



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

30. november 2015

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 2. november 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 69 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

J.nr. 20150083004

Spørgsmål nr. 69:

”Vil ministeren sikre, at Arbejdstilsynet i større udstrækning gør brug af skriftlige datakilder, fx statistikker over personaleomsætning og sygefravær, i forberedelsen af tilsyn og under tilsyn? Disse kilder vil kunne underbygge de interviewundersøgelser, som de tilsynsførende gennemfører. Endvidere kan de bidrage til at målrette tilsynet til de enheder i virksomhederne, hvor et højt sygefravær kan indikere, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø.”

Endeligt svar:

Jeg har fået oplyst af Arbejdstilsynet, at tilsynet allerede i dag anvender virksomheders skriftlige datakilde, hvor blandet andet virksomhedens APV, sygefravær, trivselsundersøgelser, stresspolitik og personaleomsætning inddrages så vidt muligt i vurderingen af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø. Det er afgørende, at Arbejdstilsynets afgørelser kan baseres på tilsynets egne konstateringer, og at datakilder anvendes, når de er aktuelle og understøtter tilsynets egne observationer og konstateringer om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet har desuden oplyst, at der også kan være begrænsninger i forhold til at anvende virksomheders skriftlige datakilder til at understøtte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø. Det skyldes bl.a., at der ikke er en entydig sammenhæng mellem data om fx sygefravær og psykisk arbejdsmiljø. Et generelt højt sygefravær kan være tegn på problemer i det psykiske arbejdsmiljø, men langtidssygemeldinger på grund af fysiske eller private forhold kan også være baggrunden for et højt sygefravær. Tilsvarende er et lavt sygefravær ikke nødvendigvis udtryk for et godt psykisk arbejdsmiljø. Fx kan stor arbejdsmængde eller hensynet til klienter eller kolleger være årsag til at ansatte møder på arbejdet på trods af sygdom.

Det er derfor vigtigt, at Arbejdstilsynet kun bruger data i det omfang, det med rimelig sikkerhed kan relateres til aktuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen