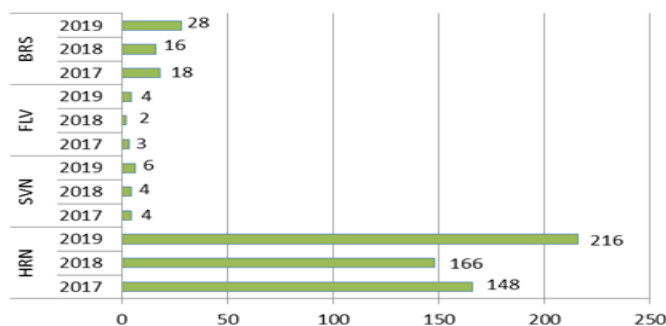
Der blev i 2019 registreret i alt 583 arbejdsulykker blandt værnepligtige og ansatte på værnepligtslignende vilkår (herefter værnepligtige), som det fremgår af tabel 5. Det er en stigning i forhold til både 2017 og 2018. Ulykkerne blandt værnepligtige udgør 33 % af det samlede antal ulykker i 2019.

En del af stigningen kan tilskrives, at antallet af værnepligtige i 2019 steg med ca. 9 %. Stigningen kan også være en følge af det fokus, der i 2019 har været på ulykker blandt værnepligtige herunder vigtigheden af indberetning af ulykkerne.

Tabel 5: Udviklingen i antallet af ulykker blandt værnepligtige

	2017	2018	2019 <sup>3</sup>
Ulykker med fravær	191	170	254
Ulykker uden fravær	321	315	329
<b>Ulykker i alt</b>	<b>512</b>	<b>485</b>	<b>583</b>

Figur 7: Udviklingen i ulykker med fravær blandt værnepligtige fordelt på de tre værn og Beredskabsstyrelsen



Der blev i 2019 registreret 254 ulykker med fravær blandt værnepligtige.

Udviklingen i antallet af ulykker opgjort på værn og køn fra 2017 til 2019 fremgår af tabel 6. Der er sket en stigning fra 2018 til 2019 i alle værn og i Beredskabsstyrelsen. Stigningen omfatter både mænd og kvinder – dog kun for mænd i Beredskabsstyrelsen.

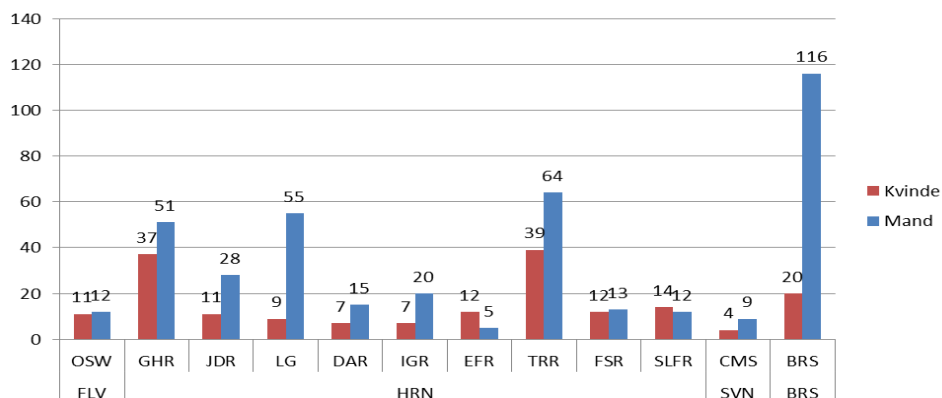
Tabel 6: Arbejdsulykker med fravær hos værnepligtige 2017 – 2019 fordelt på værn/Beredskabsstyrelsen og køn

	Kvinder			Mænd		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
HRN	52	45	76	114	103	140
SVN	1	2	2	3	2	4
FLV	1	0	1	2	2	3
BRS	7	8	5	11	8	23
<b>I alt</b>	<b>61</b>	<b>55</b>	<b>84</b>	<b>130</b>	<b>115</b>	<b>170</b>

Af figur 8 fremgår det samlede antal registrerede arbejdsulykker blandt værnepligtige i 2019 fordelt på tjenestested og køn. Dog er Beredskabsstyrelsens værnepligtige opgjort samlet.

<sup>3</sup> Tallene for 2019 indeholder 35 ulykker uden fravær og 4 ulykker med fravær, som hidrører fra én trafikulykke

Figur 8: Antal arbejdsulykker blandt værnepligtige fordelt på tjenestesteder og køn i 2019



### 3.5.1 Hændelsessteder

I både 2018 og 2019 er top tre hyppigste hændelsessteder for arbejdsulykker blandt værnepligtige 'Uddannelse i terræn', 'Uddannelse i garnison' samt 'Arbejde under øvelse'. Der er sket en væsentlig stigning i antallet af ulykker på disse hændelsessteder fra 2018 til 2019. Samtidig ser det ud til, at ulykkesregistreringen er blevet mere præcis i 2019.

### 3.5.2 Værnepligtiges ulykkesincidens

Ulykkesincidensen for værnepligtige beregnes som antal ulykker pr. 100 årsværk. I 2019 udgjorde de værnepligtige i alt 2.294 årsværk. Ulykkesincidensen i 2019 for værnepligtige er i gennemsnit 14, fordelt med 9 for mænd og 18 for kvinder, hvilket er en stigning sammenlignet med både 2017 og 2018.

Tabel 7: Ulykkesincidens for perioden 2017 – 2019 blandt værnepligtige

	2017	2018	2019
Kvinder	13	15	18
Mænd	7	7	9
<b>Gennemsnit</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

### 3.5.3 Forebyggelse af ulykker hos værnepligtige

På baggrund af den høje ulykkesincidens for værnepligtige blev der i 2019 iværksat et forebyggelsesprojekt i samarbejde imellem Forsvaret, Beredskabsstyrelsen og Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA). Formålet var indledningsvis at analysere ulykkesdata, og dernæst, gennem feltstudier på tilfældigt udvalgte tjenestesteder, at undersøge årsagerne. Endelig var formålet at udarbejde anbefalinger til forebyggende initiativer.

Forebyggelsesprojektet har i 2019 omfattet Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet. I 2020 fortsætter projektet i Beredskabsstyrelsen.

I Hæren kommer flest til skade med ben inkl. knæ, ankler og fødder (i alt 112 ulykker). Ulykkerne forekommer ved fald, snublen og vrid i forbindelse med fysisk træning og under øvelser.

Der sker mange ulykker på forhindringsbanen, i mørke, eller når de værnepligtige bærer tung udrustning. Hæren har også en række høreskader. Endelig er mange ulykker beskrevet som overbelastning og 'fortsat tjeneste', dvs. at den værnepligtige fortsætter oplæringen uden at få aflastet i tilstrækkelig omfang. Feltstudierne i Hæren er gennemført ved Trænregimentet, Garderhusarregimentet og Jyske Dragonregiment.

I Flyvevåbnet tegner der sig samme mønster som i Hæren, hvilket kan skyldes, at de to værnepligtsuddannelser ligner hinanden. I Flyvevåbnet er feltstudierne gennemført i Karup.

I Søværnet sker de fleste ulykker på skydebanen med høreskader og ulykker til søs. I Søværnet er feltstudierne gennemført på Søværnets skole i Frederikshavn.

Undersøgelserne er afgrænset til de elementer af værnepligtsforløbet, hvor der er konstateret flest ulykker, og hvor enhederne erfaringsmæssigt oplever de største udfordringer.

Feltstudierne har også forsøgt at afdække, hvorfor kvinder kommer oftere til skade end mænd i værnepligten. Resultaterne viser, at det eneste område, hvor kvinderne skiller sig ud i statistikken er, at de har væsentlig flere skader som følge af overbelastning og fortsat tjeneste sammenlignet med de mandlige værnepligtige. Der er gennemført en række interview med både mænd og kvinder med henblik på at afdække dette forhold nærmere, men svarene er ikke entydige på dette område.

Resultater og anbefalinger fra forebyggelsesprojektet mv. kan ses på Forsvarsministeriets intranet.

### **3.6 Opsamling arbejdsulykker**

Der er fra 2014-2019 sket et fald i antallet af arbejdsulykker på 12,5 %. Der er fra 2018 til 2019 også sket et fald i antallet af arbejdsulykker. Dog er antallet af ulykker, der har medført fravær, steget fra 2018 til 2019.

Der er behov for, at både ledelsen og de enkelte enheder fortsat har fokus på forebyggelse af ulykker, især i de styrelser og enheder, der har mange ulykker, og hvor incidensen er høj. For Forsvaret gælder det især ved øvelse, uddannelse og fysisk træning, hvor der bl.a. kan hentes erfaringer og forslag til initiativer fra ulykkesprojekt blandt værnepligtige.

For de værnepligtige gælder det, at der fortsat bør være fokus på at forebygge arbejdsulykkerne ikke mindst for kvinderne, som har en dobbelt så høj ulykkesincidens som mændene.

Det forventes ikke muligt at nå koncernmålsætningen med en reduktion på 25 % i 2020.



## 4. FYSISK ARBEJDSMILJØ

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2019 haft særlig fokus på termisk indeklima samt muskel- og skeletbesvær som to af de fire prioriterede områder i arbejdsmiljøstrategien. Udviklingen i det fysiske arbejdsmiljø følges primært via arbejdspladsvurderingen (APV).

### 4.1 Fysisk arbejdspladsvurdering

#### 4.1.1 Svarprocent for den fysiske APV

Svarprocenten for den fysiske APV var knap 72 % i 2019 mod 64 % i 2017 og 57 % i 2014. I alt har 13.846 medarbejdere svaret ud af 19.332 inviterede. En medvirkende årsag til stigningen er, at det i 2019 blev muligt for operative enheder at svare på APV via en internet-adgang.

#### 4.1.2 Koncernresultater fysisk APV

Tabel 8 viser udviklingen i APV besvarelserne i perioden 2014-2019. Respondenterne svarer på, om de oplever problemer i det fysiske arbejdsmiljø for hvert af de udvalgte områder. Resultaterne er opgjort som andelen, der svarer ja til de enkelte arbejdsmiljøproblemer. Eksempelvis svarede 32,05 % af de adspurgte i 2019, at de oplever problemer med termisk indeklima.

Udviklingen på to af de prioriterede områder i arbejdsmiljøstrategien (termisk indeklima og muskel- og skeletbesvær) opgøres via den fysiske APV.

Tabel 8: Koncernresultater for fysisk APV 2014, 2017 og 2019<sup>4</sup>

	2014 <sup>5</sup>	2017	2019	Ændring 2014 - 2019
<b>Antal besvarelser:</b>	10.850	11.307	13.846	28 %
<b>Antal udsendte spørgeskemaer</b>	19.059	17.815	19.332	1 %
<b>Besvarelsesprocent</b>	56,93 %	63,47 %	71,62 %	
<b>Fysisk</b>				
1.1: Indretning	20,20	19,55	21,26	5 %
1.2: Faciliteter	18,90	21,21	26,00	38 %
1.3: Støj	23,30	23,50	22,24	-5 %
1.4: Vibrationer	3,50	4,14	3,55	1 %
1.5: Lys	14,00	13,87	15,88	13 %
1.6: Termisk indeklima	30,50	29,06	32,05	5 %
1.7: Luftkvalitet	19,10	20,61	20,62	8 %
1.8: Stråling	1,10	1,08	0,86	-22 %
1.9: Andet fysisk	4,80	5,80	5,93	24 %
<b>Ergonomisk</b>				
2.1: Tungt arbejde	14,40	14,80	13,18	-8 %
2.2 Tekniske hjælpemidler	8,30	8,23	7,68	-7 %
2.3: Ensidedt belastende arbejde	4,10	4,32	3,81	-7 %
2.4: Arbejdsstillinger	6,80	7,38	6,67	-2 %
2.5: IT-arbejdspladsen	9,60	10,54	10,12	5 %

<sup>4</sup> I 2019 fik alle medarbejdere mulighed for at svare på samtlige spørgsmål i APV uanset deres arbejdsfunktion. Dette var ikke tilfældet i fysisk APV 2014 og 2017, da de tilgængelige spørgsmål var afhængige af arbejdsfunktion. Det betød, at medarbejdere der svarede, at deres arbejdsfunktion var fx "Kontor og administration", ikke fik alle spørgsmålene om biologisk/kemisk arbejdsmiljøproblemer, tunge løft og ulykkesrisiko. For at kunne sammenligne de tre APV, har det været nødvendigt at rensset APV 2019 resultaterne for besvarelser fra arbejdsfunktioner, der ikke kunne svare på alle spørgsmål i APV 2014 og 2017.

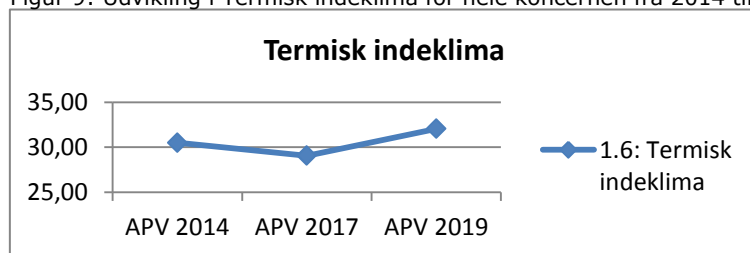
<sup>5</sup> Beredskabsstyrelsen indgår ikke i 2014 undersøgelsen

	2014 <sup>5</sup>	2017	2019	Ændring 2014 - 2019
2.6: Andet ergonomi	2,80	2,85	2,69	-4 %
<b>Kemisk/biologisk</b>				
3.1: Stoffer og materialer	2,70	3,09	3,14	16 %
3.2: Mikroorganismer/skimmelsvampe	3,90	5,27	5,84	50 %
3.3: Hygiejne	7,40	8,21	10,52	42 %
3.4: Ventilation	12,50	13,23	13,92	11 %
3.5: Andet kemisk/biologisk	0,70	0,61	0,39	-44 %
<b>Ulykkesrisiko</b>				
4.1: Instruktion	7,60	6,68	7,07	-7 %
4.2: Maskiner	0,60	0,70	0,55	-8 %
4.3: Håndværktøjer	0,30	0,28	0,35	17 %
4.4: Hjælpemidler	5,80	6,00	5,63	-3 %
4.5: Værnemidler	8,70	9,39	10,13	16 %
4.6: Færdsel	7,00	8,94	7,74	11 %
4.7: Manuel håndtering	3,80	3,53	2,79	-27 %
4.8: Brand- og flugtveje	2,40	3,13	3,19	33 %
4.9: ATEX	0,90	0,80	0,61	-32 %
4.10: Andet ulykkesrisiko	1,00	1,26	1,04	4 %
<b>Sygefravær</b>				
5.1: Arbejdsmiljøet påvirker sygefravær?	14,80	14,16	15,94	8 %

#### 4.1.3 Termisk indeklima

I 2014 oplevede 31 % problemer med det termiske indeklima, mens tallet for 2019 er 32 %. Målsætningen for 2020 er et fald på 15 % i forhold til 2014 niveauet. Udviklingen i spørgsmålet om termisk indeklima fremgår af figur 9.

Figur 9: Udvikling i Termisk indeklima for hele koncernen fra 2014 til 2019



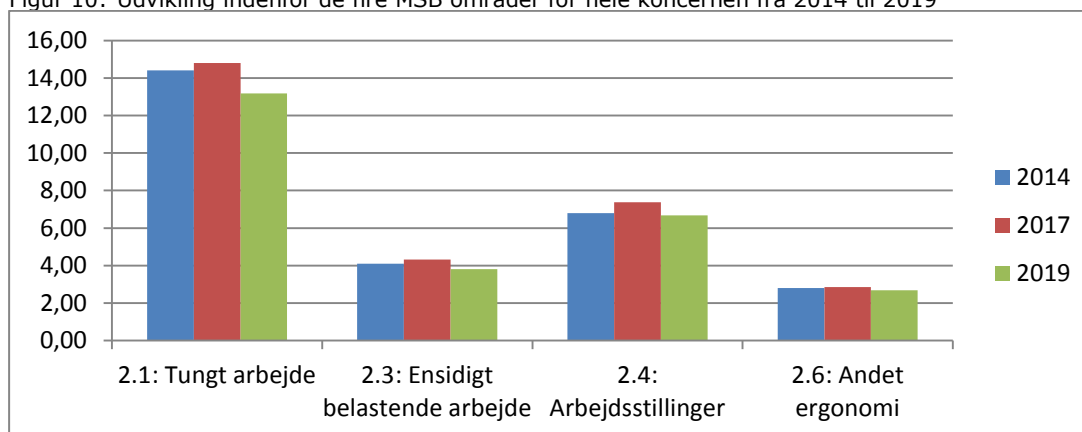
Beredskabsstyrelsen har flest medarbejdere, som i APV 2019 angiver, at de oplever problemer med det termiske indeklima (44 %). Herefter følger Materiel- og Indkøbsstyrelsen (41 %).

#### 4.1.4 Muskel- og skeletbesvær (ergonomi)

Udviklingen indenfor ergonomiområdet opgøres ved fire spørgsmål i APV'en: 'tungt arbejde', 'ensidigt belastende arbejde', 'arbejdsstillinger' og 'andre ergonomiske forhold'.

Som det fremgår af figur 10, kan der indenfor disse fire områder konstateres en positiv udvikling fra 2014 til 2019 på mellem 2 % og 8 % på de enkelte områder. Fra 2014 - 2017 var der en negativ udvikling i alle fire spørgsmål. Målsætningen for 2020 er et fald på 20 %.

Figur 10: Udvikling indenfor de fire MSB områder for hele koncernen fra 2014 til 2019



13 % af alle respondenter (medarbejdere på kontorarbejdspladser ikke medregnet) oplever problemer med **tungt arbejde**. I Forsvarets Hovedværksteder (FH) og Specialoperationskommandoen er tallet 15 %, mens tallet er 14 % i Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution (FDD). I Søværnet, Hæren og Flyvevåbnet er tallet hhv. 14 %, 12 % og 10 %. Der kan for hele koncernen konstateres en positiv udvikling på 8 % i 2019 målt i f.t. 2014.

4 % oplever problemer med **ensidedt belastende arbejde**. Regnskabsstyrelsen og FH ligger højest med 7 %. I Søværnet, Hæren og Flyvevåbnet, Ejendomsstyrelsen, FDD samt Beredskabsstyrelsen oplever 4 % - 5 % ensidedt belastende arbejde. Der kan for hele koncernen konstateres en positiv udvikling på 7 % i 2019 målt i f.t. 2014.

7 % oplever problemer med **arbejdsstillinger**. Det er primært FH (16 %) og Søværnet (14 %), som skiller sig negativt ud i forhold til koncern gennemsnittet. Det er udpræget de operative enheder, der angiver problemer inden for arbejdsstillinger. Styrelser med overvejende administrative opgaver ligger relativt lavt (0 % - 3 %). Der kan for hele koncernen konstateres en positiv udvikling på 2 % i 2019 målt i f.t. 2014.

Knap 3 % oplever problemer med **andre ergonomiske forhold**. Hovedparten af styrelserne ligger mellem 2 % og 4 %. I Forsvarsministeriets Sanitetskommando er tallet 1 %. Der kan for hele koncernen konstateres en positiv udvikling på 4 % i 2019 målt i f.t. 2014.

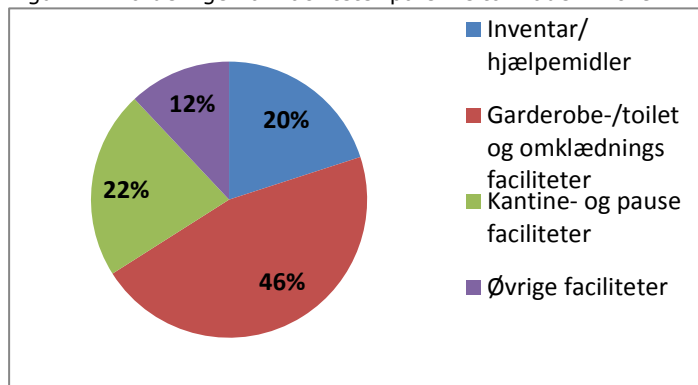
Gældende for udviklingen i alle resultaterne indenfor det ergonomiske område er, at tallene kan variere meget i de enkelte styrelser og myndigheder, hvorfor det er nødvendigt at nedbryde tallene på enhedsniveau. Eksempelvis er FDD resultater i dette regnskab skilt ud fra resten af Materiel- og Indkøbsstyrelsen, da FDD skiller sig negativt ud inden for det ergonomiske område sammenlignet med resten af Forsvarsministeriet Materiel- og Indkøbsstyrelse.

#### 4.1.5 Øvrige fysiske arbejdsmiljøområder

I forhold til udviklingen indenfor for det fysiske arbejdsmiljø på koncernniveau er der følgende hovedtendenser:

- For termisk indeklima er der sket en stigning i andelen, der oplever problemer fra 30,5 % i 2014 til 32,05 % i 2019
- Faciliteter er det enkeltområde, hvor der er sket den største stigning i andelen, der oplever problemer. Der er i perioden sket en stigning fra 18,9 % til 26,0 %
- Støj udgør det tredjestørste problem. Her er sket en forbedring. I 2014 oplevede 23,3 % problemer med støj. I 2019 var det 22,24 %. Men andelen er stadig høj

Figur 11: Fordelingen af Faciliteter på enkeltområder i 2019



Som det fremgår af figur 11 omfatter 'Faciliteter' inventar/hjælpemidler, garderobe/toilet og omklædningsfaciliteter, samt kantine og pausefaciliteter.

I figuren er fordelingen på de enkelte områder opgjort. Det er delområdet garderobe/toilet og omklædningsfaciliteter, der fylder mest.

Det fjerdestørste arbejdsmiljøproblem er som nævnt støj. Oplevelsen af støj varierer stort imellem både de operative og administrative styrelser og myndigheder. Hos de operative myndigheder er det Hæren, som trækker koncerngennemsnittet op, idet kun 12,8 % af respondenterne i Hæren oplever støj som et arbejdsmiljøproblem. Derimod oplever 34,5 % af respondenterne i Søværnet, at der er udfordringer med støj. For de administrative styrelser vurderes det, at forskellen i særligt arbejdsstedernes indretning har betydning for oplevelsen af støj. I Materiel- og Indkøbsstyrelsen oplever 29,9 % procent problemer med støj (mod 37 % i 2017), i Regnskabsstyrelsen er tallet 28,8 %, mens kun 14,9 % oplever støj som et problem i Personalestyrelsen.

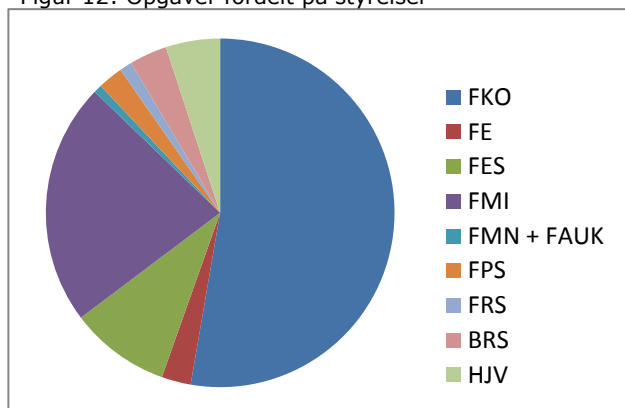
3,5 % af medarbejderne i Flyvevåbnet og Forsvarets Hovedværksteder (FH) har oplevet problemer med stoffer og materialer. Koncerngennemsnittet er 2,5 %. Det største enkeltstående problem er, at 13,9 % af dem, der arbejder med stoffer og materialer, oplever problemer med ventilation. Det omfatter utilstrækkelig ventilation til fjernelse af luftforureninger eller manglende kontrolanordninger på udsugningsanlæg.

I Hæren og Forsvarets Sanitetskommando oplever hhv. 9,3 % og 11,1 % af respondenterne problemer med skimmelsvamp. Her er koncerngennemsnittet 5,8 %. I Flyvevåbnet oplever 11,1 % problemer med værnemidler. I Beredskabsstyrelsen er tallet 13,6 %. Koncerngennemsnittet er 6,9 %.

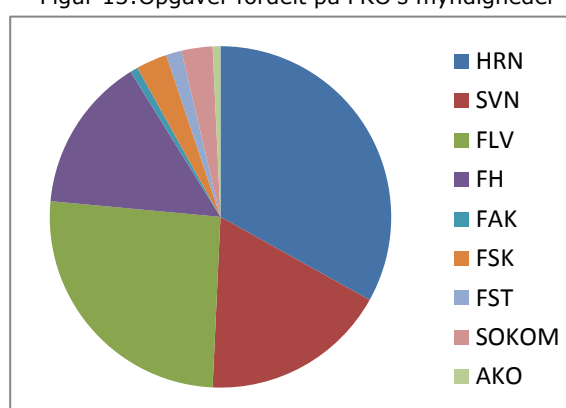
#### 4.2 Rådgivningsopgaver indenfor det fysiske arbejdsmiljø

FCA blev i 2019 rekvireret til 258 opgaver indenfor fysisk arbejdsmiljø. En del opgaver, fx arbejdsmiljøgennemgange, har udløst yderligere opgaver, der ikke er omfattet af opgørelsen. Som det fremgår af figur 12 udgør Forsvarskommandoens område over halvdelen af opgaverne med Hæren efterfulgt af Flyvevåbnet som de største brugere.

Figur 12: Opgaver fordelt på styrelser

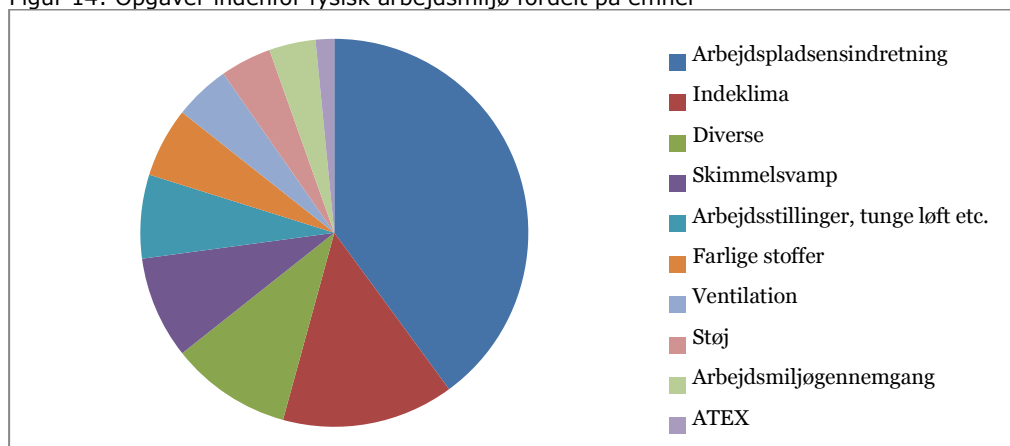


Figur 13: Opgaver fordelt på FKO's myndigheder



Langt de fleste opgaver vedrører indretning af arbejdspladsen efterfulgt af opgaver vedrørende indeklima. Tallene dækker også over en række indkøbs- og udviklingsopgaver samt ved nybyggeri.

Figur 14: Opgaver indenfor fysisk arbejdsmiljø fordelt på emner



### 4.3 Opsamling fysisk arbejdsmiljø

APV resultaterne viser, at flest oplever udfordringer med termisk indeklima, indretning og faciliteter, og støj. Af disse emner indgår kun termisk indeklima i arbejdsmiljøstrategien. Disse arbejdsmiljøproblemer er alle, bortset fra støj, steget fra målingen i 2014 til 2020.

For så vidt angår det ergonomiske arbejdsmiljø, er der sket en forbedring i perioden. Med fire reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2019 på ergonomiområdet, er det stadig et område med plads til forbedring. Også i 2020 er ergonomisk arbejdsmiljø udpeget som særligt indsatsområde i alle myndigheder og styrelser.

For så vidt angår stoffer og materialer, er problemer med ventilation det største enkeltstående problem, som også er vokset i alle målingerne.

Det forventes ikke, at det vil være muligt at nå koncernmålsætningerne for 2020 for termisk indeklima og ergonomi.



## 5. PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Det psykiske arbejdsmiljø er et prioriteret område i arbejdsmiljøstrategien. Udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø opgøres hvert andet år via arbejdspladsvurderingen (APV) og medarbejdertilfredshedsmålingen (MTM). I 2019 er der desuden gennemført udvidede målinger af omfanget af kønskrænkende adfærd hos de fastansatte og de værnepligtige. I den forbindelse er omfanget af krænkende adfærd, der omfatter både kønskrænkende adfærd, mobning og vold også målt hos de værnepligtige.

### 5.1 Psykisk APV

#### 5.1.1 Svarprocent

Svarprocenten for psykisk APV 2019 var på 72 % mod 64 % i 2017 og 55 % i 2014. Laveste svarprocenter i 2019 er i Søværnet (59 %), Hæren (63 %) og Forsvarsakademiet (67 %). Hæren har dog hævet svarprocenten i forhold til 2017 med 14 %. De højeste svarprocenter findes ved Arktisk Kommando (96 %) og Personalestyrelsen (91 %).

#### 5.1.2 Koncernresultater

Tabel 9 viser udviklingen i APV besvarelserne i perioden 2014-2019 i forhold til oplevelsen af henholdsvis 'negative' og 'positive' faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne er opgjort på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst. Dvs. at det fx også er positivt med en stigning i resultaterne for de 'negative faktorer'.

Tabel 9: Udviklingen på de koncernfælles psykisk APV resultater

	APV 2014 <sup>6</sup>	APV 2017	APV 2019	Ændring i procent 2014 til 2019
<b>Negative faktorer</b>				
Arbejdspres	2,94	2,97	2,98	1,4 %
Rolleklarhed	3,48	3,64	3,66	5,2 %
Forudsigelighed	3,07	3,23	3,27	6,5 %
Socialt fællesskab og samarbejde	4,11	4,20	4,25	3,4 %
Krænkende adfærd (sexchikane)	4,95	4,95	4,93	-0,4 %
Krænkende adfærd (fysisk vold)	4,98	4,98	4,99	0,2 %
Krænkende adfærd (mobning)	4,58	4,65	4,73	3,3 %
Trivsel (stress)	3,50	3,60	3,63	3,7 %
<b>I alt og ændring i procent</b>	<b>31,60</b>	<b>32,20</b>	<b>32,44</b>	<b>2,5 %</b>
<b>Positive faktorer</b>				
Indflydelse	3,45	3,55	3,54	2,6 %
Udviklingsmuligheder	3,76	3,87	3,94	4,8 %
Mening i arbejdet	3,85	3,94	3,96	2,9 %
Anerkendelse	2,96	3,08	3,11	5,1 %
Social støtte	3,51	3,65	3,69	5,1 %
Social kapital (tillid)	3,58	3,73	3,81	6,4 %
Social kapital (skjule informationer)	3,64	3,89	3,98	9,3 %
Social kapital (retfærdighed)	3,40	3,53	3,60	5,9 %
Trivsel (vitalitet)	3,65	3,74	3,79	3,8 %
Trivsel (arbejdsmotivation)	3,63	3,73	3,77	3,9 %
Trivsel (tilfredshed)	3,98	4,09	4,15	4,3 %
Trivsel (prioritering)	3,46	3,62	3,68	6,4 %
<b>I alt &amp; ændring i procent</b>	<b>42,87</b>	<b>44,42</b>	<b>45,02</b>	<b>5,0 %</b>

<sup>6</sup> Beredskabsstyrelsen indgår ikke i 2014 undersøgelsen

I forhold til udviklingen i scorerne fra 2014 til 2019 målingen inden for koncernen er der følgende hovedtendenser:

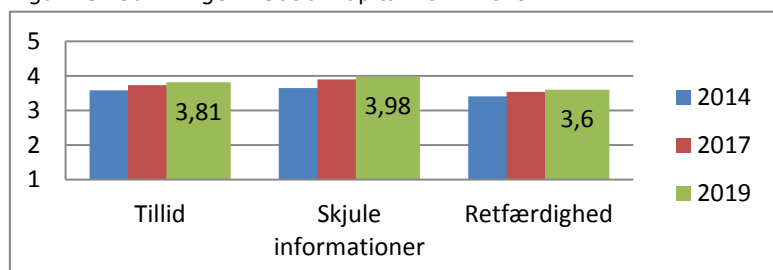
- Der er en forbedring på 2,5 % af oplevelsen af negative faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. 2020 målet er 20 %.
- Der er en forbedring på 5 % i oplevelsen af positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. 2020 målet er 15 %
- Der er en positiv udvikling for alle faktorer i perioden 2014-2019 på nær for 'Krænkende adfærd (sexchikane)'. Her har der været en marginal negativ udvikling på 0,4 %
- Laveste scorer både i 2014 og i 2019 er områderne 'Arbejdspres' 2,98, 'Anerkendelse' 3,11 og 'Forudsigelighed' 3,27

### 5.1.3. Social kapital, trivsel, stress og krænkende adfærd

Områderne 'social kapital', 'trivsel' og senest 'krænkende adfærd' har fyldt meget i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø de senere år.

#### 5.1.3.1 Social kapital

Figur 15: Udviklingen i Social kapital 2014-2019

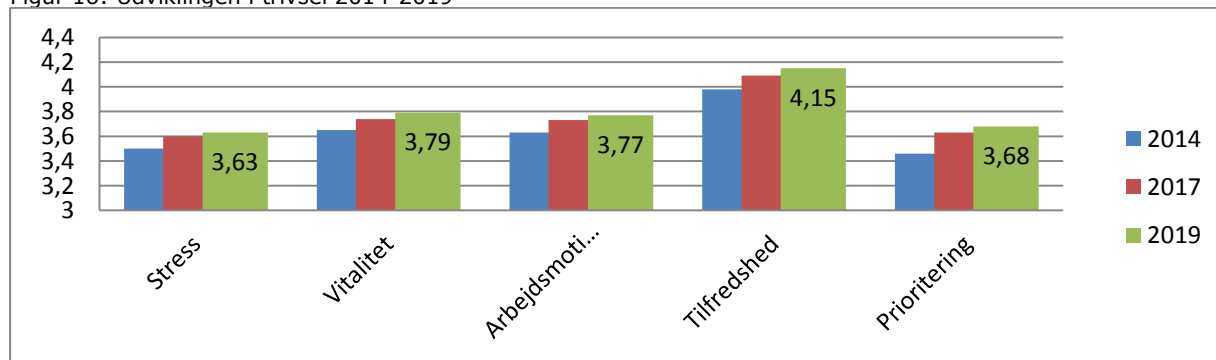


Et godt arbejdsmiljø forudsætter en høj social kapital. Det afdækkes i APV'en via spørgsmål om 'tillid', 'retfærdighed' og om der 'skjules informationer'. Der har der været en positiv udvikling indenfor alle disse tre områder i perioden 2014 til 2019.

#### 5.1.3.2 Trivsel

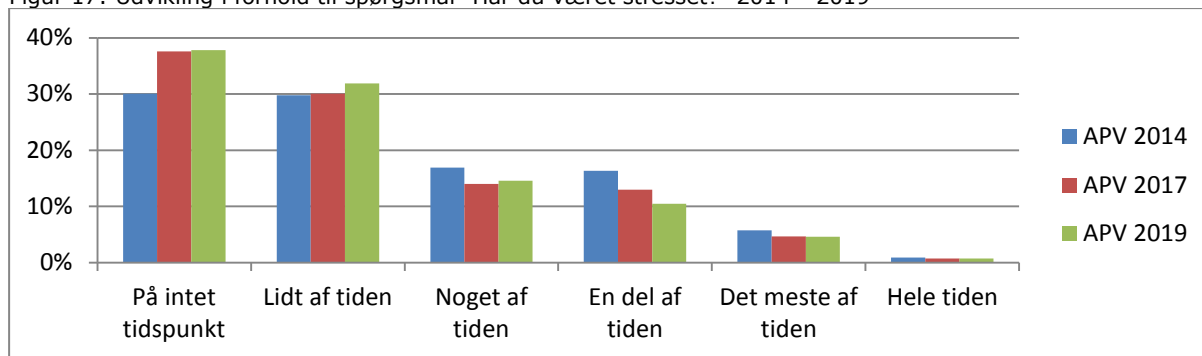
Et andet væsentligt område, der medvirker til at skabe en god og tryk arbejdsplads er trivsel, hvor udviklingen i målingerne fremgår af figur 16. Trivsel dækker spørgsmål indenfor om 'stress', 'arbejdsmotivation' og 'vitalitet' (dvs. om man bl.a. føler sig veloplagt og glad på arbejdet), 'tilfredshed' samt 'prioritering' (dvs. om medarbejderen oplever, at chefen prioriterer trivsel, og om man kan tale åbent om det, hvis man er stresset). Der har været en positiv udvikling på alle fem områder i perioden 2014 - 2019.

Figur 16: Udviklingen i trivsel 2014-2019

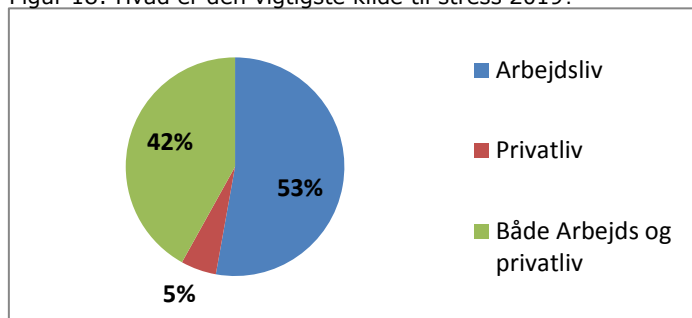


Forskning peger på, at særligt stress bl.a. kan føre til sygefravær. Derfor er det interessant at se nærmere på, hvor mange der oplever stress. Som det fremgår af figur 17, falder andelen, der føler sig stresset det meste af tiden og en del af tiden. I 2014 svarer 30 %, at de på intet tidspunkt har følt sig stresset, mens 37 % i 2019 svarer, at de på intet tidspunkt har følt sig stresset. Som det fremgår af figur 16, går udviklingen i andelen, der oplever at være stresset, den rigtige vej i perioden.

Figur 17: Udvikling i forhold til spørgsmål "Har du været stresset?" 2014 - 2019



Figur 18: Hvad er den vigtigste kilde til stress 2019?



Der spørges i APV ind til den vigtigste kilde til stress. I 2019 oplever 52,8 %, af dem, der oplevede at være stresset, at det er forhold i arbejdslivet, og 41,9 % at det er forhold i både arbejds- og privatlivet. 5,2 % oplever, at stress alene stammer fra forhold i privatlivet. Der er ikke sket væsentlige forskydning mellem de tre svarkategorier i målingerne i 2014, 2017 og 2019.

## 5.2 Undersøgelse af krænkende adfærd

Forsvarsministeriet har i 2019 ud over APV gennemført to særlige undersøgelser af krænkende adfærd blandt hhv. fastansatte og værnepligtige. Rapporter findes på HR-portalen og på de enkelte styrelses hjemmesider. Undersøgelserne gennemføres næste gang i forbindelse med næste APV måling.

### 5.2.1 Krænkende adfærd i arbejdspladsvurderingen (APV)

Krænkende adfærd opgøres i APV'en via spørgsmål om 'kønskrænkende adfærd', 'fysisk vold' og 'mobning'. Af tabel 10 fremgår udviklingen i de tre målinger. Endvidere er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) benchmark tilføjet. NFA's benchmark er baseret på en statistisk repræsentativ undersøgelse fra 2004 blandt ansatte i Danmark. Køns-sammensætningen i NFA's benchmark og i Forsvarsministeriets koncern er forskellige. Da andelen af kvinder er lavere i Forsvarsministeriet sammenlignet med de nationale tal, betyder det, at andelen af medarbejdere, som følger sig krænkede på Forsvarsministeriets område ville være højere, hvis kønsfordelingen var mere lige.

Tabel 10: Udviklingen i krænkende adfærd for fastansatte 2014-2019<sup>7</sup>

Spørgsmål	2014 3)		2017		2019		NFA benchmark
	Antal ja i alt	Procent ja i alt	Antal ja i alt	Procent ja i alt	Antal ja i alt	Procent ja i alt	
Antal deltagere/besvarelsesprocent	10.480	54,9%	11.478	64,4%	13.792	71,8%	-
Antal Mænd i undersøgelsen	8.503	-	9.311	-	11.157	-	-
Antal Kvinder i undersøgelsen	1.977	-	2.167	-	2.635	-	-
1) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?	106	1,0%	123	1,1%	193	1,4%	2,9%
2) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	36	0,3%	43	0,4%	38	0,3%	3,9%
3) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? 2)	883	8,4%	799	7,0%	754	5,5%	8,3%

<sup>7</sup> Opgørelserne er baseret på femtrins-skalaen. Men da alle er ja/nej spørgsmål, er områderne gengivet i forhold til den procentvise fordeling af 'ja' og 'nej' svar.

I tabel 11 er andelen, der har svaret 'Ja' på de tre spørgsmål i 2019, opdelt på køn. Opgørelsen viser, at der ikke er forskel på andelen af mænd og kvinder, der har været udsat for fysisk vold, samt at 6,5 % af kvinderne har oplevet at blive mobbet, mod 5,5 % af mændene. Endelig har 4,9 % af kvinderne oplevet at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Til sammenligning svarer 0,6 % af mændene, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

Tabel 11: APV besvarelser for krænkende adfærd opgjort på antal og køn 2019 – hele koncernen

Spørgsmål	Antal ja i alt	Procent ja i alt	Antal ja kvinder	Procent ja kvinder	Antal ja mænd	Procent ja mænd
1) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?	193	1,4%	129	4,9%	64	0,6%
2) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?	38	0,3%	7	0,3%	31	0,3%
3) Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? 1)	754	5,5%	172	6,5%	582	5,2%

For yderligere detaljer om kønskrænkende adfærd henvises til rapportens resultater som findes på HR-portalen og respekthorinanden.dk.

## 5.2.2 Spørgeskemaundersøgelse om kønskrænkende adfærd – fastansatte

### 5.2.2.1 svarprocent

I alt 11.854 har besvaret i undersøgelsen, heraf 2.304 kvinder og 9.550 mænd med en samlet besvarelsesprocent på 61,7 %.

### 5.2.2.2 Hovedresultater – fastansatte på Forsvarsministeriets område

De overordnede resultater for de fastansatte fremgår af tabel 12.

Tabel 12: Hovedspørgsmål og svarfordeling - fastansatte om kønskrænkende adfærd

Spørgsmål	Antal Ja i alt	Procent Ja i alt	Antal Ja i alt kvinder	Procent Ja kvinder	Antal Ja mænd	Procent Ja mænd
1) Oplever du, at der er en kønskrænkende omgangstone eller kultur på din arbejdsplads?	401	3,4 %	145	6,3 %	256	2,7 %
2) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	173	1,5 %	138	6,0 %	35	0,4 %
3) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for kønskrænkende berøringer på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	57	0,5 %	40	1,7 %	17	0,2 %
4) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for tvang af seksuel karakter på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	6	0,05 %	4	0,2 %	2	0,02 %
5) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for voldtægt eller voldtægtsforsøg på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	2	0,02 %	2	0,1 %	0	0 %
6) Har du indenfor de seneste 12 måneder oplevet, at en kollega er blevet udsat for kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	337	2,8 %	110	4,8 %	227	2,4 %

Spørgsmålene i APV'en og NFA's benchmark er de samme. Definitionen mobning er ikke uddybet i APV'en og kan principielt dække over både mobning og konflikter. Beredskabsstyrelsen indgår ikke i 2014 resultaterne.

Der er ligesom i APV resultaterne i stort set alle delresultater relativt flere kvinder end mænd, der svarer, at de har været udsat for forskellige grader af kønskrænkende adfærd. Oplevelsen af kønskrænkende adfærd er mest fremtrædende ved Forsvarsakademiet, Hæren og Beredskabsstyrelsen. Her findes samtidig de største forskelle mellem mænds og kvinders oplevelse af krænkende adfærd. Resultaterne opdelt på køn findes på HR-portalen og respektforhinden.dk.

### 5.2.2.3 Sammenligning af resultaterne med APV

I undersøgelsen af kønskrænkende adfærd for de fastansatte svarer 1,5 %, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. I APV 2019 svarer 1,4 % "ja" til samme spørgsmål. Der er således god overensstemmelse mellem resultaterne i de to undersøgelser.

### 5.2.3 Spørgeskemaundersøgelse – værnepligtige

De værnepligtige er stillet samme spørgsmål som de fastansatte, for så vidt angår kønskrænkende adfærd. Herudover er de værnepligtige spurgt til omfanget af vold og mobning.

#### 5.2.3.1 Svarprocent - værnepligtige

Svarprocenten blandt de værnepligtige er 77,5 % (1.907 besvarelser).

#### 5.2.3.2 Hovedresultater – værnepligtige

De overordnede resultater for de værnepligtige på Forsvarsministeriets område fremgår af tabel 13 nedenfor. Den fulde rapport kan på HR-portalen og respektforhinden.dk.

Tabel 13: Hovedspørgsmål – værnepligtige om krænkende adfærd 2019

Spørgsmål	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
	Ja i alt	Ja i alt	Ja i alt Kvinder	Ja kvinder	Ja i alt mænd	Ja mænd
1) Oplever du, at der er en kønskrænkende omgangstone eller kultur på dit tjenestested?	<b>84</b>	<b>4,4 %</b>	32	7,9 %	52	3,5 %
2) Har du i værnepligtstiden været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på tjenestestedet eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>37</b>	<b>1,9 %</b>	27	6,7 %	10	0,7 %
3) Har du i værnepligtstiden været udsat for kønskrænkende berøringer på tjenestestedet eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>35</b>	<b>1,8 %</b>	18	4,5 %	17	1,1 %
4) Har du i værnepligtstiden været udsat for seksuel tvang på tjenestestedet eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>4</b>	<b>0,2 %</b>	2	0,5 %	2	0,1 %
5) Har du i værnepligtstiden været udsat for voldtægt eller voldtægtsforsøg på tjenestestedet, eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>4</b>	<b>0,2 %</b>	3	0,7 %	1	0,1 %
6) Har du i værnepligtstiden oplevet, at andre er blevet udsat for kønskrænkende adfærd på tjenestestedet eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>119</b>	<b>6,2 %</b>	45	11,1 %	74	4,9 %
7) Har du i værnepligtstiden været udsat for fysisk vold på dit tjenestested eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>20</b>	<b>1,0 %</b>	3	0,7 %	17	1,1 %
8) Har du i værnepligtstiden oplevet, at andre er blevet udsat for fysisk vold på tjenestestedet eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>46</b>	<b>2,4 %</b>	11	2,7 %	35	2,3 %
9) Har du i værnepligtstiden været udsat for mobning på dit tjenestested eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>59</b>	<b>3,1 %</b>	9	2,2 %	50	3,3 %
10) Har du i værnepligtstiden oplevet, at andre er blevet udsat for mobning på tjenestestedet eller i forbindelse med din værnepligt?	<b>192</b>	<b>10,1 %</b>	53	13,1 %	139	9,2 %

Samlet set er der en større forekomst af kønskrænkende adfærd blandt de værnepligtige sammenlignet med de fastansatte. Også blandt de værnepligtige er andelen af kvinder, der



oplever kønskrænkende adfærd langt højere end blandt mænd. Dog er forekomsten af kønskrænkende adfærd blandt værnepligtige i Forsvaret lavere end forekomsten blandt Forsvarets fastansatte. Det modsatte er tilfældet for Beredskabsstyrelsen, hvor forekomsten af kønskrænkende adfærd blandt de værnepligtige er højere end blandt de fastansatte.

Andelen af værnepligtige, der har været udsat for fysisk vold, er 1,1 %, hvilket er væsentlig højere end blandt fastansatte. Andelen, der oplever at blive mobbet, er derimod væsentligt lavere blandt fastansatte. Færre kvinder (2,2 %) end mænd (3,3 %) oplever mobning.

### 5.3 Medarbejdertilfredshedsmålingen (MTM)

MTM blev første gang gennemført i 2017 og er en videreførelse af HR-målingen, som senest blev gennemført i 2015<sup>8</sup>. MTM er en kortlægning af medarbejdernes opfattelse af arbejdspladsen, arbejdet og trivslen. Endvidere er MTM en udmøntning af den del af samarbejdsaftalen, som omhandler gennemførelse af medarbejdertilfredsundersøgelse på statens arbejdspladser<sup>9</sup>.

#### 5.3.1 Svarprocent

Svarprocenten i 2019 var 63,6 %, hvilket er en stigning på 13,5 % sammenlignet med 2017. Antallet af respondenter er steget fra 9.195 i 2017 til 12.104 i 2019. De højeste svarprocenter omfatter Personalestyrelsen (86,3 %) og Arktisk Kommando (85,7 %). Laveste svarprocenter er Søværnet (51,9 %), Hæren (52,2 %) og Forsvarsakademiet (60,9 %).

#### 5.3.2 Resultater på koncernniveau

Resultaterne er opgjort på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst. Resultaterne af besvarelse af de 20 spørgsmål i MTM fremgår af tabel 14 nedenfor.

Tabel 14: Koncernresultat af HR-måling 2015, MTM 2017 og MTM 2019

Spørgsmål - Vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst.	HR-måling 2015	MTM 2017	MTM 2019
1. Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?	3,66	4,03	4,08
2. I hvor høj grad føler du dig motiveret i dit arbejde?	3,35	3,68	3,73
3. Ønsker du at blive inden for FMN område de næste to år?	3,68	3,95	4,05
4. Søger du aktuelt andre jobs uden for Forsvarsministeriets område?	3,71	4,20	4,36
5. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dine arbejdsopgaver?	3,78	3,94	3,95
6. I hvor høj grad forstår du formålet med de opgaver, du løser?	4,05	4,23	4,23
7. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med din faglige udvikling?	3,41	3,60	3,65
8. I hvor høj grad giver den uddannelse og kompetenceudvikling, du har modtaget som en del af dit arbejde, dig gode muligheder i din videre karriere?	3,14	3,24	3,34
9. I hvor høj grad kan man sige, at du har gode fremtidsmuligheder i dit job og inden for Forsvarsministeriets område?	3,22	3,39	3,53
10. I hvor høj grad mener du, at din samlede løn inkl. pension er tilfredsstillende i forhold til dine kvalifikationer og præstationer?	2,47	2,47	2,56
11. I hvor høj grad er processen for lønforhandling retfærdig på din arbejdsplads?	2,05	2,39	2,53
12. I hvor høj grad har du og dine kollegaer de rette kompetencer til at løse opgaverne i jeres enhed?	3,76	3,86	3,88
13. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den information om din myndighed, som du har til rådighed?	3,27	3,56	3,60
14. I hvor høj grad synes du, at den interne kommunikation er til at forstå?	3,21	3,43	3,49
15. I hvor høj grad er det din oplevelse, at myndighederne under Forsvarsministeriet har et godt omdømme blandt befolkningen?	3,10	3,15	3,29
16. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med arbejdsmængden i dit job?	3,32	3,49	3,51

<sup>8</sup> HR-måling 4. runde. Rapport, Forsvarsministeriet, august 2015 (Epinion).

<sup>9</sup> Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Spørgsmål - Vurderet på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst.	HR-måling 2015	MTM 2017	MTM 2019
17. Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget tid og/eller energi, at det går ud over privatlivet?	3,14	3,18	3,14
18. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med den måde din arbejdsplads håndterer konflikter på?	3,04	3,25	3,34
19. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den overordnede ledelse i din myndighed?	3,14	3,45	3,51
20. I hvor høj grad synes du, der er samspil mellem det, din nærmeste leder og den overordnede ledelse i din myndighed gør?	3,10	3,32	3,39

Der er på koncernniveau sket en positiv udvikling i gennemsnittene fra 2017 til 2019 på 18 ud af de 20 spørgsmål. I MTM 2019 ses de højeste scorer på spørgsmål om forståelsen af formålet med opgaverne, og om man aktuelt søger job uden for Forsvarsministeriets område<sup>10</sup>. De laveste scorer ses på spørgsmål om tilfredshed med den samlede løn i forhold til kvalifikationer og præstationer, samt om der er retfærdig proces for lønforhandlinger på arbejdspladsen.

#### 5.3.2.1 Jobtilfredshed, motivation og fastholdelse

Resultat af MTM 2019 viser en generel stigning i medarbejdernes 'jobtilfredshed', 'motivation' og 'fastholdelse'. 82,2 % af respondenterne tilkendegiver, at de er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med deres job som helhed, og 64,5 % af respondenterne tilkendegiver, at de i "i høj grad" og "i meget høj grad" er motiveret i deres arbejde.

Sammenlignes MTM 2019 med HR måling 2015 er jobtilfredshed og motivation i arbejdet steget med hhv. 10,3 % og 10,2 %. Til sammenligning med MTM 2017 er der sket en positiv stigning på hhv. 1,2 % og 1,3 % i besvarelserne.

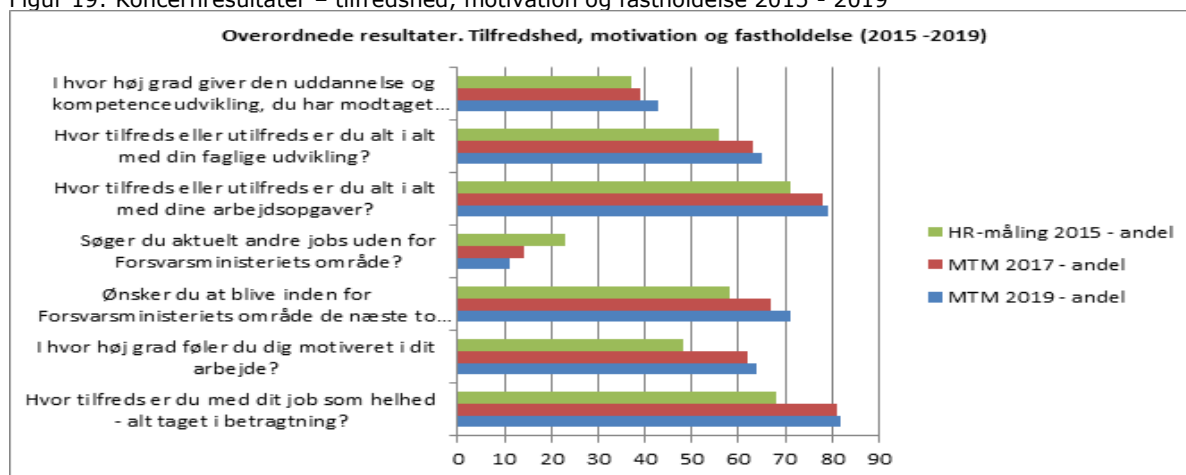
Samme tendens afspejles i tilfredsheden med arbejdsopgaver, hvor 78,6 % af respondenterne tilkendegiver, at være 'meget tilfredse' eller 'tilfredse', hvilket er en stigning i tilfredsheden med arbejdsopgaver på 4,3 % i perioden fra 2015 til 2019.

Ligeledes ses en mindre stigning i tilfredsheden med den faglige udvikling og kompetenceudvikling, hvor der sammenlignet med HR måling 2015 er sket en stigning i tilfredsheden steget med hhv. 6,6 % og 6,0 %.

I forhold til fastholdelse ses tilfredsheden med ansættelsen inden for Forsvarsministeriets område er tilfredsheden i perioden steget fra 2015 til 2019 med hhv. 9 % og 15 % på spørgsmål om ønske om at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år, og om man søger andre job uden for Forsvarsministeriets område.

<sup>10</sup> En høj score betyder, at få medarbejdere aktuelt søger jobs uden for Forsvarsministeriets område.

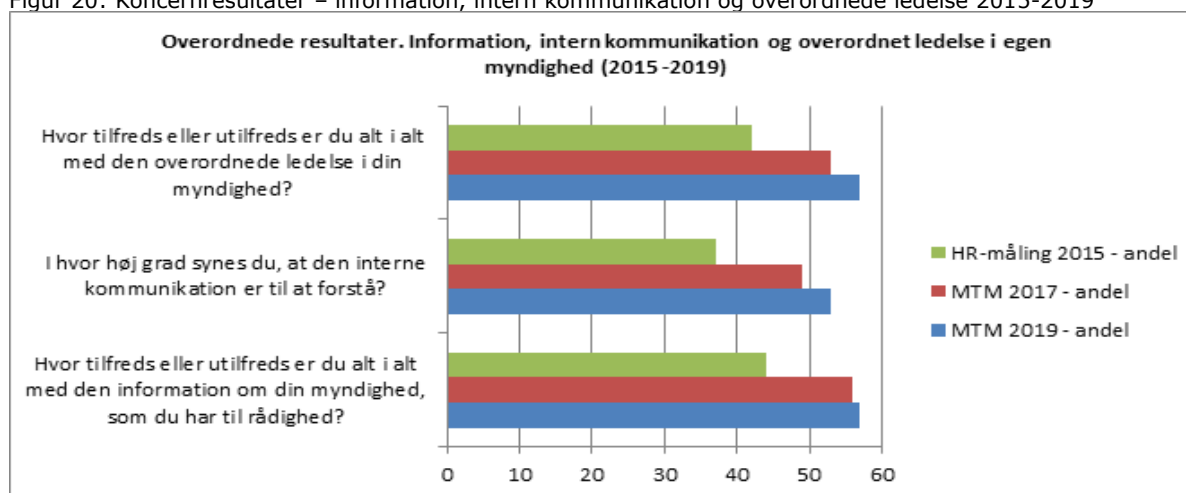
Figur 19: Koncernresultater – tilfredshed, motivation og fastholdelse 2015 - 2019<sup>11</sup>



### 5.3.2.2 Information, intern kommunikation og overordnet ledelse i egen myndighed

Tifredsheden med myndighedens 'information', 'interne kommunikation' og den 'overordnede ledelse i egen myndighed' er også steget i perioden fra HR måling 2015 til MTM 2019 med hhv. 9,2 %, 8 % og 10,5 %. Det skal dog bemærkes, at 40 % af respondenterne i MTM 2019 svarer, at de er "meget utilfreds", "utilfredse" eller "hverken tilfreds eller utilfreds" med den overordnede ledelse i egen myndighed.

Figur 20: Koncernresultater – information, intern kommunikation og overordnede ledelse 2015-2019<sup>12</sup>



### 5.3.2.3 Balance mellem arbejdsliv og privatliv

På spørgsmålet om oplevelse af 'balance mellem arbejdsliv og privatliv' tilkendegiver færre i 2019 end i 2017, at de oplever, at arbejdet 'tager så meget tid og/eller energi, at det går ud over privatlivet'. HR måling 2015 har samme score på spørgsmålet som i MTM 2019. Tifredsheden med arbejdsmængden i jobbet er steget fra 2015 til 2019 med 5,4 %.

De positive udviklingstendenser i MTM målingerne afspejles i de psykiske APV'er, som også har set en stigning i spørgsmål om 'tilfredshed', 'arbejdsmotivation', 'arbejdsmotivation', 'mening i arbejdet' og 'udviklingsmuligheder'.

<sup>11</sup> Note: For tilfredshedsspørgsmål afrapporteres andelen tilfredse eller meget tilfredse. Ved gradsspørgsmål afrapporteres andelen, som svarer i høj grad eller i meget høj grad. For spørgsmålet: Søger du aktuelt andre jobs uden for Forsvarsministeriets område? afrapporteres andelen, som søger arbejde uden for Forsvarsministeriets område.

<sup>12</sup> For tilfredshedsspørgsmål afrapporteres andelen tilfredse eller meget tilfredse. Ved gradsspørgsmål afrapporteres andelen, som svarer i høj grad eller i meget høj grad. For spørgsmålet: Søger du aktuelt andre jobs uden for Forsvarsministeriets område? afrapporteres andelen, som søger arbejde uden for Forsvarsministeriets område.

### 5.3.3 Styrelsesniveau

Resultaterne fra de enkelte styrelser og myndigheder ligger overvejende tæt på koncern-gennemsnittet. Besvarelserne fra Hæren ligger under koncernens gennemsnit på 17 ud af de 20 spørgsmål og er dermed med til at trække gennemsnittet ned. Hærens besvarelser er dog alle højere sammenlignet med HR-målingen 2015. Kun på spørgsmålet, om 'Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget tid og/eller energi, at det går ud over privatlivet?' scoren Hæren lavere i MTM 2019 end i HR-målingen fra 2015.

Søværnet og Flyvevåbnet scorer også højere på alle spørgsmålene sammenlignet med HR-målingen 2015. Søværnet ligger over koncerngennemsnittet på 15 af spørgsmålene, mens det samme kun gælder for 7 af spørgsmålene i Flyvevåbnet. Alle tre værn scorer lavere end koncerngennemsnittet på spørgsmålene om, 'I hvor høj grad giver den uddannelse og kompetenceudvikling, du har modtaget som en del af dit arbejde, dig gode muligheder i din videre karriere?' og 'I hvor høj grad er det din oplevelse, at myndighederne under Forsvarsministeriet har et godt omdømme blandt befolkningen'.

### 5.3.4 Aldersgrupper

Besvarelserne opgjort på alder viser, at for spørgsmålene 1-7, som bl.a. vedrører tilfredshed med jobbet, ligger de fleste højeste scorer i den ældste aldersgruppe 61- år.

Den yngste gruppe, de 18-25 årige, svarer mest positivt på spørgsmålene om kompetenceudvikling, fremtidsmuligheder og løn. Samme aldersgruppe svarer også mest positivt på spørgsmålene om kommunikation, Forsvarets omdømme, konflikthåndtering, tilfredshed med ledelsen i egen myndighed og samspelet mellem nærmeste ledelse og ledelsen i myndigheden.

De 26-30 årlig er den medarbejdergruppe, der mest overvejer at finde ansættelse uden for Forsvarsministeriets område. Samme gruppe ses også at være mest udfordret i forhold til balancen mellem arbejdsliv og privatliv, idet de ligger 5,7 % under totalscoren på spørgsmålet.

### 5.3.5 Køn

Kvinder tilkendegiver generelt en lidt større tilfredshed med deres ansættelse i koncernen end deres mandlige kollegaer. Besvarelserne opgjort på køn viser, at mændenes scorer er lavere end kvinderne på 16 ud af de 20 spørgsmål. På 10 ud af de 20 spørgsmål er forskellen i scoren dog mindre end 2 pct.

Forskellene i kønnes besvarelser ses tydeligst på spørgsmål om tilfredshed med kompetenceudvikling, løn i forhold til kvalifikationer og præsentationer, information og balance mellem arbejde og privatliv, hvor kvindernes besvarelser ligger 3 - 7 % over mændene.

### 5.3.6 Personalegrupper

Besvarelserne opgjort på personalegrupper viser, at der er spredning i besvarelse af spørgsmålet om tilfredshed med jobbet som helhed. De mindst tilfredse medarbejdere er blandt M312, M112, M221 og C300, og de mest tilfredse er på C400 og M400 niveau.

C400 ligger over koncerngennemsnittet på 18 ud af 20 spørgsmål. M4XX ligger over på alle 20 spørgsmål.

M1XX ligger under koncerngennemsnittet på 17 ud af de 20 spørgsmål. Denne gruppe ligger kun over gennemsnittet på spørgsmål om søgning af job uden for Forsvarsministeriets område og spørgsmål om balance mellem arbejde og privatliv.

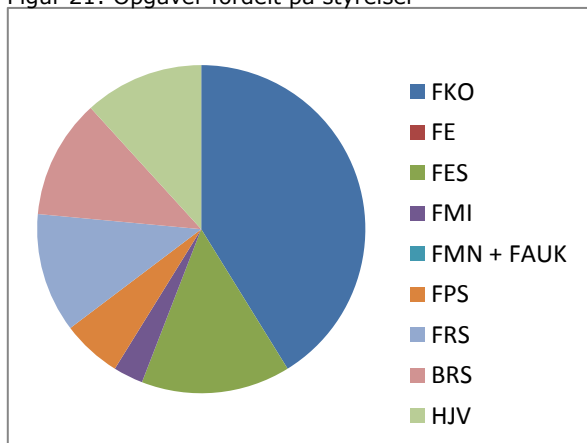
Generelt ligger scorerne for samtlige personalegrupper relativt højt, når det handler om besvarelse af spørgsmål i relation til fastholdelse. De totale scorer på spørgsmålene, om man ønsker at blive indenfor Forsvarsministeriet, eller om man søger job uden for For-

svarsministeriet, indikerer, at langt størstedelen af medarbejderne ikke ønsker eller søger job uden for Forsvarsministeriets område.

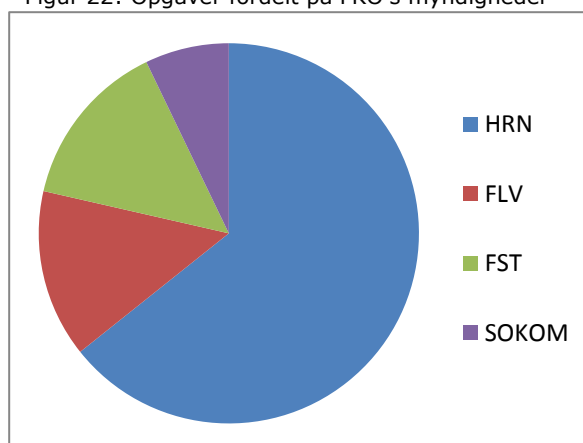
#### 5.4 Rådgivningsopgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø

Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø er indenfor området psykisk arbejdsmiljø blevet rekvireret til 34 opgaver i 2019. I figur 21 og 22 er sagerne fordelt på myndigheder. Heraf fremgår det, at størstedelen af opgaverne ligger indenfor Forsvarskommandoens område, med Hæren som den største rekvirent.

Figur 21: Opgaver fordelt på styrelser



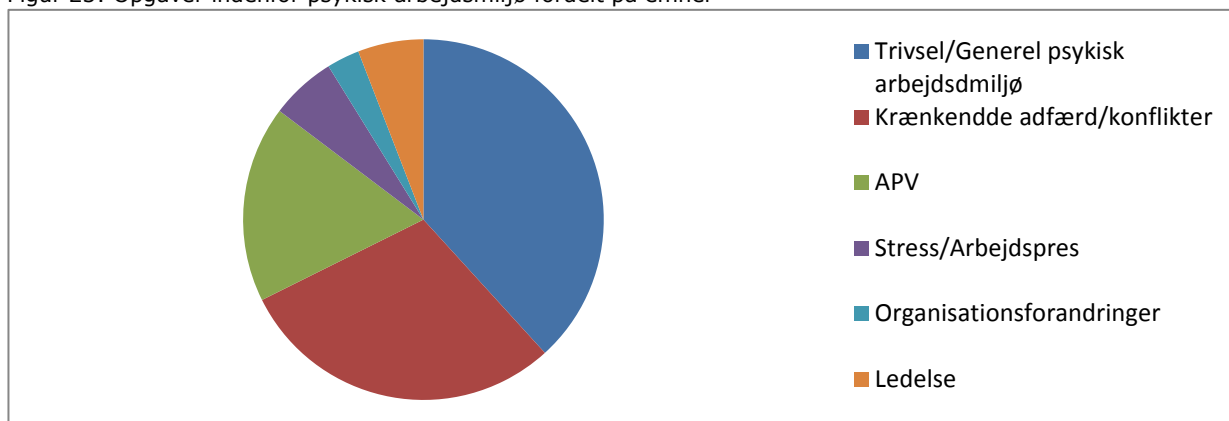
Figur 22: Opgaver fordelt på FKO's myndigheder



Af de 34 opgaver har langt de fleste indeholdt flere opgaver som eksempelvis kortlægning, oplæg, seminardage, interviewrunder, arbejdsmiljøgennemgange mm.

Figur 23 viser opgaverne fordelt på de hyppigst efterspurgte emner. Trivsel, krænkende adfærd og konflikter udgør de største enkeltområde. Derudover har der også været efterspørgsel på rådgivning indenfor stress/arbejdspres og organisationsforandringer.

Figur 23: Opgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø fordelt på emner

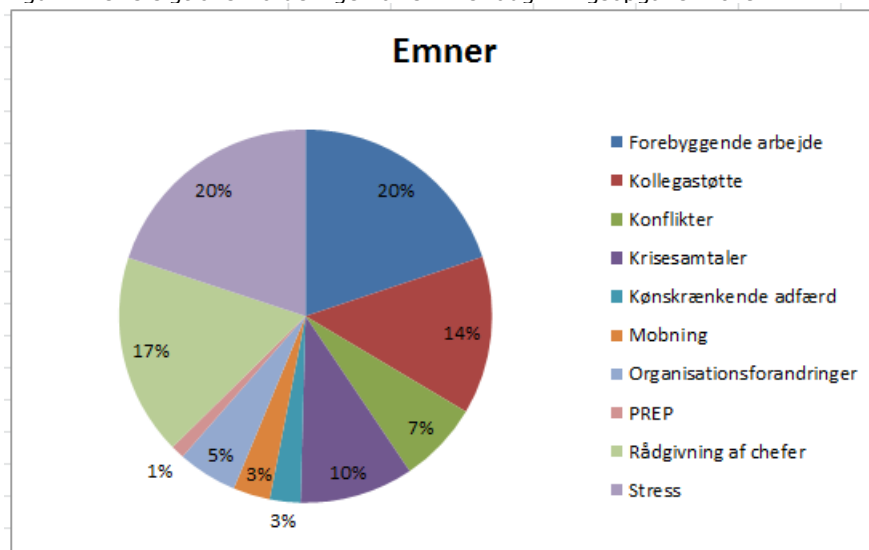


##### 5.4.1 Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)

OPRK har til formål at hjælpe den enkelte medarbejder, grupper af medarbejdere og ledere/chefer i situationer, hvor den enkelte eller gruppen kan opleve forskellige former for mistrivsel og har brug for støtte. OPRK bistår med rådgivning og støtte til bl.a. stresshåndtering, konfliktmægling, forebyggelse og håndtering af mobning, sager om kønskrænkende adfærd, krisesamtaler (kollegastøtte RITS samtaler), samtaler efter INTOPS.

Rådgivningen foregår primært som *uformel* rådgivning. Det vil sige, at rådgivningen som oftest sker via en medarbejder eller chefs direkte kontakt til en rådgiver. Af figur 24 fremgår fordelingen af OPRK's opgaver.

Figur 24 Oversigt over fordelingen af OPRKs rådgivningsopgaver 2019



### 5.5 Opsamling – psykisk arbejdsmiljø

APV resultaterne viser, at der på stort set alle områder er sket en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med 2017 og 2014 målingerne.

Der er sket en forbedring på 2,6 % af oplevelsen af negative faktorer i det psykiske arbejdsmiljø siden 2014. Der er samtidigt sket en forbedring på 5 % i oplevelsen af positive faktorer. På trods af den positive udvikling forventes det ikke, at koncernmålsætningerne for 2020 kan nås. Her er målet en forbedring på 20 % for de negative faktorer og 15 % for de positive.

Der er på koncernniveau også sket en positiv udvikling fra MTM 2017 til MTM 2019 på 18 ud af de 20 spørgsmål.

Kvinder tilkendegiver generelt en lidt større tilfredshed med deres ansættelse i koncernen end deres mandlige kollegaer. Besvarelserne opgjort på køn viser, at mændenes scorer er lavere end kvindernes på 16 ud af de 20 spørgsmål. Omvendt forholder det sig med besvarelserne på kønskrænkende adfærd. Her er der i alle delresultater relativt flere kvinder end mænd, der svarer, at de har været udsat for forskellige grader af kønskrænkende adfærd.



## 6. SYGEFRAVÆR

Sygefraværet på Forsvarsministeriets område indgår i arbejdsmiljøregnskabet, idet sygefraværet delvist ses som en konsekvens af arbejdsmiljøet. Som det fremgik af afsnittet om fysisk APV, svarede 14,8 % i 2019, at de oplever, at der er forhold i det fysiske arbejdsmiljø, der kan have en indflydelse på sygefraværet.

Personalestyrelsen har i 2019 haft fokus på støtte til de administrative fællesskaber ved Forsvarets operative myndigheder. Støtten har bestået af flere tiltag fra afholdelse af oplæg til konkret og individuel rådgivning og vejledning ved håndtering af enkeltstående sager om sygefravær. Støtten er søgt tilpasset de enkelte enheders behov i dialog med de administrative fællesskaber.

### 6.1 Forsvarsministeriets koncerns samlede sygefravær

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i Forsvarsministeriets koncern var 9,9 dage i 2019. Sygefraværet omfatter også sygefravær over weekender og på fridage, henset til bl.a. Forsvarets, Beredskabsstyrelsens og Hjemmeværnets vagter og øvelser mv.

Tabel 15: Gennemsnitligt sygefravær pr. måned<sup>13</sup>

	2016	2017	2018	2019
Forsvarskommandoen	10,3	10,1	9,6	9,5
- Forsvarsstaben	6,5	6,4	6,5	6,4
- Hæren	9,8	9,9	9,6	9,8
- Søværnet	9,7	9,6	9,9	9,3
- Flyvevåbnet	12,1	11,1	9,9	9,3
- Specialoperation	7,6	7,5	7,2	5,8
- Forsvarsakademiet	8,6	6,4	8,9	9,5
- Forsvarets Sanitetskommando	8,2	9,2	10,6	8,9
- Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste	14,9	15,7	11,9	13,3
- Arktisk Kommando			0,8	1,6
Personalestyrelsen Alm. Virksomhed	12,0	14,2	11,5	11,0
- Veterancentret	11,1	5,9	6,9	9,2
- N11/Veterancentret	15,9	18,9		
Materiel- og Indkøbsstyrelsen	12,4	11,9	10,9	11,1
Ejendomsstyrelsen	14,1	14,3	14,8	12,9
Regnskabsstyrelsen	13,1	12,2	13,5	10,8
Hjemmeværnet	9,9	10,7	12,4	11,0
Redningsberedskab		2,6	8,6	8,4
<b>Samlet resultat</b>	<b>10,8</b>	<b>10,5</b>	<b>10,0</b>	<b>9,9</b>

Det samlede sygefravær er faldet med knapt en dag fra 2016 til 2019. Sygefraværet er kun steget ved Forsvarsakademiet, Forsvarets Sanitetskommando samt ved Hjemmeværnet.

Sygefraværet i Flyvevåbnet er faldet med 23 % i samme periode. I Veterancentret er sygefraværet 9,2, hvilket er lavere end koncerngennemsnittet, men det er en stigning med 25 % fra 2018 til 2019. Det er også værd at bemærke, at sygefraværet ved SOKOM kun er 5,8 dage og er faldet med knapt 20 % fra 2018 til 2019.

<sup>13</sup> Omfatter ikke sygefravær hos veteranpuljen, EUD-elever, CU-stillinger og medarbejdere på rådighedsløn. Omfatter sygefravær over weekenden. Tallene for sygefraværet varierer en anelse sammenlignet med regnskabet for 2018, hvilket skyldes ændring af metoden, hvorpå sygefraværstatistikken opgøres.

## 6.2 Sygefravær fordelt på køn samt kort- og langtidssygefravær

Det samlede sygefravær hos mænd er faldet fra 9,3 dage i 2018 til 9,0 dage i 2019. I samme periode er sygefraværet steget en smule hos kvinder fra 14,2 til 14,3.

Langtidssygefraværet er særligt højt ved Veterancentret med 138,9 dage, hvilket er en stigning på 38,6 % siden 2018.

Ved Regnskabsstyrelsen har der været et fald i korttidssygefraværet og samtidigt en relativt stor stigning i langtidssygefraværet fra 80,2 til 101,9 dage (21 %). Hos Personalestyrelsen, Ejendomsstyrelsen og Redningsberedskabet er korttidssygefraværet næsten uændret, mens der er sket betydelige fald i langtidssygefraværet.

Tabel 16: Gennemsnitligt sygefravær opgjort på korttids- og langtidssygefravær samt køn

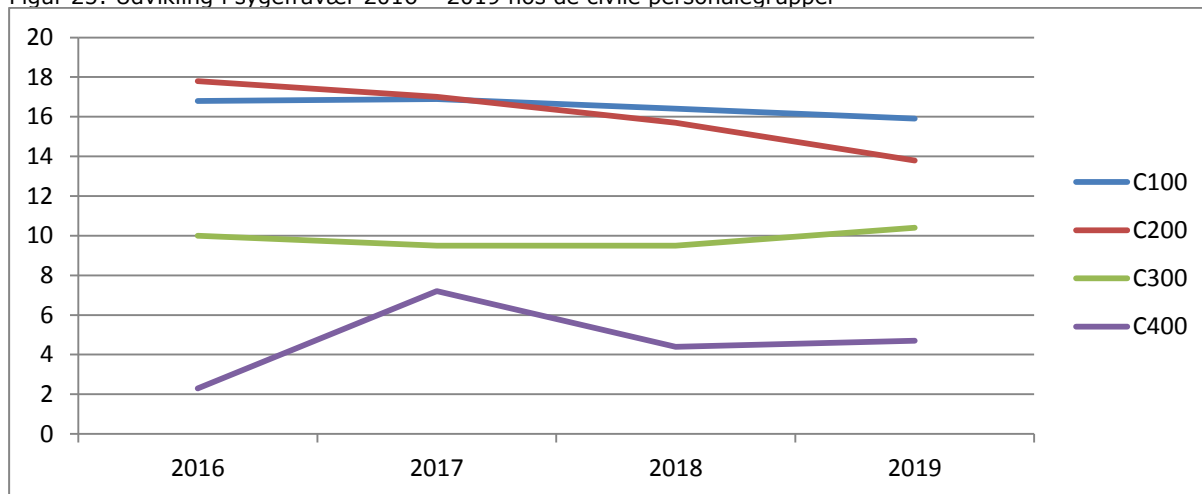
	Kalenderår	2018			2019		
		Resultat	Mænd	Kvinder	Resultat	Mænd	Kvinder
<b>Samlet resultat</b>		<b>10,0</b>	9,3	14,2	<b>9,9</b>	9,0	14,3
Forsvarskommandoen	<b>Resultat</b>	<b>9,6</b>	9,2	13,0	<b>9,5</b>	9,1	14,1
	Korttidssygefravær	<b>8,7</b>	8,5	10,1	<b>8,8</b>	8,7	10,0
	Langtidssygefravær	<b>89,7</b>	92,4	74,8	<b>79,7</b>	81,2	73,2
Personalestyrelsen	<b>Resultat</b>	<b>11,5</b>	7,4	14,7	<b>11,0</b>	7,1	13,9
	Korttidssygefravær	<b>8,7</b>	7,3	9,8	<b>8,5</b>	7,9	8,8
	Langtidssygefravær	<b>104,2</b>	93,8	106,4	<b>83,8</b>	55,8	91,2
Veterancentret	<b>Resultat</b>	<b>6,9</b>	4,0	8,6	<b>9,2</b>	3,6	12,4
	Korttidssygefravær	<b>6,9</b>	5,8	7,3	<b>6,9</b>	5,9	7,4
	Langtidssygefravær	<b>85,3</b>	41,0	107,5	<b>138,9</b>	0,0	138,9
Materiel- og Indkøbsstyrelsen	<b>Resultat</b>	<b>10,9</b>	9,3	15,3	<b>11,1</b>	9,5	15,4
	Korttidssygefravær	<b>10,5</b>	10,1	11,4	<b>9,8</b>	8,9	11,7
	Langtidssygefravær	<b>78,2</b>	62,4	106,5	<b>80,3</b>	95,3	62,3
Ejendomsstyrelsen	<b>Resultat</b>	<b>14,8</b>	12,9	17,6	<b>12,9</b>	10,8	15,8
	Korttidssygefravær	<b>10,1</b>	9,2	10,9	<b>10,6</b>	10,0	11,1
	Langtidssygefravær	<b>115,2</b>	134,8	96,7	<b>82,1</b>	81,3	83,0
Regnskabsstyrelsen	<b>Resultat</b>	<b>13,5</b>	6,1	16,0	<b>10,8</b>	4,3	12,7
	Korttidssygefravær	<b>10,8</b>	6,6	12,2	<b>7,8</b>	5,0	8,4
	Langtidssygefravær	<b>80,2</b>	43,0	83,5	<b>101,9</b>	62,0	106,3
Hjemmeværnet	<b>Resultat</b>	<b>12,4</b>	10,3	19,7	<b>11,0</b>	10,0	15,0
	Korttidssygefravær	<b>9,7</b>	8,5	12,6	<b>8,4</b>	7,5	11,4
	Langtidssygefravær	<b>103,6</b>	113,6	88,8	<b>87,4</b>	92,8	74,1
Beredskabsstyrelsen	<b>Resultat</b>	<b>8,6</b>	7,9	10,6	<b>8,4</b>	7,0	12,7
	Korttidssygefravær	<b>7,0</b>	6,2	8,6	<b>7,9</b>	7,0	10,1
	Langtidssygefravær	<b>94,9</b>	111,8	61,2	<b>55,1</b>	50,3	64,8

## 6.3 Sygefravær fordelt på funktionsniveauer

Sygefraværet på de to store funktionsniveauer – civile og militære – viser, at sygefraværet er højest hos C100 og M112 med 15,8 dage. For begge funktionsniveauer er der dog tale om et fald fra 2016 til 2019 på hhv. 6,6 % og 5,4 %. Det laveste sygefravær ses hos M402 gruppen med 1,7 dage. Det er også værd at bemærke, at sygefraværet for C200 niveauet i perioden 2016 til 2019 er faldet med 21,5 % fra 17,7 til 13,9 dage.

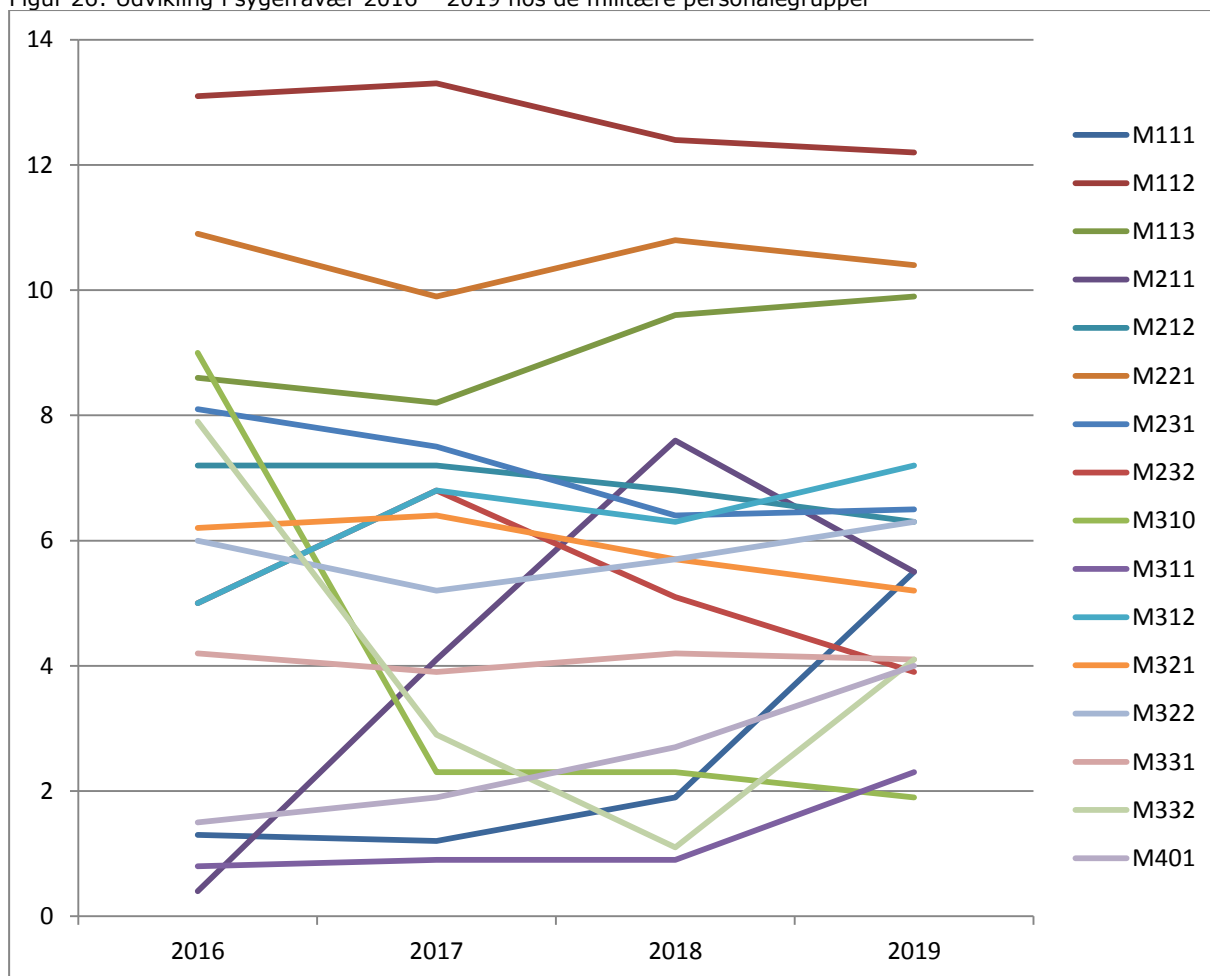
Figur 25 viser udviklingen hos de civile personalegrupper. Her fremgår det bl.a., at det gennemsnitlige sygefravær falder støt fra C100 til C400.

Figur 25: Udvikling i sygefravær 2016 – 2019 hos de civile personalegrupper



Figur 26 viser udviklingen i sygefravær fra 2016 til 2019 hos de militære personalegrupper. Her fremgår det, at sygefraværet falder fra M1XX til M4XX. Dog er der variation i sygefraværets gennemsnitlige størrelse hos de enkelte personalegrupper. Det skal bemærkes, at stigningen kan variere betydeligt hos særligt personalegrupper med få medarbejdere, hvor det gennemsnitlige sygefravær er særligt påvirkeligt af fx enkelte medarbejdere med længere sygefravær.

Figur 26: Udvikling i sygefravær 2016 – 2019 hos de militære personalegrupper



## 6.4 Sygefravær opgjort i forhold til lønomkostninger

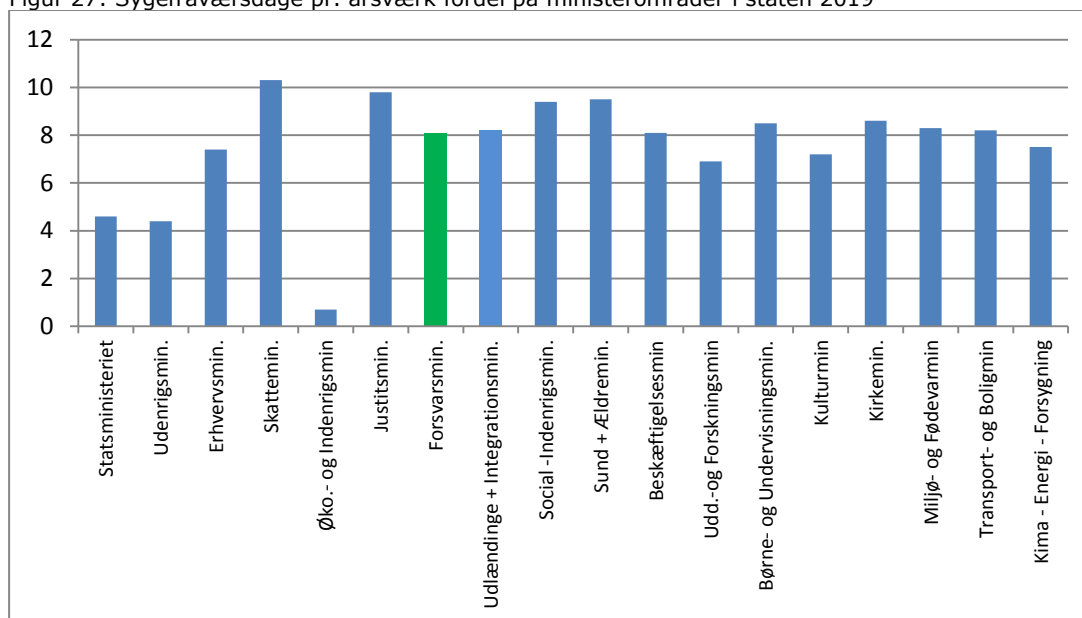
Omkostningerne ved sygefraværet, opgjort ud fra personelgruppernes gennemsnitlige årsløn, var 278.053.681 kr. i 2019.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) vurderer, at mindst 1/3 af sygefraværet kan relateres til forhold i arbejdsmiljøet. Såfremt det antages, at NFA's beregningsmodel gælder for Forsvarsministeriets område, kan ca. 93 mio. kr. af de knapt 280 mio. kr. relateres til arbejdsmiljøet. Afledte omkostninger, fx erstatninger, tabt arbejdsfortjeneste mv. er ikke medregnet.

## 6.5 Sygefravær i staten

Det gennemsnitlige sygefravær på statens område var 8,2 dag i 2019. Forsvarsministeriet ligger med 8,1 dag lige under det statslige gennemsnit. Statens sygefravær opgøres på gennemsnitlige standard fraværsdage pr. ansat i ISOLA<sup>14</sup>. Her medtages sygefravær i forbindelse med bl.a. weekend ikke, hvorfor tallet på de 9,9 dage i tabel 15 adskiller sig fra de 8,1 dage, som er opgjort i figur 27 nedenfor.

Figur 27: Sygefraværsdage pr. årsværk fordelt på ministerområder i staten 2019



## 6.6 Opsamling

Det samlede sygefravær er faldet med knapt en dag i perioden 2016 til 2019, herunder et fald fra 10,0 gennemsnitlige sygefraværsdage i 2018 til 9,9 sygefraværsdage i 2019. Sygefraværet er i perioden fra 2016 til 2019 kun steget ved Forsvarsakademiet, Forsvarets Sanitetskommando samt ved Hjemmeværnet.

Det samlede sygefravær hos mænd er faldet fra 9,3 dage i 2018 til 9,0 dage i 2019. I samme periode er sygefraværet steget en smule hos kvinder fra 14,2 til 14,3.

Der er stor variation på det gennemsnitlige sygefravær hos de forskellige personalegrupper. Dog falder sygefraværet hos både de civile og militære personalegrupper fra C100 til C400 hhv. M1XX til M4XX.

<sup>14</sup> InformationsSystem Om Løn- og Ansættelsesvilkår

## 7. PÅBUD FRA ARBEJDSLILSYNET

Forsvarsministeriets koncern har i 2019 modtaget 25 reaktioner fra Arbejdstilsynet mod 20 reaktioner i 2018. Antallet af påbud kan ikke sammenlignes 1:1 årene imellem, idet bl.a. antal af tilsyn og Arbejdstilsynets valg af tjenestesteder og kampagner mv. har betydning.

Tabel 17: Reaktioner (påbud) fra Arbejdstilsynet fordelt på arbejdsmiljøproblemer og år<sup>15</sup>

Arbejdsmiljøproblem	2015	2016	2017	2018	2019
Støj	0	3	1	1	0
Vibrationer	0	0	0	0	0
Ikke-ioniserende stråling	0	0	0	0	0
Muskel- og skeletbesvær	3	14	6	5	4
Psykisk arbejdsmiljø	6	2	0	0	1
Kemi, støv og biologi	5	1	2	3	5
Indeklima	10	5	6	3	10
Ulykkesrisici	5	7	11	6	3
Unge arbejde	0	0	0	0	0
Egenindsats	0	5	0	0	1
Hudbelastninger	0	0	0	0	0
Bygherrer mv.	0	0	3	0	0
Andre emner	29	0	2	2	1
<b>I alt</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

Fordelingen af reaktioner viser en lille stigning i påbud fra 11 i 2018 til 13 i 2019. Antallet af strakspåbud viser også en lille stigning fra 3 til 5 i samme periode. Det bemærkes, at reaktionerne i 2019 primært omhandler indeklima (temperatur og ventilation), kemi, muskel og skeletbesvær (ergonomi) samt ulykker. Disse områder er der, bortset fra kemi, fokus på i arbejdsmiljøstrategien. Kemi forventes at blive et indsatsområde i den nye arbejdsmiljøstrategi 2021-2025.

Tabel 18: Fordeling af reaktioner (påbud) fra Arbejdstilsynet

Reaktion	2017	2018	2019
Påbud	7	11	13
Strakspåbud	16	3	5
Afgørelse uden handlepligt	4	1	1
§ 21 undersøgelsespåbud	2	0	1
Vejledning	2	5	5
<b>I alt</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

Arbejdstilsynet har afgivet 2,3 reaktion pr. besøgt tjenestested i 2019, hvilket er højere end 2017 og 2018, hvor der blev afgivet hhv. 1,4 og 1,7 reaktion pr. besøg.

På HR-portalens under Arbejdsmiljø ligger alle påbud fra Arbejdstilsynet..

### 7.1. Opsamling påbud

Påbuddene afspejler, at det stadig er et stykke vej for at komme i mål på de prioriterede områder i arbejdsmiljøstrategien, idet der er givet påbud på indeklima (10), muskel- og skeletbesvær (4), ulykkesrisici (3) samt psykisk arbejdsmiljø (1).

<sup>15</sup> Kilde: Arbejdstilsynets ADVI adgang på Forsvaret og Forsvarsministeriets Styrelser, Beredskabsstyrelsen og Forsvarsministeriets Departement (CVR nr. 16287180, 52990319, 25775635).