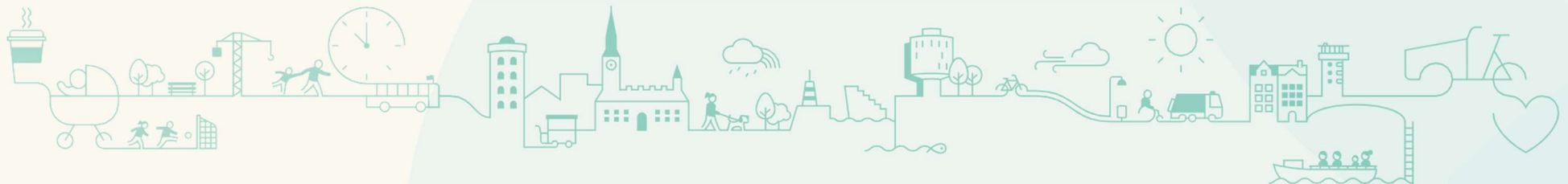




Sygefraværsopgaven

Et værktøj til refleksion og dialog

Version: "MED-udvalg"



Formålet med dette værktøj

Med dette værktøj får I som MED mulighed for at stoppe op og reflektere over, i hvor høj grad I som samlet MED udfører sygefraværsopgaven ud fra intentionerne i Københavns Kommunes sygefraværspolitik. For eksempel i forbindelse med jeres årlige drøftelse af sygefravær. Dette gør I ud fra en række udsagn, som I hver især giver en score. Dernæst tager I en dialog i MED, hvor I drøfter jeres forskellige perspektiver på jeres samarbejde og drøftelser i MED om sygefraværsopgaven, og hvor I evt. skal styrke jeres samarbejde og indsats.

Værktøjet hjælper jer til – gennem jeres refleksion og dialog – at få idéer til, hvordan I som MED kan styrke det gode samarbejde om sygefravær ud fra sygefraværspolitikens tre grundlæggende principper: 1) at forebygge sygefravær, 2) at følge op på sygefravær og endelig 3) at sikre, at medarbejdere kan bevare tilknytningen til arbejdet på trods af sygdom.

Sygefraværspolitikken – og de konkrete opgaver

Formålet med Københavns Kommunes sygefraværspolitik er at bidrage til at skabe attraktive arbejdspladser med stærke arbejdsfællesskaber, hvor der er fokus på arbejdsopgaver, arbejdsglæde, samarbejde og et godt arbejdsmiljø med et højt og stabilt fremmøde. Målet er, at der i hele organisationen arbejdes systematisk for at fremme trivslen, sikre et godt arbejdsmiljø og nedbringe sygefraværet.

Alle på arbejdspladsen har en rolle og et ansvar i forhold til at arbejde for dette. Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), tillidsrepræsentanter (TR) og ledere i MED har forskellige roller og opgaver ind i samarbejdet om et sikkert og sundt arbejdsmiljø. MED er en central aktør i forhold til at få sygefraværsarbejdet til at bære frugt ude i organisationen.

Sygefraværspolitikken er handlingsorienteret, og den beskriver de forskellige roller/aktører og deres konkrete opgaver ift. sygefraværsopgaven. Derfor findes værktøjet også i en version til ledergruppen.

Sådan bruger du/I værktøjet

Trin 1: Vurdér hver især udsagnene ud fra jeres aktuelle oplevelse af samarbejdet om sygefraværsopgaven i MED.

Trin 2: Når I alle har udfyldt skemaet, tager I en drøftelse i MED med udgangspunkt i de enkelte udsagn: I kan gribe det an på forskellige måder, f.eks. kan I:

- tage en indledende runde, hvor I deler, hvilken score I overvejende grad har givet og begrundet det overordnet
- gennemgå udsagnene ét for ét, og tale om de overvejelser, der førte jer hver især til at svare som I har gjort.
- udvælge de forhold, som I hver især vurderer fungerer godt i jeres fraværsarbejde som MED, og som I skal gøre mere af
- løbe jeres besvarelser igennem, og tale om, hvor der er størst forskel på jeres besvarelser – og hvad dette kan være udtryk for
- tale om, hvad I er blevet opmærksomme på ved at udfylde skemaet, i forhold til, hvordan I kan styrke fraværsarbejdet gennem MED.

Trin 3: På baggrund af jeres drøftelser vil I nu have en pejling på, hvad I med fordel kan give mere opmærksomhed hos jer, og evt. beslutte jer for en indsats.

Trin 4: Aftal, hvordan I løbende vil følge op på indsatsen.

Tidsforbrug

Skemaet kan udfyldes på 5-10 min.

Det anbefales, at I afsætter cirka en time til drøftelsen i MED.

Det anbefales, at I også afsætter tid til prioritering af indsatsen, efter jeres drøftelse; ½-1 time, afhængig af jeres ambitionsniveau.

Det er vigtigt, at I husker også at afsætte tid til at følge op på indsatserne, og får lagt disse drøftelser ind i jeres løbende arbejde i MED.

Udsagn til refleksion og drøftelse

Vurdér udsagnene ud fra din oplevelse af, hvordan du oplever, at I i MED-udvalget samarbejder i sygefraværssarbejdet

	Slet ikke (1)	I lav grad (2)	I tilstrækkelig grad (3)	I høj grad (4)
1. Vi har et konstruktivt samarbejde i MED om at forebygge og nedbringe sygefravær samt styrke trivsel	☐	☐	☐	☐
2. Vi har i MED øje for sammenhængen mellem vores sygefraværssarbejde og vores øvrige arbejde med at skabe et sundt arbejdsmiljø, styrke trivsel og løfte kerneopgaven	☐	☐	☐	☐
3. Vi har løbende konstruktive drøftelser i MED om vores måltal for sygefravær og, hvad der skal til for at nå målene	☐	☐	☐	☐
4. Vi er som leder, TR og AMR afstemte om, hvad der kendetegner en god sygefraværssamtale, og vi samarbejder for at sygefraværssamtaler opleves som værdiskabende i organisationen	☐	☐	☐	☐
5. Vi drøfter sygefraværssdata i MED og holder øje med sygefraværets udvikling – f.eks. om der er tale om kort/langt sygefravær eller perioder, hvor sygefraværet er særligt højt eller lavt	☐	☐	☐	☐
6. Vi følger op i MED på de handlinger og indsatser, der sættes i gang på arbejdspladsen for at styrke et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og vi følger op på effekten af handlingerne	☐	☐	☐	☐
7. Vi drøfter i MED muligheder og grænser for rummelighed på vores arbejdsplads i henhold til de sociale kapitler	☐	☐	☐	☐
8. Ved forestående forandringsprocesser samarbejder vi i MED om at komme bedst muligt gennem processen med mindst muligt sygefravær	☐	☐	☐	☐
9. Ledere, TR og AMR tager en aktiv rolle i forhold til at kommunikere intentionerne i Sygefraværspolitikken, så det sikres, at sygefraværspolitikken er kendt af alle på arbejdspladsen	☐	☐	☐	☐
10. TR/AMR giver tilbagemeldinger til lederen/ledelsen, hvis de får kendskab til, at dele af sygefraværshåndteringen, er uklare for medarbejderne	☐	☐	☐	☐

Mere viden, inspiration og vejledning

I kan finde mere viden, inspiration og vejledning til jeres arbejde med sygefravær her:

- [Sygefraværspolitikken](#) er handlingsorienteret, og beskriver roller og opgaver i arbejdet med sygefravær.
- [Temasiden om sygefravær på medarbejder.kk.dk](#) indeholder oversigt over hjælp og tilbud til ledere og medarbejdere
- [Temasiden om sygefravær på KK-ledersiden](#) indeholder vejledninger og inspiration til sygefraværsarbejdet (kræver intraadgang).
- På [Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside om fravær](#) kan I finde inspiration til forskellige dele af sygefraværsopgaven, og en oversigt over muligheder for hjælp og støtte til konkrete problemstillinger.
- Brug Hotline i Tidlig Indsats (Arbejdsmiljø København), hvis I har brug for rådgivning i situationer, som handler om fravær eller mistrovsel: Ring på 3366 5766 #1 (dagligt fra kl. 9-13).
- HR- og sygefraværskonsulenter i jeres forvaltning kan støtte op om jeres arbejde med sygefravær.

Dette værktøj er udarbejdet af Arbejdsmiljø København i samarbejde med Den Tværgående Sygefraværsgruppe.

Udgivet december 2025.