



Fravær et symptom

Mange fejlslagne forsøg på at løse problemer med fravær bunder i den opfattelse, at årsagen alene skal findes hos den enkelte, og at fravær overvejende er helbredsbettinget. Men højt fravær er et tegn på, at der er noget galt på arbejdspladsen, mener forfatteren til denne kommentar.

*Af Hans Klausen, bedriftslæge
BST Københavns Kommune*

På mange arbejdspladser er fravær et stort og stigende problem. Det er samtidigt et problem, som de fleste arbejdsarbejdspladser har svært ved at håndtere. De traditionelle tiltag med bl.a. krav om lægeerklæringer, fraværssamtaler og trusler om iværksættelse af sanktioner har ikke vist sig effektive på længere sigt. Der er brugt megen tid og energi på foranstaltninger, som sjældent har ændret ret meget på de høje fraværstal. I stedet har de ofte været med til at belaste samarbejdsklimaet med gensidige beskyldninger om, hvad og hvem der er årsag til fraværproblemet.

Et højt fravær er et symptom på, at der er noget galt på arbejdspladsen. I den indledende fase kan der være behov for at stille skarpt på fraværet og årsagerne til, at det er så højt. Men det er vigtigt hurtigt at få skiftet fokus fra at se på fraværsfaktorer til at se på de faktorer, der fremmer de ansattes trivsel og tilfredshed – dvs nærværsfaktorer.

Eller sagt på en anden måde: Der er ikke behov for at formulere en særlig fraværspolitik. Det handler om at få en

ordentlig personale- og ledelsespolitik baseret på de erfaringer og den viden, vi allerede har om fraværsårsager og om, hvad der skaber en god arbejdsplads.

Fraværs-faktorer

En række forhold – som arbejdspladsen ikke har direkte indflydelse på – påvirker fraværet. Det gælder eksempelvis forhold som alder, køn, helbred, familiesituation og en række samfundsmæssige forhold.

Vi ved, at ældre har et lidt højere fravær end yngre og specielt, at de har et andet fraværsmønster med gennemsnitligt længere fraværperioder. Tilsvarende gælder, at kvinder har et højere fravær end mænd. Denne forskel i fravær afspejler sandsynligvis forskelle i mænd og kvinders sociale situation med bl.a. kvinders større omsorgsforpligtelser i forhold til børn og familie.

Selv om sygdom i sig selv kun forklarer en mindre del af fraværet, vil et helbredsproblem naturligvis placere en person i en arbejdsmæssig udsat posi-

tion. Om personen rent faktisk får et fraværproblem afhænger af mange ting: Den pågældendes ressourcer, helbredsproblemets karakter og ikke mindst arbejdspladsens holdning og forståelse.

Trivsels-faktorer

I forhold til arbejdspladsen har især følgende forhold vist sig at være af stor betydning for de ansattes trivsel og motivation for at gå på arbejde.

Ansvar og indflydelse

Den ansattes mulighed for selv at tilrettelægge sit arbejde eksempelvis med valg af metoder, arbejdstempo, planlægning af pauser og kontrol af kvalitet er af afgørende betydning for trivslen og dermed for fraværsniveauet. Det er ledelsens opgave at uddelegere ansvar og indflydelse i størst muligt omfang inden for nærmere udstukne rammer og mål.

Arbejdets variation og indhold

Det er vigtigt, at arbejdet opleves som afvekslende, og at arbejdets krav og den ansattes kvalifikationer passer til hinanden. Både for store og for små krav medfører problemer med dårlig trivsel og risiko for øget fravær. For ledelsen er opgaven at sikre, at udviklingen af arbejdsopgaver sker i takt med udviklingen af de ansattes kvalifikationer.

Oplevelse af egen betydning

En væsentlig motivation for at møde op på sit arbejde er oplevelsen af, at der faktisk er brug for ens indsats, og at det, man laver, har betydning for arbejdspladsens samlede produkt.

Sociale relationer

Det kollegiale fællesskab og forholdet til nærmeste arbejdsleder er af væsent-

lig betydning for fraværsniveauet på en arbejdsplads. Det er samtidigt vigtigt for den enkelte at kunne trække på støtte fra et velfungerende socialt fællesskab, hvis der opstår problemer f.eks. i forbindelse med fravær.

Information/kommunikation

Det er vigtigt, at alle er informeret om væsentlige forhold, der vedrører deres eget konkrete arbejdsområde og virksomheden som helhed. Hvad vil fremtiden byde på? Hvor vil man selv være placeret.

Fravær – ikke sygefravær

Der er mange falske forestillinger og myter om årsagerne til fravær. Det er i udstrakt grad et tabubelagt emne – noget, der tilhører det private, og som man derfor ikke snakker åbent om.

Mange fejlslagne forsøg på at løse problemerne omkring fravær bunder i en opfattelse af, at årsagen til fravær alene skal findes hos den enkelte, og at fravær overvejende er helbredsbettinget. Hvis ikke fraværet kan forklares som sygdom, er den almindelige opfattelse, at så er der tale om uberettiget fravær eller pjæk.

Der er ingen tvivl om at både akutte og kroniske sygdomstilstande kan være direkte arbejdshindrende og dermed medføre fravær. Men i nyere fraværundersøgelser, hvor der er taget højde for de mange forskellige forhold, som kan påvirke et fravær, viser det sig, at helbredsforhold og sygdom kun forklarer en relativ lille del af fraværet.

Forskellen i fravær mellem mænd og kvinder – hvor kvinder gennemgående har et højere fravær – kan eksempelvis ikke forklares ved, at kvinder har en dårligere helbredstilstand. Tilsvarende gælder de ofte store forskelle i fravær,

man kan se mellem grupper af ansatte på den samme arbejdsplads. Et andet eksempel er ændringer i fravær med konjunkturudviklingen. I perioder med højkonjunktur og god beskæftigelse stiger fraværet, og tilsvarende falder det i lavkonjunkturer. Det passer dårligt sammen med, at lavkonjunktur – alt andet lige – fører til dårligere helbredstilstand for befolkningen.

Der er derfor al mulig grund til at tale om fravær og ikke om sygefravær.

Diagnoser og virkelighed

Ved at fastholde, at fravær kun er berettiget, hvis man er syg, får man de forklaringer, der passer ind i denne opfattelse. Den ansatte – der ringer ind for at fraværsmelde sig – er nødt til at finde på et eller andet helbredsbe-tinget, som kan berettiggel fraværet, også selv om virkeligheden i den konkrete situation kan være en anden. Det er nemmere at sige, at man har ondt i ryggen end at der er vanskeligheder med kollegerne, den daglige leder, arbejdsopgaverne eller at der er krise i familien. På den måde risikerer man at sløre de væsentlige årsager til fraværspøblemet.

Større åbenhed om årsager til fravær kræver, at der kan være andre årsager til fravær end sygdom, og at man er interesseret i at tale om de reelle årsager til fraværet ud fra et ønske om at yde støtte og vejledning og at ændre på eventuelt belastende arbejdsforhold.

Konsekvenser af fravær

Længerevarende fravær er en belastning både for den enkelte og for arbejdspladsen. For den enkelte er fravær ofte forbundet med løntab risiko for sanktioner og samtidigt en belastning af de kollegiale forhold. Relativt hurtigt vil kontakten til arbejdspladsen og

til kollegerne forringes, og den fraværsmeldte vil let opleve sig isoleret og utryk ved at skulle vende tilbage. Motivationen for at genoptage arbejdet falder hurtigt. Det er fristende at falde hen i en passiv sygerolle. Længerevarende fravær er derfor ofte første skridt i en lang udstødningsproces, hvor risikoen for at miste arbejdet stiger stærkt med fraværperiodens længde.

For arbejdspladsen er problemet i første omgang, at man mister arbejdskraft, får øgede omkostninger og ustabilitet i produktionen. På længere sigt risikerer arbejdspladsen at miste en medarbejder, som det har kostet tid og penge at få oplært, og som man har svært ved at undvære.

De ændringer i arbejdsforholdene, som bidrager til at reducere fraværet, er samtidigt med til at fastholde og tiltrække den arbejdskraft, som virksomheden har brug for. Det er derfor både i den enkelte og virksomhedens interesse at gøre noget ved fraværspøblemet.

Sikkerhedsventil

Man kan se på fravær som en af de muligheder, den ansatte har at håndtere belastninger på. Der kan i denne sammenhæng være tale om både belastende forhold på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Man kan opfatte fraværet som en sikkerhedsventil – en slags overlevelsesstrategi, hvor man vælger at reagere med fravær som modværge mod en psykisk og fysisk belastning.

Set i det lys er fravær ikke noget negativt. Det kan være en måde at overleve på og måske den eneste mulige.

Der vil altid være behov for et fravær af en vis størrelse, enten det er betinget af egentlig sygdom eller belastninger i

arbejds- og privatliv. I den megen debat om ”for højt fravær” må man ikke glemme, at der ligger et vigtigt forebyggende aspekt i fravær. Det er derfor vigtigt at værne om retten til fravær som en mulig reaktion, når tolerance-tærsklen for belastninger overskrides, hvad enten det giver anledning til sygdom eller ikke.

Fravær som et valg

Det giver god mening at se på fravær som resultatet af et valg, hvor det er den enkeltes egen vurdering, der er afgørende for, om han eller hun møder op på arbejdspladsen. Afgørende for resultatet af denne vurdering er den enkeltes oplevelse af både forhold på og uden for arbejdspladsen, herunder oplevelsen af egne helbredsproblemer. Kun i få tilfælde, hvor der er tale om direkte arbejdshindrende sygdom, er der ikke tale om et valg.

Det giver i reglen anledning til en del moraliseren, når det fremføres, at en væsentlig årsag til fravær er manglende lyst til at gå på arbejde. Det anses ikke for acceptabelt at blive hjemme, hvis man ikke ”rigtig syg”.

Men virkeligheden er jo, at det meget handler om motivation – om man har lyst til at gå på arbejde. Så er det ligegyldigt, hvordan man ser på det rent moralsk. Det afgørende er at få fat i de faktorer, der påvirker fraværet, og det betyder i høj grad at få fat i nærværsfaktorerne eller de faktorer, der får folk til at gå på arbejde.

Et mindre fravær giver ikke i sig selv et bedre arbejdsmiljø, men et bedre arbejdsmiljø giver mindre fravær og samtidig andre gevinster i form af større trivsel, tilfredshed og effektivitet. Det er muligt at presse et fravær ned gennem fraværssamtaler og trusler om

fyringer, men det løser ikke problemerne. Man kan tvinge folk til at møde op, men ikke til at udføre et godt arbejde.

Skab plads til dialog

En vigtig forudsætning for et godt arbejdsklima er, at hele arbejdspladsen aktivt inddrages i formulering af fælles mål og rammer.

I denne forbindelse er dialogen – forstået som evnen til at lytte og svare på det, man har hørt – en vigtig forudsætning både til at udvikle en fælles forståelse for, hvordan de skal løses. Det er en ledelsesmæssig opgave at skabe plads til denne dialog.

Artiklen har tidligere været offentliggjort i bladet Arbejdsmiljø nr. 9/1996.