

# Hva kan vi lære av sykefraværersforskningen?

Stein Knardahl, Prof.em., dr. med.

10. Desember 2021



# Formål og hensikt med sykemelding

Mange tilstander er uforenlig med arbeid.

## **Restitusjon**

Mange tilstander krever inaktivitet.

Sykemelding er ledd i behandlingen. (Eks skader som skal tilhele, infeksjoner, etc)

## **Ikke bremse eller forstyrre virksomhetens produksjon**

Klarer ikke kravene som stilles i jobben.

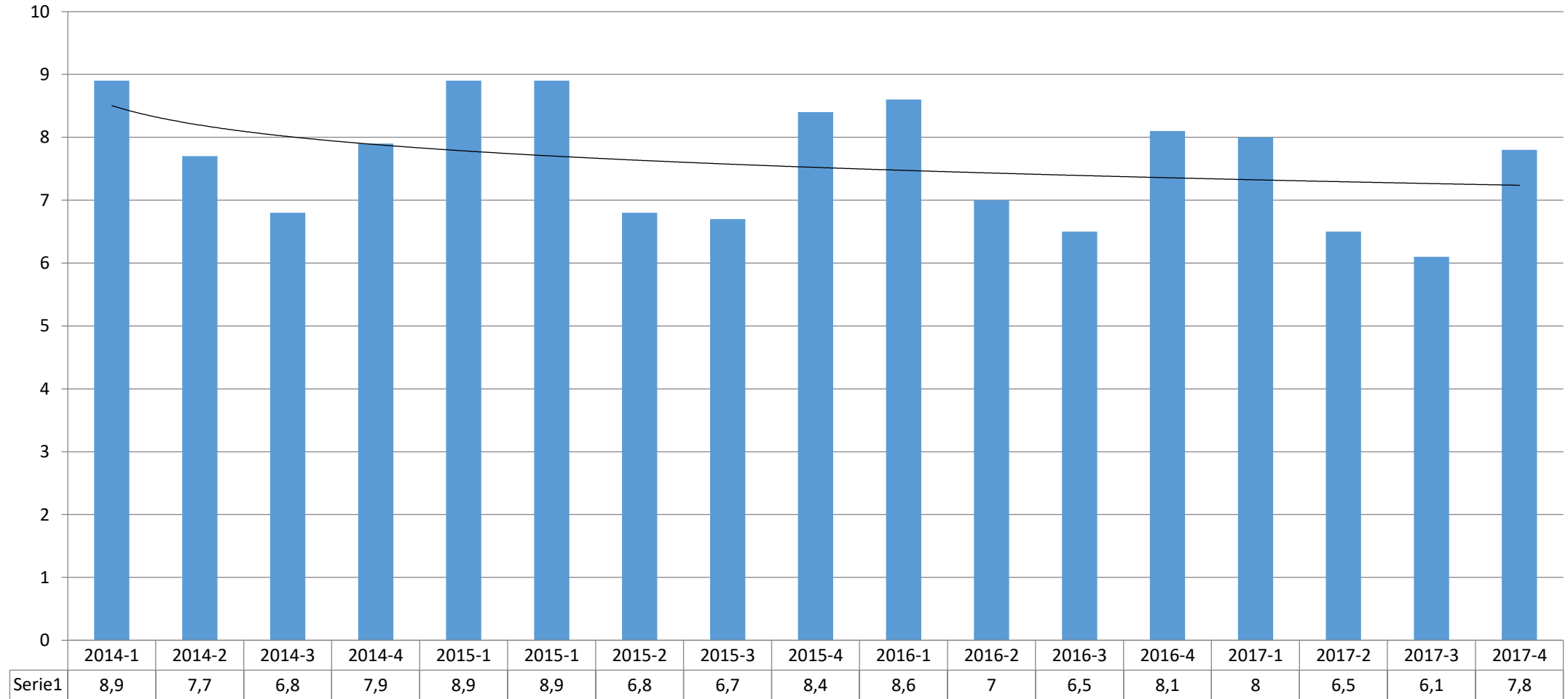
## **Hindre smitte av andre ansatte**

## **Ta pasienten bort fra eksponeringer på jobben**

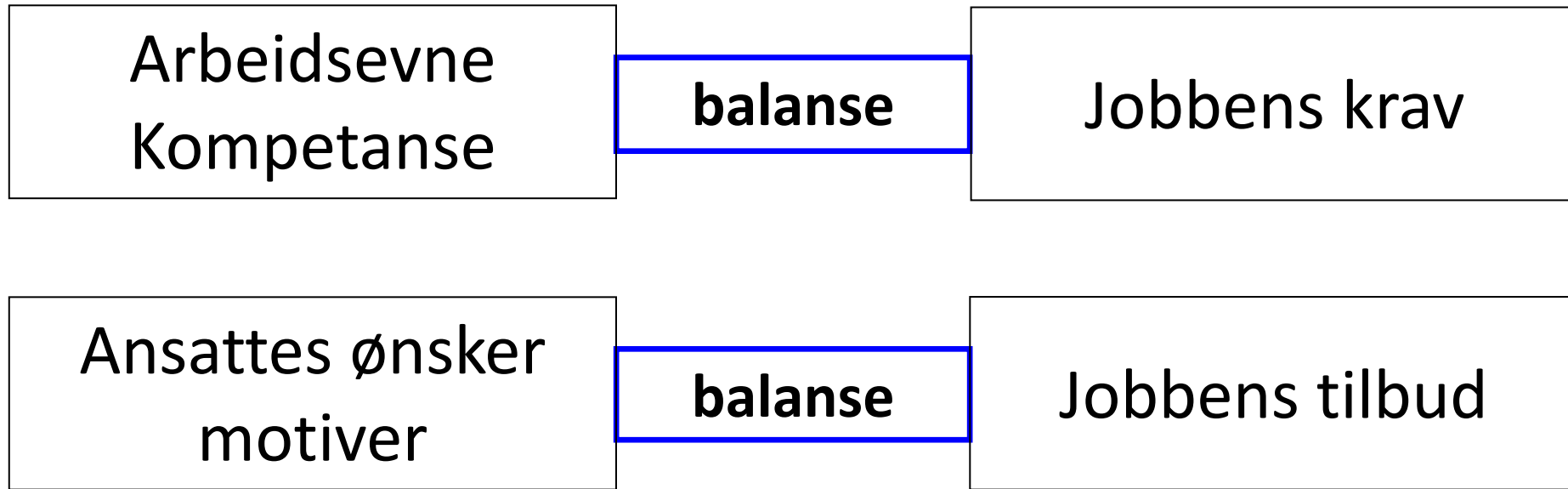
Antakelse om eksponeringer som årsaksfaktor til sykdom/illness.

# NNN kommune

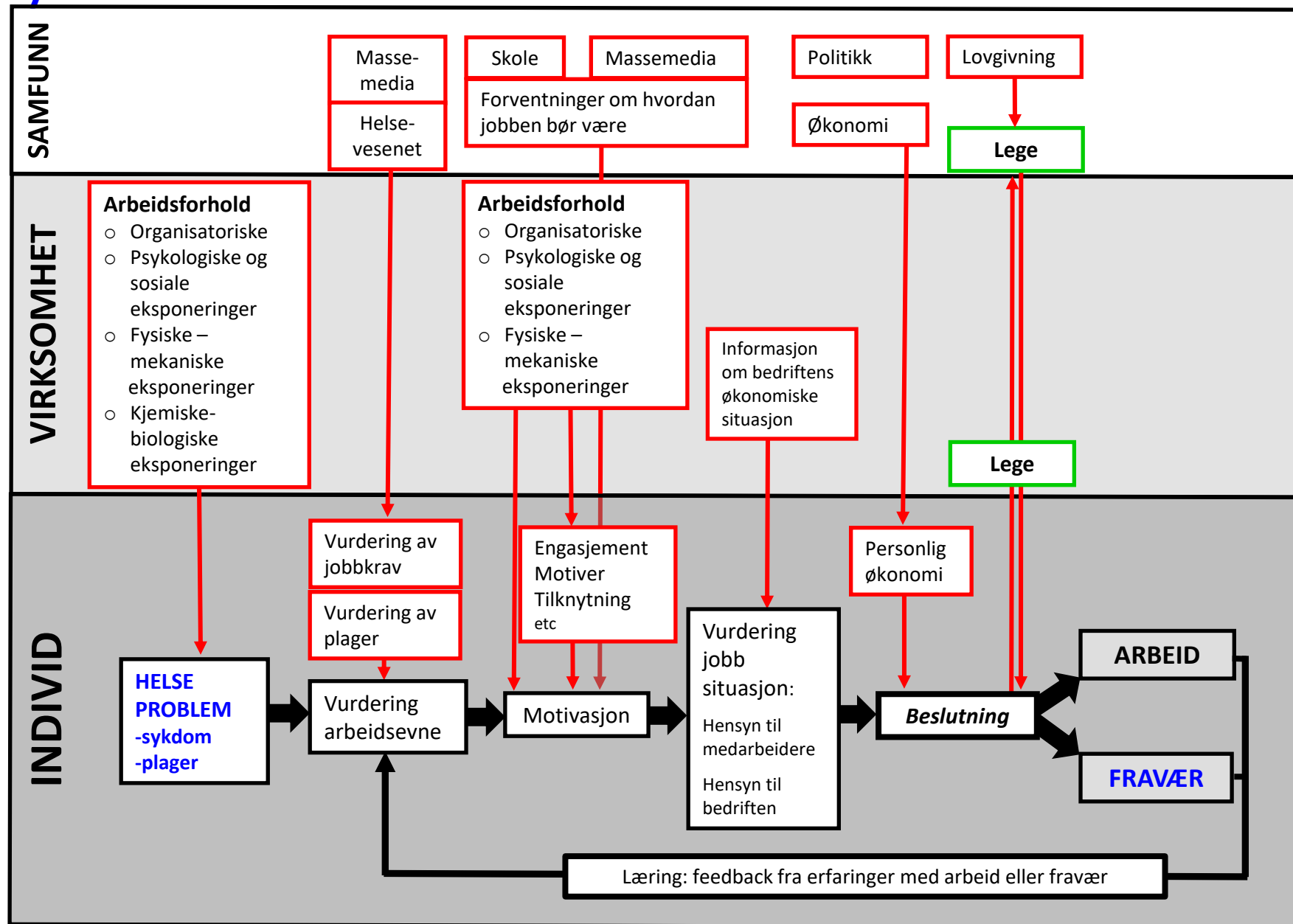
## Totalt sykefravær pr kvartal 2014-2017



# Samsvar Person – Jobb



# Sykefravær modell



# Arbeidsplassen og sykefravær: Arbeidsforhold av betydning for sykefravær

Stein Knardahl, Tom Sterud, Morten Birkeland Nielsen,  
Karl-Christian Nordby.

Avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi,  
Avdeling for nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse,  
Avdeling for arbeidsmedisin og epidemiologi,



Tidskrift for velferdsforskning  
Årgang 19, Nr. 2-2016, s. 179-199  
ISSN online: 2464-3076

DOI: 10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05

FAGFELLEVDERT ARTIKKEL

## Arbeidsplassen og sykefravær

Arbeidsforhold av betydning for sykefravær

### Stein Knardahl

Avdelingsdirektør, avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
stein.knardahl@stami.no

### Tom Sterud

Forsker, avdeling for nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
tom.sterud@stami.no

### Morten Birkeland Nielsen

Forsker, avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
morten.nielsen@stami.no

### Karl-Christian Nordby

Avdelingsdirektør, avdeling for arbeidsmedisin og epidemiologi, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
kcn@stami.no

### SAMMENDRAG:

Forhold på arbeidsplassen av betydning for sykefravær blir i denne artikkelen belyst med kunnskapsoversikt med inklusjonskriterer for primærstudiene: sykefravær (søkeord), alle former for eksponeringer på arbeidsplassen, prospektivt eller case-control design (søkeord). Eksklusjonskriterier var studier av sykdomstilstander/diagnoser; studier av generelle tiltak.

Det var sterkeste evidens som er mulig ved observasjonsstudier, for at mekanisk eksponering generelt, repetitive bevegelser, bøyning av nakke/rygg, kombinasjonen høye krav og lav kontroll, og trakassering/mobbing øker risiko for sykefravær. Det var sterkeste mulige evidens ved observasjonsstudier for at kontroll, kontroll over arbeidstid og positivt sosialt klima reduserer risikoen. Det var evidens for manglende sammenheng mellom krav og sykefravær.

### Nøkkelord

sykefravær, arbeid, arbeidsmiljø, eksponeringer, systematisk, litteraturgjennomgang.

 UNIVERSITETSFORLAGET

 Idunn

This article is downloaded from [www.idunn.no](http://www.idunn.no). © 2016 Author(s). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons CC-BY-NC 4.0 License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material for non-commercial use, provided the original author and source are credited.

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

# Arbidsforhold av betydning for sykefravær

Sterkeste evidens som er mulig med observasjonsstudier (GRADE Moderat evidens):

NR.2 | 2016 | ARG. 14  
VELFERDSFORSKNING

Stein Knardahl  
Avdelingsdirektør, avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
stein.knardahl@stami.no

Tom Sterud  
Forsker, avdeling for nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
tom.sterud@stami.no

Morten Birkeland Nielsen  
Forsker, avdeling for arbeidspsykologi og fysiologi, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
morten.nielsen@stami.no

Karl-Christian Nordby  
Avdelingsdirektør, avdeling for arbeidsmedisin og epidemiologi, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI),  
kcn@stami.no

**SAMMENDRAG:**  
Forhold på arbeidsplassen av betydning for sykefravær blir i denne artikkelen belyst med kunnskapsoversikt med inklusjonskriterer for primærstudiene: sykefravær (søkeord), alle former for eksponeringer på arbeidsplassen, prospektivt eller case-control design (søkeord). Eksklusjonskriterier var studier av sykdomstilstander/diagnoser; studier av generelle tiltak.  
Det var sterkeste evidens som er mulig ved observasjonsstudier, for at mekanisk eksponering generelt, repetitive bevegelser, bøyning av nakke/rygg, kombinasjonen høye krav og lav kontroll, og trakassering/mobbing øker risiko for sykefravær. Det var sterkeste mulige evidens ved observasjonsstudier for at kontroll, kontroll over arbeidstid og positivt sosialt klima reduserer risikoen. Det var evidens for manglende sammenheng mellom krav og sykefravær.

**Nøkkelord**  
sykefravær, arbeid, arbeidsmiljø, eksponeringer, systematisk, litteraturgjennomgang.

UNIVERSITETSFORLAGET

Idunn  
Helsevidenskap

This article is downloaded from www.idunn.no. © 2016 Author(s). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons CC-BY-NC 4.0 License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material for non-commercial use, provided the original author and source are credited.

## Økt risiko for sykefravær

- Kombinasjonen høye krav + lav kontroll
- Trakassering-mobbing
- Repetitive bevegelser
- Arbeid med bøyet nakke-rygg

## Redusert risiko for sykefravær

- Kontroll
- Kontroll over arbeidstid
- Godt sosialt klima

# Arbeidsforhold av betydning for sykefravær

Evidens basert på observasjonsstudier (GRADE Begrenset evidens):

## Økt risiko for sykefravær

- Generell fysisk belastning
- Håndtering av tunge gjenstander-personer
- Stående arbeid
- Støy
- Emosjonelle krav
- Rolleklarhet
- Lav belønning
- Ubalanse innsats – belønning
- Skiftarbeid
- Nedbemanning

## Redusert risiko for sykefravær:

- «God ledelse»



## Emotional dissonance and sickness absence: a prospective study of employees working with clients

Anne-Marthe Rustad Indregard<sup>1</sup> · Stein Knardahl<sup>1</sup> · Morten Birkeland Nielsen<sup>1</sup>

Received: 1 July 2016 / Accepted: 21 October 2016  
© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2016

### Abstract

**Purpose** (1) Determine the relationship between emotional dissonance and medically certified sickness absence among employees working with clients and (2) compare the impact of emotional dissonance on medically certified sickness absence with the impact of other psychological and social work factors.

**Methods** A sample of 7758 employees was recruited from 96 Norwegian organizations in the period 2004 to 2014, all working with clients. The study design was prospective with emotional dissonance measured at baseline and then linked to official registry data of medically certified sickness absence for the year following the survey assessment. Quantitative demands, decision demands, role clarity, role conflict, control over work intensity, and decision control were included as additional work exposures. The impact of the study variables on the presence and duration of medically certified sickness absence was investigated with a negative binomial hurdle model.

**Results** In the fully adjusted model, emotional dissonance and role conflict significantly predicted the presence of medically certified sickness absence. Control over work intensity and decision control were negatively related to

### Øker risiko for sykefravær:

- Rollekonflikter
- Emosjonell dissonans

### Reduserer risiko for sykefravær:

- Kontroll over arbeidsintensitet
- Kontroll over beslutninger

by numerous factors (Duijts et al. 2007; Whittaker 2007). An increasing amount of research has linked sickness absence to psychological and social work factors (Allebeck and Mastekaasa 2004; Duijts et al. 2007; Niedhammer et al. 2013). Many of these studies are based on the demands-control model (Karasek 1979). However, there is a paucity of studies of demands pertaining to client-specific work. Since the 1970s there has been a shift in the European workforce from manufacturing to service sector employment (Dolphin 2015), with more than 60% of the European workforce working in the service sector today (Eurofound 2012). A unique feature of service jobs is the social interactions with customers or clients, and manag-

RESEARCH ARTICLE

Open Access

# Psychological, social, and mechanical work exposures and disability retirement: a prospective registry study



Jan S. Emberland\*, Morten Birkeland Nielsen and Stein Knardahl

## Abstract

**Background:** Relations between several occupational psychological and social work exposures and disability retirement are largely unexplored. Knowledge of which specific aspects of the work environment are prerequisites for the success of organizational interventions aiming to prevent disability retirement is a prerequisite for the success of organizational interventions aiming to prevent disability retirement. The purpose of the present study was to determine contributions to registered disability retirement from self-reported psychological and social work exposures while taking into account effects of mechanical work exposures.

**Methods:** Written consent was obtained from 13 012 employees (96 occupations) to link their survey responses to data from the Norwegian Registry of Disability Retirement. Median follow-up time was 5.8 years. To determine effects of self-reported work exposures on disability retirement hazard ratios (HR) and 99% confidence intervals (99% CI) were calculated. Effects of sex, age group, skill level, sickness absence in the last three years, and education were accounted for. Post hoc stratification by sex was conducted to determine if work exposures affected risk of disability retirement differently in men compared to women.

**Results:** Contributors to higher risk of disability retirement were "role conflict" (high level HR 1.55 99% CI 1.07 to 2.24) and "physical workload" (high level HR 1.93 99% CI 1.39 to 2.68). Contributors to lower risk of disability retirement were "positive challenge" (high level HR 0.56 99% CI 0.34 to 0.93), "fair leadership" (high level HR 0.56 99% CI 0.39 to 0.81), and "control over work intensity" (high level HR 0.62, 99% CI 0.47 to 0.82). Direction of effects was not dependent on sex in any of the five identified predictors.

**Conclusions:** Several specific psychological and social work factors are independent contributors to risk of disability retirement. In order to prevent premature work force exit workplace interventions should consider targeting the predictors identified by the present study.

**Keywords:** Disability retirement, Occupational, Psychosocial, Mechanical, Registry data, Prospective, Hazard ratio

## Øker risiko for uførepensjon:

- Rollekonflikter
- Fysisk arbeidsbelastning

## Reduserer risiko for uførepensjon:

- Positive utfordringer
- Rettferdig ledelse
- Kontroll over arbeidsintensitet

# Human kapital er **kompetanse**

**Kompetanse =**

1. Kunnskaper
2. Ferdigheter
3. Evner - helse

**Hvordan bygge kompetanse ?**

1. Utdannelse – opplæring
2. Sørge for god helse

## **Avkastning av human kapital forutsetter **motivasjon****

**Indre motivasjon:** motivert av **selve** oppgaven, å arbeide med oppgaven er motivasjon.

**Ytre motivasjon:** motivert av **konsekvenser av** å utføre oppgaven, motivert av forsterkere.

# RISIKOVURDERING

## Forhold av betydning

Forhold som bidrar til Helse – funksjon - Motivasjon - Sykefravær.  
Sikkerhet - Kvalitet.

## Sannsynlighet – Mulighet – Forekomst hos oss

Forekomst av forhold av betydning.

## Konsekvens - Alvorlighet

## Usikkerhet

Usikker kunnskap om hvilke forhold som har betydning.

Usikker kunnskap om forekomst av relevante forhold hos oss.

# Strategier for forebyggende arbeidsmiljø

## Samle kunnskap om forhold av betydning

Forhold som bidrar til Helse – funksjon – Motivasjon - Sykefravær.  
Sikkerhet - Kvalitet.

## Kartlegge sannsynlighet - mulighet

Kartlegge arbeidsinnhold og -miljø (forhold av betydning):  
arbeidsmiljøkartlegging.

## Håndtere usikkerhet

Identifisere mangel på kunnskap om forhold som har betydning.  
Identifisere mangel på kunnskap om forekomst hos oss.

# Forebygging - oppmerksomhet om:

- ❑ arbeidet gir **mening** og positive utfordringer.
- ❑ hver ansatte har **kontroll** over sin arbeidssituasjon og over arbeidstid.
- ❑ **rollekonflikter**.
- ❑ **ledere prioriterer ved rollekonflikter og høy arbeidsbelastning**.
- ❑ **hver enkelt vet hva som forventes** med hensyn på ansvarsområde – prioriteringer - krav til resultat (**rolleklarhet**).
- ❑ ansatte opplever at det de **får igjen for arbeidet, står i rimelig forhold** til det de bidrar med.
- ❑ ansatte opplever at **ledere er rettferdige og redelige** og gir god **feedback, informasjon, hjelp og støtte**.
- ❑ **kultur (klima)**.

# Forebygging - oppmerksomhet om:

- ❑ mobbing, trakassering, trusler, vold.
- ❑ ved omorganiseringer: beslutningsprosess og informasjon oppleves adekvat.
- ❑ kompetanseutvikling: systematisk planlegging.
- ❑ forventninger om å være tilgjengelig i fritiden.
- ❑ kontorkonsepter:
  - ❑ distraksjon: stemmer - bevegelser.
  - ❑ virus-smitte – mikrobiologisk smitte.
  - ❑ «privacy» - personvern - behov for «privathet».
  - ❑ «clean desk» - ABW med hjemmekontor: Ledelse (støtte).

Tilknytning til arbeidsplassen.

# Kontortype - uførepensjon

## Original article

*Scand J Work Environ Health – online first. doi:10.5271/sjweh.3907*

Office design as a risk factor for disability retirement: A prospective registry study of Norwegian employees

*by Morten Birkeland Nielsen, PhD,<sup>1</sup> Jan Shahid Emberland, PhD,<sup>1</sup> Stein Knardahl, PhD<sup>1</sup>*

Norge. N = 6779 (97 virksomheter).

Prospektiv undersøkelse.

Objektive data om uførepensjonering (registrert hos NAV).

Analysene tok hensyn til (justert for) kjønn, alder, lederfunksjon, utdanningsnivå, tidligere sykefravær (12 mndr før start), arbeidsevne ved start, oppfølgingstid, personlighetstrekk.

Sammenlignet med ansatte i cellekontor:

Delt kontor: 52 % økt risiko for uførepensjonering (Hazard Ratio 1.58, 95% CI 1.18-2.22).

Kontorlandskap: 95 % økt risiko for uførepensjonering (Hazard Ratio 1.93, 95% CI 1.30-2.87).

Andre funn:	Sykefravær >28 døgn siste år:	136 % økt risiko
	Kjønn kvinne:	121 % økt risiko
	God arbeidsevne:	21 % redusert risiko
	Personlighetstrekk Planmessighet:	15 % redusert risiko
	(Personlighetstrekk Nevrotisme):	12 % økt risiko)