

# SYGEFRAVÆR OG TRIVSEL

Gevinster og muligheder ift. forebyggelse og håndtering af sygefravær

MAJ 2023



## Dagsorden

01.

VORES ERFARING I BDO

02.

GEVINSTER VED AF ARBEJDE MED  
SYGEFRAVÆR

03.

VIRKNINGSFULDE INDSATSER

04.

TID TIL SPØRGSMÅL

01  
1

# Vores erfaringer i BDO



BDO har gennem flere år opbygget **stor erfaring med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær** på arbejdspladser, hvilket har affødt en række generelle læringspunkter



#### Evaluering af 45 kommunale projekter

Målet har været at afprøve metoder og indsamle viden om virkningsfulde indsatser ift. at reducere sygefraværet i ældreplejen i 45 kommuner.

Der er indsamlet viden om konkrete værktøjer og erfaringer til et inspirationskatalog, der nu ligger offentligt tilgængeligt.



**Afprøvning af indsatsmodel** om tidlig opfølgning i virksomheder. Indsatsen blev etableret i 20 kommuner og var rettet mod både private og offentlige virksomheder. Målet var at afprøve tidlige fastholdelsessamtaler på virksomheden. Der blev opsamlet viden om hvad der virker for borgere og virksomheder.

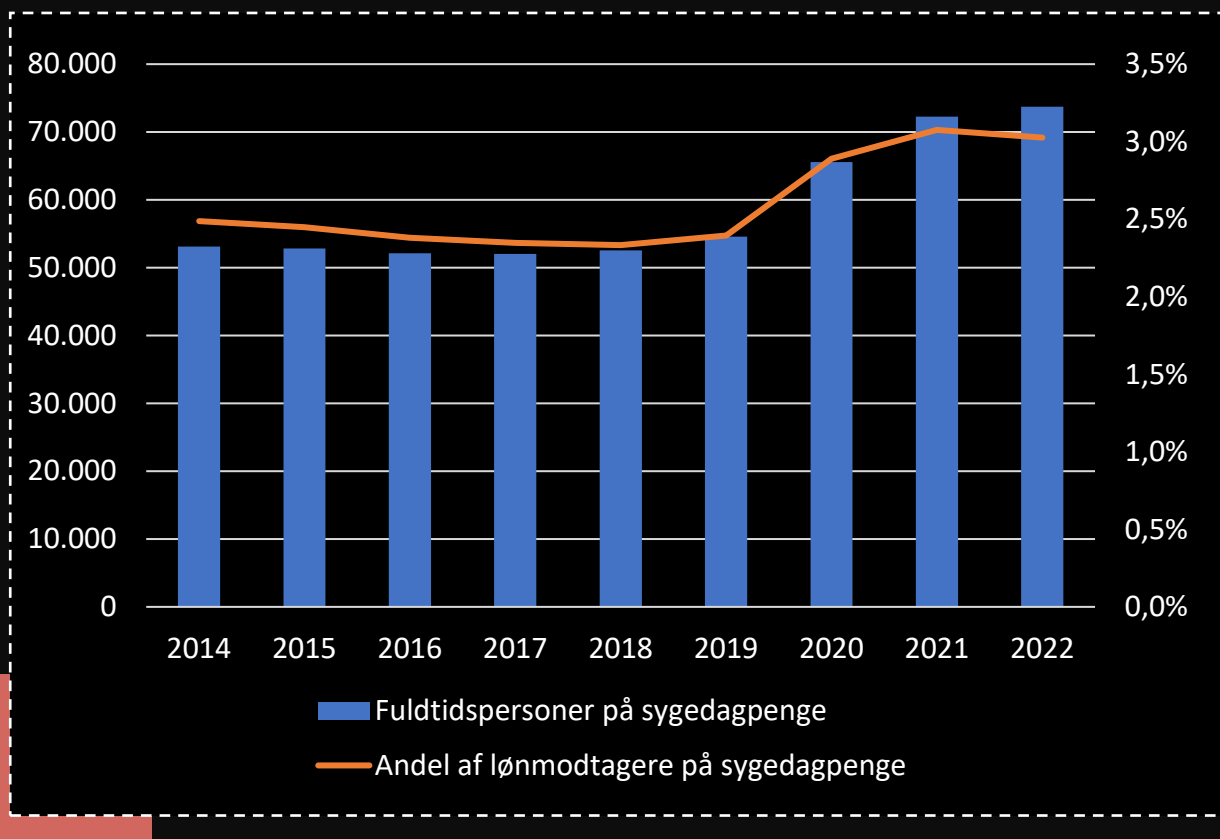


Understøttelse af HR-funktioner og kommunale ledere i projekter om nedbringelse af sygefravær. Især med **analyse, ledelsesinformation, evaluering og indsatsudvikling**. I bl.a. Odense, Slagelse, Faxe, Ikast-Brande og Lyngby-Taarbæk kommuner i 2019-2022.



# Omkostninger ved sygefravær

## Sygefravær – udfordringen vokser

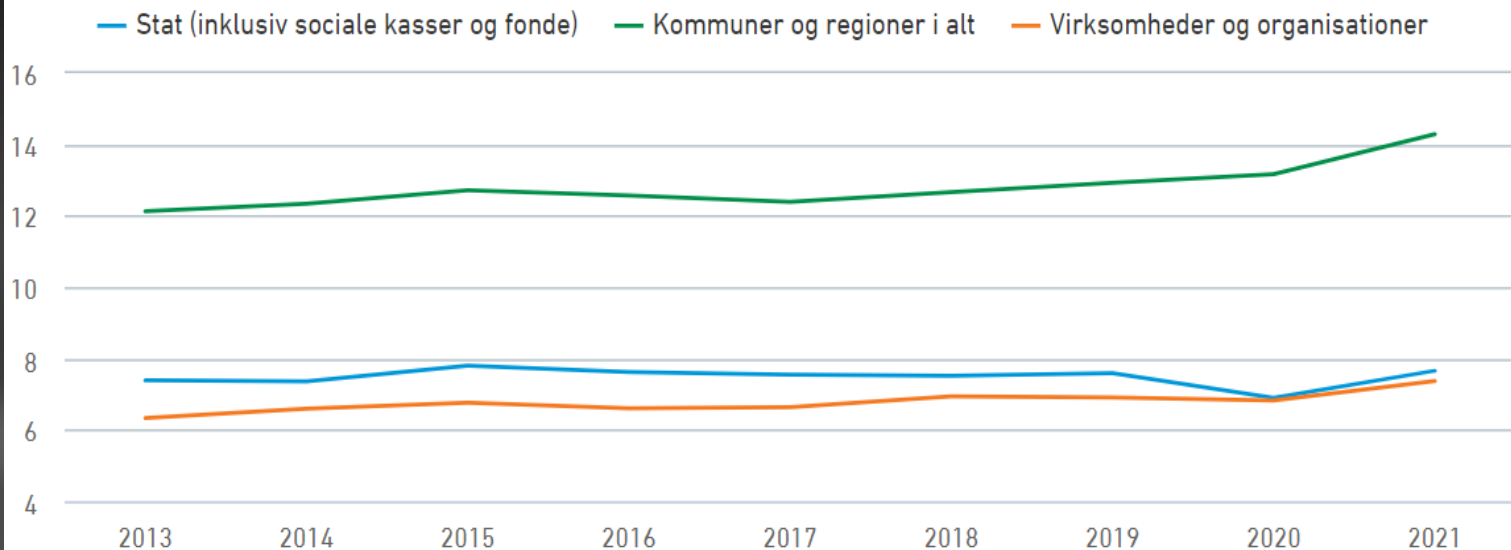


- I 2022 var der godt 73.000 fuldtidspersoner der modtog sygedagpenge. Dertil kommer sygefravær betalt af arbejdsgiver.
- Antallet af sygedagpengemodtagere er steget mere end beskæftigelsen. Svært at knække kurven efter Corona.
- Havde andelen af beskæftigede sygemeldte været som i 2019, ville der være ca. 16.000 færre på sygedagpenge – 16.000 flere som bidrog i produktionen.
- Omkostningerne er betydelige. "Mersygefraværet" svarer til et årligt tab på **ca. 3,6 mia. kr.** alene i de offentlige udgifter til sygedagpenge.
- Sættes produktionstabt til 500.000 pr. årsværk, så svarer det til et produktionstab på **8,3 mia. kr. årligt.**



# Sygefraværet stiger i både offentlig og privat sektor

## Gennemsnitlig antal fraværsværk pr. fuldtidsansat



Kilde: Danmarks Statistik

Udfordringen er ikke isoleret til den offentlige sektor, selvom en stor del af stigningen i sygefraværet kommer fra kommuner og regioner.

Der har også været en jævn stigning over en årrække i private virksomheder og organisationer.

### Potentialet er stort

Et fald på bare 1 fraværsværk i den private sektor medfører mere end **6000** ekstra producerende medarbejdere hver dag.

# Sygefravær er dyrt

## – på mere end det økonomiske plan

---

Sygefravær kan fx betyde:

- Tab af arbejdsstyrke og kvalifikationer i produktionen
- Nedgang i omsætning/produktion
- Meromkostninger til vikar eller afløser
- Længere leveringstid og dårligere service.
- Ekstra træk på andet personale og heraf omkostninger ift. trivsel på arbejdspladsen.
- Risiko for tab af tilknytning til arbejdsmarkedet for den enkelte ved langvarigt sygefravær
- Træk på sundhedssystemet

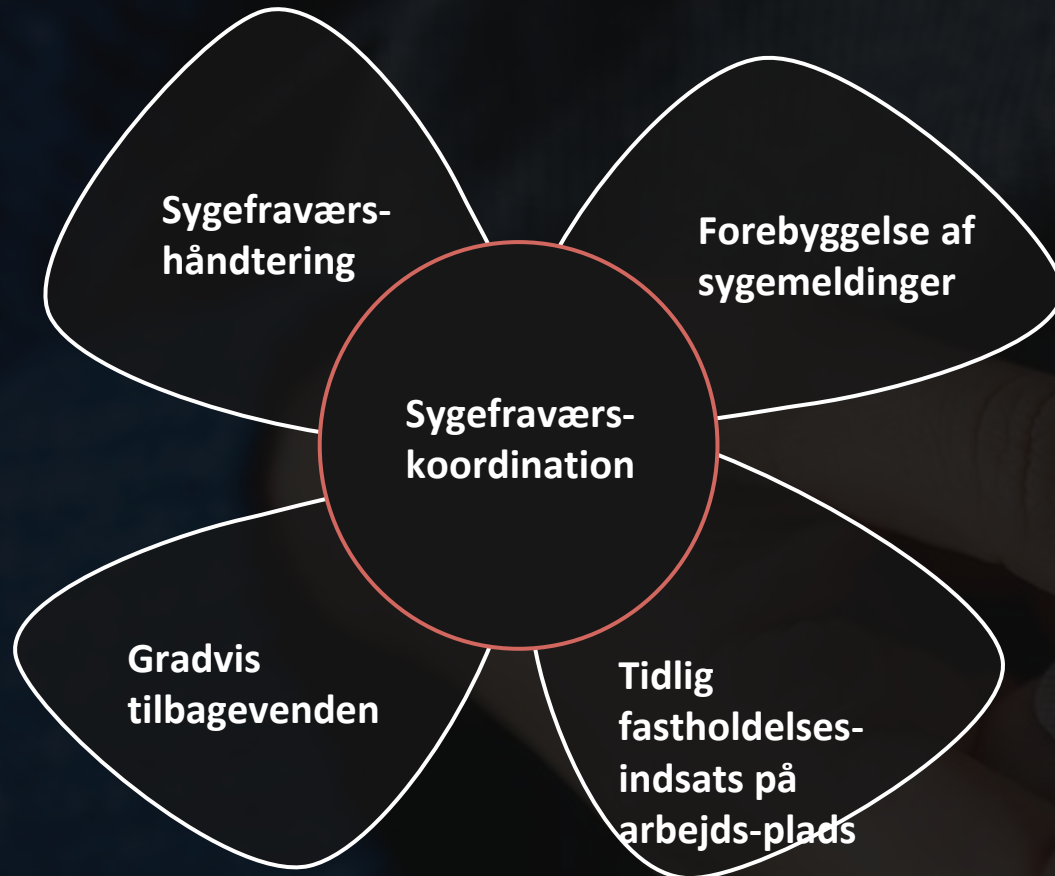
**Sygefravær påvirker hele arbejdspladsen og den sygemeldte. Derfor er forebyggelse og en systematisk håndtering af sygefraværet væsentlig.**





# Virkningsfulde indsatser

## 5 indsatsområder til reduktion af sygefravær. Udviklet ud fra forskning og afprøvning i praksis



### God sygefraværshåndtering

Fokus på systematisk dialog om og opfølgning på den enkelte medarbejders sygefraværsløb, -- gode sygefraværssamtaler.

### Forebyggelse af sygdommeldinger

Fokus på trivsel og at forebygge problemer i medarbejdernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø bl.a. ved at styrke kompetencer til at løse kerneopgaven.

### Tidlig fastholdelsesindsats

Tidlige fastholdelsessamtaler i virksomheden, plan for den enkeltes tilbagevenden til job og fastholdelseskonsulenter på arbejdspladsen.

### Gradvis tilbagevenden

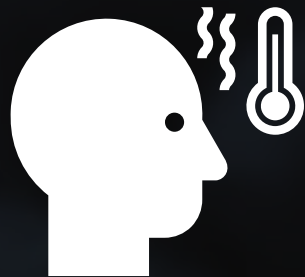
Fokus på plan for fastholdelse og gradvis tilbagevenden til jobbet via delvis raskmelding, tilpasning af opgaver, ledelsesfokus mv.

### Sygefraværskoordination

Sygefraværskoordination på arbejdspladsen, som bidrager til at sikre viden, faglige kompetencer, ressourcer og fokus i den samlede sygefraværindsats

# Målrettet sygefraværsstrategi

---



For at kunne håndtere udfordringerne med sygefravær effektivt, er det vigtigt at få en bedre forståelse af, hvad der specifikt udfordrer forskellige afdelinger eller enheder. Det giver mulighed for at implementere målrettede initiativer, både på tværs af organisationen og lokalt.



...at arbejde med en indledende analyse af sygefraværsudfordringer og udarbejdelse af en plan eller strategi. For derefter at få arbejdet systematisk og struktureret med at sætte handling på både forebyggelses- og fastholdelsesinitiativer

Sygefravær kan bunde i mange forhold og kan variere mellem afdelinger

- Skiftende krav til arbejdet
- Mangel på mentale udfordringer
- Mangel på gennemsigtighed i arbejdsopgaver
- Opfattelse af tidspres
- Mangel på anerkendelse
- Mangel på indflydelse på arbejdet
- Belastende psykiske og fysiske arbejdsmiljø
- Kultur og mindset ift. sygefravær
- Usikkerhed i ansættelsen
- Mv.



# Sikre fælles billede af sygefraværsudfordringen i virksomheden – fokus på data

Data er vigtig for, at ledelsen kan få et billede af sygefraværet og kan fastholde fokus på og dialogen om reduktion af sygefraværet.



Rapport med flere niveauer – virksomhed, afdeling, team, medarbejder



Uddannelse af nye ledere så de forstår og kan bruge redskab



Løbende præsentation af data for medarbejdere på møder

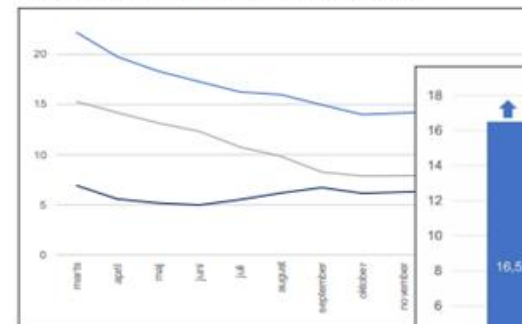


Prioritering af tidlig inddragelse af ledelsesniveau ift. behov og ønsker til sygefraværsrapport

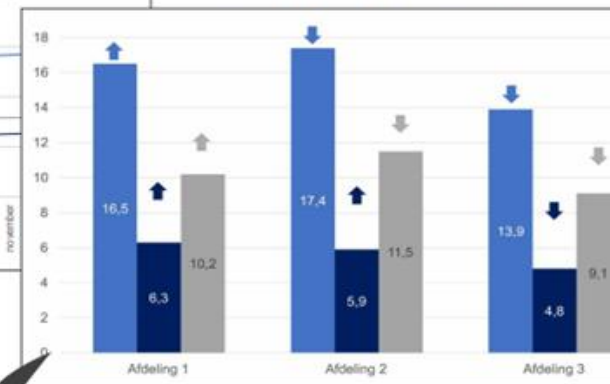


Afsæt tid og ressourcer til støtte til leder i forståelse af opgørelsesmetoder og tolkning af data

Organisation: Udvikling i sygefraværdsdage over tid



Benchmark mellem afdelinger  
Sygefraværdsdage mellem afdelinger



Afdeling 1

Sygefraværdsdage i afdelingen - medarbejderfordelt

Medarbejder	Jan	Feb	...	Status
Medarbejder 1	6	9		Rød
Medarbejder 2	0	0		Grøn
Medarbejder 3	0	1		Grøn
Medarbejder 4	3	4		Rød
Medarbejder 5	0	0		Grøn
Medarbejder 6	0	1		Grøn
Medarbejder 7	1	0		Grøn
Medarbejder 8	5	4		Gul
Medarbejder 9	7	5		Rød
Medarbejder 10	0	0		Grøn
Medarbejder 11	0	0		Grøn
Medarbejder 12	2	0		Grøn

Medarbejder 1

Sygefraværdsdage på medarbejderniveau

Dato	Jan	Feb	...
1	Mandag	<del>Lørdag</del>	
2	Tirsdag	<del>Søndag</del>	
3	Onsdag	Fredag	
4	<del>Torsdag</del>	Lørdag	
5	Fredag	Søndag	
6	Lørdag	Mandag	
7	Søndag	Tirsdag	
8	Mandag	Onsdag	
9	<del>Torsdag</del>	Torsdag	
10	Onsdag	Fredag	
11	Torsdag	Lørdag	
12	<del>Fredag</del>	<del>Søndag</del>	
13	Lørdag	<del>Mandag</del>	
...	...	...	

# Fokus på forebyggelse af sygefravær - åben dialog og øget viden



Processer med fokus på åben dialog om arbejdspladskultur, motivation på arbejde, samarbejde, håndtering af arbejdspress. F.eks. hvad motiverer for at gå på arbejde?, hvad giver arbejdsglæde?, hvad betyder fravær/-nærvær for arbejdsplads og kollegaer?, hvordan håndteres arbejdspress?. Formålet er at finde effektive løsninger til at forebygge sygefravær.



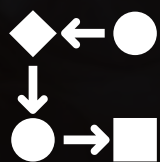
Øge ledelsens, TR's og AMR's viden om sygefravær og forebyggelse af fravær. F.eks. hvordan ser sygefraværet ud hos os?, hvad har betydning for et højt sygefravær?, hvordan kan sygefravær forebygges?, hvordan kan vi tale om sygefravær?, hvordan kan vi hjælpe medarbejdere tilbage på jobbet?



Trivselsindsatser på arbejdspladsen som øger medarbejdernes deltagelse i motions- og sundhedstilbud. Eks. træningsaktiviteter, gå-grupper, pausegymnastik, sundhedssamtaler (psykisk og fysisk sundhed), App med træningsprogram, mv.

# En ensartet og systematisk tilgang til sygefravær via vedvarende **ledelsesfokus**

Samarbejde med HR kan understøtte systematik og bidrage til fokus på udvikling og hurtigere tilbagevenden



**Stærke procedurer for opfølgning på sygefravær.** Ledere og medarbejdere får et tydeligt billede af, hvordan sygefravær håndteres. Styrker muligheden for ensartet behandling af sygefraværet og giver større gennemsigtighed ift. hvad arbejdspladsen gør for fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.



**Styrke sygefraværssamtaler med medarbejderne** og inddrage HR tidligt i forløbet. Lederne med personaleansvar skal klædes på til og trænes i at afvikle gode sygefraværssamtaler, som giver afsæt for en tidlig forebyggende indsats eller en god plan for tilbagevenden til jobbet for den enkelte.



**Viden om redskaber og muligheder** for støtte til arbejdsgiver i fastholdelsesarbejdet. Bidrager til at skabe overblik over hvilke muligheder der er for at gøre en indsats og prioritere forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere. F.eks. fast track, handicapkompenserende ordning, delvis raskmelding, praktik, mv.



# Fokus på muligheder for **gradvis tilbagevenden** til job bidrager til at fastholde flere i job

Der er flere veje til gradvis tilbagevenden fra længerevarende sygdom. Tilbagevenden med **iboende progression** ses som særligt virksomt. Progression kan være langsom optrapning af timer i eksisterende job, optrapning af timer til job med ændret opgaveportefølje men et redskab her kan også være at få sygemeldte medarbejdere tilbage i arbejde ved brugen af **virksomhedspraktik**. Virksomhedspraktikken hjælper med til at udvikle arbejdsevnen og fastholde medarbejderen.





TID TIL SPØRGSMÅL

*Tid til spørgsmål...*







*Tak fordi I  
lyttede...*



NIELS KRISTOFFERSEN  
Partner, Advisory  
Mobil: +45 28 99 80 63  
[nsk@bdo.dk](mailto:nsk@bdo.dk)



METTE EGELUND FOG  
DIRECTOR, Advisory  
Mobil: +45 27 52 37 06  
[mef@bdo.dk](mailto:mef@bdo.dk)