Temadag Sammen om sygefravær



Tek•Sam

INDUSTRI Dansk Industri

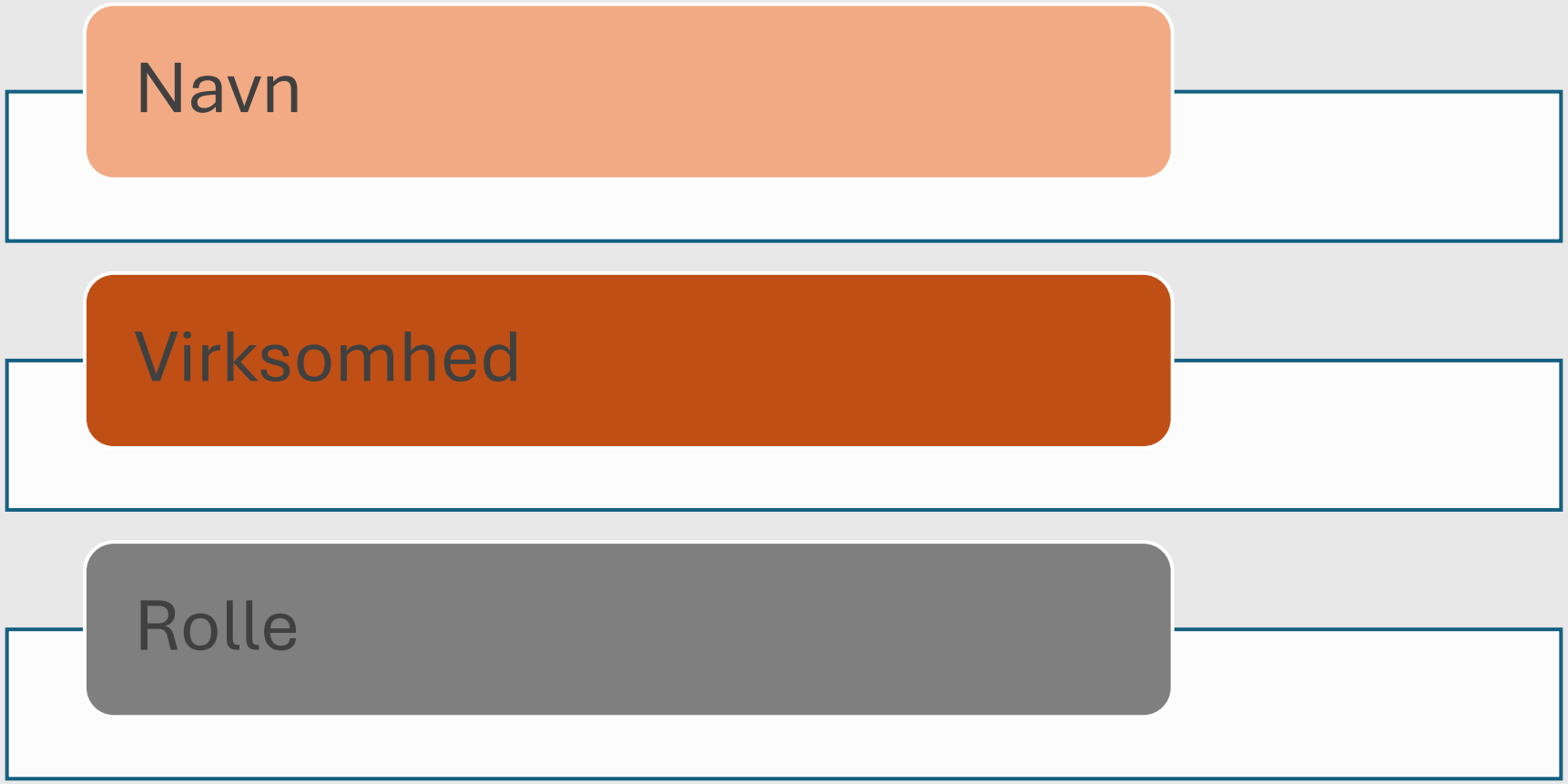
Agenda

- Tjek ind og sandwich
- Velkomst og præsentationsrunde
- Status på sygefraværet
- Årsager til fravær
- Kortlægning og opfølgning
- Sikre at sygefraværspolitikker lever
- SU & AMO's rolle – sammen skaber vi fremmøde
- Hvad kan TekSam hjælpe din virksomhed med?



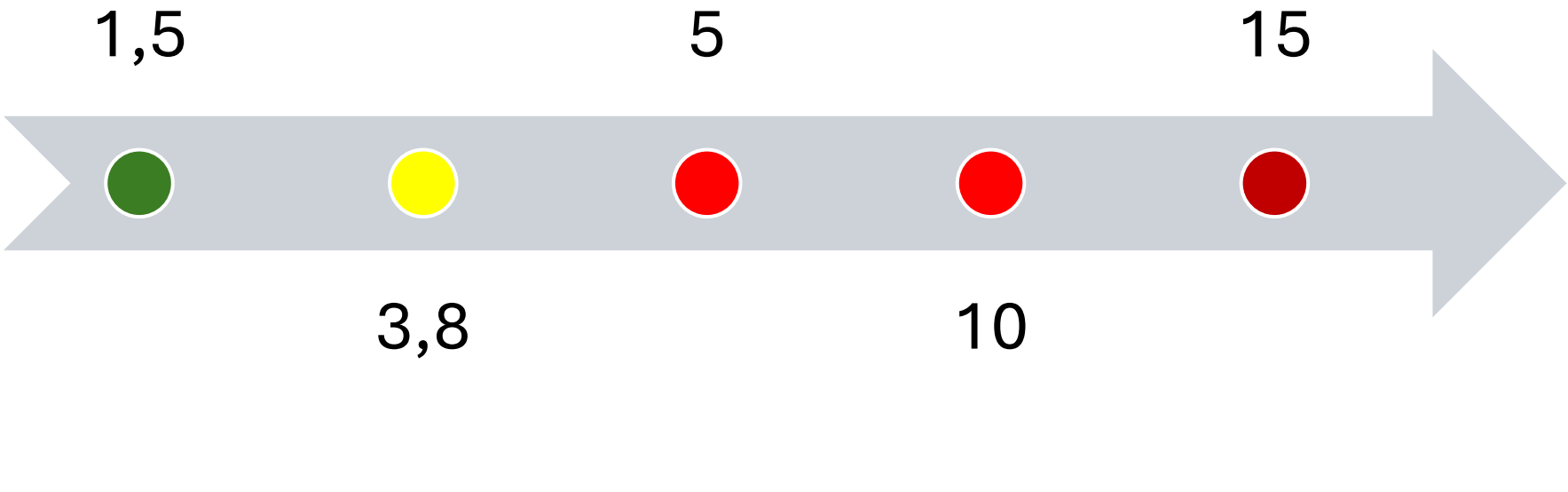
Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Præsentation



Hvad ligger jeres sygefravær på?

STATUS PÅ JERES SYGEFRAVÆR





Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

GDPR

General Data Protection Regulation

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

København, den 9. februar 2025



Fraværsstatistik

- Formålet er, at I skal kunne kvalificere jeres arbejde med fravær og arbejdsmiljø samt sammenligne på tværs af bl.a. brancher, køn, alder mv.
- Belyser kun fravær, der er betalt af arbejdsgiver eller offentlig kasse.
- Fraværsstatistikken udgives en gang årligt i efteråret.
- DA statistik står for indhentningen af statistikken

Datagrundlaget er 2.076 virksomheder og 637.000 ansættelsesforhold
Kan findes i NetStat og i et regneark på di.dk

https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/di-dokumenter-for-personale/lon-og-statistik-dokumenter/personalestatistikker/fravarsstatistik/

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Fraværsstatistik

I 2024 udgjorde det samlede fravær på DA-området 5,4 procent af den mulige arbejdstid – en mindre stigning fra 5,3 procent året før



Tek•Sam

INDUSTRI Dansk Industri

Virksomheder indberetter oplysninger om medarbejderens fraværstyper

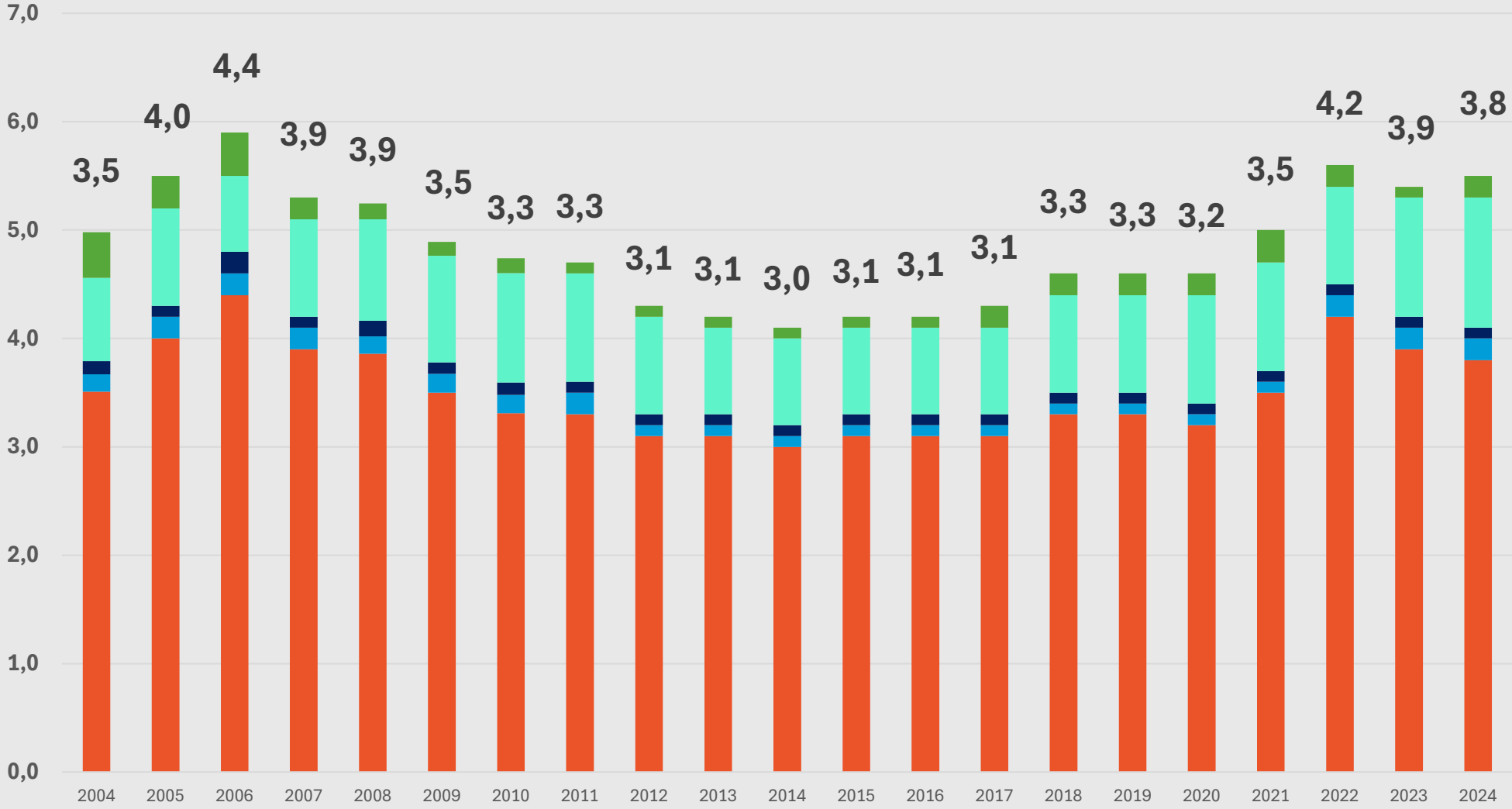
- ✓ Egen sygdom (sygefravær)
- ✓ Børns sygdom
- ✓ Arbejdsulykke
- ✓ Barselsorlov
- ✓ Andet fravær



Tek•Sam

INDUSTRI Dansk Industri

Største bidrag til fravær er sygefraværet



Tek•Sam

INDUSTRI Dansk Industri

Udvikling i de forskellige fraværstyper

	Fravær					
	Sygefravær	Børns sygdom	Arbejdsulykker	Barsel	Andet fravær	I alt
	Procent					
2018	3,3	0,1	0,1	0,9	0,2	4,6
2019	3,3	0,1	0,1	0,9	0,2	4,6
2020	3,2	0,1	0,1	1,0	0,2	4,6
2021	3,5	0,1	0,1	1,0	0,3	5,0
2022	4,2	0,2	0,1	0,9	0,2	5,5
2023	3,9	0,2	0,1	1,1	0,1	5,3
2024	3,8	0,2	0,1	1,2	0,2	5,4

Sygefravær i industrien

- 2025 udgjorde 3,8 procent af den mulige arbejdstid. Dermed fastholdes det niveau, der blev observeret året før. Opgjort i fraværsdage svarer det til ca. 8,4 sygedage pr. medarbejder.



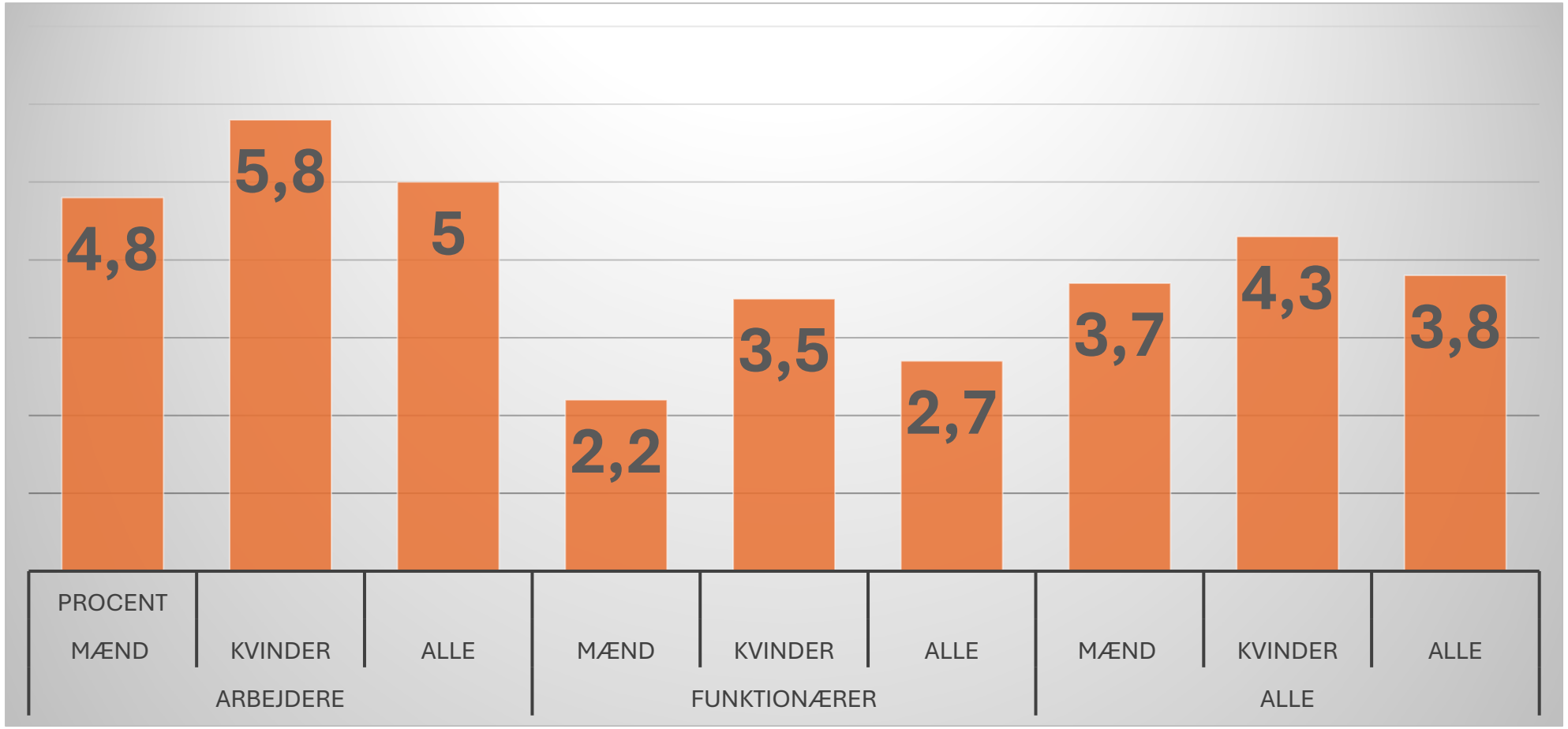
Varighed af sygefravær

Tabel 12. Varighed af sygefravær

	Arbejdere			Funktionærer			Alle		
	Mænd	Kvinder	Alle	Mænd	Kvinder	Alle	Mænd	Kvinder	Alle
	Procent								
Dage									
1 dag	10,2	11,1	10,4	11,9	11,5	11,7	10,9	11,4	11,0
2 dage	13,3	11,6	12,9	14,1	12,0	13,1	13,7	11,8	13,0
3-5 dage	24,1	17,3	22,6	20,5	15,4	18,2	22,6	16,0	20,4
2 uger	8,7	6,6	8,2	6,7	6,0	6,4	7,9	6,2	7,3
3 uger	4,5	3,6	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2	3,8	4,1
4 uger	3,6	3,2	3,5	2,8	3,2	3,0	3,2	3,2	3,2
Over 4 uger	35,6	46,6	38,0	40,2	48,1	43,8	37,5	47,6	40,9

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Fremstillingsvirksomheder



Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

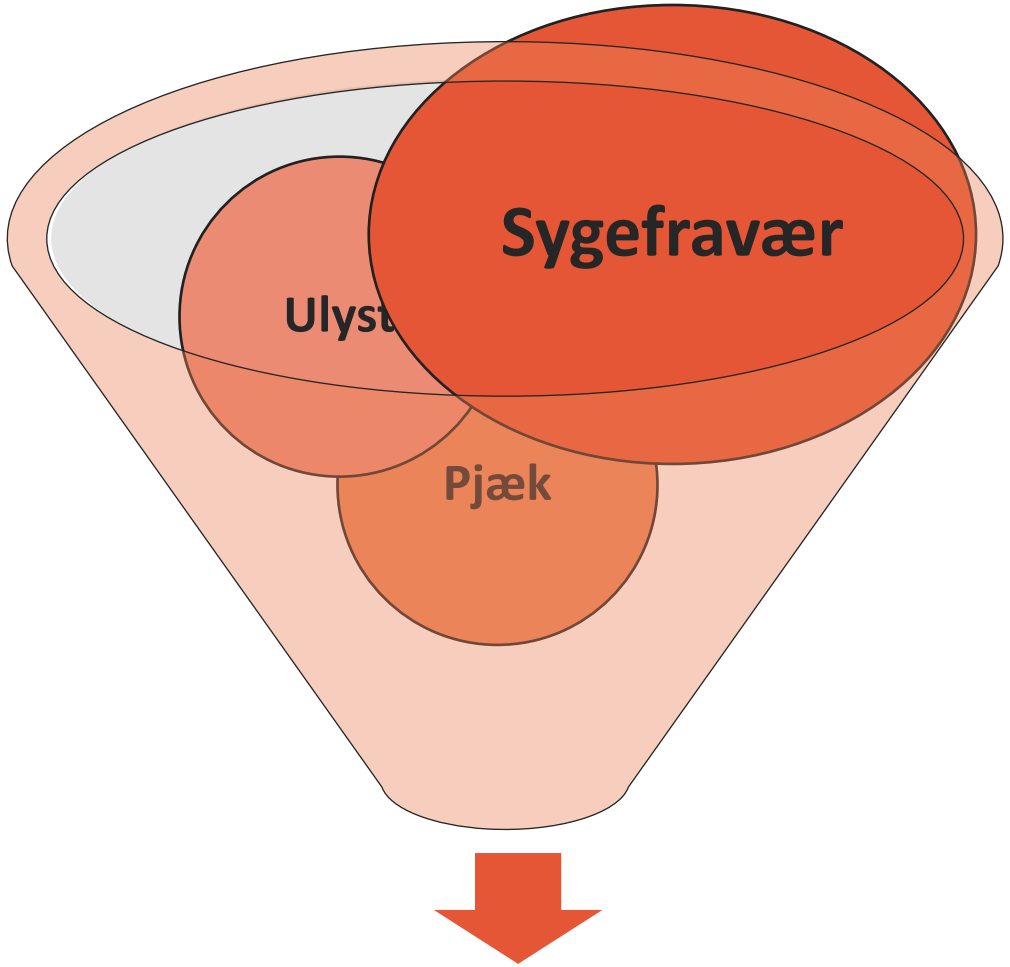
Sygdom er en privat sag – men det er fraværet ikke.

Fraværet er en fælles udfordring for den sygemeldte, for kollegerne, for arbejdspladsen og økonomien.



Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

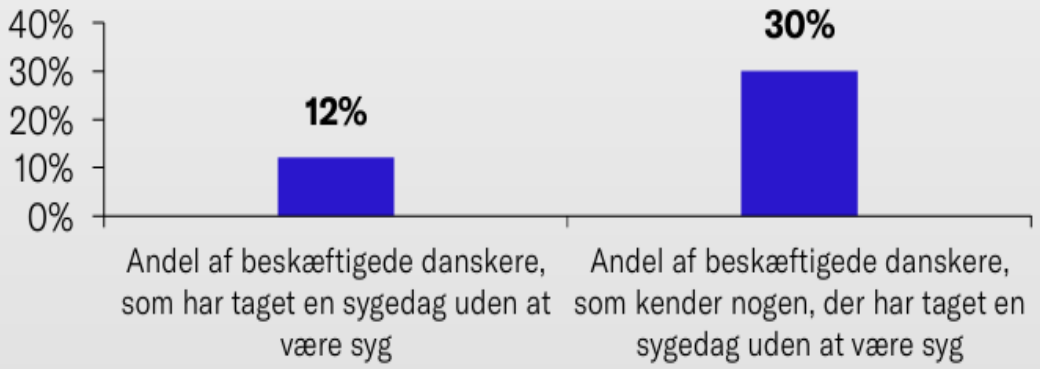
Sygefravær er mere end sygdom



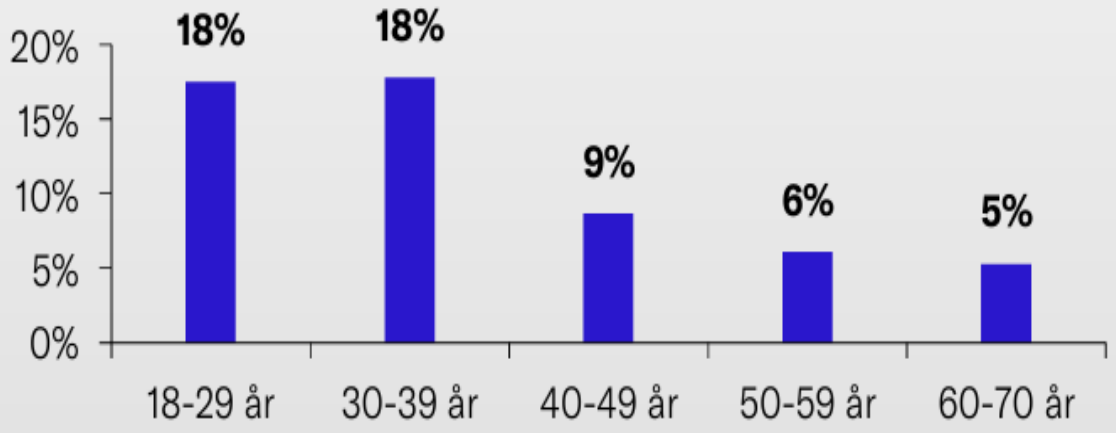
Sygemelding

350.000 danskere tager hvert år en sygedag fra arbejdet, selvom de ikke er syge

Andelen af beskæftigede danskere, som har taget minimum en sygedag inden for de seneste 12 mdr., selvom de ikke var syge, eller som kender nogen, der har gjort det



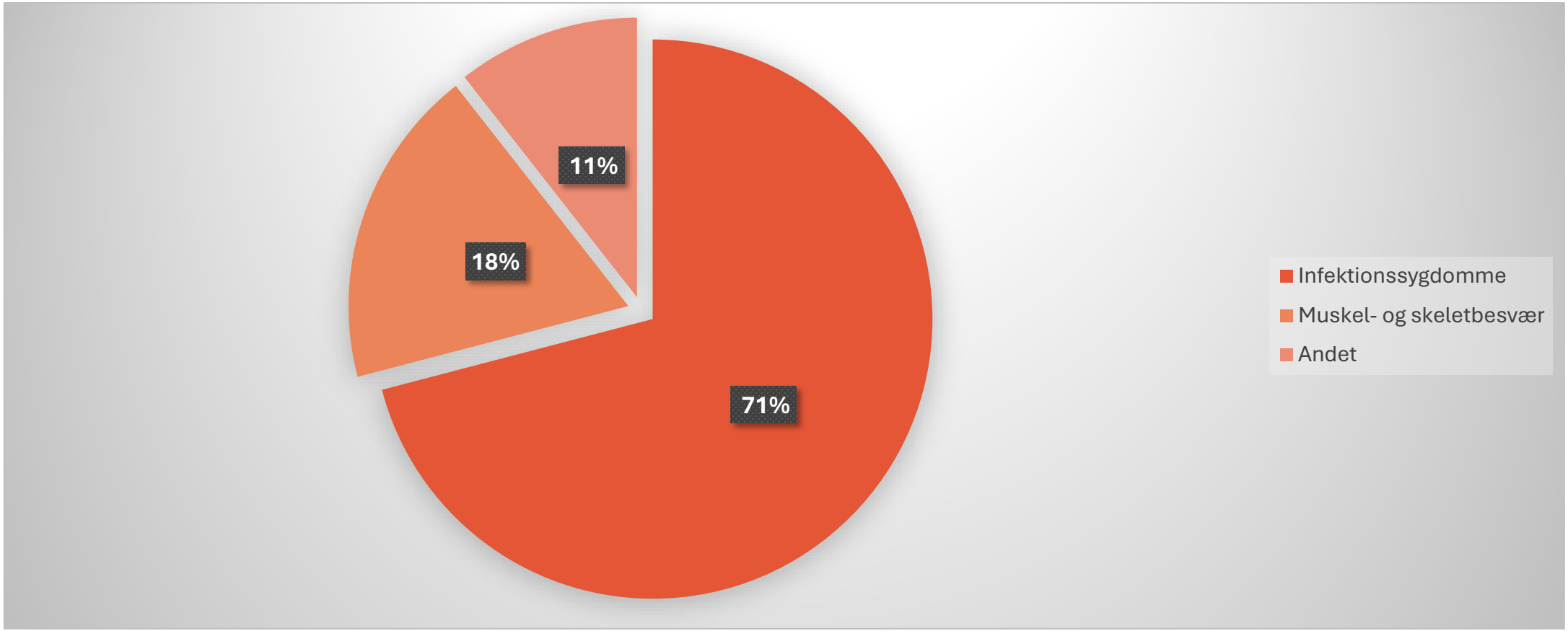
Andelen af beskæftigede danskere, som har taget minimum en sygedag inden for de seneste 12 mdr., selvom de ikke var syge fordelt på alder.



350.000-danskere-tager-hvert-ar-en-sygedag-fra-arbejdet-selvom-de-ikke-er-syge.pdf

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

De væsentligste årsager bag kortidssygefravær



Kilde: Medhelp 2018

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Årsager bag korttidssygefravær

Infektioner og gener i muskel/skelet

Mistrivsel – arbejdsmæssig

- Mobning
- Stress
- Forhold til leder
- Arbejdsfunktion
- Misbrug

Mistrivsel privat

- Skilsmisse
- Børns mistrivsel
- Økonomi
- Sygdom i familien



Årsager bag langtidssygefravær

Sygefravær, der varer mere end 30 kalenderdage

- Operationer
- Kritisk sygdom
- Kronisk sygdom
- Psykiske lidelser
- Fysisk nedslidning
- Arbejdsskader
- Mistrivsel privat/arbejde



Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Vidste du?

- Mennesker, der går glade på arbejde producerer 12 procent mere end de, der ikke gør.
- Ansatte, som mangler arbejdsglæde og gode relationer på arbejdspladsen har 4,8 gange mere fravær.

Kilde: Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller, COWI.



Bedre psykisk arbejdsmiljø kan give samfundet en årlig gevinst på cirka 5,5 milliarder kroner om året

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 01-12-2025

70.000 danske lønmodtagere, der har svaret på spørgsmål om deres psykiske arbejdsmiljø.

Bedre psykisk arbejdsmiljø kan give samfundet en årlig gevinst på cirka 5,5 milliarder kroner om året

FAKTA: De 10 psykologiske faktorer, hvor forbedringer giver størst økonomisk gevinst

Estimater af den årlige gevinst per medarbejder ved at løfte det psykiske arbejdsmiljø til det bedste niveau.

1. Støtte fra kollegaer: 834 kr.
2. Indflydelse: 816 kr.
3. Ledelseskvalitet: 692 kr.
4. Skænderier og konflikter: 643 kr.
5. Jobusikkerhed: 453 kr.
6. Følelsesmæssige krav: 430 kr.
7. Mobning: 373 kr.
8. Trusler om vold: 247 kr.
9. Rolleklarhed: 230 kr.
10. Retfærdighed: 153 kr.

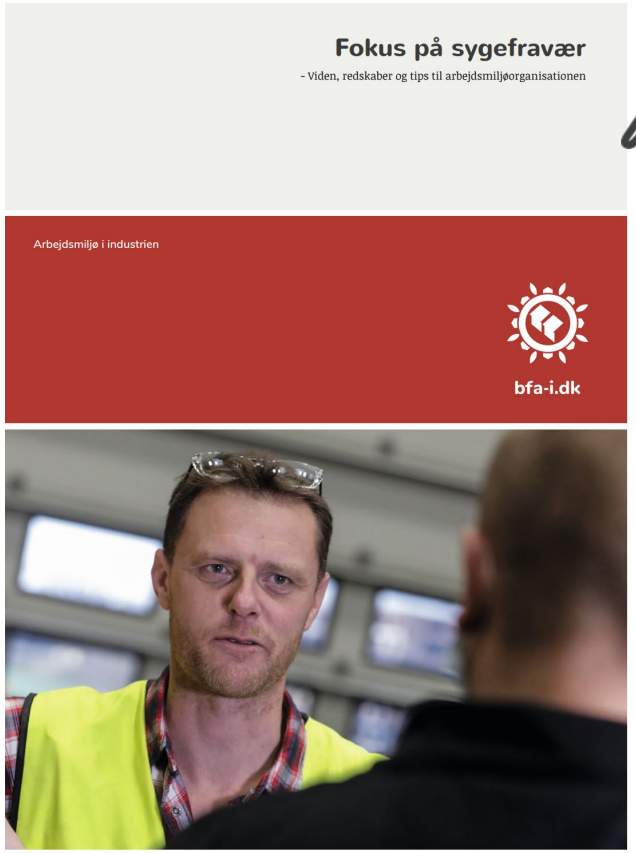
Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Hvad sker der, når man melder sig syg?

- Hvordan melder man sig syg?

- Hvad bliver der sagt, når man ringer?

Fokus på sygefravær



Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet

Lederen må ikke spørge den sygemeldte medarbejder, hvad medarbejderen fejler og har af diagnoser. Lederen må gerne spørge til fx:

- forventet varighed
- funktioner, der kan eller ikke kan varetages
- om der er faktorer på arbejdspladsen, der er skyld i fraværet - og om de kan ændres
- om virksomheden kan støtte medarbejderen i hurtigt at komme tilbage.

Årlig lovpligtig arbejdsmiljødrøftelse – læs mere s. 19

Fokus på sygefravær (bfa-i.dk)

Kortlægning
Mulige årsager

APV-tjekskema 1 af 3

bfa-i.dk

Afdeling: Dato:

Arbejdsmiljøemne	Hvad skal tjekkes?	Problem	Intet problem	Ved ikke/ Ikke relevant
ULYKKESRISIKO				
Arbejdets organisering	Instruktion og oplæring i de opgaver, som udføres.			
Værnemidler	Egnede personlige værnemidler er til rådighed. Instruktion i korrekt anvendelse. Regelmæssig vedligeholdt.			
Arbejdsulykker	Vi forebygger arbejdsulykker. Hvis der sker en arbejdsulykke, arbejder vi på at forhindre, at det kan ske igen.			
Maskiner	Der er afskærmning og sikring af roterende, skærende, bearbejdende værktøjer og bevægelige maskindele. Der er ingen afklemningsfare, og sikring benyttes.			
Håndværktøj	Håndværktøj er sikret efter gældende regler.			
Andre tekniske hjælpemidler	Arbejde med trucks, palleløftere, løfteborde, vacuumsug, emballeringsmaskiner m.fl. foregår sikkert.			
Arbejde i højden	Stiger, stilladser, rækværk og lagerreoler m.m. er			

Oversigt

Svarprocent: 80,49% (33 besvarelser, 41 respondenter)

	ny point (0-100)	TekSam Benchmark 2022 - 2025 point (0-100)	Difference point (0-100)
Krav i arbejdet			
Arbejdstempo	43,9	47,0	3,1
Arbejdsmængde	33,9	39,9	6,0
Følelsesmæssige krav	26,3	23,9	2,3
Arbejdets indhold og organisering			
Indflydelse i arbejdet	68,9	71,6	2,6
Udviklingsmuligheder	52,5	59,4	7,0
Rolleklarhed	77,5	69,3	8,2
Rollekonflikter	41,9	35,4	6,5
Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	60,3	64,3	4,0
Unødvendige arbejdsopgaver	48,1	34,7	13,4
Forudsigelighed i arbejdet	47,3	57,7	10,4
Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde			
Relationer til nærmeste kolleger	53,2	68,5	15,3
Tillid mellem kolleger	63,9	71,2	7,3
Relationer til nærmeste leder	60,5	67,5	7,0
Ledelseskvalitet	57,4	61,8	4,4
Social støtte fra nærmeste leder	63,7	71,6	7,9
Retfærdighed	56,4	64,0	7,7
Medarbejderinddragelse	49,8	59,4	9,6
Anerkendelse	60,9	62,1	1,2
Håndtering af forandringer på arbejdspladsen	22,3	52,8	30,5
Konflikter på arbejdspladsen			
Trusler på arbejdspladsen	12,1	7,7	4,5
Vold på arbejdspladsen	0,0	1,0	1,0
Mobning på arbejdspladsen	15,2	7,7	7,4
Seksuel chikane på arbejdspladsen	0,0	1,3	1,3
Diskrimination på arbejdspladsen	0,0	5,1	5,1
Chikane i forbindelse med arbejdet	6,1	1,6	4,4

TekSam INDUSTRI Dansk Industri

Sammen skaber vi fremmøde

Roller

Værktøj: Skab overblik over roller og samarbejde

Arbejdsmiljø-repræsentant (AMR)	Tillidsrepræsen-tant (TR)	HR/personale-funktion	Samarbejdsudvalg (SU)	Ledelsen
Skal AMR deltage i sygefraværssam-taler som bisidder ved behov? Hvordan bringer AMR viden fra området tilbage til AMO?	Skal TR deltage ved sygefraværssam-taler som bisid-der? Hvordan sikres det, at den viden TR har omkring udfordringer i arbejdsmiljøet kommer videre til AMO. Via SU?	Hvordan skal sam-arbejdet mellem HR og AMO tilret-telægges? Hvordan sikres videndeling og koordinering om-kring sygefravær i virksomheden?	Både SU og AMO kan have sygefra-vær som ansvars-områder, men med forskellige roller. Hvordan sikres det gode samarbejde og koordinering af, hvem der gør hvad?	Hvad er den nær-meste leders rolle i forhold til sygefra-vær? Hvordan sikres dialog mellem øverste ledelse og AMO?

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Fokus på sygefravær
Kortlægning og opfølgning



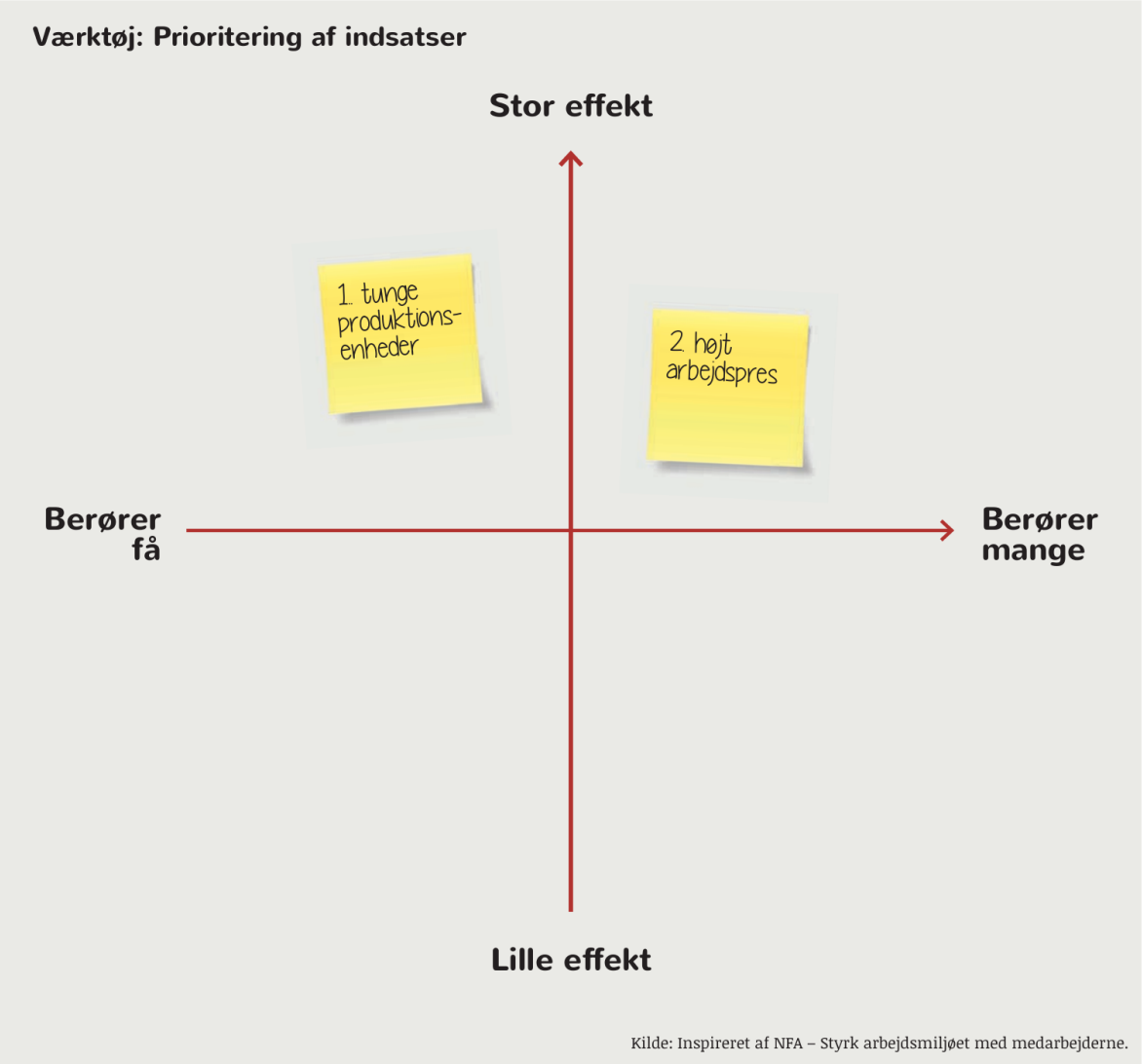
Fokus på sygefravær

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Trin 1: Kortlægning
Hvad springer i øjnene?

- **Det kortvarige fravær?**
- **Det langvarige fravær?**
- **Fravær på baggrund af arbejdsulykker?**
- **Er der højt fravær i bestemte afdelinger?**

Trin 2: Prioritering og handleplan



Værktøj: Handleplan

Hvad er udfordringen?	Hvordan skal det løses?	Ansvarlig	Deadline/opfølgning	Information Hvem skal informeres hvornår?
Vi får leveret produktionsenheder, som er tungere og derfor skal håndteres på en ny måde.	Elementerne køres i truck fremover helt hen til produktionsenheden og placeres i en højde og afstand, så belastning ved løft minimeres.	Afdelingsleder.	Igangsættes om en måned, og der følges de første 6 måneder op hver måned i forhold til behov for justeringer.	Der informeres på tavlemøde samt indskrives i beskrivelse af arbejdsgang.
Der er for højt arbejdspres i afdeling X.	Ved at se på muligheder i justeringer af arbejdsgangene. Klare retningslinjer om hvad der skal laves først, klare deadlines og øget fokus fra ledelsen på prioritering.	Chef for afdeling X, AMR og arbejdsmiljøansvarlig ser på muligheder for at mindske arbejdspres ved ændret arbejdstilrettelæggelse og udarbejder konkrete ændringer.	Der igangsættes med det samme øget dialog om prioritering i forhold til den enkelte og på teammøde. Chef for afdeling X præsenterer de konkrete ændringer senest om en måned.	Der informeres på teammøde Opfølgning om 4 måneder.

Trin 3: Implementering

Derfor er det vigtigt, at I tager stilling til:



- Hvad skal informeres ud?
- Hvordan skal I informere?
- Hvem skal gøre det?
- Hvilke platforme skal I bruge?

Værktøj: Plan for at informere og fastholde fokus blandt medarbejderne

Hvad skal I orientere om?	Hvad er formålet med det, I skal oriente-re om?	Hvem er de vigtigste modtagere?	Hvilken in-formations-platform vil I bruge?	Hvor ofte skal der orienteres?	Hvem er ansvarlig?	Skal andre inddrages? Hvem?
Eksempel 1						
Eksemplet 2						

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Trin 4: Evaluering

Gode spørgsmål til evaluering:



- Går jeres indsatser som planlagt?
- Hvilke resultater kan I høste af jeres indsatser?
- Er de valgte indsatser de rette?
- Er de rette personer involveret?
- Er der noget, der skal afsluttes?
- Hvad kræver yderligere handling eller fortsat fokus?
- Hvad kan I lære af de erfaringer, I har gjort jer?

Sikre at sygefraværspolitikker lever

- Kender alle jeres sygefraværspolitik?
- Er den tilgængelig?
- Bliver den overholdt?

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Fraværspolitik

1. Tydelighed og forudsigelighed

- Klare retningslinjer for, hvordan og hvornår fravær skal registreres og meldes.
- Gennemsigtige regler for sygemelding, herunder tidsfrister og kontaktpunkter.

2. Tidlig indsats og dialog

- Fokus på tidlig opfølgning ved sygdom eller hyppigt fravær.
- Regelmæssige samtaler mellem leder og medarbejder.

3. Fleksibilitet og individuel hensyntagen

- Mulighed for fleksible løsninger, fx hjemmearbejde eller delvis raskmelding.
- Individuelle aftaler ved længerevarende sygdom mhp. gradvis tilbagevenden.

4. Forebyggelse og trivsel

- Fokus på at reducere fravær gennem godt arbejdsmiljø og forebyggende tiltag.
- Tilbud om støtte, fx sundhedsordninger og stresshåndtering.

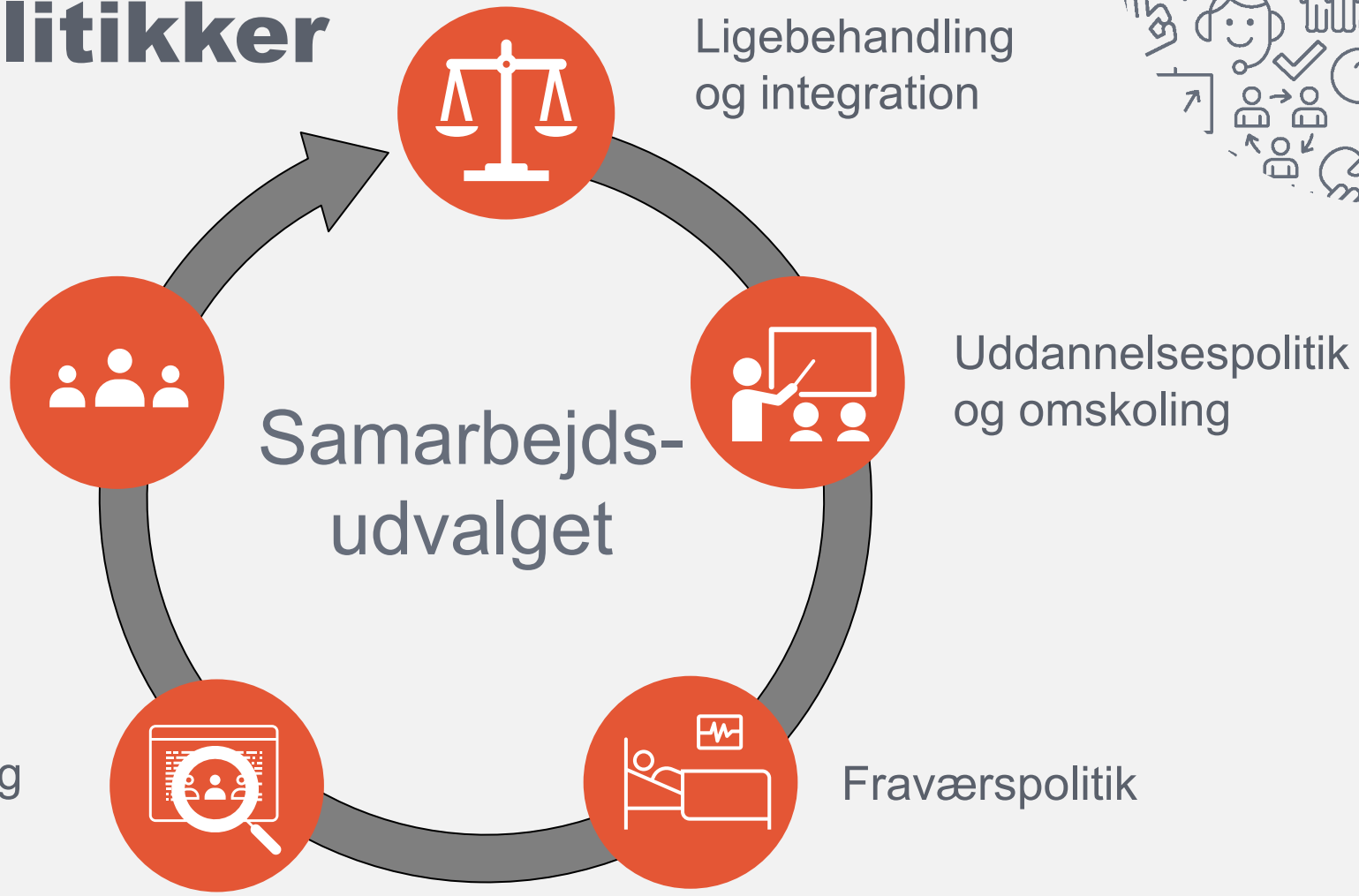
5. Åbenhed og tillid

- Politik skal bygge på en kultur af gensidig tillid mellem ledelse og medarbejdere.
- Ingen sanktioner for lovligt fravær. Fokus på dialog og løsninger fremfor straf.



SU udvikler principper for personalepolitikker





Udformning af principper forudsætter en forpligtigelse for begge parter til gennem **medbestemmelse** i Samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.

Kontakt til sygemeldte



Lavere sygefravær kræver bredt samarbejde | CO-industri

7 principper for god praksis for organisatorisk sygefraværsindsats

1. Arbejdspladsen er engageret i sygefraværsarbejdet, hvilket afspejler sig i adfærd og handling hos alle aktører på arbejdspladsen.
2. Ledere og tillidsvalgte har viden om forebyggelse af sygdom og om håndtering af sygefravær.
3. Lederen (eller en tillidsvalgt) tager tidligt i forløbet og med en støttende kommunikation kontakt til den sygemeldte.
4. Arbejdspladsen tilbyder arbejdsopgaver og/eller arbejdstid tilpasset medarbejderens arbejdsevne, så medarbejderen tidligt og sikkert har mulighed for at vende tilbage efter sygdom.
5. Håndtering af sygefravær tager hensyn til evt. belastning blandt kolleger og ledere som følge af fravær og tilbagevenden efter sygdom.
6. Der er en klar rolle- og ansvarsfordeling omkring koordinering af sygefraværsindsatsen mellem forskellige niveauer på arbejdspladsen.
7. Ledelse og tillidsvalgte kommunikerer efter behov og med medarbejderens accept med hinanden om læring og opfølgning.

Kilde: Ulrik Gensby

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

7 spørgsmål som kan bruges som inspiration til sygefraværssamtaler

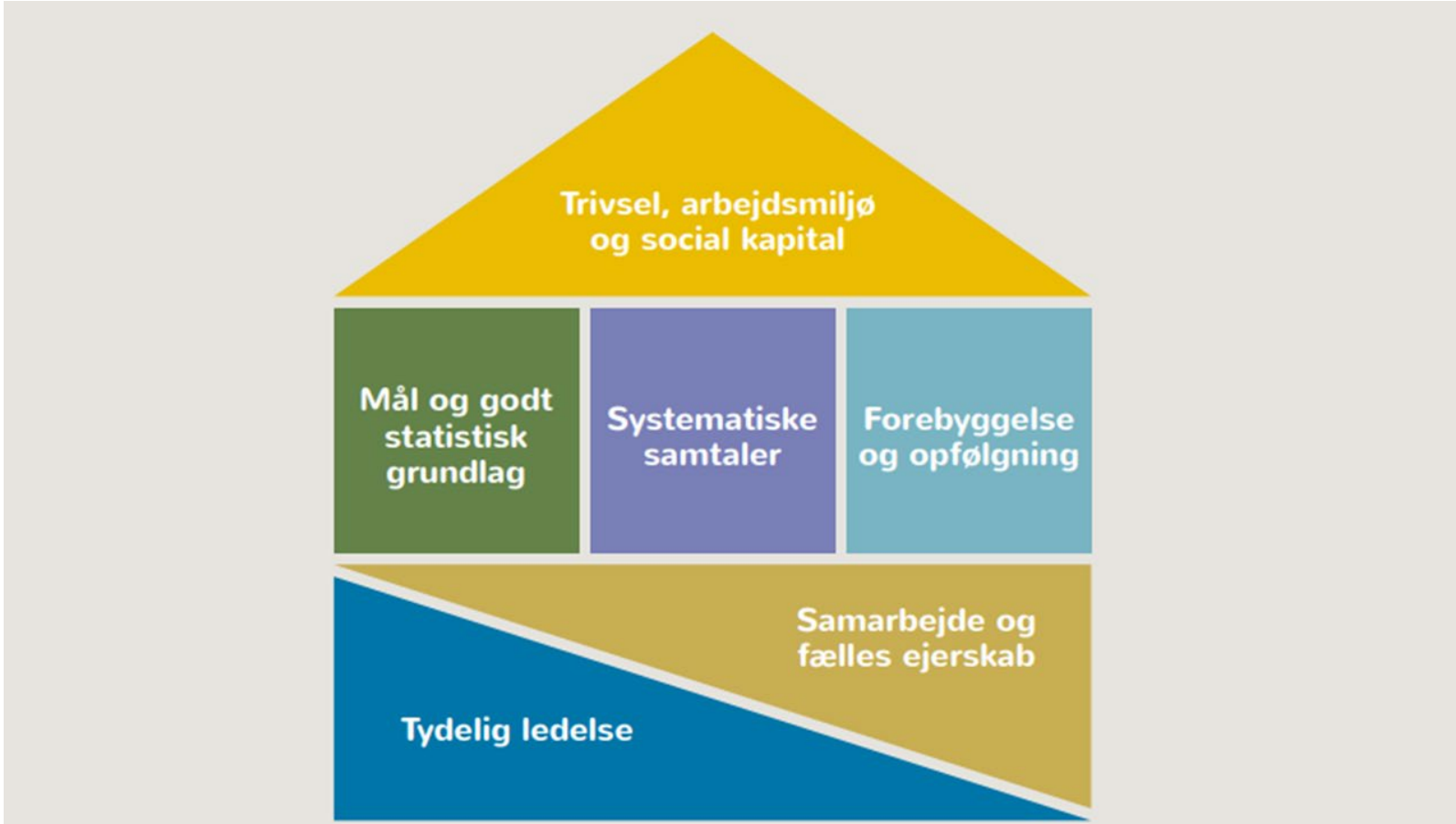
Ved kortere eller skiftende sygefraværsperioder:

- Hvordan mener du, at virksomheden kan hjælpe til at nedbringe antallet og varigheden af sygefraværsperioder?
- Ved langtidssygemelding: Hvordan mener du, at virksomheden på nuværende tidspunkt kan hjælpe til at nedbringe sygefraværet?
- Er der opgaver, du kan udføre på trods af sygdommen?
- Hvad skal vi være særligt opmærksomme på, når du genoptager arbejdet helt/delvist?
- Hvilke tilpasninger kan vi afprøve/gennemføre, for at du kan genoptage arbejdet?
- Hvad kan du selv gøre for, at du kan genoptage arbejdet?
- Hvad kan din kommune bidrage med for, at du kan genoptage arbejdet?

Tek•Sam

INDUSTRI Dansk Industri

Kend jeres udgangspunkt



Modellen er frit baseret på KL's "Seks elementer i en effektiv sygefraværsindsats" (2015).

SU & AMO's rolle

Tydelig ledelse handler om:

- Fokus fra øverste ledelse
- Den enkelte leders ledelsestilgang/-stil
- Den enkelte leders værdier og holdninger
- Tydelig kommunikation
- Klare retningslinjer.

Fælles ejerskab handler om:

- Samarbejde på tværs
- Inddragelse af hele arbejdspladsen
- Åben dialog mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere
- Fælles værdigrundlag
- Kendskab, accept og forståelse for hensigter og handlinger.

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

TekSam tilbyder virksomheder og medarbejdere:



Opstart af samarbejdsudvalg og inspiration til arbejdet i SU



Arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø



Temadage og en årsdag



Arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling



Hjælp til samarbejdsproblemer

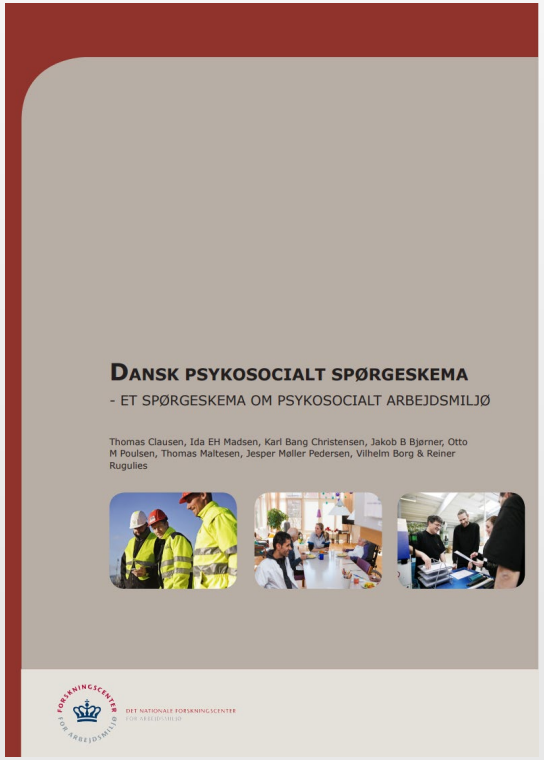


Samarbejde om grøn omstilling

TekSam - samarbejde betyder alt

Trivselsmåling - et tilbud fra TekSam

- Et enigt SU anmoder TekSam om en trivselsundersøgelse
- TekSam benytter et anerkendt spørgeskema fra NFA
- TekSam indsamler skemaer og står for efterfølgende databehandling
- Undersøgelsen er naturligvis anonym
- Resultaterne fremlægges efterfølgende
- Virksomheden skal lave en handleplan



I kan læse mere om undersøgelsen her

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

BFA-I

Styrk jeres arbejdsmiljø!

Få et gratis besøg af industriens arbejdsmiljøkonsulenter





Et gratis besøg fra konsulenttjenesten giver jer et klart grundlag for at styrke arbejdsmiljøet dér, hvor det har størst betydning for drift, sikkerhed og trivsel.

Under besøget får I tre ting, der gør det lettere at prioritere indsatsen:

- Et klart billede af de vigtigste arbejdsmiljørisici og forbedringsmuligheder i jeres virksomhed.
- Konkrete anbefalinger, så I kan prioritere de indsatser, der giver størst effekt først.
- Praktisk vejledning og materialer, der gør det lettere at arbejde videre og overholde lovgivningen.

Besøget målrettes de områder, hvor virksomheden typisk får størst effekt af at sætte ind først:

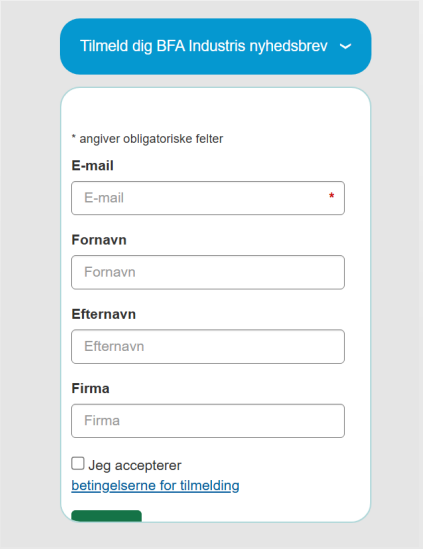
- Forebyggelse af ulykker og andre risici, der kan påvirke både mennesker, drift og økonomi.
- Styrkelse af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, så belastninger forebygges, og medarbejderne trives bedre.
- Bedre håndtering af lovkrav og kemiske eller ergonomiske forhold, hvor fejl kan få store konsekvenser.

Målet er at gøre det nemmere for jer at vælge de rigtige indsatser først og omsætte dem til handling i virksomheden.

Tag stilling nu: Et stærkt arbejdsmiljø betaler sig

Jo tidligere I handler, desto lettere er det at forebygge tab, styrke trivsel og skabe en mere robust drift.
Book et gratis besøg og få overblik over, hvor det bedst kan betale sig at starte.





Kontakt

konsulentflyer-2026-web.pdf

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

Evaluering

Evaluering af temadag – Sammen om sygefravær

Kontakt



Gunnar Krarup Andersen, CO-Industri
Mobil: +45 22 43 43 51
Mail: gka@co-industri.dk



Christina Pedersen, DI - Dansk Industri
Mobil: +45 52 18 59 51
Mail: chpe@di.dk

Tek•Sam
INDUSTRI Dansk Industri

TAK FOR I DAG



Tek•Sam

INDUSTRI Dansk Industri