



ARBEJDSMILJØREGNSKAB 2021 **FORSVARSMINISTERIETS KONCERN**



INDHOLD

1. INLEDNING OG FORMÅL	3
2. STATUS FOR ARBEJDSMILJØVIRKSOMHEDEN	4
2.1 Arbejdsmiljøudviklingen 2021	4
2.2 Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021-2025	5
2.3 Øvrige arbejdsmiljøtiltag i 2021	5
3. ARBEJDSULYKKER	6
3.1 Arbejdsulykker total	6
3.2 Arbejdsulykker i styrelser og myndigheder	7
3.3 Ulykker fordelt på personalegrupper	8
3.4 Ulykker fordelt på hændelsessteder	8
3.5 Ulykkesincidens	10
3.6 Værnepligtige	12
4. FYSISK ARBEJDSMILJØ	15
4.1 Fysisk arbejdspladsvurdering	15
4.2 Rådgivningsopgaver indenfor det fysiske arbejdsmiljø	21
4.3 Tilpassede undervisningsforløb	22
5. PSYKISK ARBEJDSMILJØ	23
5.1 Psykisk APV	23
5.2 Særlige nedslagsområder i APV 2021	25
5.3 Medarbejdertilfredshed	28
5.4 Kønskrænkende adfærd	29
5.5 Undersøgelsen af kønskrænkende adfærd 2021	29
5.6 Kønskrænkende adfærd i APV 2021	32
5.7 Benchmark med de nationale tal	32
5.8 Rådgivningsopgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø	33
5.9 Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)	34
6. SYGEFRAVÆR	36
6.1 Det samlede sygefravær	36
6.2 Sygefravær fordelt på kort- og langtidssygefravær samt køn	36
6.4 Sygefravær opgjort alder	38
6.5 Sygefravær fordelt på funktionsniveauer	38
6.5 COVID-19 som årsag til sygefravær	39
7. PÅBUD FRA ARBEJDSTILSYNET	41

Bilag

Bilag vedrørende kønskrænkende adfærd findes på forpers.dk.

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøregnskab medvirker til at understøtte den strategiske arbejdsmiljøindsats og dermed den operative opgaveløsning, fastholdelse og rekruttering.

Arbejdsmiljøregnskabet beskriver udviklingen i arbejdsmiljøet på Forsvarsministeriets område i 2021 med fokus på indsatsområderne i Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021 – 2025. Det omfatter bl.a. områderne: Arbejdsulykker, ergonomi, farlige stoffer og materialer samt stress og krænkende adfærd.

Målgruppen for arbejdsmiljøregnskabet er Forsvarsministeriets øverste ledelse, Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg samt Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg, som fastlægger de strategiske retningslinjer og koncernfælles tiltag på arbejdsmiljøområdet.

Endvidere har arbejdsmiljøregnskabet styrelses- og myndighedscheferne som målgruppe, idet arbejdsmiljøregnskabet danner afsæt for, at chefguppen sammen med arbejdsmiljøorganisationen kan analysere og nedbryde regnskabs data til brug for initiativer på styrelses- og myndighedsniveau.

Endelig er regnskabet også rettet mod eksterne interessenter, som ønsker viden om udviklingen i arbejdsmiljøet på Forsvarsministeriets område.

Tallene i dette regnskab kan være delvist påvirket af COVID-19-situationen i 2021, idet bl.a. karakteren i dele af opgaveløsningen har været påvirket af den atypiske situation.

Arbejdsmiljøregnskabet 2021 beskriver arbejdsmiljøet på baggrund af følgende hoveddata:

- Registrerede arbejdsulykker
- APV for det fysiske arbejdsmiljø
- APV for det psykiske arbejdsmiljø
- Undersøgelse af kønskrænkende adfærd
- Sygefravær
- Påbud fra Arbejdstilsynet

2. STATUS FOR ARBEJDSMILJØVIRKSOMHEDEN

2.1 Arbejdsmiljøudviklingen 2021

Udviklingen i arbejdsmiljøet sammenlignes hvert år for så vidt angår arbejdsulykker, sygefravær og påbud. De øvrige fysiske og psykiske arbejdsmiljøområder opgøres hvert andet år via arbejdspladsvurderingen (APV).

For særligt områderne i APV gælder det, at 2021-tallene ikke kan sammenlignes én til én med udviklingen fra før 2021, idet der i forbindelse med ny arbejdsmiljøstrategi 2021-2025 er udarbejdet en ny APV-spørgeramme, som følger nyeste forskning fra bl.a. det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdstilsynet. Spørgeskemaet til hhv. APV'en og undersøgelsen af kønskrænkende adfærd vil blive evalueret med henblik på, om der skal foretages ændringer forud for næste målinger i 2023.

2.1.1 Arbejdsulykker

Der er i 2021 registreret 2.076 arbejdsulykker på Forsvarsministeriets område, hvilket er en stigning på 33 % fra 2020. Der er registreret 703 ulykker med fravær, hvilket er det samme niveau som i 2019. Der har tilsvarende været en stigning i ulykkesincidensen for fastansatte fra 2020 til 2021 fra 15,4 ulykker pr. 1.000 medarbejdere til 18,2 ulykker. I 2019 var ulykkesincidensen 19,1.

Ulykkesincidensen for værnepligtige er 131. Incidensen for kvindelige værnepligtige er næsten dobbelt så høj som for mandlige værnepligtige. Ulykkesincidensen for 2021 ligger på niveau med 2019 på trods af høje ulykkestal for 2021. Dette skyldes, at antallet af værnepligtige er steget. Den høje ulykkesincidens kan have betydning for rekruttering af værnepligtige til videre ansættelse inden for Forsvarsministeriets område.

2.1.2 Farlige stoffer og materialer

15,5 % svarer i APV'en, at de arbejder med farlige stoffer og materialer. Heraf svarer 72 %, at de får den nødvendige instruktion og oplæring i at arbejde sikkert med kemikalier. 83 % svarer, at de har de nødvendige personlige værnemidler mm. Det er afgørende, at den forebyggende indsats på dette område skærpes henset til de alvorlige konsekvenser arbejde med farlige stoffer og materialer kan have.

2.1.3 Ergonomi

Arbejdsmiljøstrategien har særligt fokus på de dele af ergonomiområdet, som omhandler tunge løft og arbejdsstillinger. APV 2021 viser, at i alt 71 % oplever 'løft og bæring' i deres arbejde, hvoraf 30 % oplever det fra ca. en fjerdedel af tiden til næsten hele tiden, 41 % oplever det sjældent, mens 29 % aldrig oplever det.

Området 'arbejdsstillinger' afdækkes via en række underspørgsmål. Her svarer 34 %, at de mellem halvdelen af tiden til næsten hele tiden, har armene i eller over skuldrehøjde i deres arbejde, mens 8,3 % svarer, at de arbejder med ryggen vredet eller foroverbøjet. For disse grupper er der en risiko for at udvikle gener som følge af deres arbejdsstillinger.

2.1.4 Stress

Alle styrelserne scorer mere positivt på 'stress' end i det nationale benchmark. Dog har 11 % af medarbejderne i APV svaret, at de har følt sig langvarigt stresset inden for de sidste 12 måneder. 16 % oplever, at arbejdstempoet altid eller ofte er så højt, at det påvirker kvaliteten, mens 28 % oplever, at de får uventede opgaver, der medfører tidspres. Af samme årsag er stress også et indsatsområde i arbejdsmiljøstrategien 2021-2025.

2.1.5 Krænkende adfærd

I den psykiske APV svarer 3,75 %, at de har være udsat for mobning indenfor de seneste 12 måneder på deres nuværende arbejdsplads. Hovedparten, 53,4 % af de der oplever at blive mobbet, svarer, at det er kolleger, der har udøvet mobningen. 50,4 % angiver, at de oplever, at arbejdspladsen i lav, meget lav eller slet ikke følger op på episoder om mobning.

De overordnede resultater for kønskrænkende adfærd i 2021 er stort set uændrede sammenlignet med 2019-undersøgelsen. Der er anført 3 tilfælde af 'voldtægt/voldtægtsforsøg' i 2021, hvilket er 1 mere end i 2019. Der er anført 3 tilfælde af 'tvang', hvilket er 3 færre end i 2019. Endelig er der anført 54 tilfælde af 'kønskrænkende berøringer', hvilket er 3 færre end i 2019.

Mændene oplever generelt i øget grad at blive udsat for kønskrænkende adfærd sammenlignet med 2019. Derimod kan der generelt konstateres et mindre fald i oplevelsen hos kvinder. Det gælder bl.a. et fald i, hvor ofte den 'uønskede seksuelle opmærksomhed' opleves. Der har også været en lidt mindre andel af kvinder og en større andel af mænd, der har oplevet 'kønskrænkende omgangstone eller kultur'.

2.1.6 Sygefravær

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i Forsvarsministeriets koncern var 8,9 dage i 2021, hvilket er en stigning fra 7,6 dage i 2020. Stigningen i sygefraværet kan primært tilskrives en stigning i det kortvarige sygefravær, som er steget fra 4,5 dage i 2020 til 5,2 dage i 2021. I samme periode er der en stigning på 0,3 dage i langtidssygefraværet fra 3,1 til 3,4 dage. Stigningen vurderes delvist at skyldes COVID-19.

2.1.7 Påbud fra Arbejdstilsynet

Forsvarsministeriets koncern har i 2021 modtaget 52 reaktioner fordelt på 32 besøg fra Arbejdstilsynet mod 27 i 2020. Arbejdstilsynet har afgivet 1,6 reaktion pr. besøgt tjenestested i 2021, hvilket er lavere end i 2020, hvor der blev afgivet 1,7 reaktion pr. besøg.

2.2 Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021-2025

Fra 2021 og frem til 2025 vil Forsvarsministeriets nye arbejdsmiljøstrategi 2021-2025 herunder strategiens indsatsområder sætte rammen for det strategiske arbejdsmiljøarbejde. Til at understøtte styrelsernes arbejde med at omsætte arbejdsmiljøstrategien til konkrete indsatser og forebyggelsestiltag er der nedsat syv projektgrupper, som dækker indsatsområderne. Projektgrupperne skal bl.a. tilvejebringe analyser og forslag til forebyggelsestiltag.

Tabel 2.1: Indsatsområder i arbejdsmiljøstrategien 2021-2025

Medarbejdertrivsel	Arbejdets fysiske arbejdsmiljø	HR
Stress	Arbejdsulykker	Kausale sammenhænge mellem HR og arbejdsmiljø
Krænkende adfærd	Farlige stoffer og materialer	
	Ergonomi	
	Etablissementer	
	Materielanskaffelse	

2.3 Øvrige arbejdsmiljøtiltag i 2021

Ud over arbejdsmiljøstrategien blev der i 2021 iværksat følgende koncernfælles tiltag:

- Forsvarsministeriets Personalestyrelses vejledning om krænkende adfærd: Kønskrænkende adfærd, mobning og vold beskriver ansvar, pligter og opgaver vedrørende forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.
- Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg (FKA) har valgt, at der i 2022 skal sættes fokus på ergonomi og det psykiske arbejdsmiljø herunder krænkende adfærd. Der er i 2021 gennemført tilsyn med styrelsernes indsats og tiltag på området.

3. ARBEJDSULYKKER

Arbejdsulykker er et af de arbejdsmiljøproblemer, der er valgt som indsatsområde i både den nye og den tidligere arbejdsmiljøstrategi. Udviklingen i antal ulykker opgøres årligt i arbejdsmiljøregnskabet og er baseret på antallet af ulykker med og uden fravær og er suppleret med opgørelse af ulykkesincidensen, dvs. antal ulykker pr. 1.000 årsværk, for bedre at kunne sammenligne udviklingen over tid.

3.1 Arbejdsulykker total

Der er i 2021 registreret 2.076 arbejdsulykker på Forsvarsministeriets område¹. Det omfatter alle typer af arbejdsulykker inkl. ulykker sket i udlandet, ulykker ved egentlig militærtjeneste, og ulykker blandt værnepligtige og frivillige mv. Af de 2.076 ulykker er 76 ulykker sket hos Forsvarsministeriets Efterretningstjeneste, frivillige i Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen. Af de 703 ulykker med fravær er 32 ulykker sket blandt frivillige.

Tabel 3.1: Oversigt over udviklingen i antallet af ulykker med og uden fravær i perioden 2014 til 2021

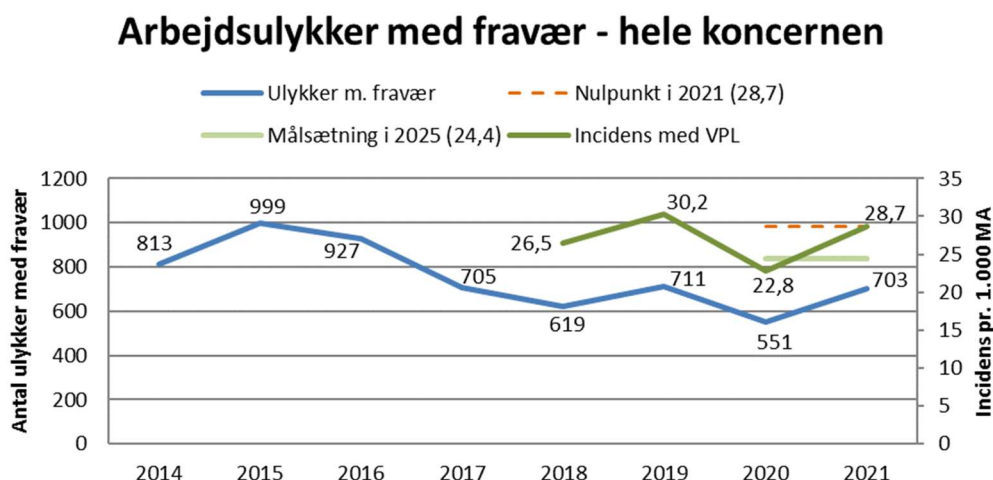
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ulykker uden fravær	993	896	1.033	1.131	1.167	1.064	1.012	1.373
Ulykker med fravær	813	999	927	705	619	711	551	703
I alt	1.806	1.895	1.960	1.836	1.786	1.775	1.563	2.076

Tabel 3.1 viser en stigning i antallet af arbejdsulykker på 33 % fra 2020 til 2021. Stigningen skyldes især ulykker uden fravær, men også ulykker med fravær er steget og er på niveau med 2019. Det vurderes, at COVID-19 især har haft indvirkning på 2020-tallene. Se afsnit 6.5.

Stigningen i ulykker uden fravær vurderes til dels at skyldes den stigende opmærksomhed på området, herunder værdien af at kunne anvende ulykkesregistreringen som en væsentlig kilde til det forebyggende arbejde.

Figur 3.1 viser udviklingen i arbejdsulykker med fravær i perioden 2014 – 2021. Fra og med 2019 vises ulykkesincidens, dvs. antal ulykker med fravær pr. 1.000 årsværk, for både fastansatte og værnepligtige. 2021 udgør arbejdsmiljøstrategiens nulpunktsmålning. Figuren viser også nulpunktsmålning og 2025 målsætningen for ulykkesincidensen.

Figur 3.1: Udviklingen i antallet af ulykker med fravær fra 2014–2021



¹ Kilde: Forsvarsministeriets arbejdsmiljødatabase. Tallene for 2021 er opgjørt pr. 01-02-2022.

3.2 Arbejdsulykker i styrelser og myndigheder

I tabel 3.2 er ulykkerne opgjort på styrelser og myndigheder. Tallene omfatter også ulykker for værnepligtige.

Tabel 3.2: Arbejdsulykker i hjemlig struktur, INTOPS samt udlandet i øvrigt i perioden 2019 – 2021²

Myndighed	Ulykker 2019		Ulykker 2020		Ulykker 2021	
	Med og uden fravær	Med fravær	Med og uden fravær	Med fravær	Med og uden fravær	Med fravær
Hovedtotal	1.707	680	1.515	532	2.000	671
Ulykker i hjemlig struktur						
BRS	163	33	175	46	221	60
FES	5	3	2	2	5	1
FKO	1.287	560	1.090	395	1.558	545
AKO/AEH	0	0	1	0	0	0
FAK	73	29	60	15	87	23
FLV	126	38	98	23	134	31
FSK	9	3	4	1	4	1
FST	2	0	2	0	2	0
FVT/FH ³	57	20	68	19	104	42
HRN	905	431	703	299	972	383
INTERNATIONAL	0	0	0	0	1	1
SOKOM	25	10	19	3	37	11
SVN	90	29	135	35	217	53
FM/FMN	2	0	2	0	4	1
FMI	49	17	20	7	44	13
FPS	7	2	3	1	6	2
FRS	1	1	0	0	3	2
HJV	11	3	4	1	17	4
I alt	1.528	621	1.301	458	1.858	628
Ulykker i udland i øvrigt						
BRS	0	0	0	0	1	0
FKO	113	30	40	12	41	13
AKO/AEH	3	2	5	1	3	0
FAK	3	2	0	0	0	0
FVT/FH	2	0	0	0	0	0
FLV	9	2	5	1	1	0
INTERNATIONAL	0	0	1	1	1	0
HRN	42	8	12	5	20	11
SOKOM	22	5	12	2	11	0
STILLINGER I	3	1	0	0	0	0
SVN	29	10	5	2	5	2
FMI	1	1	1	0	1	1
FPS	1	1	0	0	0	0
I alt	115	32	41	12	43	14
Ulykker i INTOPS						
BRS	0	0	1	1	0	0
FKO	64	27	172	61	99	29
FAK	0	0	1	0	0	0
FLV	12	2	30	4	10	4
FSK	1	0	0	0	1	0
FVT/FH	2	0	2	2	2	1
HRN	42	24	132	53	71	19
SOKOM	0	0	1	1	0	0
SVN	7	1	6	1	15	5
I alt	64	27	173	62	99	29

² Alle år eksklusiv ulykker blandt frivillige og Forsvarets Efterretningstjeneste

³ Det skal bemærkes, at tallene for FH og FVT før og efter årsskiftet 2020 er ikke sammenlignelige. FH havde frem til 2019 ca. 860 medarbejdere. Dette antal er næsten fordoblet efter 2020

Stigningen i antallet af ulykker fra 2020 til 2021 er mest markant i Beredskabsstyrelsen (BRS) og i Søværnet (SVN). Men også i Hæren (HRN) og Hjemmeværnet (HJV) er antallet af ulykker både med og uden fravær steget fra 2020 til 2021. Stigningen i Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste (FVT) kan til dels skyldes en større organisationsændring i 2021. Ulykker sket i udlandet er på niveau med 2020, mens antallet af ulykker i INTOPS er faldet.

3.3 Ulykker fordelt på personalegrupper

Tabel 3.3 viser ulykkerne fra 2019 til 2021 opgjort på personalegrupper. Heraf fremgår det bl.a., at antallet af ulykker blandt civilt ansatte efter et fald i 2020 er tilbage på niveauet fra 2019. Endvidere er antallet af ulykker uden fravær blandt militært ansatte steget efter at have ligget stabilt fra 2019 til 2020. Størst er stigningen i antallet af ulykker blandt værnepligtige fra 2020 til 2021. Især bemærkes en stigning for kvinder på værnepligtslignende vilkår, hvor antallet af ulykker både med og uden fravær er fordoblet fra 2020 til 2021.

Tabel 3.3: Antal arbejdsulykker fordelt på personalegrupper

Personalegruppe	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	m. fravær	u. fravær	m. fravær	u. fravær	m. fravær	u. fravær
Beredskabsstyrelsen	5	17	6	16	5	20
Beredskabsstyrelsen – frivillige	0	2	2	1	0	2
Civil ansat	60	95	34	57	57	92
Elev	4	2	0	4	3	2
HJV-fast	0	0	0	1	0	1
HJV-frivillige	31	35	17	28	27	33
Militær ansat	357	583	290	586	327	743
Værnepligtig mand	168	232	142	231	163	319
Værnepligtig kvinde	86	97	60	88	121	159
Praktikant	0	1	0	0	0	2
Hovedtotal	711	1.064	551	1.012	703	1.373

3.4 Ulykker fordelt på hændelsessteder

Tabel 3.4 viser ulykker grupperet på udvalgte hændelsessteder. Tabellen viser, at hovedparten af ulykkerne er sket under uddannelse (525), fysisk træning (319) og øvelse (276). For alle tre hændelsessteder er der registreret flere ulykker i 2021 end i 2020. Mest markant er stigningen for ulykker under uddannelse, der er steget med 58 %. Også ved arbejde på køretøjer og skibe er der sket en stor stigning i antallet af ulykker fra 2020 til 2021. De eneste steder, hvor antallet af ulykker er faldet fra 2020 til 2021, er under arbejde i udlandet/internationale operationer og arbejde under operativ indsættelse i Danmark.

Tabel 3.4: Koncernens samlede antal ulykker, eksklusiv frivillige og FE, opgjort på grupperede hændelsessteder

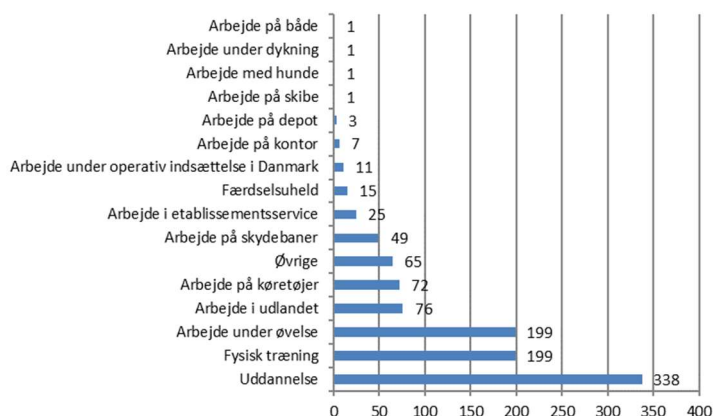
Hændelsessteder	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arbejde i etablisement	19	21	20	31	15	24	25	29
Udlandet/INTOPS	148	103	115	89	135	108	144	88
Operativ indsættelse i DK	22	17	18	17	24	13	37	28
Arbejde med hunde	9	11	15	11	14	12	18	18
Arbejde på depot	39	33	14	20	26	45	23	32
Arbejde på fly	32	30	39	34	50	26	30	44
Arbejde på helikopter	18	13	12	7	16	7	4	12
Arbejde på kontor	40	35	38	31	36	39	31	49
Arbejde på køretøjer	108	116	122	121	113	94	71	120
Arbejde på radarstation	2	3	3	6	5	1	1	1
Arbejde på skibe	132	116	113	113	120	115	100	198

Hændelsessteder	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arbejde på skydebaner	47	60	63	53	53	51	59	62
Arbejde under dykning	6	4	10	5	7	5	9	6
Arbejde under øvelse	314	369	353	398	330	307	270	276
Fysisk træning	372	402	367	403	323	355	244	319
Færdselsuheld	25	51	42	22	25	66	42	20
Uddannelse	309	347	407	307	328	327	333	525
Øvrige værksted	31	40	45	41	41	0	0	0
Øvrige	129	124	164	127	124	180	122	173
I alt	1.802	1.895	1.960	1.836	1.786	1.775	1.563	2.000

3.4.1 Ulykker fordelt på hændelsessteder i de tre værn og Beredskabsstyrelsen

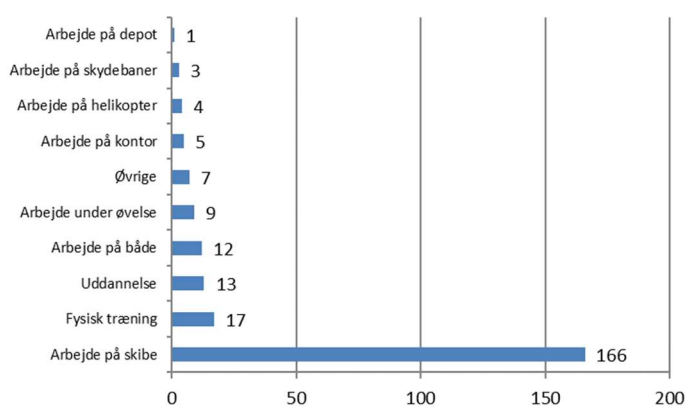
Figurene nedenfor viser hændelsesstederne for Hæren, Søværnet, Flyvevåbnet samt Beredskabsstyrelsen.

Figur 3.2: Ulykker i alt i Hæren fordelt på hændelsessted 2021



Hæren har i alt registreret 1.063 ulykker i 2021 mod 847 i 2020. Antallet af ulykker i forbindelse med arbejde i udlandet er faldet fra 110 til 76 ulykker. Til gengæld er ulykker i forbindelse med uddannelse steget fra 206 til 338 ulykker, ligesom antallet af ulykker i forbindelse med fysisk træning (fra 160 til 199) og arbejde under øvelse (fra 162 til 199) også er steget.

Figur 3.3: Ulykker i alt i Søværnet fordelt på hændelsessted 2021

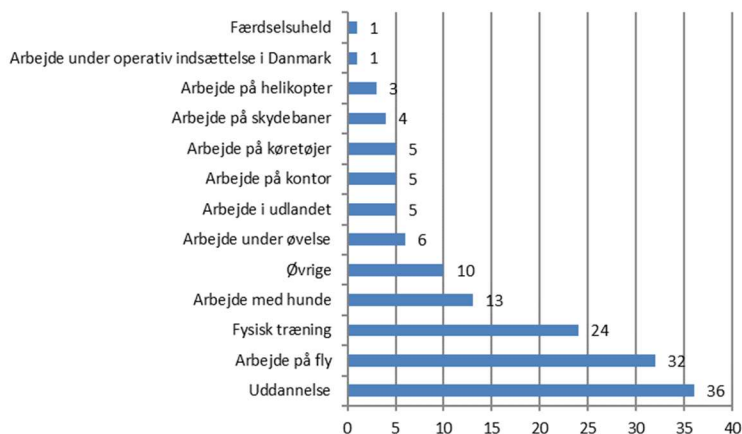


Søværnet har i alt registreret 237 arbejdsulykker i 2021 mod 146 i 2020.

Antal ulykker ved arbejde på skibe er fordoblet fra 70 i 2020 til 166 i 2021. Uddannelse er steget fra 3 til 13 og fysisk træning er steget fra 9 til 17 ulykker.

Derimod er ulykker under øvelse faldet fra 30 i 2020 til 9 i 2021.

Figur 3.4: Ulykker i alt i Flyvevåbnet fordelt på hændelsessted 2021



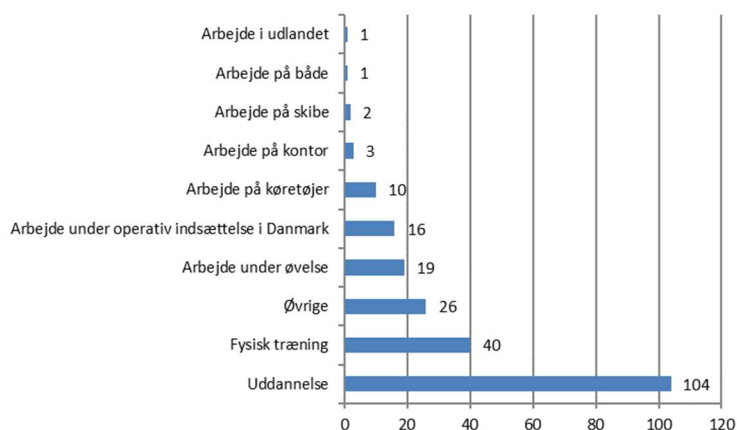
Flyvevåbnet har i alt registreret 145 arbejdsulykker i 2021 mod 135 i 2020.

Der er sket mere end en fordobling i antallet af ulykker ved uddannelser fra 14 i 2020 til 36 i 2021. Der er derimod et fald i ulykker under arbejde i udlandet fra 21 til 5.

Antallet af ulykker ved fysisk træning er stort set uændret fra

2020 til 2021, med en stigning fra 23 til 24. Endelig er der sket en stigning i antallet af ulykker ved arbejde på fly fra 21 i 2020 til 32 i 2021.

Figur 3.5: Ulykker i alt i Beredskabsstyrelsen fordelt på hændelsessted 2021



Beredskabsstyrelsen har registreret 222 ulykker i 2021 mod 176 arbejdsulykker i 2020.

Der er en stor stigning i antallet af ulykker ved uddannelser fra 77 i 2020 til 104 i 2021. Endvidere er der en stigning i ulykker under fysisk træning, der er steget fra 32 i 2020 til 40 i 2021.

Ulykker i forbindelse med operativ indsættelse i Danmark er faldet fra 20 i 2020 til 16 i 2021.

3.5 Ulykkesincidens

Samtidig med at der har været en stigning i antallet af ulykker i perioden 2019 – 2021 er der også sket en stigning i antal fastansatte og værnepligtige årsværk. Således er antallet af fastansatte årsværk steget fra 20.439 i 2019 til 21.231 i 2021. For de værnepligtige er der sket en stigning fra 2.294 årsværk i 2019 til 2.511 årsværk i 2021. Incidensen for de fastansatte er 18,2 ulykker pr. 1.000 årsværk i 2021, hvilket er over niveauet for 2020, hvor incidensen var 15,4. Til gengæld er incidensen i 2021 lidt under niveauet for 2019, hvor den var 19,1 ulykker pr. 1.000 årsværk.

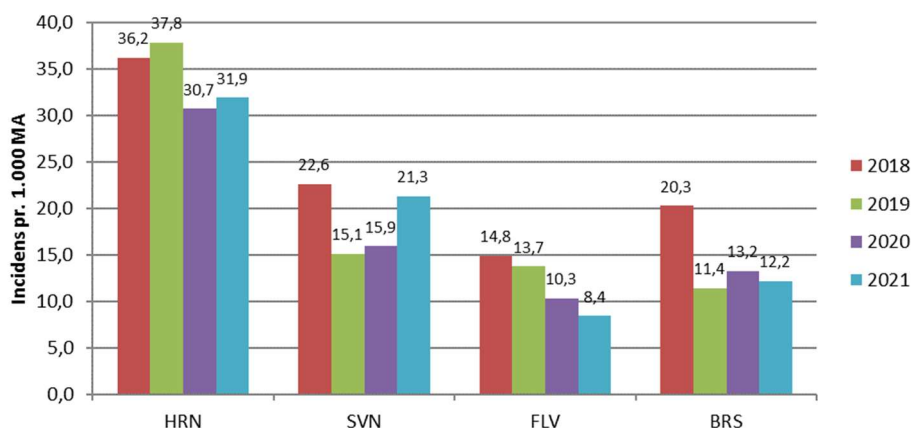
Samme billede gør sig gældende, når de værnepligtige medregnes. Herved stiger ulykkesincidensen fra 22,8 i 2020 til 28,7 i 2021. Sammenligner man derimod med tiden før COVID-19, så er der tale om et fald fra 30,2 ulykker pr. 1.000 årsværk i 2019 til 28,7 ulykker pr. 1.000 årsværk i 2021.

Tabel 3.5: Ulykkesincidens for ulykker for hele Forsvarsministeriets område med og uden værnepligtige⁴

	År	Årsværk	Ulykker m fravær	Incidens pr. 1.000 ansat
Incidens uden Værnepligtige	2018	20.420	219	10,7
Incidens uden Værnepligtige	2019	20.439	391	19,1
Incidens uden Værnepligtige	2020	21.019	324	15,4
Incidens uden Værnepligtige	2021	21.231	387	18,2
Incidens med Værnepligtige	2018	22.197	589	26,5
Incidens med Værnepligtige	2019	22.419	678	30,2
Incidens med Værnepligtige	2020	22.526	526	22,8
Incidens med Værnepligtige	2021	23.342	671	28,7

Figur 3.6 viser udviklingen i ulykkesincidensen for Hæren, Søværnet, Flyvevåbnet og Beredskabsstyrelsen for fastansatte i perioden 2018 - 2021.

Figur 3.6: Ulykkesincidens 2018-2021 for ulykker m. fravær for værn og Beredskabsstyrelsen uden værnepligtige



Tabel 3.6 viser ulykkesincidensen i 2021 fordelt på styrelser inkl. værnepligtige. Her skal Beredskabsstyrelsens høje ulykkesincidens (122,7 ulykker pr. 1.000 ansatte) ses i relation til Beredskabsstyrelsens relative høje andel af værnepligtige.

Tabel 3.6: Ulykkesincidens for Forsvarsministeriets styrelser inkl. værnepligtige i 2021⁵

Styrelse	Ulykker pr. 1.000 MA	Antal ulykker i 2021
Forsvarsministeriets Departement	1,8	1
Forsvarskommandoen	36,3	587
Hjemmeværnskommandoen	5,5	4
Beredskabsstyrelsen	122,7	60
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse	6,5	14
Forsvarsministeriets Personalestyrelse	1,5	2
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse	1,8	1
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	8,8	2
Forsvarsministeriets Auditørkorps	0	0
Adjudantstab og Jagtkaptajn	0	0
Christiansø Administration	0	0
I alt	28,7	671

⁴ Eksklusiv frivillige og Forsvarets Efterretningstjeneste

⁵ Eksklusiv frivillige og Forsvarets Efterretningstjeneste

3.6 Værnepligtige

Der blev i 2021 registreret i alt 762 arbejdsulykker blandt værnepligtige og ansatte på værnepligtislignende vilkår (herefter benævnt værnepligtige). Det er en stigning på 31,6 % fra 2020 og det højest registrerede antal i perioden siden 2017. Stigningen er størst for ulykker uden fravær. Stigningen skal sammenholdes med, at antallet af værnepligtige er steget, således at der i 2020 var 2.334 årsværk værnepligtige og i 2021 2.511 årsværk.

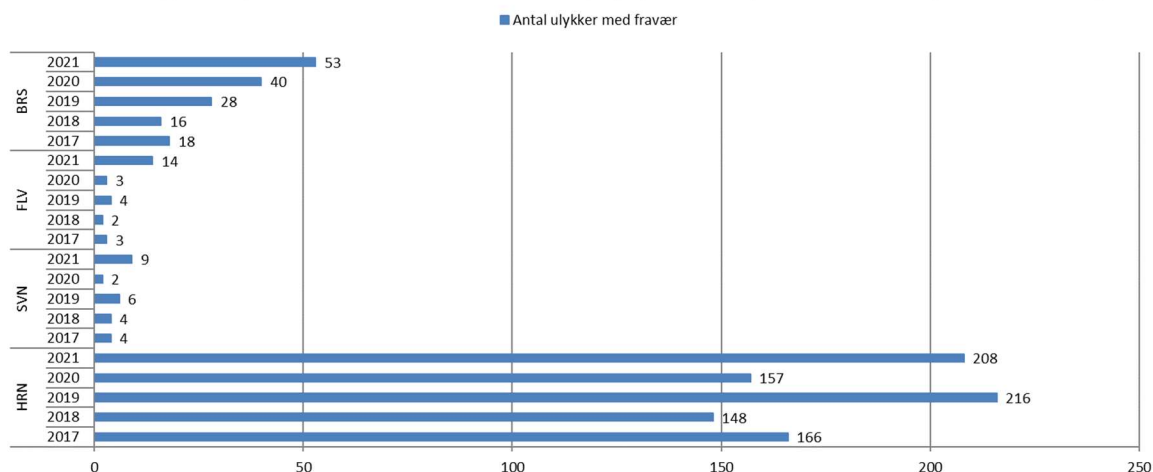
Flere værnepligtshold var i 2020 indkaldt i kortere tid end normalt, hvilket kan forklare, hvorfor 2020 lå lavere end 2019. Der har i 2021 været flere værnepligtige, hvorfor det for at kunne vurdere udviklingen er nødvendigt at se på incidensen. Ulykkesincidensen for de værnepligtige er beskrevet i afsnit 3.6.3.

Tabel 3.7: Udviklingen i antallet af ulykker blandt værnepligtige

	2017	2018	2019	2020	2021
Ulykker med fravær	191	170	254	202	284
Ulykker uden fravær	321	315	329	319	478
Ulykker i alt	512	485	583	521	762

I figur 3.7 er ulykker med fravær brudt ned på de tre værn og Beredskabsstyrelsen. Figuren viser at stigningen i 2021 gør sig gældende inden for alle områder.

Figur 3.7: Udviklingen i ulykker med fravær blandt værnepligtige fordelt på de tre værn og Beredskabsstyrelsen



3.6.1 Værnepligtiges ulykker opgjort på køn

Udviklingen i antallet af ulykker opgjort på køn fra 2017 til 2021 fremgår af tabel 3.8. Der er sket en stigning fra 2020 til 2021 for både mænd og kvinder. Størst er stigningen blandt kvinder, og tendensen ses i alle værn og i Beredskabsstyrelsen.

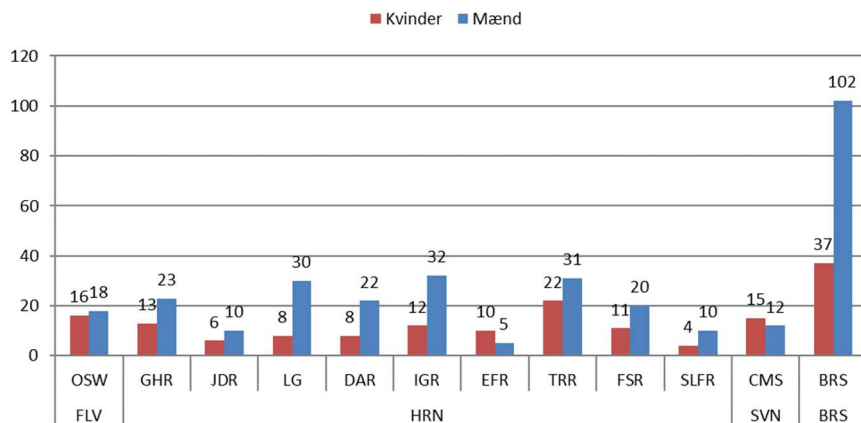
Tabel 3.8: Arbejdsulykker med fravær hos værnepligtige 2017-2021 fordelt på værn/Beredskabsstyrelsen og køn

År	Kvinder					Mænd				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
HRN	52	45	76	50	93	114	103	140	107	115
SVN	1	2	2	1	5	3	2	4	1	4
FLV	1	0	1	1	8	2	2	3	2	6
BRS	7	8	5	9	16	11	8	23	31	37
I alt	61	55	84	61	122	130	115	170	141	162

3.6.2 Værnepligtiges ulykker opgjort på køn og tjenestested

Figur 3.8 viser det samlede antal registrerede arbejdsulykker blandt værnepligtige i 2021 fordelt på tjenestested og køn. Dog er Beredskabsstyrelsens værnepligtige opgjort samlet som ét tjenestested, da de enkelte tjenestesteder er små.

Figur 3.8: Antal arbejdsulykker for værnepligtige fordelt på tjenestesteder og køn i 2021



3.6.3 Værnepligtiges ulykkesincidens

Ulykkesincidensen for værnepligtige beregnes som antal ulykker pr. 1.000 årsværk. I 2021 udgjorde de værnepligtige i alt 2.511 årsværk. Som det fremgår af tabel 3.9 ligger ulykkesincidensen på niveau med 2019 på trods af høje ulykkestal for 2021. Dette skyldes, at antallet af både mandlige og kvindelig værnepligtige er steget. I alt er antallet af årsværk for de værnepligtige steget med 9,5 % i perioden fra 2019.

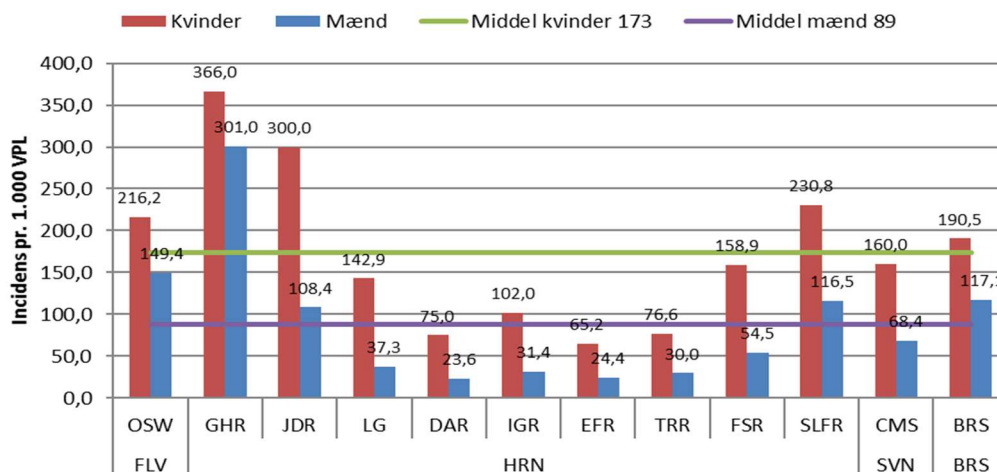
Tabel 3.9: Ulykkesincidens m. fravær for perioden 2017 – 2021 pr. 1.000 værnepligtige

	2017	2018	2019	2020	2021
Kvinder	132,2	153,3	184,6	110,9	173,7
Mænd	71,6	67,2	88,3	60,2	88,5
I alt	101,9	110,2	136,4	85,5	131,1

3.6.4 Ulykkesincidensen for værnepligtige opgjort på køn og tjenestested

Figur 3.9 viser, at der er betydelige forskelle i ulykkesincidensen blandt værnepligtige på de enkelte tjenestesteder, herunder også mellem mænds og kvinders incidens. Det vides ikke, om det er tilfældigheder, forskellig registreringspraksis eller om det afspejler forskelle i forebyggelsesarbejdet.

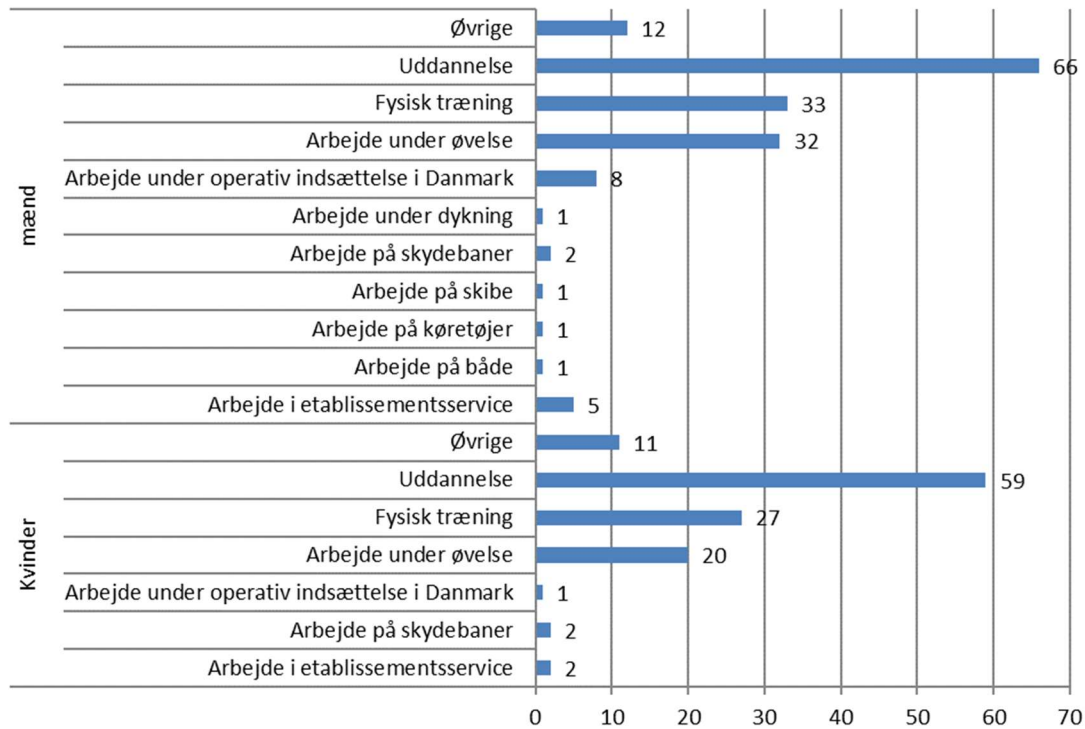
Figur 3.9: Ulykkesincidens for ulykker med fravær for værnepligtige fordelt på tjenestesteder og køn i 2021



3.6.5 Hændelsessteder for værnepligtige

Det fremgår af figur 3.10, at det er under fysisk træning, øvelse og særligt uddannelse, at flest værnepligtige kommer til skade. Figuren viser også, at der ikke er forskel på, hvor mænd og kvinder kommer til skade.

Figur 3.10: Antal arbejdsulykker blandt værnepligtige fordelt på køn og hændelsessteder i 2021.



4. FYSISK ARBEJDSMILJØ

4.1 Fysisk arbejdspladsvurdering

Arbejdspladsvurderingen (APV) er den primære datakilde til at beskrive udviklingen i det fysiske arbejdsmiljø. APV gennemføres hvert andet år på Forsvarsministeriets område og senest i 2021.

I dette kapitel er der særligt fokus på farlige stoffer og materialer samt ergonomi (dårlige arbejdsstillinger og tunge løft), som er indsatsområder i Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021-2025

APV-spørgeskemaet er ændret i 2021, så den i videst muligt omfang følger de seneste forskningsbaserede spørgsmål fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet. APV 2021 er endvidere udbygget med spørgsmål, som afdækker sikkerhedskultur og arbejdsmiljøet ved hjemmearbejde.

4.1.1 Svarprocent for den fysiske APV

Svarprocenten for den fysiske APV var 71,6 % i 2019 mod 70,0 % i 2021. I alt har 13.966 medarbejdere svaret ud af 19.967 mulige deltagere. Det har igen i 2021 været muligt for operative enheder at svare på APV via en internetadgang.

4.1.2 Koncernresultater fysisk APV

Tabel 4.1 viser udviklingen i APV besvarelserne i perioden 2019-2021. Resultaterne er opgjort som andelen, der svarer ja til de enkelte arbejdsmiljøproblemer.

Tabel 4.1 Koncernresultater for fysisk APV 2019 og 2021

Hele FMN område	FMN i alt 2019	FMN i alt 2021	Ændring 2019 - 2021	FKO	FAUK	FES	FMI	FPS	FRS	DEP + Cristians Ø	BRS	HJV
Antal besvarelser:	13.846	13.966	1%	9691	19	465	1948	554	166	393	373	357
Antal mulige deltagere	19.332	19.967	3%	14424	25	605	2383	671	234	552	493	580
Besvarelsesprocent	71,62	69,95		67,2	76,0	76,9	81,8	82,6	70,9	71,2	75,7	61,6
Besvarelser i procent												
Fysisk												
1.1: Indretning	21,3	21,4	1%	23,1	0,0	11,2	21,0	4,9	11,5	15,1	28,7	7,8
1.2: Faciliteter	26,0	27,1	4%	30,0	0,0	11,9	24,6	12,9	9,1	20,0	37,3	12,3
1.3: Støj	22,2	23,6	6%	23,1	10,5	21,3	29,0	15,8	26,1	22,1	35,6	13,2
1.4: Vibrationer	2,5	3,1	24%	4,0	0,0	1,1	0,7	1,3	0,0	1,5	1,4	2,0
1.5: Lys	15,9	15,2	-4%	15,3	0,0	8,4	19,3	9,4	5,5	7,4	21,8	14,6
1.6: Termisk indeklima	32,1	28,4	-11%	27,3	42,1	22,6	31,3	31,2	26,7	34,1	41,2	25,8
1.7: Luftkvalitet	20,6	18,9	-8%	19,4	5,3	15,5	19,3	16,0	12,7	12,8	29,8	12,3
1.8: Stråling	0,6	0,4	-37%	0,5	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,3	0,0
1.9: Andet fysisk	5,9	7,0	17%	7,0	0,0	5,2	7,8	3,8	1,8	6,2	14,9	4,2
Ergonomisk												
2.1 Tekniske hjælpemidler	5,3	7,6	44%	9,8	0,0	1,2	3,4	0,4	0,6	1,0	7,7	1,7
2.2: IT-arbejdspladsen	10,1	12,7	25%	13,4	5,3	8,6	11,7	8,7	4,2	11,0	20,5	9,2
2.6: Andet ergonomi	2,7	5,4	101%	5,7	10,5	3,9	5,3	2,5	3,0	3,6	7,7	4,8
Tungt arbejde (se afsnit 4.14)												
Ensidigt belastende arbejde (se afsnit 4.1.4)												

Hele FMN område	FMN i alt 2019	FMN i alt 2021	Ændring 2019 - 2021	FKO	FAUK	FES	FMI	FPS	FRS	DEP + Cristians Ø	BRS	HJV
Arbejdsstillinger (se afsnit 4.1.4)												
Kemisk/biologisk												
3.2: Arbejder du med kemikalier		15,5		20,4	0,0	0,2	5,2	0,2	0,0	0,3	16,8	6,7
3.4: Mikroorganismer/skimmelsvampe	5,8	5,4	-7%	6,1	0,0	3,7	3,3	6,3	0,0	1,0	8,7	4,2
3.5: Hygiejne	9,0	6,0	-34%	7,2	5,3	1,5	3,3	1,1	0,6	2,3	11,7	2,2
3.7: Andet	0,4	0,7	69%	0,8	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,3	1,1	0,3
Kemikalier mm. (se afsnit 4.1.3)												
Ulykkesrisiko												
4.2: Maskiner	0,4	0,5	31%	0,6	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	1,1	0,0
4.3: Håndværktøjer	0,2	0,3	22%	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0
4.4: Hjælpe midler	3,8	6,1	63%	8,0	0,0	1,5	1,8	0,2	0,0	0,0	8,3	1,7
4.5: Værnemidler	6,9	6,5	-5%	8,5	0,0	4,3	1,6	0,0	0,0	0,3	6,7	2,0
4.6: Færdsel	7,8	8,7	13%	9,3	0,0	4,1	8,45	2,2	3,6	5,1	20,7	6,2
4.7: Manuel håndtering	1,9	2,290	19%	3,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,3	1,1	0,3
4.8: Brand- og flugtveje	3,2	2,8	-12%	3,0	0,0	1,5	2,7	1,8	1,2	1,3	4,8	1,7
4.9: ATEX	0,4	0,6	45%	0,8	0,0	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,3
4.10 Nedstyrtningsfare		1,8		2,3	0,0	0,7	0,6	0,5	0,0	0,3	4,0	0,0
4.11: Andet ulykkesrisiko	1,0	1,1	10%	1,3	0,0	0,7	0,9	0,2	0,0	0,0	2,7	0,8
Sikkerhedskultur (Se afsnit 4.5.2)												
Hjemmearbejde												
Arbejde hjemmefra (Se afsnit 4.5.1)												
Sygefravær												
Arbejds miljøet påvirker sygefravær (Se afsnit 4.1.6)												

4.1.3 Kemikalier

I forbindelse med revisionen af APV-spørgerammen i 2021 er spørgsmålene vedrørende området kemikalier justeret. Derfor kan resultatet af APV 2021 ikke umiddelbart sammenlignes med tidligere APV resultater.

Det fremgår af tabel 4.2, at 45 % har svaret, at de arbejder med våde eller fugtige hænder. Våde hænder kan udvikle sig til fx udslæt eller eksem.

Tabel 4.2: Arbejde med våde/fugtige hænder

	Næsten hele tiden	Ca. 3/4 af tiden	Ca. 1/2 af tiden	Ca. 1/4 af tiden	Sjældent	Aldrig
Hvor stor en del af din arbejdstid har du våde eller fugtige hænder?	0,4%	0,8%	2,7%	7,6%	33,4%	55,1%

Det fremgår af tabel 4.3, at 49,3 % er enig eller meget enig i, at de får den nødvendige instruktion/oplæring i at beskytte deres hænder, samt at 64 % har de nødvendige personlige værnemidler. Blandt de 10,8 % af medarbejdere, der er uenig eller meget uenig i spørgsmålet, om de har de nødvendige personlige værnemidler, svarer 62 %, at de får den nødvendige instruktion/oplæring i brug af personlige værnemidler, og 84 % svarer, at de bruger personlige værnemidler, når det er nødvendigt.

Tabel 4.3: Instruktion, oplæring og værnemidler vedrørende arbejde med våde og fugtige hænder

Spørgsmål til alle der svarede at de i en del af arbejdstiden arbejder med våde og fugtige hænder	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig
Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om sikker udførelse af fysisk arbejde på din arbejdsplads? Jeg får den nødvendige instruktion og oplæring i at beskytte mine hænder ved vådt og fugtigt arbejde.	13,7%	35,6%	35,5%	10,2%	5,0%
Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om sikker udførelse af fysisk arbejde på din arbejdsplads? Jeg har de nødvendige personlige værnemidler eller anden beskyttelse til rådighed mod vådt og fugtigt arbejde.	18,4%	46,0%	24,8%	7,6%	3,2%

15,5 % har i APV svaret ja til, at de arbejder med kemikalier, jf. tabel 4.4.

Tabel 4.4: Andel, der arbejder med kemikalier

	Ja	Nej
Arbejder du med stoffer og materialer (kemikalier) fx færemærkede kemikalier, nano- og kompositmaterialer?	15,5%	84,5%

Af de, som har svaret, at de arbejder med kemikalier er 71,8 % enig eller meget enig i, at de får den nødvendige instruktion og oplæring i at arbejde sikkert med kemikalier. 83,2 % er enig eller meget enig i, at de har de nødvendige personlige værnemidler mm.

Tabel 4.5. Uddybende spørgsmål til arbejdet med kemikalier

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om sikker udførelse af fysisk arbejde på din arbejdsplads?	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig
Jeg får den nødvendige instruktion og oplæring i at arbejde sikkert med kemikalier	18,3%	53,4%	19,4%	7,4%	1,4%
Jeg har de nødvendige personlige værnemidler eller anden beskyttelse til rådighed mod hudkontakt med kemikalier	25,1%	58,1%	10,5%	5,1%	1,2%
Jeg får den nødvendige instruktion og oplæring i at arbejde sikkert i gasser, dampe eller røg	16,1%	48,6%	25,9%	7,5%	1,9%
Jeg har de nødvendige personlige værnemidler eller anden beskyttelse til rådighed mod gasser, dampe eller røg	20,2%	51,8%	19,5%	6,5%	2,1%

Tabel 4.6 viser, at 27 % af de, der har svaret ja på spørgsmål om, at de arbejder med kemikalier, også har problemer med ventilation i forbindelse med deres arbejde.

Tabel 4.6: Problemer med ventilation mv.

	Ja	Nej
Har du problemer med ventilation fx utilstrækkelig/uegnet ventilation til at fjerne evt. luftforurenninger og/eller manglende kontrolanordning på udsugningsanlæg?	27,0%	73,0%

Af tabel 4.7 fremgår det, at 98,8 % af dem der har svaret, at de arbejder med kemikalier, ikke har problemer med opbevaring af kemiske stoffer, produkter og lign.

Tabel 4.7: Opbevaring af kemikalier

	Ja	Nej
Har du problemer med opbevaring af kemiske stoffer, produkter og lign.?	1,2%	98,8%

4.1.4 Ergonomi

I APV 2019 blev ergonomiområdet opgjort ud fra fire spørgsmål i APV'en: 'tungt arbejde', 'ensidigt belastende arbejde', 'arbejdsstillinger og 'andre ergonomiske forhold'. I APV 2021 er området belyst med en mere dybdegående spørgeramme, hvorfor resultaterne ikke kan sammenlignes én til én med resultaterne fra 2019. Besvarelserne fra 2021 skal derfor ansues som en nulpunktsmåling, der bliver udgangspunktet ved næste APV.

Tungt arbejde

Tungt arbejde er opgjort ud fra spørgsmål om: 'skub og træk' og 'løft og bæring'. Som det fremgår i tabel 4.8, viser besvarelserne, at 60,3 % af alle oplever 'skub og træk' i deres arbejde, hvoraf hovedparten på 40,7 % oplever det sjældent. Træk og skub kan udgøre en risiko for skader og ulykker, hvorfor de 19,7 %, der oplever det mellem ¼ til næsten hele tiden, bør undersøges nærmere.

70,5 % har 'løft og bæring' i deres arbejde, hvoraf 29,5 % oplever det fra ¼ af tiden til næsten hele tiden.

Tabel 4.8: Løft og bæring

	Næsten hele tiden	Ca. ¾ af tiden	Ca. ½ af tiden	Ca. ¼ af tiden	Sjældent	Aldrig
Skub og træk	0,9%	1,7%	4,8%	12,3%	40,7%	39,7%
Løft og bæring	2,2%	3,4%	7,6%	16,5%	40,8%	29,5%

Af de der løfter, oplever 50,4 %, at de løfter mellem 3 og 30 kg i løbet af deres arbejdsdag. Afhængig af rækkeafstanden og byrdens vægt, kan det konstateres, at det er nødvendigt med en særskilt vurdering af de enkelte arbejdsgange (tabel 4.9).

Tabel 4.9: Tungeste løft på en arbejdsdag

	0-3 kg	3-7 kg	7-15 kg	15-30 kg	>30 kg
Hvad vejer det tungeste, du løfter på en typisk arbejdsdag uden brug af hjælpemidler?	44,0%	18,3%	17,4%	14,8%	5,5%

Af de medarbejdere der bærer byrder, angiver 61,9 %, at de bærer op til 6 kg mere end to meter i løbet af deres arbejdsdag jf. tabel 4.10. Endvidere angiver 38,2 %, at de bærer mellem 6-20 kg mere end to meter i løbet af en arbejdsdag. Afhængig af rækkeafstand bør der laves en særskilt vurdering af arbejdsgangene.

Tabel 4.10: Bæring mere end 2 meter

	0-6 kg	6-12 kg	12-20 kg	>20 kg
Hvad vejer det tungeste, du bærer (mere end 2 meter) i løbet af en typisk arbejdsdag uden brug af hjælpemidler?	61,9%	17,6%	12,2%	8,4%

Ensidigt belastende arbejde

84,4 % oplever sjældent eller aldrig problemer med gentagne bevægelser i deres arbejde, mens 15,4 % oplever gentagne armbevægelser fra ¼ af tiden til næsten hele tiden (tabel 4.11).

Tabel 4.11: Gentagne armbevægelser

	Næsten Hele tiden	Ca. ¾ af tiden	Ca. ½ af tiden	Ca. ¼ af tiden	Sjældent	Aldrig
Gør du gentagne armbevægelser, fx pakkearbejde og rengøring?	1,7%	1,7%	3,9%	8,3%	37,4%	47,1%

Arbejdsstillinger

Arbejdsstillinger er opgjort ud fra spørgsmål om: 'Lange rækkeafstande', 'siddende, gående og stående arbejde', 'arbejde i eller over skulderhøjde', 'vrid og bøj i ryggen' og 'hug- og knæsiddende arbejde'. Svarene fremgår af tabel 4.12.

Samlet set oplever 72 %, at de arbejder med lange rækkeafstande, hvoraf 7 % oplever det fra '1/2 af tiden' til 'næsten hele tiden'.

99 % af alle medarbejdere har siddende arbejde. Af dem sidder 29,9 % ned '3/4 af tiden', mens 10,5 % sjældent sidder ned.

For gående og stående arbejde er det samlet set 49,2 %, der går eller står fra halvdelen af tiden til 'næsten hele tiden'. Overvejende stående og gående arbejde er forbundet med en række risici, der kan føre til muskel- og skeletbesvær.

'Arbejde med armene i eller over skulderhøjde' ses samlet set hos 65,7 % af alle, hvoraf 51,4 % gør det sjældent. Dog arbejder 4,3 % med armene i eller over skulderhøjde fra '1/2 af tiden' til 'næsten hele tiden', hvilket udgør en risici for at udvikle gener i skulderens muskler og led.

Samlet set oplever 67,6 % af alle, at arbejde med ryggen vredet eller foroverbøjet, hvoraf 48,4 % oplever det sjældent. Vredet eller foroverbøjet ryg i længere perioder eller ofte udgør dog en stor risiko for skader.

56,6 % oplever at have hug- eller knæsiddende arbejde, hvoraf 35,8 % heraf oplever det sjældent. Dog er der samlet set 8,6 %, som oplever hug- og knæsiddende arbejde fra '1/2 af tiden' til 'næsten hele tiden', hvilket udgør en risiko for at udvikle gener.

Tabel 4.12: Arbejdsstillinger

	Næsten hele tiden	Ca. 3/4 af tiden	Ca. 1/2 af tiden	Ca. 1/4 af tiden	Sjældent	Aldrig
Arbejder du med lange rækkeafstande? (uden støtte)	0,9%	1,6%	4,5%	10,8%	54,0%	28,2%
Sidder du?	17,9%	29,9%	25,1%	15,8%	10,5%	0,9%
Går eller står du?	8,5%	12,6%	28,1%	34,9%	15,0%	0,9%
Har du armene i eller over skulderhøjde?	0,4%	0,9%	3,0%	10,0%	51,4%	34,3%
Arbejder du med ryggen vredet eller foroverbøjet uden støtte med hænderne?	1,1%	2,1%	5,1%	10,9%	48,4%	32,4%
Sidder du på hug eller på knæ, når du arbejder?	1,1%	2,5%	5,1%	12,2%	35,8%	43,4%

4.1.5 Hjemmearbejde

Hjemmearbejde har været meget brugt under COVID-19, og det er stadig en mulighed for mange at arbejde hjemmefra ad hoc. Forsvarsministeriet har derfor valgt at lade hjemmearbejde indgå i APV'en. I den fysiske APV spørges der ind til det fysiske arbejdsmiljø under hjemmearbejde. Omkring 60 % svarer, at de arbejder hjemme. Heraf arbejder 37 % hjemme sjældnere / af og til og 20 % arbejder hjemme i gennemsnit 1 – 2 dage om ugen.

Tabel 4.13: Omfanget af hjemmearbejde

	Ja, dagligt	Ja, i gennemsnit 3-4 dage om ugen	Ja, i gennemsnit 1-2 dage om ugen	Sjældnere / af og til	Nej
Arbejder du hjemmefra?	0,7%	3,1%	20,1%	37,2%	38,9%

Blandt dem, der har svaret, at de arbejder hjemme, har 82 % ikke problemer med indretning af hjemmearbejdspladsen.

Tabel 4.14: Problemer med indretning af hjemmearbejdspladsen

	Ja	Nej
Har du problemer med indretning af din hjemmearbejdsplads?	18,0%	82,0%

For de 18 %, der har problemer med indretning, svarer 42,8 %, at det drejer sig om utilstrækkelig indstillingsmuligheder af bord og stol.

Tabel 4.15: Problemer med indretning af hjemmearbejdspladsen - indretningsproblemet karakter

	Pladsforhold på og omkring arbejdspladsen giver ikke mulighed for hensigtsmæssige arbejdsstillinger	Utilstrækkelige indstillingsmuligheder fx af bord og stol	Mus, tastatur, skærm, headset o.lign.	Lysforhold ved skærmarbejdspladsen
Hvad vedrører problemet?	17,6%	42,8%	28,2%	11,5

4.1.6 Sygefravær og smerter

Det er bemærkelsesværdigt, at 62,8 % svarer, at de inden for de sidste 3 måneder har haft smerter, herunder at 10,3 % oplever smerter dagligt. Af de 62,8 % angiver 39,3 %, at de pga. smerter har været begrænset på arbejdet, jf. tabel 4.16.

Tabel 4.16: Sammenhæng mellem smerter og sygefravær

	Dagligt	En eller flere gange om ugen	Et par gange om måneden	Enkelte gange	Slet ikke
Hvor ofte har du haft smerter indenfor de sidste 3 måneder?	10,3%	14,4%	13,0%	25,1%	38,2%
Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	2,0%	4,6%	32,7 %	61,0%	-

Af dem som oplever smerte på arbejdet angiver flest (23,2 %) , at der er tale om smerter i nakke eller skuldre efterfulgt af smerte i lænden (20,6 %).

Tabel 4.17: For de der har oplevet smerter, hvor har smerten været

	maven?	brystet?	hof-terne?	knæene?	armene eller håndled?	Nakke eller skuldre	lænden?	andre steder?
Har du indenfor de sidste tre måneder haft smerter i...	5,6%	4,5%	6,0%	17,0%	8,5%	23,2%	20,6%	14,7%

4.1.7 Sikkerhedskultur

Fokus på sikkerhedskultur er vigtig for bl.a. at mindske risici for arbejdsulykker. Spørgsmål indenfor området sikkerhedskultur indgår som noget nyt i forbindelse med APV 2021. Tabel 4.18 viser bl.a., at 62,3 % er enig eller meget enig i, at de får den nødvendige vejledning og instruktion, og 50 % er enig eller meget enig i, at ledelsen inddrager medarbejderne i

beslutninger om sikkerhed. Desuden er 58,2 % enig eller meget enig i, at ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, og 63,7 % er enig eller meget enig i, at medarbejderne hjælper hinanden med at arbejde sikkert. Af tabel 4.18 ses også, at 52,3 % er uenig eller meget uenig i udsagnet om, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde.

Tabel 4.18: Sikkerhedskultur

	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig	Ikke relevant
Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet	17,7%	44,6%	15,8%	2,0%	0,9%	19,1%
Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	18,5%	39,7%	17,0%	3,9%	1,7%	19,2%
Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed	13,2%	36,8%	25,5%	5,4%	2,2%	18,9%
Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	17,5%	46,2%	14,4%	2,3%	0,7%	18,9%
Vi mener, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde	4,8%	11,1%	13,8%	17,3%	35,0%	18,1%
Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? På min arbejdsplads tilpasser ledelsen arbejdet, hvis medarbejderne har behov for det fx ved nedsat arbejdsevne	17,8%	41,8%	17,1%	3,1%	1,4%	18,9%

4.1.8 Øvrige fysiske arbejdsmiljøområder

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

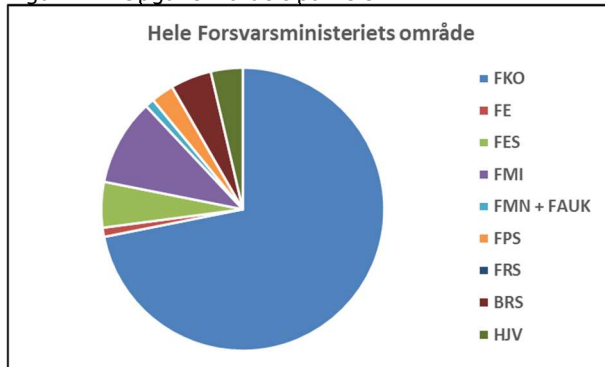
- For termisk indeklima er der sket et fald i andelen, der oplever problemer. I 2021 svarede 28,4 %, at de oplevede problemer med termisk indeklima. I 2014 var det tal 30,5 %, i 2017 var det 29,1 %, og i 2019 var det 32,1 %.
- For faciliteter er der sket en stigning i andelen, der oplever problemer. Andelen i 2014 var 18,9 %, i 2017 var den 21,2 %, i 2019 var den 26,0 %, og i 2021 er den 27,1 %.
- Støj er i 2021 målingen tilbage på 2014 niveau. I 2014 oplevede 23,3 % problemer med støj. I 2021 er det 23,6 %.
- Andelen der oplever problemer inden for området indretning var i 2014 20,2 %, i 2017 var det 19,6 %, i 2019 var det 21,3 % og i 2021 er det 21,4 %. Der er ikke sket en væsentlig udvikling på det område.
- Luftkvalitet er i 2021 bedre end i tidligere målinger. Andelen der oplever problemer i 2014 var 19,1 %, i 2017 var det 20,6 %, i 2019 var det 20,6 %, og i 2021 er det 18,9 %.

4.2 Rådgivningsopgaver indenfor det fysiske arbejdsmiljø

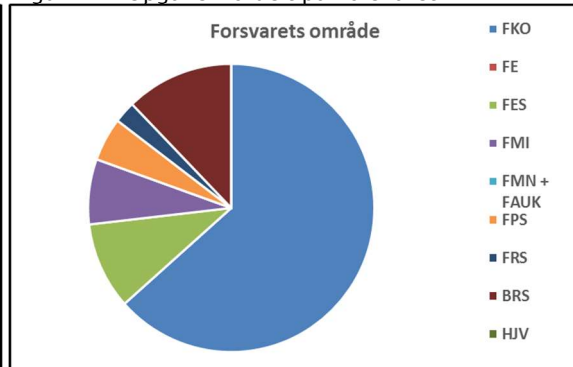
Center for HR-rådgivning og Arbejdsmiljø (tidl. FCA) blev i 2021 rekvireret til 192 opgaver inden for det fysiske område. En del opgaver fx arbejdsmiljø gennemgange har udløst yderligere opgaver, der ikke er omfattet af den indledende rekvirering.

Jævnfør figur 4.1 udgør Forsvarskommandoens område over halvdelen af opgaverne inden for fysisk arbejdsmiljø. Inden for Forsvarskommandoens område er det Hæren efterfulgt af Flyvevåbnet, Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste og Søværnet, der udgør de største brugere.

Figur 4.1: Opgaver fordelt på hele FMN

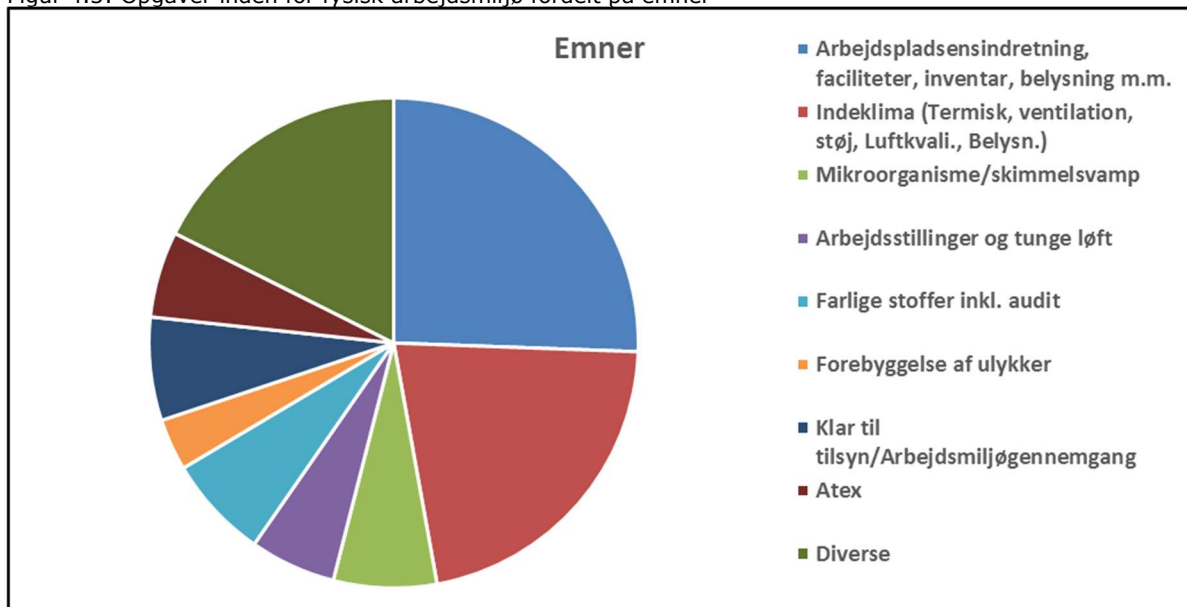


Figur 4.2: Opgaver fordelt på Forsvaret



Opgaverne inden for fysisk arbejdsmiljø dækker en bred vifte af kemiske, tekniske og ergonomiske opgaver, som det fremgår af figur 4.3. Center for HR-rådgivning og Arbejdsmiljø har også været inddraget i en række indkøbs- og udviklingsopgaver samt ved nybyggeri.

Figur 4.3: Opgaver inden for fysisk arbejdsmiljø fordelt på emner



4.3 Tilpassede undervisningsforløb

I 2021 har Center for HR-rådgivning og Arbejdsmiljø gennemført 29 tilpassede undervisningsforløb. Det er undervisningsforløb, der ikke er en del af centerets kursuskatalog. Der har været gennemført tilpassede undervisningsforløb inden for hele Forsvarsministeriets område.

5. PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø følges primært via APV og målingen af kønskrænkende adfærd, herunder særligt områderne stress og krænkende adfærd, som er indsatsområder i Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021-2025. Endvidere opgøres omfanget af sager og rådgivning også for Center for HR-rådgivning og Arbejdsmiljø herunder for Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK).

5.1 Psykisk APV

APV'en gennemføres hvert andet år, og er senest gennemført i 2021. Den psykiske APV's spørgeskema er ændret i 2021, så den i videst muligt omfang følger de seneste forskningsbaserede spørgsmål fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdstilsynet. APV 2021 er endvidere udbygget med spørgsmål, som afdækker medarbejdertilfredshed og arbejdsmiljøet ved hjemmearbejde.

Ændringerne af spørgeskemaet gør det muligt i højere grad at benchmarke mod eksterne målinger. De konkrete benchmarkværdier i arbejdsmiljøregnskabet er primært hentet fra NFA og Arbejdstilsynet. Dog er det ikke alle spørgsmål i disse målinger, der er medtaget, hvorfor benchmark er beregnet specifikt for de enkelte spørgsmål, så de kan sammenlignes med de nationale målinger.

Ændringerne af APV betyder imidlertid, at det ikke er muligt at sammenligne én til én med tidligere APV'er, hvorfor dette regnskab kun delvist sammenligner med APV'erne før 2021.

5.1.2 Svarprocent

Svarprocenten for psykisk APV 2021 er på 70 %, hvilket er lidt lavere end 72 % i 2019. I 2017 var svarprocenten 64 % og i 2014 55 %. Lavest er svarprocenten for Hjemmeværnet (64,2 %). De højeste svarprocenter findes ved Personalestyrelsen (84,2 %) og Forsvarets Materiel- og Indkøbsstyrelse (82,7 %).

5.1.2 Koncernresultater

Tabel 5.1 viser resultaterne for den psykiske APV 2021. Resultaterne vises i dimensioner, der hver især består af en række underspørgsmål. Dimensionens score er beregnet, så alle scorer har en værdi mellem 0 og 5, hvor 5 er bedst. I tabellen er de scorer, som ligger under det nationale benchmark, markeret med rødt.

Forsvarsministeriet totalt scorer højere (mere positivt) end det nationale benchmark på 19 af de 21 dimensioner (hjemmearbejde tælles ikke med). Kun på dimensionerne vedrørende indflydelse samt mulighed for at udføre arbejdsopgaverne ligger Forsvarsministeriets totale score lavere. På de seks dimensioner vedrørende krænkende adfærd ligger kun Beredskabsstyrelsen under på én dimension (diskrimination) med 0,1. Det er også bemærkelsesværdigt, at alle styrelserne scorer højere på 'stress' (mere positivt) end i det nationale benchmark.

Personalestyrelsen og Hjemmeværnet ligger over benchmark på alle dimensioner.

Tabel 5.1: Resultatet af den psykiske APV 2021 total og fordelt på styrelser

Dimension	FMN i alt	Ben chm ark	FKO	FES	FMI	FPS	FRS	FMN DEP + CHRØ	BRS	HJV
Myndighed										
Antal besvarelser	13.965		9.604	470	1.971	565	163	405	393	374
Antallet af mulige deltagere	19.960		14.417	605	2.383	671	234	552	493	580
Besvarelsesprocent	70,0%		66,6%	77,7 %	82,7 %	84,2 %	69,7 %	73,4 %	79,7 %	64,5 %
Indflydelse	4,0	4,1	4,0	3,9	4,1	4,2	3,8	4,2	4,1	4,3
Udviklingsmuligheder	3,5	3,3	3,5	3,4	3,6	3,6	3,5	3,6	3,6	3,7
Rolleklarhed og krav	3,6	3,4	3,6	3,4	3,6	3,8	3,7	3,7	3,4	3,74
Forudsigelighed	3,9	3,9	3,9	3,7	3,8	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0
Mulighed for at udføre arbejdsopgaven	3,4	3,5	3,4	3,2	3,4	3,7	3,6	3,5	3,0	3,6
Mening i arbejdet	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9	4,1	3,9	3,9	3,8	4,0
Arbejdstempo, arbejds- mængde og følelsesmæssige krav	3,3	3,1	3,3	3,2	3,3	3,4	3,5	3,2	2,9	3,4
Forandringer	3,0	2,9	3,0	3,1	3,1	3,2	3,4	2,9	2,9	3,3
Samarbejde med kolleger	3,9	3,8	3,9	3,8	3,8	4,0	3,8	3,9	3,9	3,8
Anerkendelse	3,7	3,6	3,7	3,6	3,8	3,9	3,6	3,8	3,7	3,9
Medarbejderinddragelse	3,6	3,4	3,6	3,4	3,5	3,8	3,7	3,6	3,4	3,8
Retfærdighed	3,6	3,5	3,6	3,5	3,7	3,8	3,4	3,7	3,5	3,8
Nærmeste leder og ledelses- kvalitet	3,9	3,4	3,9	3,8	3,9	4,0	3,9	3,9	3,8	4,1
Krænkende adfærd (diskri- mination)	4,8	4,7	4,8	4,8	4,8	4,8	4,9	4,8	4,6	4,8
Krænkende adfærd (seksuel chikane)	5,0	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Krænkende adfærd (uønsket seksuel opmærksomhed)	4,9	4,8	4,9	5,0	4,9	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0
Krænkende adfærd (Mob- ning)	4,8	4,5	4,8	4,9	4,8	4,9	4,8	4,9	4,7	4,8
Krænkende adfærd (Trusler om vold)	5,0	4,1	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Krænkende adfærd (Fysisk vold)	5,0	4,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Stress	3,9	3,4	3,9	3,8	4,9	3,9	3,9	3,7	3,5	3,9
Jobtilfredshed	3,9	3,6	3,9	3,8	4,0	4,1	4,0	3,9	3,8	4,1
Hjemmearbejde	4,2	-	4,2	4,4	4,3	4,3	4,5	4,0	4,2	4,3

Note: med rødt markerede score ligger under det nationale benchmark.

Generelt er der en høj besvarelsesprocent i alle myndigheder under Forsvarskommandoen jævnfør tabel 5.2. Den højeste besvarelsesprocent findes i Forsvarets Sanitetskommando med 83,3 % og Forsvarsstaben med 82,8 %. Søværnet har den laveste besvarelsesprocent på 53,2 %.

Som det fremgår af tabel 5.2 scorer Forsvarskommandoen totalt højere (mere positivt) end det nationale benchmark på 19 ud af 21 dimensioner. Kun områderne 'indflydelse' og 'mulighed for at udføre arbejdsopgaven', ligger under det nationale benchmark, hvilket også er tilfældet for hele Forsvarsministeriets område. En del af forklaringen er, at Forsvarskommandoens område udgør størstedelen af medarbejderne på Forsvarsministeriets område.

Alle styrelser scorer over det nationale benchmark på dimensionerne indenfor krænkende adfærd. Kun to myndigheder indenfor Forsvarskommandoens område ligger under på spørgsmålet om diskrimination. Det er Arktisk Kommando, der ligger 0,2 lavere, og Forsvarets Sanitetskommando, der ligger 0,1 lavere.

Tabel 5.2: Resultatet af den psykiske APV 2021 indenfor FKO's område.

Dimension Myndighed	FKO	Bench- mark	HRN	SVN	FLV	AKO	SO- KOM	FST	FAK	FVT	FSK
Antal besvarelser	9.604		3.553	1.240	1824	65	274	365	876	1.233	174
Antallet af mulige deltagere	14.417		5.698	2.331	2511	90	354	441	1141	1.642	209
Besvarelsesprocent	66,6%		62,4%	53,2%	72,6%	72,2%	77,4%	82,8%	76,8%	75,1%	83,3%
Indflydelse	4,0	4,1	3,9	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	3,6	3,9	4,0
Udviklingsmuligheder	3,5	3,3	3,5	3,4	3,5	3,2	3,6	3,6	4,1	3,4	3,3
Rolleklarhed og krav	3,6	3,4	3,4	3,7	3,5	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6
Forudsigelighed	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,7	3,8	4,0	4,0	3,8	3,9
Mulighed for at udføre arbejdsopgaven	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4	3,3	3,3	3,6	3,6	3,5	3,5
Mening i arbejdet	3,8	3,8	3,7	3,9	3,9	3,8	4,1	3,9	3,9	3,8	3,9
Arbejdstempo og -mængde og følelsesmæssige krav	3,3	3,1	3,3	3,6	3,4	3,2	3,1	3,3	3,1	3,7	3,5
Forandringer	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0	2,7	3,3	2,8	2,9
Samarbejde med kolleger	3,9	3,8	4,0	3,9	3,9	3,7	4,0	3,9	4,1	3,8	3,8
Anerkendelse	3,7	3,6	3,6	3,8	3,7	3,7	3,6	3,7	3,6	3,5	3,6
Medarbejderinddragelse	3,6	3,4	3,6	3,6	3,5	3,3	3,5	3,6	3,6	3,4	3,5
Retfærdighed	3,6	3,5	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,5	3,6
Nærmeste leder og ledelses-kvalitet	3,9	3,4	3,9	3,9	3,9	3,7	4,0	3,9	3,9	3,7	3,9
Krænkende adfærd (Diskri-mination)	4,8	4,7	4,7	4,8	4,7	4,5	4,9	4,9	4,7	4,7	4,6
Krænkende adfærd (Seksuel chikane)	5,0	4,9	5,0	5,0	5,0	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Krænkende adfærd (Uønsket seksuel opmærksomhed)	4,9	4,8	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9	5,0	5,0
Krænkende adfærd (Mob-ning)	4,8	4,5	4,8	4,8	5,0	4,9	5,0	4,9	4,9	4,7	4,6
Krænkende adfærd (Trusler om vold)	5,0	4,1	5,0	5,0	4,7	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Krænkende adfærd (Fysisk vold)	5,0	4,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Stress	3,9	3,4	3,9	4,0	3,9	3,7	3,8	3,9	3,7	4,1	3,8
Jobtilfredshed	3,9	3,6	3,8	3,9	3,9	3,9	4,1	4,1	4,1	3,9	3,9
Hjemmearbejde	4,2	-	4,2	4,0	4,3	3,6	4,2	4,2	4,1	4,3	4,3

Note: De med rødt markerede score ligger under det nationale benchmark.

5.2 Særlige nedslagsområder i APV 2021

Nedenfor beskrives områderne inden for krænkende adfærd (mobning, vold og diskrimination) samt stress, som er indsatsområder i arbejdsmiljøstrategien.

Området kønskrænkende adfærd beskrives i et selvstændigt afsnit (afsnit 5.4) med afsæt i såvel APV 2021 som undersøgelsen af kønskrænkende adfærd 2021.

Endvidere beskrives området vedr. hjemmearbejde.

5.2.1 Mobning

På Forsvarsministeriets område er der nultolerance overfor krænkende adfærd. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger, ligesom det er en ledelsesopgave at prioritere arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Alle medarbejdere har ansvar for egen adfærd og medansvar for at styrke en respekt- og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen.

Der er nultolerance overfor mobning⁶. I APV 2021 svarede 3,75 %, at de har været udsat for mobning. Hovedparten af disse svarer, at mobningen foregår sjældnere end månedligt. Tabel 5.3 viser, at det for 53,4 % er kollegaer, der mobber kollegaer. Hovedparten, der angiver, at de har oplevet mobning, har talt med enten en kollega, en leder, en arbejdsmiljø- eller en tillidsrepræsentant om mobningen. 17,6 % har ikke talt med nogen på arbejdspladsen om episoderne. 50,4 % angiver, at de oplever, at arbejdspladsen i lav, meget lav eller slet ikke følger op på episoder om mobning.

Tabel 5.3: Andel, der oplever at de er mobbet, og hvor ofte mobningen sker

	Ja, dagligt eller næsten dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej
Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder.	0,2%	0,5%	0,9%	1,1%	96,3%

Som det fremgår af tabel 5.4 har omfanget af mobning udviklet sig positivt fra de første koncernmålinger i 2014 til 2021-målingen.

Tabel 5.4: Udviklingen i omfanget af mobning

	Benchmark	2014 ⁷	2017	2019	2021
Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde?	4,5	4,6	4,7	4,7	4,8

5.2.2 Trusler om vold og fysisk vold og diskrimination

Som det fremgår af tabel 5.2 er der meget få tilfælde af trusler om vold og fysisk vold. Den samlede score er 4,9 for hele koncernen. Trusler om vold og fysisk vold er også et nultoleranceområde. Ingen myndigheder ligger under benchmark.

Diskrimination er en ny dimension i APV 2021. Konkret spørges der til "har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads (på grund af fx køn, alder eller etnicitet)". Forsvarsministeriets score er 4,7, hvilket er på niveau med benchmark. Tre myndigheder ligger under benchmark: Arktisk Kommando (4,5), Forsvarets Sanitetskommando (4,6) og Beredskabsstyrelsen (4,6).

5.2.3 Arbejdstempo og stress

Langvarigt stress kan bl.a. føre til sygefravær. Der kan være mange årsager til, at man oplever stress. Ud over lav psykologisk tryghed kan det bl.a. skyldes høje krav til arbejds- mængde og korte tidsfrister.

10,9 % af medarbejderne oplever, at de har følt sig langvarigt stresset inden for de sidste 12 måneder. Der spørges i APV ind til oplevelser af langvarigt stress, hvor medarbejderne ikke oplever, at de har mulighed for at bearbejde påvirkningerne eller at restituere tilstrækkeligt.

⁶ Mobning finder sted, når en person gentagne og gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig.

Tabel 5.5: Omfanget af kort- og langvarigt stress 2021

	Hele tiden	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?	2,7%	12,9%	24,9%	28,6%	30,9%
Hvor ofte har du følt dig langvarigt stresset inden for de sidste 12 måneder?	1,5%	9,4%	17,2%	27,0%	44,9%

Parametre, der kan føre til langvarigt stress, er kortlagt i tabel 5.6 om arbejdsmængde og arbejdspress. 16,2 % oplever, at arbejdstempoet altid eller ofte er så højt, at det påvirker kvaliteten, mens 27,9 % oplever, at de får uventede opgaver, der medfører tidspress.

Tabel 5.6: Arbejdsmængde og arbejdspress 2021

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	6,3%	31,2%	50,4%	10,5%	1,6%
Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?	2,3%	13,9%	35,8%	38,5%	9,5%
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspress?	2,2%	25,8%	42,1%	25,1%	4,9%
Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?	1,4%	15,7%	34,7%	38,5%	9,7%

5.2.4 Hjemmearbejde

Mange har arbejdet hjemme under COVID-19, og mange har stadig mulighed for at arbejde hjemmefra ad hoc. Af samme årsag spørges der i APV 2021 ind til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø under hjemmearbejde. På det psykiske område afdækkes dimensionen via fem spørgsmål til medarbejdere, der svarer, at de arbejder hjemme en dag om ugen eller mere.

I alt 60 % svarer, at de arbejder hjemme i større eller mindre omfang. Heraf arbejder 37 % hjemme sjældnere/af og til, mens 20 % svarer, at de arbejder hjemme i gennemsnit 1 – 2 dage om ugen. 83 %, som svarer, at de har mulighed for at arbejde hjemme, finder at omfanget er passende.

Som det fremgår af tabel 5.7, trives hovedparten (89,8 %) af de medarbejdere, der arbejder hjemme, i meget høj grad eller i høj grad med hjemmearbejdet. 69,9 % oplever også, at kvaliteten af produkterne ved hjemmearbejde er styrket.

Tabel 5.7: Psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med hjemmearbejde i FMN APV 2021

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
I hvor høj grad trives du med hjemmearbejde?	55,7%	34,1%	8,6%	1,3%	0,3%
I hvor høj grad bidrager hjemmearbejde til din trivsel	54,0%	32,5%	10,6%	2,2%	0,7%
Oplever du at arbejde mere effektivt, når du arbejder hjemmefra?	44,0%	31,5%	20,3%	3,4%	0,9%
Oplever du, at kvaliteten af produkterne ved hjemmearbejde er styrket?	36,0%	33,9%	23,1%	5,2%	1,9%

For at hjemmearbejde skal fungere, er det vigtigt, at man oplever, at ens leder er til rådighed for sparring eller spørgsmål. Også her oplever den overvejende del af medarbejderne (88,6 %), at de er "helt enige" eller "enige" i, at deres leder er til rådighed.

Tabel 5.8: Oplevelse af ledelse i forbindelse med hjemmearbejde i FMN APV 2021

	Helt enig	Enig	Delvist enig	Uenig	Helt uenig
Min leder er til rådighed i det omfang jeg har behov for sparring eller spørgsmål ved hjemmearbejde	56,6%	32,0%	7,2%	1,5%	0,7%

5.3 Medarbejdertilfredshed

Fra og med 2021 er Medarbejdertilfredshedsmålingen (MTM) indarbejdet i APV'en som følge af overlap mellem flere af spørgsmålene. Nedenfor fremgår de spørgsmål, som er overvejende HR og personalerelateret. MTM er en udløber af daværende HR-målinger, som sidst blev gennemført i 2015. Hvor det er muligt, er benchmark hentet fra NFA eller Arbejdstilsynet. Hvor det ikke har været muligt, er benchmark hentet fra den sidste HR-måling fra 2015. Det skal dog bemærkes, at sammenligningen med NFA's og Arbejdstilsynets tal ikke sammenlignes én til én, idet der kan være mindre forskelle på ordlyden i spørgsmålene, hvorfor benchmark her primært kan anvendes vejledende. Resultaterne er opgjort på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst jævnfør tabel 5.9.

Tabel 5.9: Medarbejdertilfredsspørgsmålene fra den psykiske APV for hele Forsvarsministeriets område 2021

	FMN i alt	HR-må- ling	NFA / AT	FKO	FES	FMI	FPS	FRS	DEP + CHRØ	BRS	HJV
1. Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?	3,7		3,5	3,7	3,5	3,7	3,8	3,6	3,8	3,7	3,8
2. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	3,4		3,0	3,4	3,1	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,7
3. Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?	3,6		3,6	3,5	3,4	3,6	4,0	3,9	3,7	3,5	3,7
4. Hvor ofte får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?	3,9		3,9	3,9	3,7	3,8	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0
5. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	2,7		2,5	2,7	2,5	2,7	2,6	2,8	2,5	2,3	2,7
6. Er forholdet mellem din nærmeste leder og dig præget af gensidig respekt og anerkendelse?	4,2		3,7	4,1	4,1	4,2	4,3	4,1	4,2	4,1	4,3
7. Er der samspil mellem det, din nærmeste leder og den overordnede ledelse i din myndighed gør?	3,7	3,1		3,7	3,6	3,7	4,0	3,8	3,8	3,7	3,9
8. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	3,6		3,4	3,6	3,5	3,5	3,6	3,2	3,6	3,4	3,7
9. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	4,0		3,8	3,9	3,9	4,0	4,1	3,9	4,0	3,9	4,1
10. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	4,0		4,1	4,0	4,0	4,1	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1
11. Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	3,5		3,2	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,4	3,2	3,7
12. Ønsker du at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år?	4,1	3,7		4,1	4,1	4,2	4,2	4,1	4,0	4,0	4,4
13. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	3,7		3,6	3,7	3,5	3,8	4,0	3,8	3,8	3,7	3,9
14. Giver den uddannelse og kompetenceudvikling, du har modtaget som en del af dit arbejde, dig gode muligheder i din videre karriere?	3,4	3,1		3,3	3,2	3,4	3,6	3,3	3,5	3,5	3,5
15. Har du gode fremtidsmuligheder i dit job?	3,4	3,2		3,4	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,4
16. Er din samlede løn inkl. pension er tilfredsstillende i forhold til dine kvalifikationer og præstationer?	2,6	2,5		2,6	2,7	2,8	2,9	2,9	3,1	2,9	3,0
17. Er processen for lønforhandling retfærdig på din arbejdsplads?	2,8	2,1		2,7	2,7	2,8	3,1	2,6	3,1	2,9	3,2

Sammenligning af Forsvarsministeriets samlede resultat med NFA's/Arbejdstilsynets viser, at Forsvarsministeriet scorer højere på 12 ud af 14 sammenlignelige spørgsmål. Kun på spørgsmålet hvorvidt 'arbejdsopgaverne er meningsfulde' scorer Forsvarsministeriet lavere (4,0 mod 4,1).

På de spørgsmål som benchmarkes mod HR-målingen er der sket en positiv stigning i 5 ud af 6 spørgsmål. Kun spørgsmål 7 om 'samspejlet mellem nærmeste leder og den overordnede ledelse i myndigheden' er scoren lavere i 2021.

Den højeste score er på spørgsmål 12, om 'man ønsker at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år'. Herefter følger om 'man følger sig motiveret og engageret i arbejdet' og om 'arbejdsopgaverne er meningsfulde'.

5.4 Kønskrænkende adfærd

Som på de øvrige krænkelsesområder er der også indenfor kønskrænkende adfærd nul tolerance overfor krænkende adfærd. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger. Rammerne er beskrevet i FPSVEJL 061-1, som beskriver ansvar, pligter og opgaver vedrørende forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Forsvarsministeriet måler omfanget af kønskrænkende adfærd hvert andet år i APV'en. I forlængelse heraf gennemføres en særskilt måling af kønskrænkende adfærd.

5.5 Undersøgelsen af kønskrænkende adfærd 2021

For at opnå den højest mulige grad af anonymitet rapporteres resultaterne af undersøgelsen af kønskrænkende adfærd alene på styrelsesniveau og for de store niveau-II-myndigheder.

I alt har 11.653 besvaret undersøgelsen om kønskrænkende adfærd i 2021, heraf er 2.205 kvinder og 9.448 mænd. Besvarelsesprocenten på 58,4 % er lidt lavere end i 2019 (61,7 %). Tabel 5.10 viser de samlede koncernfælles resultater for 2021 undersøgelsen. Endvidere indeholder tabellen de overordnede resultater fra 2019 undersøgelsen.

Som udgangspunkt bør besvarelsesprocenten ligge på mindst 60 % for at være valid. Dog er besvarelsesprocenter over 50 % brugbare. Eneste myndighed med en besvarelsesprocent under 50 er Søværnet (47,9 %). Svarprocenten er under 60 % for Regnskabsstyrelsen (50,9 %), Hæren (52,3 %), Hjemmeværnet (52,4 %) og Ejendomsstyrelsen (58,8 %).

5.5.1 Hovedresultaterne for koncernen

De overordnede resultater for 2021 er stort set uændrede sammenlignet med 2019.

Tabel 5.10: Hovedspørgsmål og svarfordeling – fastansatte om kønskrænkende adfærd 2019 og 2021

Spørgsmål	2019		2021				
	Procent ja i alt	Antal ja i alt	Procent ja i alt	Antal ja kvinder	Procent ja kvinder	Antal ja mænd	Procent ja mænd
1) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	1,5%	147	1,3%	106	4,8%	41	0,4%
2) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for kønskrænkende berøringer på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,5%	54	0,5%	33	1,5%	21	0,2%
3) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for tvang af seksuel karakter på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,05%	3	0,03%	1	0,0%	2	0,0%
4) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for voldtægt eller voldtægtsforsøg på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,02%	3	0,03%	3	0,1%	0	0,0%
5) 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?	2,8%	266	2,3%	74	3,4%	192	2,0%
6) Oplever du, at der er en kønskrænkende omgangstone eller kultur på din arbejdsplads?	3,4%	403	3,5%	122	5,5%	281	3,0%

Der er anført 3 tilfælde af 'voldtægt/voldtægtsforsøg', hvilket er 1 mere end i 2019. Der er anført 3 tilfælde af 'tvang', hvilket er 3 færre end i 2019, mens der er anført 54 tilfælde af 'kønkrænkende berøringer' i 2021, hvilket er 3 færre end i 2019.

Der kan konstateres et mindre fald i oplevelsen af 'uønsket seksuel opmærksomhed'. Det er især et fald hos kvinderne (4,8 % i 2021 mod 6,0 % i 2019). Hos mændene er det sket en generel stigning. Her oplever 3,0 % af mændene i 2021 en 'kønkrænkende omgangstone eller kultur' mod 2,7 % i 2019.

For kvinder er der sket et generelt fald i, hvor ofte den 'uønskede seksuelle opmærksomhed' opleves. Hvor 29 % i 2019 oplevede, at det skete månedligt, så er tallet 16 % i 2021. Hertil kommer, at 58,5 % oplevede, at det skete sjældnere end månedligt mod 47 % i 2019.

Der har være en lille stigning i oplevelsen af 'kønkrænkende omgangstone eller kultur'. Tallene viser en lidt mindre andel af kvinderne (5,5 % i 2021 mod 6,3 % i 2019) og en større andel af mændene (3,0 % i 2021 mod 2,7 % i 2019). Mændene oplever generelt en øget grad af kønkrænkende adfærd sammenlignet med 2019.

Der er færre kvinder, som oplever, at krænkelserne begås af ledere (16,9 % i 2021 mod 22 % i 2019), mens der er stigning i oplevelsen af, at det er kollegaer, der krænker (63,1 % i 2021 mod 57 % i 2019).

5.5.2 Hovedresultaterne for styrelserne

På styrelsesniveau scorer de administrative styrelser, departementet og hjemmeværnet generelt lavt (positivt) på omfanget af kønkrænkende adfærd, hvilket svarer til resultaterne for 2019.

Tabel 5.11: Hovedresultater 2021 for kønkrænkende adfærd for koncernen og styrelser i procent

Spørgsmål	Koncern i alt	FMN dep	Forsvaret	BRS	HJV	FMI	FES	FRS	FPS
Besvarelser i alt	11.653	336	8.186	319	304	1.569	356	119	444
Besvarelsesprocent	56,4%	60,9%	54,2%	64,7%	52,4%	65,8%	58,8%	50,9%	66,2%
1) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	1,3%	1,5%	1,4%	2,5%	0,0%	0,8%	0,3%	0,0%	1,1%
2) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for kønkrænkende berøringer på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,5%	0,0%	0,6%	0,9%	0,3%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%
3) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for tvang af seksuel karakter på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,03%	0,0%	0,04%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4) Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for voldtægt eller voldtægtsforsøg på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,03%	0,0%	0,04%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5) Har du indenfor de seneste 12 måneder oplevet, at en kollega er blevet udsat for kønkrænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	2,3%	0,0%	2,8%	5,0%	1,0%	0,6%	1,4%	0,0%	1,1%
6) Oplever du, at der er en kønkrænkende omgangstone eller kultur på din arbejdsplads?	3,5%	0,9%	4,0%	7,2%	2,0%	1,9%	1,7%	0,8%	1,1%

Beredskabsstyrelsen har opnået en høj besvarelsesprocent på 64,7 %. Ingen har været udsat for 'tvang' eller 'voldtægt/voldtægtsforsøg', men 3 har været udsat for 'kønkrænkende berøringer'.

Sammenlignet med 2019 er der sket en stigning i andelen, der har oplevet 'uønsket seksuel opmærksomhed'. Stigningen dækker over et faldende andel af kvinderne, der oplever at blive krænket, og en stigende andel af mændene. For 'uønsket seksuel opmærksomhed' er

der et fald i andelen af kvinder (fra 7,0 % til 4,7 %) og en stigning i andelen af mænd (fra 0,4 % til 1,7 %), der svarer 'Ja'.

Stigningen i andelen, der oplever 'kønkrænkende kultur', dækker over mere end en halvering af kvinderne (fra 10,0 % i 2019 til 4,7 %) og mere end en fordobling blandt mændene (3,6 % i 2019 til 8,1 % i 2021).

Endelig har en større andel af både mænd og kvinder været 'vidner til kønkrænkende adfærd'. Disse udviklingstendenser er særlige for Beredskabsstyrelsen.

5.5.3 Hovedresultaterne for Forsvarets område

Forsvaret udgør 70,2 % af alle svar og påvirker derfor i høj grad det samlede resultat for koncernen. Alle besvarelser omhandlende 'tvang af seksuel karakter, samt 'voldtægt/voldtægtsforsøg' er sket i Forsvaret. Kvinderne i Forsvaret udgør 29 ud af de samlede 33 hændelser vedr. 'kønkrænkende berøringer' i hele koncernen, mens tallet er 19 ud af 21 for mændene.

Tabel 5.12: Hovedresultater for Forsvaret og underliggende myndigheder 2021 for kønkrænkende adfærd

	FMN i alt	Forsvaret	HRN	SVN	FLV	FAK	FVT	FST
Besvarelser i alt	11.653	8.186	2.980	1.116	1.541	792	1.048	277
Besvarelsesprocent	58,4	56,8	52,3	47,9	61,4	69,4	63,8	62,8
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	1,3	1,4	1,7	1,7	0,6	2,9	1,0	0,0
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for kønkrænkende berøringer på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,5	0,6	0,8	0,6	0,3	1,0	0,2	0,0
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for tvang af seksuel karakter på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,03	0,04	0,0	0,18	0,0	0,1	0,0	0,0
Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for voldtægt eller voldtægtsforsøg på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	0,03	0,04	0,03	0,18	0,0	0,0	0,0	0,0
Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at en kollega har været udsat for kønkrænkende adfærd på arbejdspladsen eller i forbindelse med dit arbejde?	2,3	2,8	3,5	2,2	0,8	6,9	1,8	0,4
Oplever du at der er en kønkrænkende omgangstone eller kultur på din arbejdsplads?	3,5	4,0	5,5	3,4	2,0	6,6	2,3	1,1

Hæren scorer fortsat højere på alle spørgsmål sammenlignet med de øvrige myndigheder. Hæren har en stigning i andelen, der har oplevet en 'kønkrænkende omgangstone eller kultur' fra 4,5 % i 2019 til 5,5 % i 2021.

15,8 % af kvinderne i Hæren har i 2021 undersøgelsen oplevet en 'kønkrænkende omgangstone eller kultur'. Der er 25 medarbejdere, som har været udsat for 'kønkrænkende berøringer' og en har været udsat for voldtægt/voldtægtsforsøg'.

Der har i **Søværnet** været en stigning i omfanget af kønkrænkende adfærd. I Søværnet er der registreret syv, der har oplevet 'kønkrænkende berøringer', to, der har oplevet 'tvang', samt to, der har oplevet 'voldtægt eller voldtægtsforsøg'. 8,5 % af kvinderne har oplevet 'uønsket seksuel opmærksomhed' og 'kønkrænkende omgangstone eller kultur'.

Forsvarsakademiet har en høj besvarelsesprocent på 69,4 % og har sammenlignet med 2019 oplevet forbedring på stort set alle punkter. Dog svarer 11,8 % af kvinderne, at de

har været udsat for "uønsket seksuel opmærksomhed" og oplevet, at kolleger har været udsat for "kønkrænkende adfærd". 12,4 % af kvinderne oplever en "kønkrænkende omgangstone eller kultur". Der er også stadig tilfælde af "tvang" (1) og "kønkrænkende berøringer" (8).

5.6 Kønkrænkende adfærd i APV 2021

Fra 2021 er spørgsmålene om kønkrænkende adfærd i APV'en tilpasset Arbejdstilsynets spørgeramme for den nationale undersøgelse.

Tabel 5.13: Andel, der svarer "Ja" på spørgsmål om kønkrænkende adfærd i APV – hele FMN

Spørgsmål	2021 i alt	2021 kvinder	2021 mænd
Har du inden for de sidste 12 mdr. været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	0,5%	1,4%	0,3%
Har du inden for de sidste 12 mdr. på din arbejdsplads derudover oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, som du ikke vil betegne som seksuel chikane?	1,1%	3,9%	0,4%

Som det fremgår af tabel 5.13, har i alt 0,5 % af medarbejderne (1,4 % af kvinderne og 0,3 % af mændene) svaret, at de har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Tilsvarende har 1,1 % (3,9 % af kvinderne og 0,4 % af mændene) svaret, at de derudover har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, som de ikke vil betegne som seksuel chikane.

5.7 Benchmark med de nationale tal

Sammenligner man resultatet for Forsvarsministeriets og Forsvaret med Arbejdstilsynets nationale måling fra 2021, ligger andelen i Forsvarsministeriet generelt på eller under de nationale tal. Dog er der enkelte styrelser og myndigheder, der ligger væsentligt over den nationale måling.

Tabel 5.14: Forsvarsministeriet og Forsvarets resultater for uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane sammenlignet med de nationale tal

	FMN APV 2021	FSV APV 2021	FMN KKA 2021 ¹	FSV KKA 2021 ¹	Nationale tal – Arbejdstilsynet 2021	Branchen Forsvaret Arbejdstilsynet 2021
Uønsket seksuel opmærksomhed i alt	1,1%	1,2 %	1,3%	1,4%	4,4%	3,4 %
Kvinder			4,8%	8,1%	5,9%	
Mænd			0,4%	0,5%	2,2%	
Seksuel chikane i alt	0,5%	0,6%			2,4%	2,2 %
Kvinder	1,4%	2,6%			3,6%	
Mænd	0,3%	0,3%			1,3%	

1) Spørgsmålet om uønsket seksuel opmærksomhed i KKA er ikke identisk med APV eller de nationale tal.

Arbejdstilsynets nationale undersøgelse viser, at 2,4 % af lønmodtagerne svarer, at de har været udsat for seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder.

Undersøgelsen viser også, at for den branchegruppe, som Forsvaret tilhører (branchegruppe 21 'Politi, beredskab og fængsler'), svarer 4 %, at de har været udsat for seksuel chikane.

For branchen 'Forsvar' (dvs. Forsvarsministeriets område) oplyser Arbejdstilsynet, at 2,2 % af lønmodtagerne svarer, at de har været udsat for seksuel chikane.

Den nationale undersøgelse viser også, at 4,4 % af lønmodtagerne svarer, at de har oplevet 'uønsket seksuel opmærksomhed, som du ikke vil betegne som seksuel chikane'.

For branchegruppe 21 er tallet 7,5 %. I undersøgelsen er dette område yderligere nedbrudt på personalegrupper. Heraf fremgår det, at andelen af politi og fængselsbetjente, som oplever uønsket seksuel opmærksomhed, er 13,6 %.

For branchen 'Forsvar' oplyser Arbejdstilsynet, at 3,4 % af lønmodtagerne svarer, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

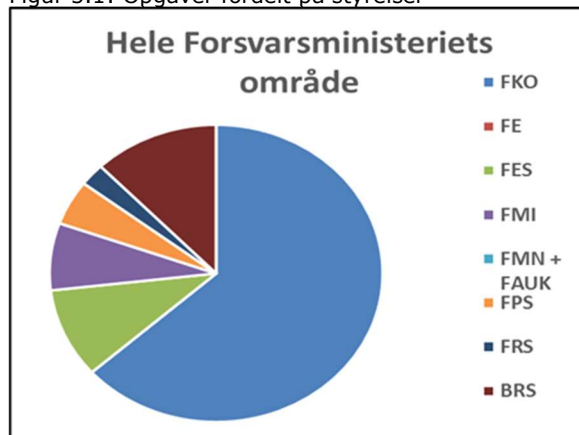
De nationale tal viser desuden, at der er en tendens til, at unge under 35 år rapporterer seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed hyppigere end andre aldersgrupper.

5.8 Rådgivningsopgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø

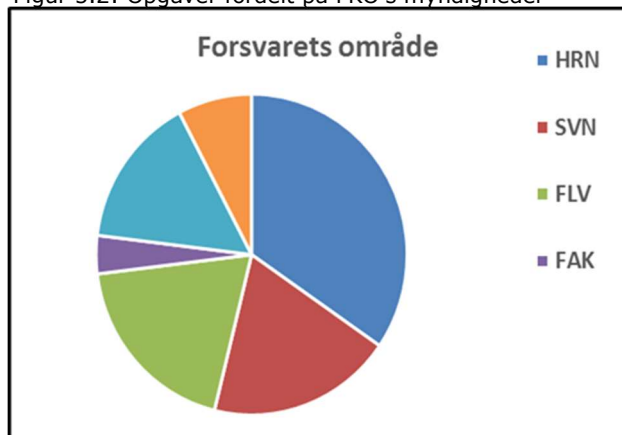
Center for HR-rådgivning og Arbejdsmiljø er indenfor området psykisk arbejdsmiljø blevet rekvireret til 41 opgaver i 2021. Af de 41 opgaver har langt de fleste indeholdt flere underopgaver.

Figur 5.1 og 5.2 viser hvilke styrelser, samt hvilke myndigheder under Forsvarskommandoen, som har rekvireret CHA. Størstedelen af opgaverne ligger indenfor Forsvarskommandoen område med Hæren som den største rekvirent.

Figur 5.1: Opgaver fordelt på styrelser

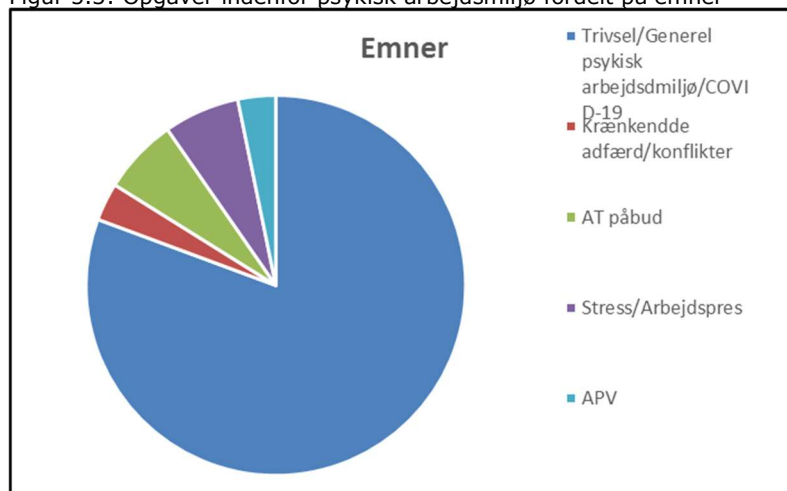


Figur 5.2: Opgaver fordelt på FKO's myndigheder



Figur 5.3 viser de hyppigst efterspurgte emner. Emnerne fordeler sig nogenlunde jævnt. Dog tegner trivsel, krænkende adfærd og konflikter sig for de største andele.

Figur 5.3: Opgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø fordelt på emner



5.9 Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)

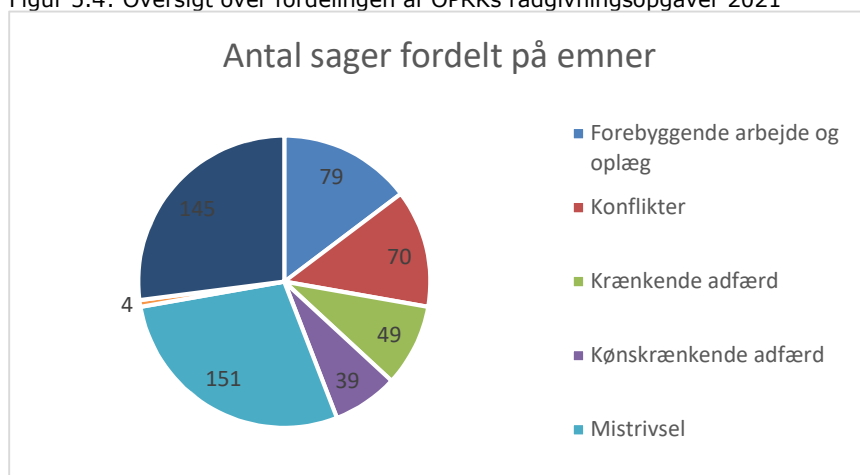
OPRK har til formål at hjælpe den enkelte medarbejder, grupper af medarbejdere og ledere/chefer i situationer, hvor den enkelte eller gruppen kan opleve forskellige former for mistrivsel og har brug for støtte. De 151 OPRK'ere, som er fordelt på tjenestestederne, bistår med rådgivning og støtte til bl.a. stresshåndtering, konfliktmægling, forebyggelse og håndtering af mobning, sager om kønskrænkende adfærd, krisesamtaler (kollegastøtte RITS samtaler) samt 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 OPRK rådgiver.

OPRK har i 2021 i alt rådgivet eller ydet støtte i 537 sager jf. figur 5.4. Det store antal "Her og nu sager", som dækker over ad hoc samtaler og "samtaler på gangen", er ikke talt med.

Der har været en nedgang af sager, hvor OPRK har ydet støtte fra 2020 til 2021, jævnt fordelt over alle emner. Nedgangen i sager tilskrives hjemsendelse under COVID-19.

Figur 5.4: Oversigt over fordelingen af OPRKs rådgivningsopgaver 2021



Forebyggende arbejde dækker over afholdelse af oplæg, temadage mv., som kan omfatte forskellige emner som fx kønskrænkende adfærd. Fremadrettet vil OPRK også være et øget fokus på støtte i forbindelse med diskrimination.

Fra 2021 har OPRK fået til opgave at gennemføre samtaler med værnepligtige, som afgår før tid grundet mistrivsel, og som ønsker en samtale. Da de værnepligtige ofte forlader Forsvaret med én eller få dages varsel, har kun få bedt en samtale.

5.9.1 Henvendelser om forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd

Henvendelser om kønskrænkende adfærd sker dels til personalejuridiske afdeling i Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS-JURA), Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK) og OPRK. FPS-JURA og FAUK laver deres egne opgørelser. OPRK har modtaget i alt 39 henvendelser i 2021. Henvendelserne omhandler både ledelsessparring, støtte til parterne og konfliktmægling.

Tabel 5.16: Antal henvendelse om KKA til OPRK i periode 2017-2021

År	Antal henvendelser om kønskrænkende adfærd
2017	9
2018	21
2019	27
2020	32
2021	39

OPRK har siden 2019 haft et øget fokus på at mindske kønskrænkende kultur og forebygge krænkelser ud fra en flerstrengt indsats. Dette arbejde er fortsat i 2021.

OPRK rådgiver chefen, støtter i al fortrolighed de krænkede, har samtaler med dem, som bliver anklaget for at krænke og sætter konfliktmæglinger op, når dette er den bedste løsning.

Alle henvendelser til OPRK er fortrolige og registreres anonymt. OPRK's opgørelse omfatter både støtte til de krænkede, dem der bliver beskyldt for at krænke og til de lokale chefer. Herudover tilbydes mægling til de involverede enten i starten eller i slutningen af håndteringen. Dermed støtter OPRK også med tilbagevenden til samarbejdet, hvis muligt.

5.3.1 Oplæg, dialogmøder og kurser om krænkende adfærd

CHA og OPRK støtter også myndighederne med det forebyggende arbejde i form af bl.a. oplæg og dialogmøder, jf. tabel 5.17.

Tabel 5.17: Oplæg, dialogmøder og kurser om krænkende adfærd i 2020, som Ledelsen i OPRK har afholdt

Aktivitet	Antal møder
Chef/lederkurser	2
Kurser for arbejdsmiljøorganisationen	2
Oplæg og dialogmøder hos Forsvarsministeriets myndigheder	8
Dialogmøder Forsvarsakademiet	4
Oplæg for nye værnepligtige i FKO og BRS	NA
Oplæg på talsmandskurser for værnepligtige (CENTA og LOCATA)	3
Tema på den Militære Akademiuddannelsen (MAU)	3

For at ændre kulturen er det vigtigt at arbejde med kulturen i de berørte enheder. Derfor afholder OPRK fokusgruppeinterviews, oplæg og leder dialogmøder. Dialog og forståelse er afgørende for at opnå ændringer i kulturen. Eksempelvis taler medarbejderne ved alle dialogmøderne ud fra dilemmaer om, hvad der er krænkende, og hvad et respektfuldt samarbejde er for dem. Formålet med disse møder er også at opnå en øget psykologisk tryghed, som fremadrettet virker forebyggende overfor krænkende adfærd.

Chefernes handlepligt har medført, at OPRK i større grad bliver inviteret til at håndtere krænkende adfærd,- også i forbindelse med APV. Dette giver OPRK større adgang til at arbejde med og støtte op om det forebyggende kulturarbejde.

6. SYGEFRAVÆR

Sygefraværet på Forsvarsministeriets område indgår i arbejdsmiljøregnskabet, idet arbejdsmiljøet kan have betydning for dele af sygefraværet. Af samme årsag kortlægges evt. sammenhænge mellem arbejdsmiljø og sygefravær også i APV'en. I APV har 9,7 % angivet, at de inden for de sidste 12 måneder har haft sygefravær, som skyldes arbejdet.

6.1 Det samlede sygefravær

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i Forsvarsministeriets koncern var 8,9 dage i 2021, hvilket er en stigning fra 7,6 dage i 2020. Højeste sygefravær er i Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste (14,3 dage), Hjemmeværnet (11,6) samt i Ejendomsstyrelsen (10,6). Sygefraværet er imidlertid faldet i Ejendomsstyrelsen samt i Forsvarsstaben, Forsvarets Sanitetskommando, Arktisk Kommando og Regnskabsstyrelsen.

Tabel 6.1: Samlede sygefravær(kort og langt) inkl. opdeling på køn

	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2021	2021	2021
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
Samlet resultat	8,4	7,6	12,1	7,6	7,0	10,4	8,9	8,5	10,8
Forsvarskommandoen	8,1	7,7	12,1	7,4	7,1	9,8	8,6	8,3	10,6
Forsvarsstaben	5,6	4,3	12,2	5,2	3,7	12,2	4,4	3,9	7,4
Hæren	8,3	8,0	11,6	7,2	6,9	9,7	8,4	8,2	10,0
Søværnet	7,8	7,7	9,5	7,1	7,0	7,9	8,2	7,9	10,5
Flyvevåbnet	7,9	7,0	14,1	7,3	7,0	9,8	8,3	7,8	11,6
Specialoperationer	5,0	4,9	5,5	4,7	4,3	14,9	5,7	5,5	11,0
Forsvarsakademiet	8,0	6,3	13,5	5,4	4,2	9,4	6,8	5,4	11,1
Sanitetskommandoen	8,0	6,2	11,6	12,0	8,7	18,2	8,2	4,6	14,9
Vedligeholdelsestjenesten	11,4	11,0	16,1	10,3	10,4	8,8	14,3	14,4	13,0
Arktisk Kommando	1,4	1,4	1,2	2,6	2,8	1,7	1,8	2,2	0,4
Personalestyrelsen	9,2	6,0	11,5	7,7	6,9	8,3	9,4	9,5	9,3
Veterancentret	7,6	3,3	10,1	6,4	4,4	7,61	7,5	4,2	9,5
Materiel- og Indkøbsstyrelsen	9,2	7,8	13,0	8,4	7,0	12,1	9,0	7,7	12,5
Ejendomsstyrelsen	10,9	9,0	13,6	10,9	8,8	13,6	10,6	10,7	10,5
Regnskabsstyrelsen	9,1	3,7	10,7	7,9	3,6	9,3	7,7	9,4	7,2
Hjemmeværnet	9,0	8,1	12,4	7,4	6,9	9,4	11,6	11,2	12,8
Beredskabsstyrelsen	7,5	6,4	10,8	7,5	6,0	11,6	9,8	9,3	11,1

Note: Rød markering viser, at sygefraværet er højere end i 2020

6.2 Sygefravær fordelt på kort- og langtidssygefravær samt køn

Stigningen i sygefraværet kan primært tilskrives en stigning i det kortvarige sygefravær, som er steget fra 4,5 dage i 2020 til 5,4 dage i 2021 (0,9 dage). I samme periode er der en stigning på 0,3 dage i langtidssygefraværet fra 3,1 til 3,4 dage. Det vurderes, at en del af stigningen i sygefraværet kan tilskrives COVID-19.

Som det fremgår af tabel 6.2 og 6.3 nedenfor er sygefraværet størst hos kvinder i hovedparten af myndighederne. I Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste og Arktisk Kommando er sygefraværet størst hos mændene. Sygefraværet er imidlertid i perioden 2017-2020 faldet mest hos kvinder 14 % mod 8 % hos mænd.

Korttidssygefraværet er steget i alle listede myndigheder. Dog er tallet uændret for Forsvarsstaben (3,1 dage). Korttidssygefraværet er større hos kvinder i myndighederne. Dog er fraværet størst hos mændene ved Arktisk Kommando og Vedligeholdelsestjenesten.

Kortidssygefraværet er steget med 0,9 dage fra 2020 til 2021 (4,5 til 5,4 dage). I modsætning til det korte sygefravær er langtidssygefraværet faldet i syv af myndighederne. I Sanitetskommandoen er det mere end halveret (fra 7,4 dage til 3,1). Langtidssygefraværet er størst hos kvinderne i de fleste listede myndigheder. Samlet set har kvinderne og mændene gennemsnitligt hhv. 4,1 og 3,3 langtidssygefraværsdage. Dog er fraværet størst hos mændene ved Specialoperationskommandoerne, Vedligeholdelsestjenesten, Personalestyrelsen, Ejendomsstyrelsen, Regnskabsstyrelsen, Hjemmeværnet samt Beredskabsstyrelsen.

Tabel 6.2: Kortidssygefraværet 2019-2021 opdelt på køn

	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2021	2021	2021
	I alt	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd
Samlet resultat	5,3	7,3	4,9	4,5	5,8	4,2	5,4	6,6	5,2
Forsvarskommandoen	5,1	6,8	4,9	4,3	5,5	4,2	5,4	6,2	5,3
Forsvarsstaben	3,7	6,1	3,2	3,1	5,1	2,7	3,1	4,3	2,8
Hæren	5,3	6,7	5,2	4,4	5,7	4,2	5,8	6,3	5,8
Søværnet	4,0	5,5	3,8	3,3	4,6	3,1	4,1	4,9	3,9
Flyvevåbnet	5,6	8,1	5,3	4,7	5,7	4,5	5,5	7,0	5,3
Specialoperationer	2,6	5,5	2,4	2,6	6,4	2,5	3,1	8,7	2,8
Forsvarsakademiet	5,0	6,6	4,5	3,4	5,5	2,7	4,9	6,2	4,5
Sanitetskommandoen	4,4	6,0	3,6	4,6	6,7	3,5	5,1	8,0	3,5
Vedligeholdelsestjenesten	6,8	9,0	6,6	6,4	6,7	6,4	7,4	7,3	7,4
Arktisk Kommando	1,3	1,2	1,4	1,7	1,7	1,8	1,8	0,2	2,2
Personalestyrelsen	5,8	6,5	5,0	4,2	5,1	3,0	4,7	5,0	4,1
Veterancentret	4,6	5,4	3,3	3,6	5,0	1,4	5,2	6,7	2,7
Materiel- og Indkøbsstyrelsen	6,2	9,0	5,2	5,1	7,1	4,4	5,7	8,1	4,8
Ejendomsstyrelsen	6,7	8,5	5,3	5,0	6,6	3,8	5,9	7,4	4,9
Regnskabsstyrelsen	5,8	6,6	2,9	3,9	4,2	3,0	4,7	5,2	3,2
Hjemmeværnet	4,8	7,4	4,1	4,6	5,3	4,4	6,1	7,8	5,7
Beredskabsstyrelsen	5,1	7,6	4,2	4,9	6,3	4,4	5,8	7,6	5,1

Note: Rød markering viser, at sygefraværet er højere end i 2020

Tabel 6.3: Langtidssygefraværet 2019-2021 opdelt på køn

	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2021	2021	2021
	I alt	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd
Samlet resultat	3,1	4,9	2,8	3,1	4,6	2,8	3,4	4,1	3,3
Forsvarskommandoen	3,0	5,3	2,8	3,0	4,3	2,9	3,2	4,5	3,1
Forsvarsstaben	1,9	6,1	1,1	2,1	7,1	1,0	1,4	3,1	1,0
Hæren	2,9	4,9	2,8	2,7	4,0	2,6	2,6	3,7	2,4
Søværnet	3,9	3,9	3,8	3,8	3,3	3,9	4,1	5,6	3,9
Flyvevåbnet	2,4	6,1	1,8	2,7	4,1	2,5	2,7	4,6	2,5
Specialoperationer	2,4		2,5	2,1	8,5	1,8	2,7	2,3	2,7
Forsvarsakademiet	2,9	6,8	1,8	2,1	4,0	1,5	1,8	4,9	0,9
Sanitetskommandoen	3,6	5,6	2,6	7,4	11,4	5,2	3,1	6,9	1,1
Vedligeholdelsestjenesten	4,6	7,2	4,4	3,9	2,2	4,0	6,9	5,7	7,0
Arktisk Kommando				0,9		1,1	0,0	0,2	
Personalestyrelsen	3,4	5,1	1,0	3,6	3,3	4,0	4,7	4,3	5,3
Veterancentret	3,3	5,3		3,0	3,2	2,8	2,3	2,7	1,5
Materiel- og Indkøbsstyrelsen	3,0	4,0	2,7	3,3	5,0	2,6	3,3	4,4	2,9
Ejendomsstyrelsen	4,2	5,1	3,6	5,9	7,1	5,1	4,7	3,1	5,9

Regnskabsstyrelsen	3,3	4,0	0,9	4,0	5,0	0,5	3,0	2,0	6,2
Hjemmeværnet	4,2	5,0	4,0	2,8	4,3	2,5	5,5	5,0	5,6
Beredskabsstyrelsen	2,5	3,6	2,2	2,6	5,4	1,6	4,0	3,5	4,2

Note: Rød markering viser, at sygefraværet er højere end i 2020

6.4 Sygefravær opgjort alder

Sygefraværet opgjort på alder viser, at sygefraværet er steget fra 2020 til 2021 i alle de listede aldersgrupperinger. Sygefraværet er steget mest for gruppen med de 20 til 29 årige med 1,5 dage og 1,1 dage for de 30-39 årige. Dette kan tale for, at stigningen i sygefraværet fra 2019 til 2020 ikke overvejende kan skyldes COVID-19, hvis man går ud fra, at de yngste befolkningsgrupper er blevet mindst syge af COVID-19 i samfundet som helhed.

Tabel 6.4: udvikling i sygefraværet 2020-2021

	2018	2019	2020	2021	Ændring fra 2020-2021
	I alt	I alt	I alt	I alt	I alt
Samlet resultat	8,2	8,4	7,6	8,9	2,3
< 20	5,3	5,6	7,4	8,9	1,3
20 - 29	7,2	7,7	6,5	8,0	1,5
30 - 39	8,3	8,4	7,7	8,8	1,1
40 - 49	7,5	8,0	7,3	8,2	0,9
50 - 59	9,0	8,7	8,1	9,5	1,4
60 - 69	12,2	12,2	10,8	11,9	0,8
>= 70	14,1	10,9	5,5	7,0	1,5

Sygefraværet opgjort på køn og alder viser, at kvinderne i gennemsnitligt har 2 flere sygefraværsdage i aldersgrupperne 20-29 årige og 20-39 årige. Forskellen stiger til lidt over 4 dage for aldersgruppen 40-49 årige. Mændenes sygefravær er størst for unge under 20 år samt for aldersgruppen de 60-69 årige.

Tabel 6.5: Sygefravær opgjort på køn og alder

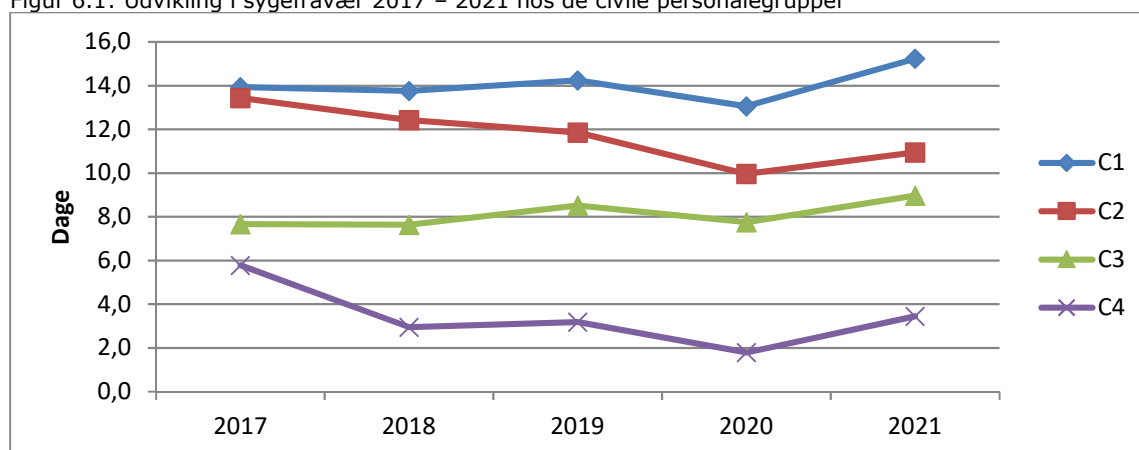
	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2020	2020	2020	2021	2021	2021
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
Samlet resultat	8,2	7,5	11,7	8,4	7,6	12,2	7,6	7,0	10,4	8,9	8,5	10,8
< 20	5,3	5,7	2,9	5,6	5,7	5,2	7,4	7,8	4,7	8,9	10,0	5,4
20 - 29	7,2	6,9	9,5	7,7	7,3	10,1	6,5	5,9	10,0	8,0	7,7	9,7
30 - 39	8,3	7,5	12,1	8,4	7,5	12,8	7,7	6,9	11,5	8,8	8,4	10,6
40 - 49	7,5	6,9	10,6	8,0	7,2	11,4	7,3	6,6	10,4	8,2	7,4	11,5
50 - 59	9,0	8,3	12,6	8,7	8,0	12,3	8,1	7,8	9,8	9,5	9,1	11,3
60 - 69	12,2	10,3	19,8	12,2	10,1	21,8	10,8	10,6	11,6	11,9	12,2	10,5
>= 70	14,1	16,1	5,0	10,9	10,3	15,3	5,5	4,6	15,5	7,0	4,9	30,6

Note: Rød markering viser, at sygefraværet er højere end i 2020

6.5 Sygefravær fordelt på funktionsniveauer

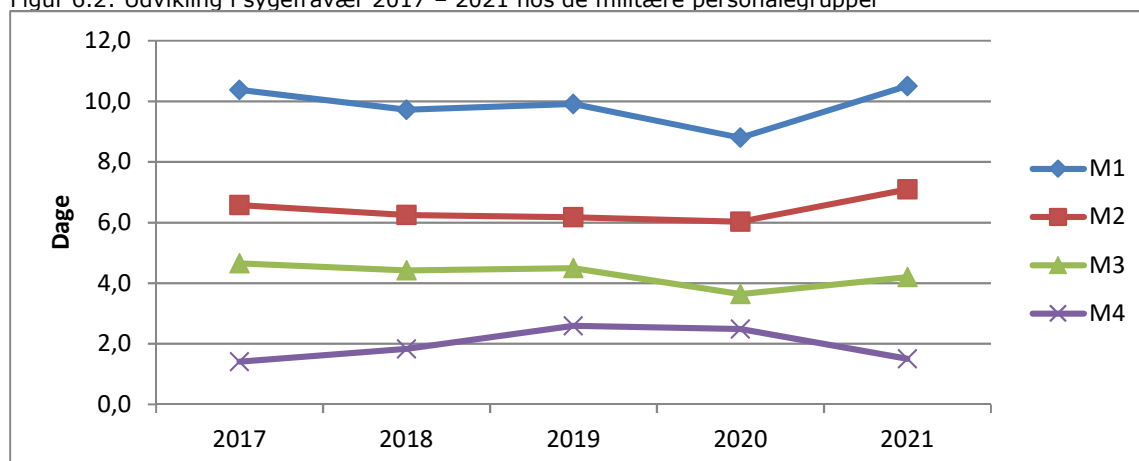
Sygefraværet opgjort på funktionsniveauer viser, at sygefraværet er steget hos alle de civile personalegrupper efter en årrække med fald. Sygefraværet er højest hos C100 med 15,2 dage i 2021.

Figur 6.1: Udvikling i sygefravær 2017 – 2021 hos de civile personalegrupper



Hos de militære personalegrupper har der ligeledes været en stigning i sygefraværet efter en årrække med fald. Dog er sygefraværet hos M400 faldet til 1,5 dage i 2021 fra 2,5 dage i 2020.

Figur 6.2: Udvikling i sygefravær 2017 – 2021 hos de militære personalegrupper



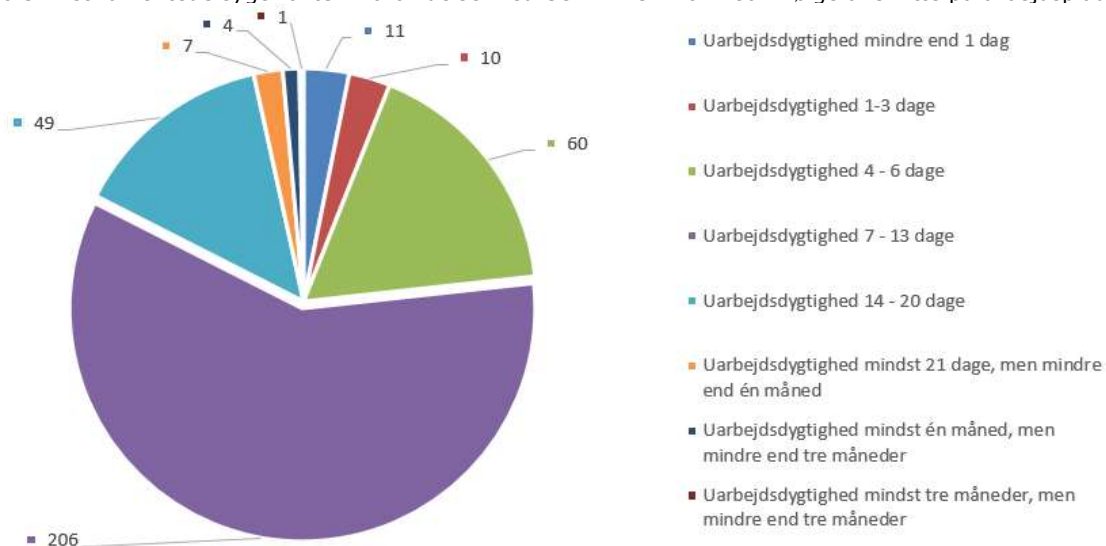
6.5 COVID-19 som årsag til sygefravær

6.5.1 COVID-19 anmeldt som arbejdsulykke

Der er i 2021 i alt anmeldt 396 tilfælde af COVID-19 som arbejdsulykker i Forsvarsministeriets Arbejdsmiljødatabase (FAD). Dette er en væsentlig stigning sammenlignet med 2020, hvor der i alt blev anmeldt 147 tilfælde som arbejdsulykke.

Fraværsdagene i figur 6.3 er estimater foretaget i forbindelse med registreringen i FAD. Det er således muligt, at det reelle antal sygefraværsgange har divergeret fra det forventede antal dage.

Figur 6.3: Det forventede sygefravær i forbindelse med COVID-19 i 2021 som følge af smitte på arbejdspladsen⁸



52 % af de anmeldte sager (205 registreringer) vedrører uarbejdsdygtig 7 – 13 dage.

87,9 %, svarende til 348 anmeldelser er indberettet på Forsvarskommandoens område, heraf udgør hæren 94,3 % af indberetningerne svarende til 238.

⁸ Antallet svarer til antal sager

7. PÅBUD FRA ARBEJDSTILSYNET

Forsvarsministeriets koncern har i 2021 modtaget 52 reaktioner fra Arbejdstilsynet mod 27 i 2020. Antallet af reaktioner kan ikke sammenlignes én til én årene imellem, idet bl.a. antal af tilsyn har været stort i 2021, og idet Arbejdstilsynets valg af besøgte tjenestesteder har betydning. Alle påbuddene kan ses på HR-portalens under Arbejdsmiljø.

Tabel 7.1: Reaktioner (påbud og vejledninger) fra Arbejdstilsynet fordelt på arbejdsmiljøproblemer og år⁹

Arbejdsmiljøproblem	2017	2018	2019	2020	2021
Støj	1	1	0	0	3
Vibrationer	0	0	0	0	0
Ikke-ioniserende stråling	0	0	0	0	0
Muskel- og skeletbesvær	6	5	4	3	11
Psykisk arbejdsmiljø	0	0	1	1	3
Kemi, støv og biologi	2	3	5	4	12
Indeklima	6	3	10	12	10
Ulykkesrisici	11	6	3	2	7
Unge arbejde	0	0	0	0	0
Egenindsats	0	0	1	3	4
Hudbelastninger	0	0	0	0	0
Bygherrer mv.	3	0	0	0	2
Andre emner	2	2	1	2	0
I alt	31	20	25	27	52

Som det fremgår af tabel 7.2, er det især områderne muskel- og skeletbesvær og kemi, støv og biologi, hvor der er de største stigninger i antallet af reaktioner i 2021.

Tabel 7.2 viser en generel stigning i reaktioner for både strakspåbud, påbud og vejledninger.

Tabel 7.2: Fordeling af reaktioner (påbud og vejledninger) fra Arbejdstilsynet

Reaktion	2019	2020	2021
Påbud	13	15	25
Strakspåbud	5	5	10
Afgørelse uden handlepligt	1	0	0
§ 21 undersøgelsespåbud	1	5	2
Vejledning	5	2	15
I alt	25	27	52

Arbejdstilsynet har afgivet 1,6 reaktion pr. besøgt tjenestested i 2021 på baggrund af 32 besøg, hvilket er lavere end i 2020, hvor der blev afgivet 1,7 reaktion pr. besøg.

Arbejdstilsynet har endvidere i 2021 tilbudt to aftaleforløb i stedet for påbud. Aftaleforløb giver en tidfrist for løsning af arbejdsmiljøproblemet og en vejledning fra Arbejdstilsynet.

⁹ Kilde: Arbejdstilsynets ADVI adgang på Forsvaret og Forsvarsministeriets Styrelser, Beredskabsstyrelsen og Forsvarsministeriets Departement (CVR nr. 16287180, 52990319, 25775635).