

E - BOG

HÅNDBTERING AF SYGEFRAVÆR



Indledning

Sygefravær er en væsentlig faktor, der påvirker både virksomhedens produktivitet og medarbejdernes trivsel. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings statistik for 2022 ligger sygefraværet i Danmark på ca. 4% om året, og det er højere i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor. Forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at både fysiske og psykosociale faktorer bidrager til sygefravær. Belastende fysisk arbejde og dårligt arbejdsklima kan øge risikoen for sygefravær, mens gode arbejdsvilkår kan reducere det.

Effektiv håndtering af sygefravær indebærer både forebyggelse og korrekt håndtering, når det opstår. Forebyggelse kan inkludere forbedringer af arbejdsmiljøet og stresshåndtering, mens korrekt håndtering indebærer tidlig indsats og åben kommunikation. Denne e-bog vil guide dig gennem de vigtigste aspekter af sygefraværshåndtering, herunder typer og årsager til sygefravær, samt strategier for at forebygge og håndtere det effektivt.



Indholdsfortegnelse

Forståelse af Sygefravær	4
Forebyggelse af Sygefravær	6
Håndtering af Sygefravær	7
Casestudie	8
Måling og analyse af Sygefravær	10
Formel til beregning af sygefraværsprocent	11
Afrunding	12
Om YGpartner	13

Forståelse af Sygefravær

Ifølge statistikker fra (DA) er sygefraværet i Danmark omkring 4% årligt, hvilket svarer til cirka 10 sygedage per medarbejder om året. Det offentlige sygefravær er generelt højere end det private, hvilket kan skyldes forskellige arbejdsvilkår og jobtyper. Desuden viser forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at både fysiske og psykosociale faktorer har en betydelig indflydelse på sygefraværet

For at kunne håndtere sygefravær effektivt er det vigtigt at have en dybdegående forståelse af de forskellige typer af sygefravær og deres årsager. Her vil vi dykke ned i disse emner for at give en solid grund for vores tilgang til sygefraværshåndtering.

Sygefravær kan opdeles i forskellige typer afhængigt af varighed og årsag:

Kortvarigt sygefravær: Dette er fravær, der varer fra én dag til nogle få uger. Typiske årsager inkluderer almindelige sygdomme som forkølelse, influenza, maveproblemer eller kortvarige infektionssygdomme. Kortvarigt sygefravær er ofte uforudsigeligt og kan opstå pludseligt.

Langvarigt sygefravær: Fravær der varer længere end flere uger, typisk på grund af alvorlige helbredsproblemer eller kroniske sygdomme. Eksempler kan være kræft, hjertesygdomme, alvorlige skader eller psykiske lidelser som depression og angst. Langvarigt sygefravær kræver ofte en mere intensiv indsats for at støtte medarbejderen og planlægge en gradvis tilbagevenden til arbejde.

Årsagerne til sygefravær er mange og komplekse, og kan opdeles i fysiske, psykiske og arbejdsrelaterede faktorer:

Fysiske helbredsproblemer

Dette inkluderer akutte sygdomme som influenza, skader fra ulykker, kroniske sygdomme som diabetes eller rygsmerter. Arbejdsmiljøet kan spille en stor rolle i at forværre eller lindre disse tilstande.

Psykiske helbredsproblemer

Stress, angst og depression er almindelige årsager til sygefravær. Disse tilstande kan være relateret til arbejdsforhold som højt arbejdspress, mangel på kontrol over arbejdsopgaver, eller dårlige relationer til kolleger og ledelse.

Arbejdsmiljø

Et dårligt arbejdsmiljø kan bidrage væsentligt til sygefravær. Faktorer som dårlig ergonomi, utilstrækkelig ventilation, støj, og farlige arbejdsforhold kan føre til fysiske skader og sygdomme. Psykosociale faktorer som rollekonflikter, manglende støtte fra ledelsen, og mobning kan også øge risikoen for både kortvarigt og langvarigt sygefravær.

Livsstilefaktorer

Usund livsstil som manglende motion, dårlig kost, rygning og alkoholforbrug kan også bidrage til hyppigere sygefravær. Arbejdsgivere kan spille en rolle i at fremme sunde vaner gennem arbejdspladsens sundhedsinitiativer.

Læs vores blog om sygefravær, klip på "[Blog](#)".



45%

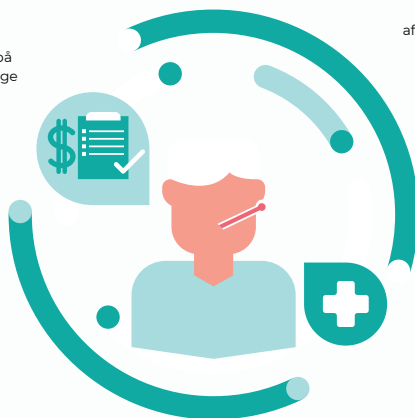
af sygefraværet i Danmark
korttidssygefravær

8,9

gennemsnit fraværende på
grund af sygdom arbejdsdage
om året

32%

af lønmodtagerne havde intet
sygefravær i løbet af et år



Kvinder har generelt højere
sygefravær end mænd, det
gælder specielt
langtidssygefravær, hvor
kvinder har over dobbelt så
meget sammenlignet med
mænd.

40%

Langtidssygefravær (over 30 dage)

Forebyggelse af Sygefravær

Forebyggelse af sygefravær er afgørende for at opretholde et sundt arbejdsmiljø og minimere fraværperioder.

Ved at fokusere på arbejdsmiljø og sundhedsfremme, stresshåndtering, og balance mellem arbejdsliv og privatliv kan virksomheder skabe et arbejdsmiljø, der fremmer sundhed og trivsel.

For at forebygge sygefravær er det essentielt at skabe et godt arbejdsmiljø. Dette inkluderer både fysiske og psykosociale aspekter af arbejdspladsen.

Arbejdspladsen skal være ergonomisk indrettet for at forebygge skader og fremme god kropsholdning. Dette kan indebære justerbare skriveborde og stole samt korrekt belysning og udstyr.

Derudover skal arbejdspladsen være sikker og hygiejnisk med tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger og regelmæssig vedligeholdelse.

Sundhedsfremmende initiativer såsom motionstilbud, sund kost, rygestopkurser og regelmæssige sundhedstjek kan yderligere bidrage til et sundere arbejdsmiljø.

Et væsentligt aspekt af forebyggelsen er at inddrage (APV). Ifølge Arbejdstilsynet bør sygefravær være en integreret del af APV-arbejdet. Dette indebærer, at man systematisk vurderer arbejdsforholdene og identificerer de faktorer, der kan bidrage til sygefravær. Ved at tage sygefravær op på personalemøder og diskutere, hvilke værdier og holdninger virksomheden har til trivsel og sygefravær, kan man skabe en åben og støttende arbejdskultur, der fremmer sundhed og trivsel.

En god balance mellem arbejdsliv og privatliv er afgørende for at forebygge sygefravær.

Fleksible arbejdstider eller muligheden for at arbejde hjemmefra kan hjælpe medarbejdere med at balancere deres arbejds- og privatliv bedre. Implementer politikker, der støtter medarbejdernes behov, såsom familievenlige politikker, muligheder for deltid og betalte fridage til personlige eller familiære anliggender.

Skab en arbejdskultur, der værdsætter balance mellem arbejdsliv og privatliv, ved at undgå forventninger om arbejde uden for normal arbejdstid og støtte medarbejdere, der har brug for at tage fri til personlige formål.

Ved at fokusere på disse områder kan virksomheder skabe et arbejdsmiljø, der fremmer sundhed og trivsel, og dermed reducere sygefraværet.

Stress er en af de største årsager til sygefravær, og det er vigtigt at håndtere det effektivt for at forebygge sygefravær. Arbejdsgivere bør identificere og adressere stressfaktorer som højt arbejdspress, uklare forventninger og dårlige arbejdsmiljøer. Det er vigtigt at tilbyde medarbejderne ressourcer til at håndtere stress, såsom adgang til rådgivning, træning i stresshåndteringsteknikker og mulighed for fleksible arbejdstider. At opbygge resiliens blandt medarbejderne er også vigtigt og kan opnås gennem team-building aktiviteter, anerkendelse af medarbejdernes indsats og fremme af en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Ifølge Arbejdstilsynet er det vigtigt at skabe en god samtalekultur, hvor medarbejdere og ledelse åbent kan diskutere problemer og udfordringer i arbejdsmiljøet. Dette kan hjælpe med at identificere stressfaktorer tidligt og finde løsninger, før de udvikler sig til alvorlige problemer.



Håndtering af Sygefravær

Effektiv håndtering af sygefravær kræver en proaktiv tilgang, klare politikker og procedurer samt kontinuerlig opfølgning. Disse elementer er afgørende for at støtte medarbejdere under deres sygdomsperiode og for at sikre en vellykket tilbagevenden til arbejde.

Tidlig indsats og åben kommunikation er afgørende for håndteringen af sygefravær. Det er vigtigt at skabe en kultur, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at melde sig syge og ved, at de vil modtage den nødvendige støtte. Regelmæssig kontakt mellem leder og den sygemeldte medarbejder kan forhindre isolation og fremme en hurtigere tilbagevenden til arbejdet. Samtalerne bør fokusere på medarbejderens velbefindende og mulighederne for at tilrettelægge arbejdet, så det passer til deres aktuelle helbredssituation.

det vigtigt for ledere at holde øje med sygefraværsmønstre og være opmærksomme på, om fraværet er relateret til arbejdsforhold eller personlige forhold. Ved at tage sygesamtaler tidligt kan man afklare, hvilken type sygdomsforløb der er tale om, og hvilke tilpasninger der eventuelt er nødvendige.

Klare sygefraværspolitikker og procedurer sikrer, at alle parter kender deres roller og ansvar.

En god sygefraværspolitik skal indeholde retningslinjer for, hvordan medarbejdere skal melde sig syge, hvilke informationer de skal give, og hvordan opfølgningen vil foregå. Politikken bør også beskrive virksomhedens forventninger til medarbejderne under sygefraværet, såsom deltagelse i lægeaftaler. Det er vigtigt, at politikken kommunikerer klart til alle medarbejdere og jævnlige gennemgås for at sikre, at den er opdateret og relevant.

Opfølgning under sygefraværet og planlægning af medarbejderens tilbagevenden til arbejdet er afgørende for en vellykket reintegration.

En fastholdelsesplan, som udarbejdes i samarbejde med medarbejderen, kan hjælpe med at identificere nødvendige tilpasninger på arbejdspladsen og fastsætte realistiske mål for tilbagevenden. Planen bør tage højde for medarbejderens helbred og arbejdsopgaver og kan inkludere gradvis optrapning af arbejdstimer og tilpasning af arbejdsopgaver.



Casestudie

En virksomhed, der prioriterer et sundt arbejdsmiljø og effektiv håndtering af sygefravær, har implementeret klare politikker og procedurer for at sikre, at sygefravær håndteres professionelt og omsorgsfuldt. Dette casestudie beskriver, hvordan virksomheden håndterer sygefravær fra den første sygemelding til tilbagevenden til arbejdet.

Scenario:

En medarbejder, Maria, bliver syg med influenza og skal være fraværende fra arbejde.

Første kontakt

Marias leder kontakter hende efter fire dage for at høre om hendes tilstand og forventede tilbagevenden. Lederen sikrer, at Maria føler sig støttet og opdaterer hende om vigtige arbejdsopgaver.

-
-
-
-

1

-
-
-

● Sygemelding

På sygdomsdagen melder Maria sin sygdom til planlæggeren og ringer også til sin leder for at informere om sin situation. Dette sikrer, at lederen er opmærksom på hendes fravær og kan planlægge opgaverne i hendes fravær.

2

3

-
-
-
-

● Løbende kontakt

Hvis Maria stadig er syg efter ti dage, tager lederen igen kontakt for at få en opdatering og sikre, at Maria har alt, hvad hun behøver for at komme sig.



Casestudier

Sygefraværspolitikker og Procedurer

Scenario: Maria har været syg i 14 dage, og det er tid til den lovpligtige sygefraværssamtale.

1. Sygefraværssamtale:

- o På den 14. sygedag afholder Marias leder en formel sygefraværssamtale. Målet med samtalen er at drøfte Marias helbred og finde ud af, hvordan virksomheden bedst kan støtte hende i hendes tilbagevenden til arbejde.
- o Under samtalen diskuterer Maria og hendes leder mulige tilpasninger af hendes arbejdsopgaver og arbejdstid, så hun kan vende tilbage gradvist, hvis nødvendigt. De aftaler også en plan for opfølgning og yderligere samtaler.

Dokumentation og opfølgning:

- o Efter samtalen udarbejder lederen et referat af mødet, som Maria godkender. De aftaler specifikke handlinger og opfølgningstider for at sikre, at Maria får den nødvendige støtte under sin tilbagevenden.

Outcome:

Marias tilbagevenden til arbejde forløber glat takket være den strukturerede tilgang til håndtering af sygefravær. Den tidlige og løbende kommunikation samt klare politikker og procedurer bidrager til, at Maria føler sig støttet og kan vende tilbage til arbejdet uden unødigt stress. Fastholdelsesplanen hjælper med at sikre, at Maria kan arbejde effektivt, samtidig med at hun passer på sit helbred.

Ved at følge denne strukturerede tilgang til håndtering af sygefravær viser virksomheden, hvordan en arbejdsplads kan støtte sine medarbejdere gennem sygdom og tilbagevenden til arbejde.



Måling og analyse af Sygefravær

Effektiv håndtering af sygefravær kræver præcis måling og analyse af data for at identificere mønstre og implementere forbedringer. Ved at registrere og overvåge sygefravær, analysere data og rapportere resultaterne kan virksomheder tage informerede beslutninger og skabe en sundere arbejdsplads.

Nøjagtig registrering og overvågning af sygefravær er grundlaget for at kunne analysere og forstå sygefraværsmønstre. Dette indebærer at have et system på plads, hvor medarbejdere kan melde deres fravær, og hvor ledere kan registrere årsagerne til fraværet og varigheden. Et sådant system bør være brugervenligt og tilgængeligt for alle medarbejdere.

Virksomheder kan implementere elektroniske systemer til registrering af fravær, hvor data automatisk indsamles og opbevares centralt. Dette gør det nemmere at få adgang til data og sikrer, at oplysningerne er nøjagtige og opdaterede. Regelmæssig overvågning af disse data hjælper ledere med at identificere mønstre og tendenser i sygefraværet.

Analyse af sygefraværersdata er afgørende for at forstå de underliggende årsager til fravær og for at kunne målrette indsatsen. Data kan analyseres for at identificere mønstre som hyppighed af kortvarigt fravær, langvarige sygemeldinger, sæsonmæssige variationer og afdelings-specifikke tendenser.

Ved at bruge statistiske værktøjer og software kan virksomheder opdage sammenhænge mellem sygefravær og faktorer som arbejdsbelastning, arbejdsmiljø, jobtilfredshed og medarbejdernes demografiske data. Disse analyser kan afsløre, om der er bestemte grupper af medarbejdere, der er mere udsatte for sygefravær, eller om der er specifikke perioder, hvor sygefraværet stiger.

Rapportering er en vigtig del af analyseprocessen. Regelmæssige rapporter om sygefravær skal deles med ledelsen og relevante interessenter. Disse rapporter bør indeholde klare visualiseringer af data, identificerede mønstre og anbefalinger til forbedringer. Ved at præsentere data på en letforståelig måde kan ledelsen træffe informerede beslutninger og igangsætte målrettede tiltag.

Læs vores E bog om HR data analyse
,Klik på [Ebog](#).



Anvendelse af data til forbedringer

Dataanalyse er kun værdifuld, hvis den fører til handling. Ved at anvende data fra sygefraværsanalyser kan virksomheder udvikle målrettede strategier for at reducere sygefravær og forbedre medarbejdernes trivsel. Her er nogle konkrete tiltag, der kan baseres på dataanalyser:

1. Forebyggende sundhedsinitiativer:
 - Identificer de mest almindelige årsager til sygefravær og implementer sundhedsinitiativer, der adresserer disse årsager. Dette kan omfatte ergonomiske forbedringer, stresshåndteringskurser og sundhedsfremmende programmer som motion og ernæring.
2. Tilpasning af arbejdsmiljø:
 - Analyser data for at finde ud af, om der er specifikke afdelinger eller arbejdsfunktioner, der har højere sygefravær. Implementer tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet i disse områder, såsom justering af arbejdsbelastning eller forbedring af arbejdsvilkårene.
3. Målrettede interventioner:
 - Brug data til at identificere medarbejdere eller grupper, der er i risiko for højt sygefravær. Tilbyd målrettede interventioner som helbredscheck, rådgivning og støtte for at hjælpe dem med at blive på arbejdet og forblive sunde.
4. Feedback mekanismer:
 - Implementer feedback mekanismer, hvor medarbejdere kan give input om årsagerne til deres fravær og forslag til forbedringer. Dette kan hjælpe med at identificere problemer tidligt og justere politikker og procedurer derefter.
5. Kontinuerlig evaluering:
 - Evaluer regelmæssigt effektiviteten af de implementerede tiltag ved at overvåge sygefravær data over tid. Juster strategierne baseret på evalueringerne for at sikre, at de fortsat er effektive og relevante.

Ved at integrere dataanalyse i håndteringen af sygefravær kan virksomheder skabe et mere støttende og sundt arbejdsmiljø. Dette ikke alene reducerer sygefravær, men øger også medarbejdertilfredsheden og produktiviteten, hvilket gavner både medarbejderne og virksomheden som helhed.



Formel til beregning af sygefraværsprocent

$$\text{Sygefraværsprocent} \left(\frac{\text{Antal sygedage}}{\text{Antal arbejdsdage}} \right) \times 100$$

Eksempel:

hvis en virksomhed har 100 medarbejdere, og de samlede antal sygedage i en måned er 150, og der er 22 arbejdsdage i måneden.

Beregnes sygefraværsprocenten:

$$\text{Sygefraværsprocent} \left(\frac{150}{100 \times 22} \right) \times 100 = \left(\frac{150}{2200} \right) \times 100 = 6.82\%$$

Dette betyder, at 6.82% af de samlede mulige arbejdsdage i virksomheden gik tabt på grund af sygefravær i den pågældende måned.

Dette tal giver en indikation af sygefraværets omfang i virksomheden og kan bruges som et nøgletal til at overvåge og sammenligne sygefraværet over tid.

For at beregne de økonomiske omkostninger ved sygefravær kan vi bruge følgende formel:

Omkostninger ved sygefravær

Sygefraværsprocent x Gennemsnitlig daglig løn x Antal medarbejdere x Antal arbejdsdage

Lad os tage et eksempel:

- Sygefraværsprocent: 6.82% (0.0682)
- Gennemsnitlig daglig løn: 1,500 DKK
- Antal medarbejdere: 100
- Antal arbejdsdage i måneden: 22

Beregn omkostningerne ved sygefraværet:

Omkostninger ved

$$\text{sygefravær} = 0.0682 \times 1500 \times 2200$$

Omkostninger ved sygefravær = 225,540 DKK

Formel til beregning af gennemsnitligt fravær per medarbejder:

$$\text{GNM pr medarbejder} \left(\frac{\text{Antal sygedage}}{\text{Antal medarbejder}} \right)$$

For eksempel, hvis der er 150 sygedage blandt 100 medarbejdere:

$$\text{GNM pr medarbejder} \left(\frac{150}{100} \right) = 1.5 \text{ dage}$$

Ved at bruge statistiske værktøjer og software kan virksomheder opdage sammenhænge mellem sygefravær og faktorer som arbejdsbelastning, arbejdsmiljø, jobtilfredshed og medarbejdernes demografiske data. Disse analyser kan afsløre, om der er bestemte grupper af medarbejdere, der er mere udsatte for sygefravær, eller om der er specifikke perioder, hvor sygefraværet stiger.



Afrunding

At håndtere sygefravær effektivt kræver en strategisk og systematisk tilgang. Ved at følge de beskrevne metoder kan virksomheder reducere sygefraværet, øge medarbejdertilfredsheden og forbedre produktiviteten.

Anbefalinger til en ideel strategi

Planlægning og Udarbejdelse af Sygefraværspolitikker

- Udarbejd klare politikker, der definerer, hvordan medarbejdere skal melde sig syge, hvilke informationer de skal give, og hvordan opfølgningen vil foregå.
- Sørg for, at politikkerne er let tilgængelige og kommunikeret til alle medarbejdere.

Fraværperioder og fraværprocedurer

- Registrer alle sygefravær præcist og overvåg mønstre og tendenser.
- Brug data til at identificere højrisikoområder og målrette forebyggende tiltag.

Sygefraværssamtaler

- Gennemfør regelmæssige sygefraværssamtaler for at drøfte medarbejdernes helbred og mulighederne for at vende tilbage til arbejdet.
- Udarbejd fastholdelsesplaner i samarbejde med medarbejderne for at sikre en gradvis og sikker tilbagevenden.

Kommunikationsprocedurer

- Skab en kultur med åben og ærlig kommunikation, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at melde sig syge og drøfte deres situation.
- Sørg for regelmæssig kontakt mellem ledere og sygemeldte medarbejdere for at forhindre isolation og fremme en hurtigere tilbagevenden.

Samtaler under fraværperioden

- Hold strukturerede samtaler med fokus på medarbejderens velbefindende og mulighederne for at tilpasse arbejdet til deres aktuelle helbredstilstand.
- Dokumenter samtalerne og følg op på de aftalte tiltag for at sikre, at de gennemføres og justeres efter behov

Ved at følge denne strategi kan virksomheder skabe et støttende og sundt arbejdsmiljø, reducere sygefravær og forbedre både medarbejdernes trivsel og virksomhedens produktivitet.



Om YGpartner

Hos YGpartners forstår vi dybden og betydningen af effektiv human resource management for virksomheder i vækst. Vi er dedikeret til at tilbyde skræddersyede HR-løsninger, der matcher de unikke behov og udfordringer, din virksomhed står overfor på forskellige stadier af dens udvikling.

Vi tror på, at en proaktiv og strategisk tilgang til HR kan transformere din virksomhed. Vores fokus går ud over de grundlæggende aspekter af HR som rekruttering og HR administration. Vi stræber efter at integrere HR dybt i virksomhedens strategiske målsætninger for at sikre, at din virksomhed ikke kun overlever i et konkurrencepræget marked, men trives gennem medarbejderudvikling, lederudvikling og et stærkt organisatorisk fundament.

For at imødekomme de forskellige behov hos virksomheder tilbyder vi 'HR Box', et koncept designet til at give fleksible og effektive HR-løsninger. Hver 'Box' er nøje sammensat for at sikre, at din virksomhed får den nødvendige støtte til netop den fase, den befinder sig i.

Perfekt til virksomheder, der fokuserer på udviklingsopgaver og avanceret dataanalyse. Udviklingsboxen indeholder værktøjer og ressourcer til at fremme innovation og vækst i din virksomhed.

Sygefraværsprojekt

Vores udviklingspakke tjeneste er ideel til at håndtere sygefraværsprojekter. Vi tilbyder en omfattende tilgang til at reducere og forebygge sygefravær gennem følgende trin:

1. Dataindsamling og analyse
2. Skræddersyede løsninger
3. Implementering af fraværsprocedurer
4. Kommunikationsstrategier
5. Evaluering og Justering

