



Guide til nedbringelse af sygefravær

Højt sygefravær er typisk et tegn på lav social kapital, dårlig trivsel og giver problemer med at overholde økonomien og opretholde serviceniveaet.

Der er talt meget om nedbringelse af sygefravær, men ofte kommer man ikke helt i mål, og kæmper derfor med sygefraværet uden synlige og varige resultater.

At arbejde med sygefravær skal være en helhedsorienteret og langstrakt indsats. Ud over at arbejde med trivsel og social kapital på arbejdspladsen anbefales det at have fokus på fem elementer i sygefraværsindsatsen.

De fem elementer er gode statistikker, systematiske trivsels- og sygefraværssamtaler, tidlig indsats, ejerskab og tydelig ledelse. Disse indsatser skal indarbejdes i virksomhedens sygefraværspolitik.

1) Gode statistikker

Virksomheden skal arbejde med nogen lettilgængelige og retvisende statistikker. Med baggrund i virksomhedens data fastsættes nogen ambitiøse, men opnåelige mål, som sammen med en sygefraværspolitik skal danne rammen for resultatet for indsatsen. Målet skal kendes af alle, og gerne deles op i delmål, som medarbejderne og lederne følger op på. Hold månedlige møder, hvor data gennemgås. Fejr succeser, og dyrk negative resultater, så der kan findes nye ideer til opnåelse af målet.

2) Systematiske samtaler

Sygefraværssamtaler og trivselssamtaler skal indkaldes systematisk på baggrund af statistikkerne. Hav præcise mål for, hvornår der indkaldes til sygefraværssamtaler, og tydelige kriterier for, hvornår der skal indkaldes til trivselssamtaler, hvor målet er at igangsætte tidlige indsatser.

3) Tydelig ledelse og klare kriterier

Når sygefraværsindsatsen skal ledes, skal det gøres på en klar og anerkendende måde. Det betyder, at man arbejder med et fælles narrativ fra øverste ledelse til medarbejderniveau. Lederne skal bruge hinanden og lære af hinandens succeser og fejl, og de skal sikre et trygt og godt arbejdsmiljø, som giver medarbejderne tillid til at man er fælles om sygefravær.

4) Samarbejdssystem/arbejdsmiljøsystem/MED system

Det er vigtigt at hele indsatsen er forankret i MED/samarbejdssystemet. Involver systemet, få udarbejdet politikken og gør samarbejdssystemet til en vigtig aktør i kulturarbejdet omkring hele trivselsarbejdet.

5) Tidlig indsats

Generelt er det en god ide at tilbyde fx frugt og grønt i løbet af dagen og give mulighed for at medarbejderne kan bevæge sig. I forlængelse af trivselssamtaler skal lederen være opmærksom på, hvordan man kan igangsætte tidlige indsatser i forhold til at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen.