



# Grundfos' syn på sygefravær - Initiativer der virker

April 2009  
Mogens Lindhard  
Social Responsibility Manager  
Grundfos A/S

# Hovedpunkter i Grundfos' samfundsmæssige ansvar

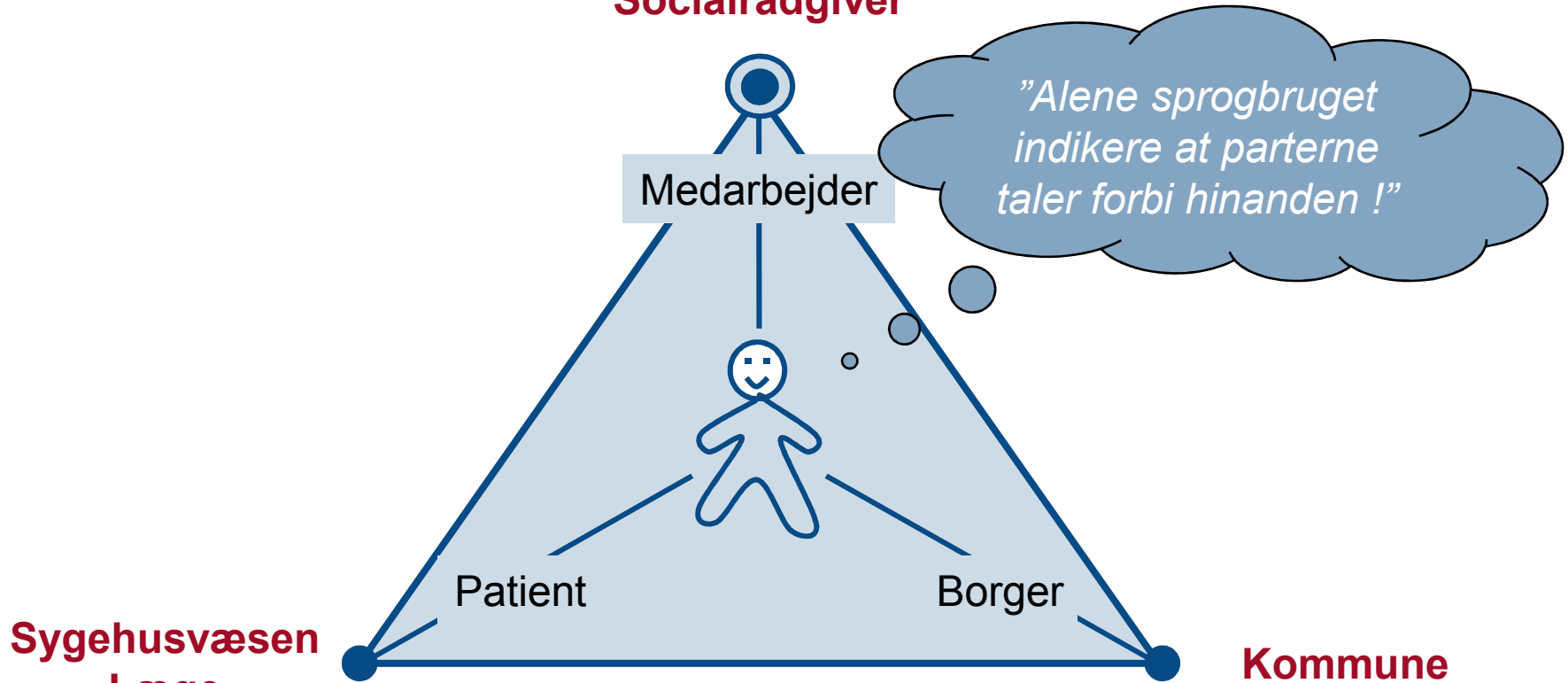
- Grundfos' sociale engagement er en integreret del af værdigrundlaget
- Koncernpolitik for social ansvarlighed (CSR)
- Defineret og beskrevet Grundfos koncernens menneskesyn
- Certificeret / tilsluttet "Det Sociale Indeks"
- Har i alt 6 sideproduktioner (fleksafdelinger)
  - Det første blev oprettet i 1968
  - Ca. 125 mennesker ansat på særlige vilkår Hovedparten er ansat i fleksafdelingerne
- Forebygger marginalisering ved opfølgning på langtidssyge
  - Har 2 socialrådgivere ansat
- Afklaring og integration af udsatte grupper fra de omkringliggende kommuner
  - Ca. 80-90 personer årligt
- Har partnerskabsaftaler og projekter med kommuner og uddannelsesinstitutioner i lokalsamfundet

# Forebyggelse og fastholdelse



# ”Bermudatrekanten”

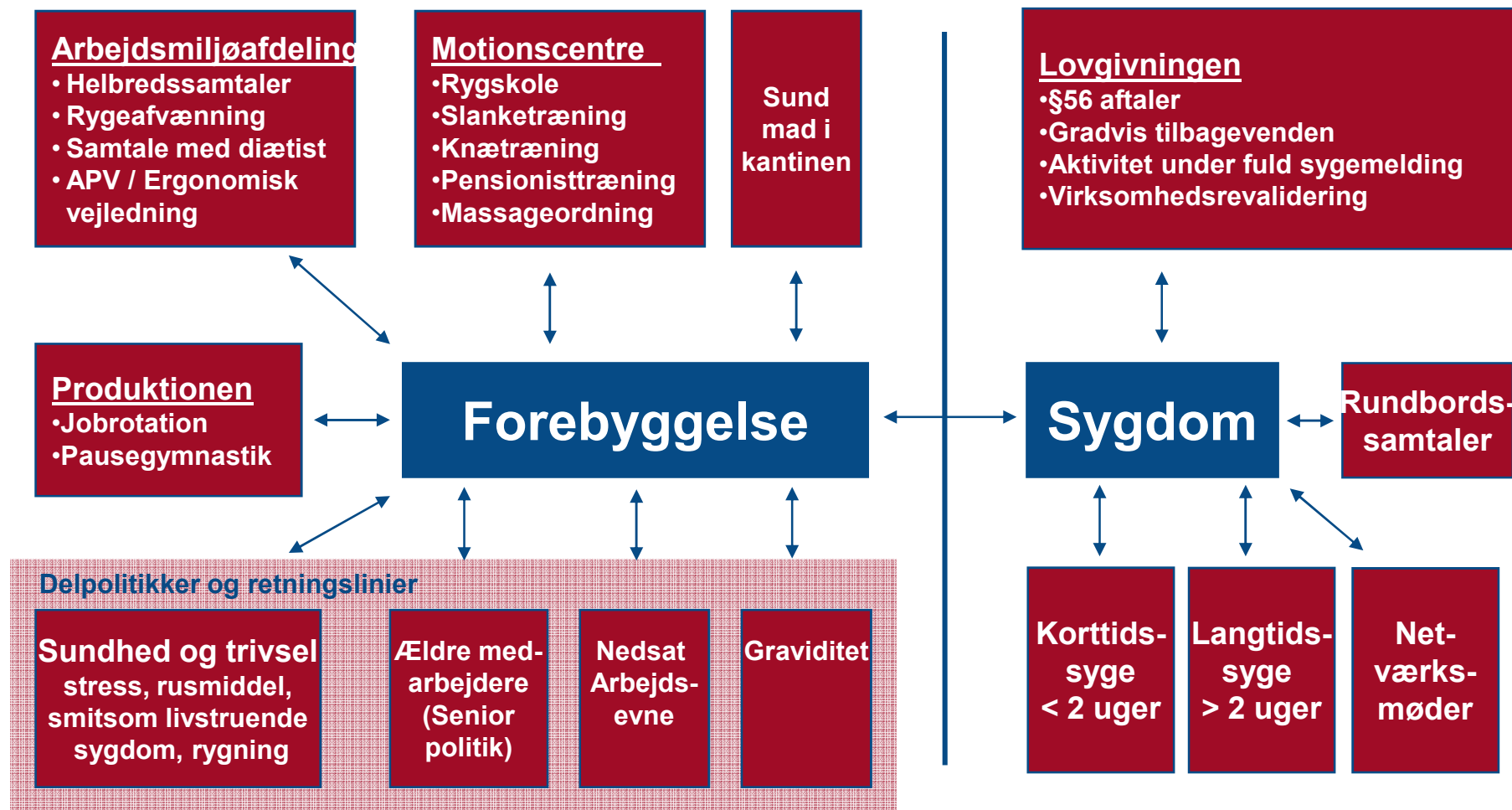
Grundfos  
Socialrådgiver



Samarbejdet giver:

- en koordineret og fremadrettet indsats,
- en hurtigere afklaring af arbejdsevne,
- et kortere sygeforløb til gavn for alle parter.

# Initiativer til reduktion af sygefravær





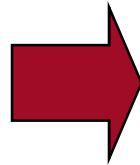
# Samarbejde med kommunern e

# Partnerskabsaftaler

## Før og efter kommunesammenlægningen

### Før:

- Viborg Amt
- Bjerringbro Kommune
- Formidlingscenter Viborg



### Efter:

- Jobcenter Viborg
- Jobcenter Favrskov
- Jobcenter Vesthimmerland
- Jobcenter Randers
- Jobcenter Silkeborg



# Interessent dialog

## Formål:

- At styrke dialogen og samarbejdet med vores interessenter på det rummelige arbejdsmarked.
  - Kommunernes socialforvaltninger og sagsbehandlere, jobcentre, de praktiserende læger, lægekonsulenter, arbejdsmedicinsk klinik m.fl.
- At bidrage til udvikling af den fælles faglighed ved at eksterne foredragsholdere formidler nyeste viden og forskning.
- At præsentere samarbejdspartnerne for Grundfos' igangværende initiativer og primære kontaktpersoner.



2003



2004



2006



2007



2008





# Hvilke sygefraværs tiltag virker ?

## Medarbejdernes tiltro til effekten af en række forskellige sygefraværstiltag

Grundfos har medvirket i en undersøgelse, som en studerende i statskundskab har lavet i forbindelse med afsluttende eksamen.

Medarbejderne er blevet bedt om at vægte de forskellige tiltag i forhold til deres virkning fra 1-13, hvor 1 er bedst

|   | Tiltag/forhold   | Gennemsnit<br>(standard-afvigelse) | Rangordning |              |             |
|---|--|------------------------------------|-------------|--------------|-------------|
|   |  |                                    | Høj (1-4)   | Mellem (5-9) | Lav (10-13) |
| Forhold som ikke er specifikt rettet mod sygefravær     | Gode sociale relationer  |                                    |             |              |             |
|   | Øget medindflydelse i hverdagen  |                                    |             |              |             |
|   | Øget ansvar for egne arbejdsopgaver  |                                    |             |              |             |
|   | Anerkendelse og opmærksomhed i det daglige fra leder og kolleger                   |                                    |             |              |             |
| Dissiderede Sygefraværstiltag                           | Mulighed for tilbagevenden på skånsomme vilkår efter langvarigt sygefravær         |                                    |             |              |             |
|   | Hyppig opfølgning ved langvarigt sygefravær  |                                    |             |              |             |
|   | Mulighed for samtale med 3. person ved langvarigt sygefravær                       |                                    |             |              |             |
|   | Formel sygesamtale ved langvarigt og/eller hyppigt sygefravær                      |                                    |             |              |             |
|   | Besøg eller telefonopringning fra leder ved langvarigt og/eller hyppigt sygefravær |                                    |             |              |             |
| Forskellige former for anerkendelse ved lavt Sygefravær | Anerkendelse fra ledelsen ved lavt sygefravær                                      |                                    |             |              |             |
|   | Økonomisk belønning ved lavt sygefravær  |                                    |             |              |             |
|   | Anerkendelse fra kollegerne ved lavt sygefravær                                    |                                    |             |              |             |
|   | Nedskrevet sygefraværspolitik  |                                    |             |              |             |

MSL marts 2007

# Medarbejdernes tiltro til effekten af en række forskellige sygefraværstiltag

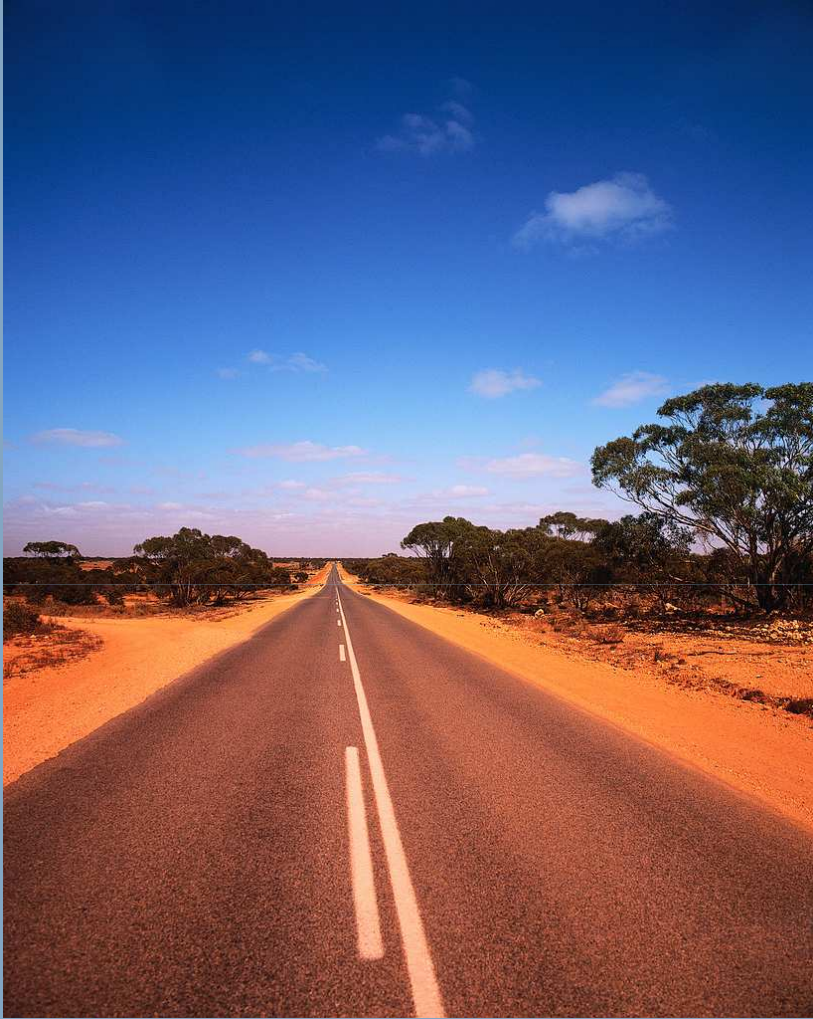
Grundfos har medvirket i en undersøgelse, som en studerende i statskundskab har lavet i forbindelse med afsluttende eksamen.

Medarbejderne er blevet bedt om at vægte de forskellige tiltag i forhold til deres virkning fra 1-13, hvor 1 er bedst

|   | Tiltag/forhold  | Gennemsnit (standardafvigelse) | Rangordning |              |             |
|---|---|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|
|   |   |                                | Høj (1-4)   | Mellem (5-9) | Lav (10-13) |
| Forhold som ikke er specifikt rettet mod sygefravær     | Gode sociale relationer   | 4,3 (3,4)                      | 55,2 % (69) | 20,0 % (25)  | 9,6 % (12)  |
|   | Øget medindflydelse i hverdagen   | 5,0 (3,1)                      | 47,2 % (59) | 28 % (35)    | 9,6 % (12)  |
|   | Øget ansvar for egne arbejdsopgaver   | 5,1 (3,1)                      | 42,4 % (53) | 33,6 % (42)  | 8,8 % (11)  |
|   | Anerkendelse og opmærksomhed i det daglige fra leder og kolleger                    | 5,1 (4,0)                      | 43,2 % (54) | 30,4 % (38)  | 11,2 % (14) |
| Dissiderede Sygefraværstiltag                           | Mulighed for tilbagevenden på skånsomme vilkår efter langvarigt sygefravær          | 5,5 (3,1)                      | 35,2 % (44) | 38,4 % (48)  | 11,2 % (14) |
|   | Hypptig opfølgning ved langvarigt sygefravær  | 7,4 (3,2)                      | 16,8 % (21) | 44,0 % (55)  | 24,0 % (30) |
|   | Mulighed for samtale med 3. person ved langvarigt sygefravær                        | 7,6 (3,1)                      | 14,4 % (18) | 44,0 % (55)  | 26,4 % (33) |
|   | Formel sygesamtale ved langvarigt og/eller hypptigt sygefravær                      | 7,7 (3,2)                      | 13,6 % (17) | 44,8 % (56)  | 26,4 % (33) |
|   | Besøg eller telefonopringning fra leder ved langvarigt og/eller hypptigt sygefravær | 7,7 (3,5)                      | 22,4 % (28) | 33,6 % (42)  | 28,8 % (36) |
| Forskellige former for anerkendelse ved lavt Sygefravær | Anerkendelse fra ledelsen ved lavt sygefravær                                       | 8,2 (3,4)                      | 20,0 % (25) | 22,4 % (28)  | 42,4 % (53) |
|   | Økonomisk belønning ved lavt sygefravær   | 8,5 (4,3)                      | 20,8 % (26) | 17,6 % (22)  | 46,0 % (58) |
|   | Anerkendelse fra kollegerne ved lavt sygefravær                                     | 9,0 (3,2)                      | 9,6 % (12)  | 30,4 % (38)  | 44,8 % (56) |
|   | Nedskrevet svæfraværspolitik  | 9,1 (3,0)                      | 6,4 % (8)   | 34,4 % (43)  | 44,0 % (55) |

# Hvad gør Grundfos ?

- Socialrådgivere ansat på Grundfos
- Tidlig indsats (efter 2 uger)
- Partnerskabsaftale med 5 kommuner/jobcentre
- Særligt LEAN projekt med Viborg kommune
- Aktivering på virksomheden
- Netværksmøder i Grundfos motionscenter
- Gradvis tilbagevenden
- Delvis raskmeldinger
- Anvendelse af mulighedserklæringer/skåneforslag



# Forudsætning er for succes

# Forudsætninger for succes

ved opfølgning og fastholdelse af langtidssyge medarbejdere

- Finde egnede arbejdsopgaver til ”sygemeldte”
- Aktivering skal ske på virksomheden
- Indretning af arbejdspladser
- Socialt indstillede ledere
- Kollegaernes kendskab til igangsatte tiltag og accept
- Skabe accept hos medarbejdere og faglige organisationer
- Samarbejde med offentlige myndigheder / partnerskabsaftaler
- Alle parter skal være positiv indstillet
- Åbenhed og tillid

# Forudsætninger for succes

## .....nu og i fremtiden

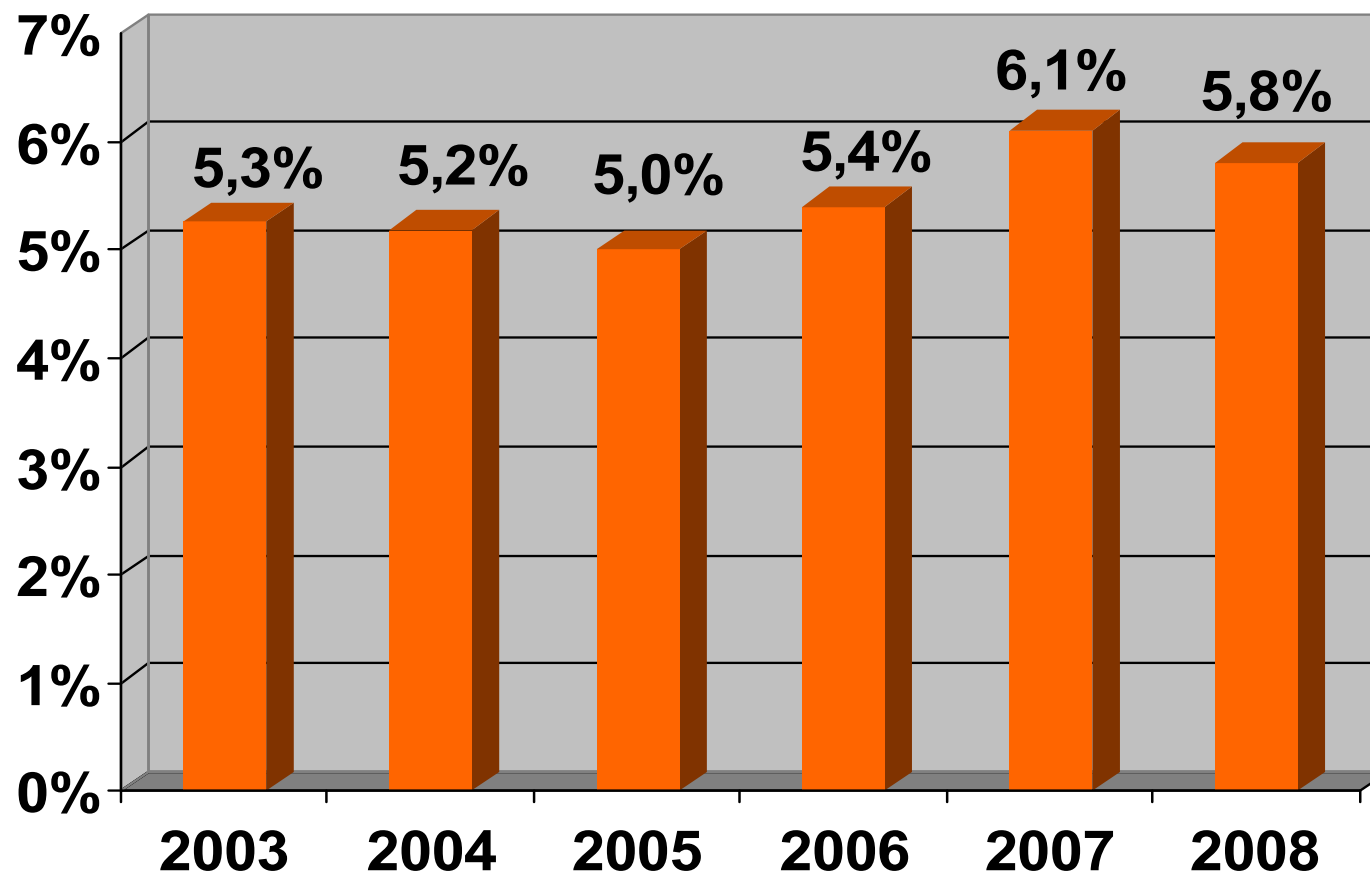
- Nærhed og faste kontaktpersoner giver mest. Ikke kun i virksomheden men i hele opfølgingsprocessen (LEAN)
  - Hvorfor deler kommunerne så sagerne op i CPR-numre ?
  - De burde deles op på virksomheder i stedet. Det giver ansvarlighed og tæt samarbejde.
  - Kommunens socialrådgivere kunne med fordel sidde ude på virksomhederne.
- Kommunerne/jobcentrene gør arbejdet forskelligt, hvilket betyder at medarbejderne ikke opnår den samme service/hjælp.
  - Hvorfor er det jobcentret i medarbejderens bopælskommune der skal stå for opfølgningen ?
  - Hvorfor kunne det ikke være jobcentret i virksomhedens bopælskommune der skal stå for opfølgningen ?
- Undgå at kommunen eller anden aktører indkalder til møder midt i et opfølgingsforløb
- Mere fokus på opfølgingsprocessen på tværs af alle aktører i stedet for at se på opgaven for kommunen, virksomheden, medarbejderen, lægen osv.



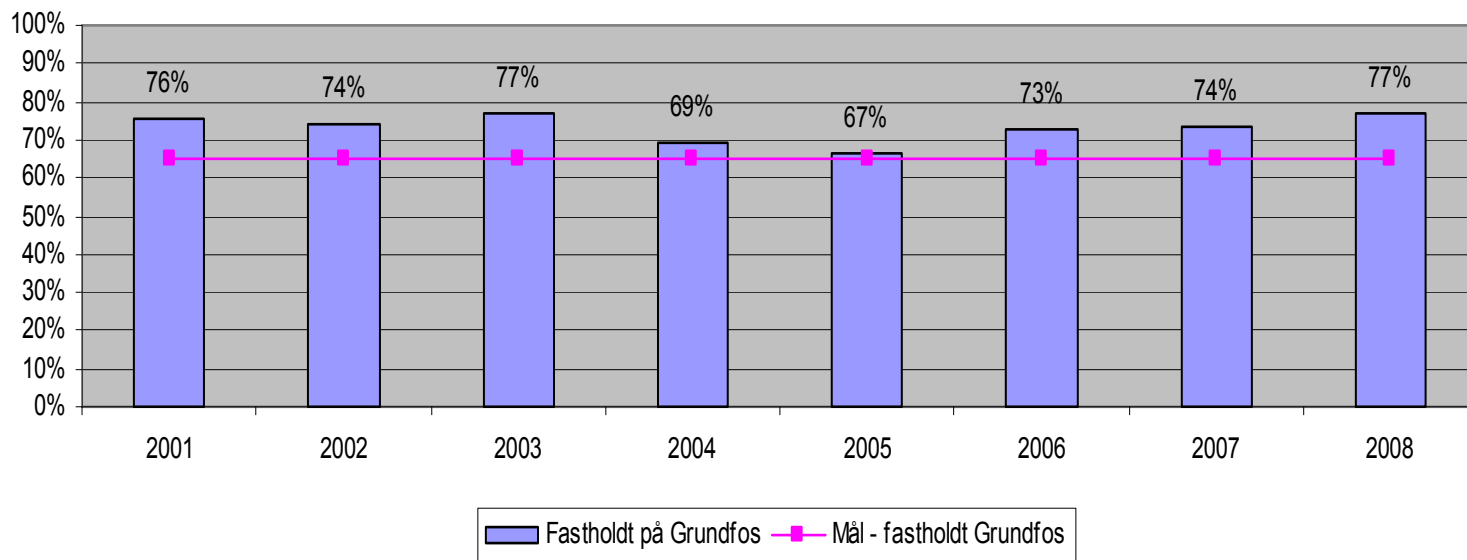
# Resultater



## Totalt sygefravær for produktionsmedarbejdere



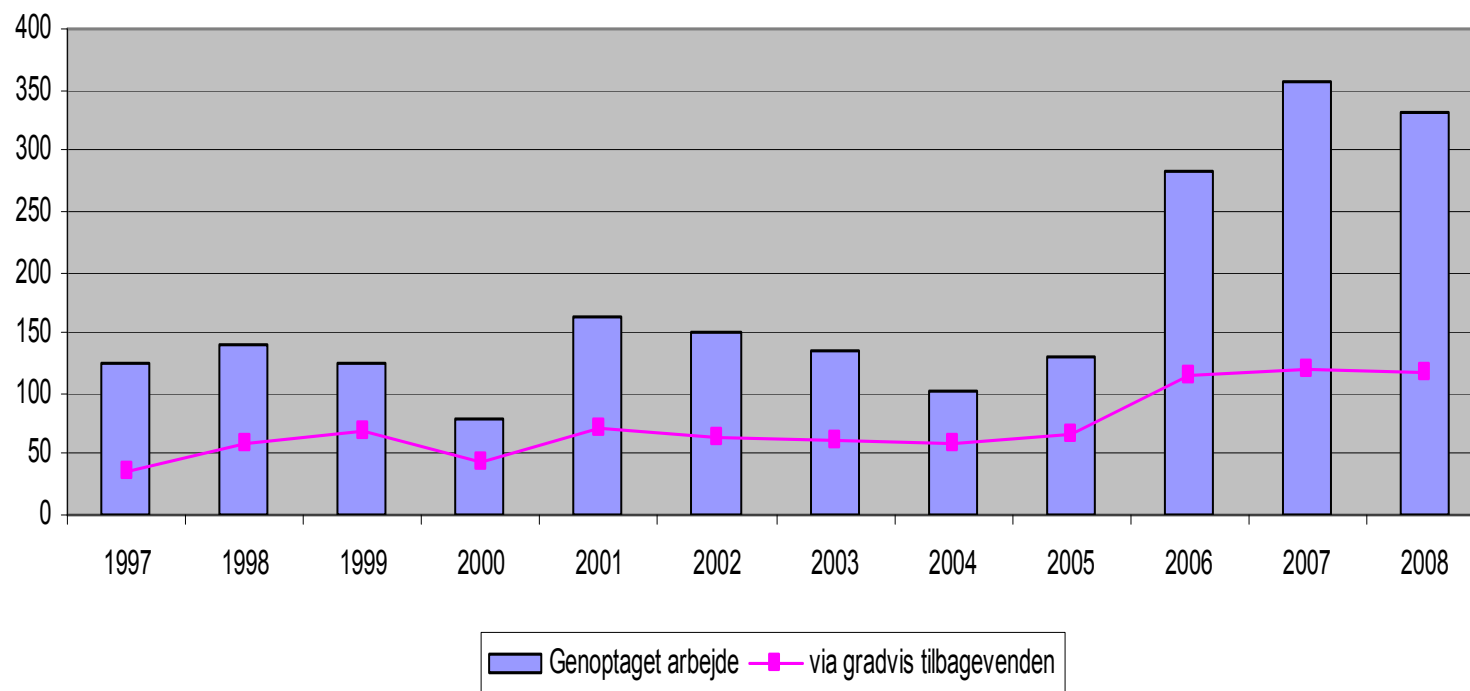
# Fastholdelse af langtidssyge



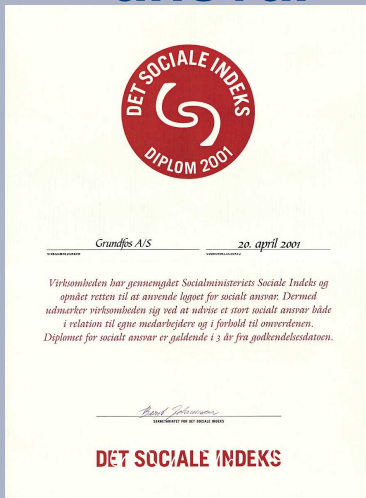
# Gradvis tilbagevenden

i forhold til antal medarbejdere, der har genoptaget ordinært arbejde.

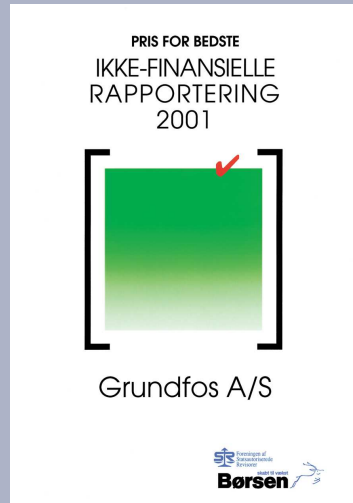
Antal genoptaget ordinært arbejde



# ➤ Certifikater og diplomer omkring Grundfos' sociale ansvar



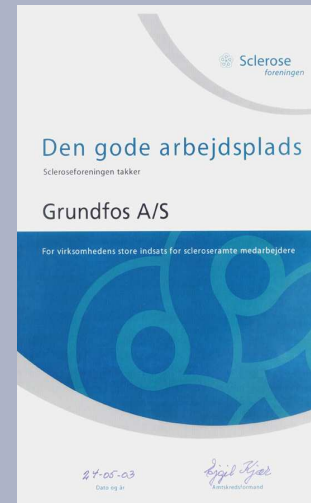
2001



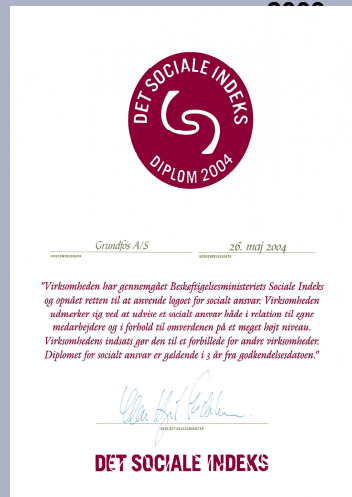
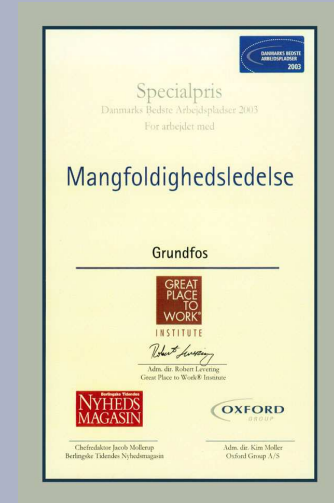
2001



2002



2003



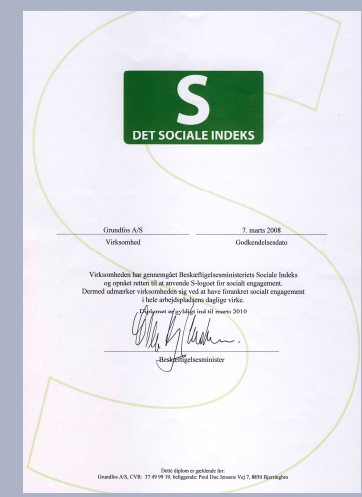
2004  
2008



2006



2006



2007



**Tak for opmærksomheden ...**

**[www.Grundfos.com](http://www.Grundfos.com)**

**BE ▶ THINK ▶ INNOVATE ▶**

**GRUNDFOS** 

# Agenda

- Grundfos værdier
- Forebyggelse og fastholdelse
- Samarbejde med kommunerne
- Hvilke sygefraværestiltag virker ?
- Forudsætninger for succes
- Resultater



# ➤ Grundfos' produktprogram



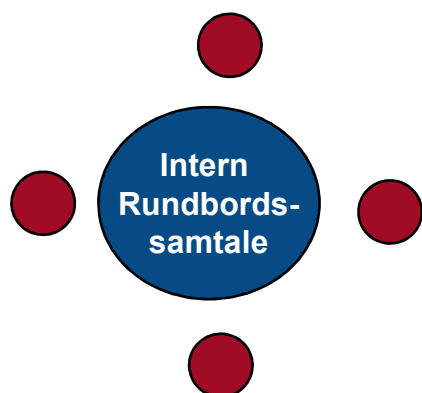
# BE – THINK - INNOVATE

ANSVARLIGHED  
ER VORES FUNDAMENT

FORUDSEENHED  
GØR DET MULIGT

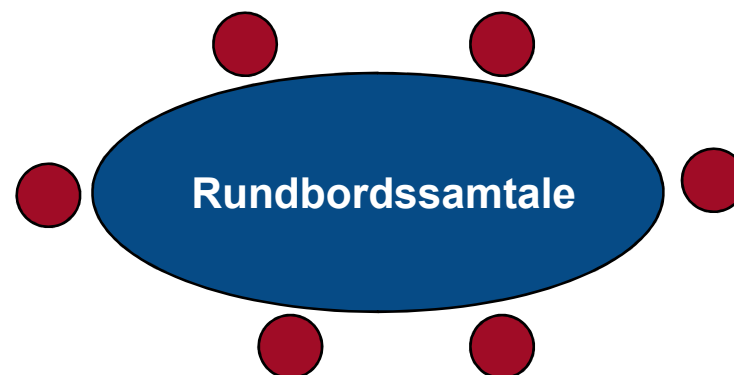
INNOVATION  
ER ESSENSEN

# Rundbordssamtalen



- Medarbejder
- Leder
- Tillidsrepræsentant
- Socialrådgiver

- Medarbejder
- Leder
- Tillidsrepræsentant
- Socialrådgiver
- Jobkonsulent
- Sagsbehandler
- Praktiserende læge
- Lokalpsykiatrien
- Arbejdsmedicinsk afd.



# Netværksmøder for langtidssyge

Afholdes hver uge i Grundfos' motionscenter

- **Formålet med møderne** er at give medarbejderne et aktivt sygeforløb, og gøre det lettere at bevare kontakten til Grundfos.
- I samarbejde med socialrådgiveren vil medarbejderens leder på Grundfos **hjælpe medarbejderen** med at:
  - bevare tilknytningen til arbejdspladsen
  - få et aktivt sygdomsforløb
  - få kontakt til andre langtidssyge
  - kontakte kommunen og andre relevante samarbejdspartnere
  - lave en plan for din tilbagevenden til jobbet.
- Ved netværksmøderne bliver der givet **forskellige informationer**, som vi mener er relevante i en situation med sygdom, men som også er forebyggende i forhold til senere sygemeldinger.
- Emnerne kan bl.a. være:
  - sygedagpengelovgivning,
  - sund kost
  - gode arbejdsstillinger.
- Møderne **foregår i træningslokalerne** på Grundfos Center, hvor vi samarbejder med instruktørerne, kan træne under hensynstagen til medarbejdernes skånehensyn.



# Særligt LEAN projekt med Viborg kommune

## Baggrund og formål **Optimering af processen langtidssyge**

- Både Viborg Kommune og Grundfos gør en stor indsats for at få langtidssyge hurtigt tilbage på arbejde, men der er konstateret flere områder, hvor der er overlap og parallellforløb.

Formålet med projektet er at opnå hurtigere sagsbehandling ved at arbejde sammen om opfølgningsindsatsen, så medarbejderne kommer hurtigere tilbage i job, og udgifterne reduceres for både kommunen og for Grundfos.

### Step 1: Kortlægning

- Viborg kommune og Grundfos beskriver og kortlægger i samarbejde hele processen omkring opfølgning på sygemeldte borgere / medarbejdere.
- Her stiller vi os spørgsmålene: Hvad gør Grundfos? Hvad gør Kommunen? – Og hvor er der parallellforløb?

### Step 2: Forsøg at fjerne spild

- Den fælles opfølgningsindsats ses som et LEAN-projekt, hvor vi forsøger at fjerne spild, overlap og parallellforløb.
- Er der noget Grundfos med fordel kunne gøre for Kommunen og er der noget som kommunen med fordel kunne gøre for Grundfos?
- Som eksempel starter Grundfos opfølgningen før kommunen, så derfor har Grundfos en viden tidligere i forløbet, som måske kan bruges senere.

### Step 3: Implementer nye metoder

- Efter vi har identificeret spild får vi spild fjernet ved at igangsætte nye måder eller ændrede procedure.



## ➤ Milepæle i Grundfos' Socialt ansvar



**1945:** Grundlægges Grundfos af Poul Due Jensen

Siden starten er der hvert år arrangeret udflugter og juleafslutninger med uddeling af julegaver



**1968:** Grundfos åbner det første fleksværksted, som er det første i Danmark uden for offentligt regi

**1974:** Indvielse af hobbygården.

**1977:** Opførelse af permanent fritidscenter



**1986:** Struktureret og systematisk uddannelse af alle medarbejdere

**1989:** Det første Grundfos OL afholdes. Herefter hvert 4. år



1940 - 1959

1960 - 1969

1970 - 1979

1980 -

## ➤ Milepæle i Grundfos' Socialt ansvar

**1992:** Fleksværksted nr. 2 åbnes. (Øst 1)

**1996:** Fleksværksted nr. 3 åbnes. (Nord 2)

**1996:** Systematisk opfølgning på langtidssyge Medarbejdere

**1996:** Igangsætning af funktionsafklaringer af interne og eksterne

**1998:** Grundfos er med til at etablere Det Midtjyske Netværk

**1998:** Projekt unge i jobtræning starter. Et projekt for at integrere socialt belastede unge på arbejdspladsen

**1999:** Fleksværksted nr. 4 åbnes. (Kit Pak)

**2000:** Fleksværksted nr. 5 åbnes. (Aalestrup)

**2000:** Arbejdsmiljøcertificering efter OHSAS 18001

**2000:** Modtagelse af DI's uddannelsespris

**2001:** Certificering af Grundfos' sociale engagement

**2001:** Åbning af Poul Due Jensen Academy

**2002:** Formaliseret integrationsprojekt, med dansk-lærer tilknyttet fra sprogskolen

**2004:** Særligt erhvervsuddannelsesforløb med tilpassede krav og rammer (Mangfoldighed i lærlingeuddannelsen)

**2004:** Re-certificering af Grundfos' sociale engagement iht. det sociale indeks.

**2006:** Integration af unge med en potentiel kriminel løbebane. High Five

**2006:** EFQM Award med specialpris for social ansvarlighed.

**2007:** Opstart af Genvindingsafdelingen (Fleks-værksted nr. 6).

**2008:** Tilsluttet Det Sociale indeks

1990 - 1999

2000 - 2010