A man with a beard, wearing a blue t-shirt and dark overalls, is leaning over a table of cardboard boxes in a warehouse. He is looking at a smartphone in his left hand. The background is filled with stacks of cardboard boxes, and the lighting is warm and yellowish. The text is overlaid on the right side of the image.

fravær på
arbeidsplassen:
hvordan forstå og
håndtere dette kritiske
problemet.

introduksjon.

Fravær kan ha alvorlige ringvirkninger for bedriften hvis det ikke holdes under kontroll, så det er viktig å ha en klar forståelse av denne problemstillingen – og en plan for å håndtere det.

Mange faktorer må spille sammen for at en virksomhet skal lykkes. En av de viktigste av dem er en frisk, pålitelig og produktiv arbeidsstyrke.

Du trenger ansatte som har de rette kompetansen, den rette erfaringen og de rette karaktertrekkene for å gjøre en god jobb, men du må også kunne stole på at det grunnleggende er på plass – som tilfredsstillende oppmøte.

Det er kanskje lett å avfeie jobbfravær som en uunngåelig pris man må betale når man driver en bedrift, men hvis man ikke holder øye med det og håndterer det riktig, kan det ha alvorlige konsekvenser – både økonomisk og på andre måter – for selskapet.

I denne veiledningen går vi i detalj inn på teamet jobbfravær, hvorfor det må tas alvorlig, og hvordan du kan forhindre at det vokser til et stort problem.



når blir fraværet

problematisk?

Tilsynelatende er dette et spørsmål det er enkelt å svare på, men definisjonen av jobbfravær må gå ut over det at 'ansatte tar uplanlagt fri fra jobb'.

Det er viktig å ha tydelige retningslinjer for fravær på plass som tar for seg temaet i detalj, og beskriver ting som:

- hva som regnes som akseptabelt fravær
- hvordan fravær skal meldes inn, herunder hvem den ansatte skal kontakte, og når
- hvordan fravær registreres, og når du bør ha en fraværsgjennomgang

Du må også tenke nøye gjennom hva du anser som et akseptabelt fraværnivå på arbeidsplassen som helhet. Fraværet blir et problem når det overstiger det du anser som normalt eller akseptabelt.

Overdrevent eller regelmessig fravær – når enkeltpersoner jevnlig og med hensikt unnlater å komme på jobb uten gyldig grunn – kan utgjøre et alvorlig problem for bedriften, som vi skal gå nærmere inn på senere i denne guiden.



hvor vanlig er det med fravær.

Jobbfravær er noe alle arbeidsgivere må forholde seg til, og for større organisasjoner vil dette trolig være en daglig utfordring.

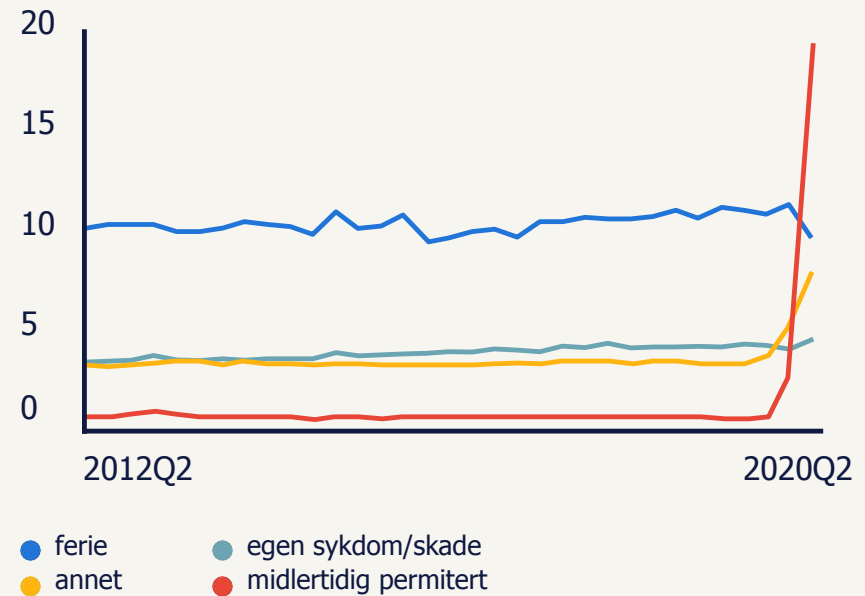
Arbeidsgivere i USA opplevde en gjennomsnittlig fraværsrate på 2,9 % i 2018, ifølge Bureau of Labor Statistics, mens det tilsvarende tallet for Europa var mellom 3 % og 6 % i gjennomsnitt. Høyere fravær i europeiske land kan tilskrives faktorer som at fagforeningene står sterkere, og forskjeller i forretningskultur.

Du må også vurdere risikoen for uforutsette og ukontrollerbare hendelser som kan føre til at fraværet skyter fart.

Dette var noe virksomheter verden over opplevde i 2020 i kjølvannet av covid-19-pandemien, som bidro til at antallet personer i EU som var borte fra jobben på grunn av sykdom eller uførhet økte fra 3,9 millioner i 1. kvartal 2020 til 4,4 millioner i 2. kvartal samme år.

fravær fra jobb fordelt på årsak i EU

(fra Q2 2012 til Q2020, i millioner personer, aldersgruppen 20-64, sesongjusterte data)



kilde: eurostat 2020

vanlige årsaker til fravær.

Et av de mest verdifulle tiltakene du kan treffe for å kartlegge jobbfraværet og komme opp med en strategi for å håndtere det, er å studere de vanligste grunnene til at folk tar uplanlagt fri fra jobben.

HR-avdelingen bør samle inn data om de vanligste årsakene til jobbfravær i organisasjonen din og spore trender for å få innsikt som er relevant for virksomheten.

Sannsynligvis vil du se at det er mange ulike grunner til at folk er borte fra jobben. De vanligste er blant annet:

- **sykdom**

I mange organisasjoner er sykdom, skader og relaterte ting som legetimer og lignende de vanligste grunnene til at de ansatte er borte fra jobben.

- **utfordringer med mental helse**

Problemer knyttet til stress, depresjon og angst kan utgjøre en minst like stor trussel mot de ansattes trivsel og velferd som fysisk sykdom, og dette må også anerkjennes og håndteres på riktig måte av arbeidsgivere.

- **mobbing og trakassering på arbeidsplassen**

Arbeidstakere som blir trakassert eller urettferdig behandlet på jobb, kan ta seg fri fra jobben for å unngå situasjonen.

- **omsorgsforpliktelser**

Ansatte som har barn eller eldre familiemedlemmer de må ta hånd om, kan ha behov for å ta seg fri fra jobben hvis det oppstår problemer med de vanlige omsorgsordningene.

- **jobbsøk**

En ansatt som er på utkikk etter en ny jobb et annet sted, kan kanskje ta en egenmeldingsdag for å gå på jobbintervju eller relaterte aktiviteter.



slik kan fravær påvirke virksomheten.

Når jobbfraværet overskrider det som er normalt, kan dette ha en rekke negative konsekvenser for virksomheten.

Fra et økonomisk perspektiv finnes det en rekke kostnader forbundet med at ansatte må ta fri fra jobb, som at du må betale for vikarer og dekke utgifter til overtid når andre ansatte må ta over flere arbeidsoppgaver.

Det finnes også indirekte kostnader som må tas med i betraktningen, som **reduksjoner i ansattes produktivitet** som følge av underbemanning og at ansatte må utføre arbeidsoppgaver de ikke er kjent med. I tillegg må lederne bruke tid på å håndtere administrative oppgaver knyttet til fravær og tette bemanningshull.

I USA opplever arbeidsgivere **årlige kostnader på 36,4 milliarder dollar** som følge av at ansatte ikke kommer på jobb på grunn av fem kroniske helseproblemer: høyt blodtrykk, diabetes, røyking, fysisk inaktivitet og fedme. I Storbritannia koster psykiske helseproblemer alene arbeidsgiverne opptil 45 milliarder pund årlig, ifølge **Deloitte**.

Når man ser nærmere på bredere spørsmål som ansattes trivsel og engasjement, kan man oppdage at høye fraværssrater har negativ innvirkning på «lagfølelsen» eller arbeidsånden, særlig blant ansatte som må håndtere mer krevende eller komplekse arbeidsmengder i kollegenes fravær.



håndtering av

fravær.

Siden dette kan ha store ringvirkninger, er det viktig å tenke gjennom hva du kan og bør gjøre med saken.

Her er noen tiltak du kan vurdere:

- Utarbeid tydelige og detaljerte retningslinjer om fravær som tydeliggjør hvor bedriften står i dette spørsmålet, der de ansatte enkelt kan finne relevant informasjon. Oppdater retningslinjene med jevne mellomrom og sørg for at de er lett tilgjengelige for alle ansatte, slik at alle er kjent med hva du anser som akseptable grunner til fravær, og hva de må gjøre når de er borte fra jobben.
- Oppmuntre ansatte aktivt til å ha en sunn livsstil. Du kan for eksempel tilby frisk frukt og grønt som sunne mellommåltider på jobben, eller utarbeide en insentivordning for å oppmuntre folk til å gå eller sykle til jobben.
- Sørg for at arbeidsplassen er tilrettelagt for å ivareta de ansattes helse og trivsel, for eksempel med ergonomisk tilpasset kontorutstyr som gjør at man forebygger belastningsskader og muskel- og skjelettproblemer.
- Gi de ansatte tilgang til eksterne ressurser og tjenester som kan hjelpe dem å håndtere utfordringer knyttet til psykisk helse.

- Opprett egne kanaler eller fora der ansatte kan kommunisere med ledere og ta opp sensitive temaer som kan påvirke oppmøtet, som trakassering eller stress på jobben.
- Vær i tett dialog med de ansatte for å finne ut hva de tenker rundt karriereutvikling, som er relevant med tanke på å holde på ansatte, jobbtrivsel og fravær. Fornøyde ansatte tar gjerne mindre uplanlagt fri.
- Gi insentiver og anerkjennelse for godt oppmøte.
- Evaluer selskapets retningslinjer for fleksitid. Se på hvordan ordninger som midlertidig redusert arbeidstid, kondenserte arbeidsdager, arbeidsdeling mv. kan frigjøre tid de ansatte kan bruke på andre forpliktelser, som omsorgsoppgaver i hjemmet.

Hvis du er bekymret for at jobbfravær holder på å bli et problem for organisasjonen din, er det helt avgjørende at du tenker gjennom hvordan HR-praksisen og den generelle strategien i selskapet kan skreddersys for å ta tak i dette problemet.

Uansett om du trenger å optimalisere bruken av fleksibel arbeidskraft for å tette bemanningshull på den raskeste og mest effektive måten, eller du trenger å tenke nytt om rekrutteringsmetodene for faste stillinger for å sikre at du ansetter pålitelige folk som er dedikert til organisasjonen din, kan det være svært nyttig å samarbeide med en spesialisert HR-partner.

[Kontakt Randstad](#) for å snakke med oss om hvordan vi kan støtte deg i dine HR-behov.