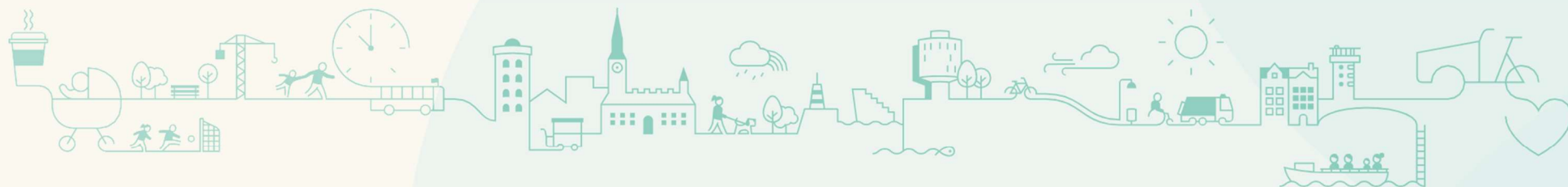




Sygefraværsopgaven

Et værktøj til refleksion og dialog

Version: "Ledergruppen"



Formålet med dette værktøj

Med dette værktøj får I som ledergruppe mulighed for at stoppe op og reflektere over i hvor høj grad, I som samlet ledergruppe udfører sygefraværsopgaven ud fra intentionerne i Københavns Kommunes sygefraværspolitik. Dette gør I ud fra en række udsagn, som I hver især giver en score. Dernæst tager I en dialog i ledergruppen, hvor I drøfter jeres forskellige perspektiver på jeres samarbejde i ledergruppen om sygefraværsopgaven, og hvor I evt. skal styrke jeres samarbejde.

Værktøjet hjælper jer til – gennem jeres refleksion og dialog – at få idéer til, hvordan I som Ledergruppe kan styrke det gode samarbejde om sygefravær ud fra sygefraværspolitikens tre grundlæggende principper. Principperne handler om: 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. Lederne er centrale aktører i forhold til at få sygefraværsarbejdet til at bære frugt i deres egen afdeling.

Den samlede Ledergruppe kan være en vigtig sparringspartner og inspirator for den enkelte leder. Når Ledergruppen er samstemt og samarbejder aktivt om sygefravær, giver det en tydelig, fælles retning for hele arbejdspladsen.

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

Sådan bruger I værktøjet

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

Trin 2: Når I alle har udfyldt skemaet, tager I en drøftelse i ledergruppen ud fra jeres besvarelser.

I kan gribe det an på forskellige måder, f.eks. kan I:

- tage en runde for hvert udsagn, hvor I deler, hvilken score I har givet, og jeres overvejelser om udsagnet
- udvælge og dele de forhold, som I hver især vurderer fungerer godt i jeres fraværsarbejde som ledergruppe, og som I skal gøre mere af
- løbe jeres besvarelser igennem, og tale om de udsagn, 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 ledergruppen.

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 ledergruppen.

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 ledergruppen.

Udsagn til refleksion og drøftelse

Vurdér udsagnene ud fra din oplevelse af, hvordan du oplever, at I i ledergruppen samarbejder om de forskellige aspekter af sygefraværssarbejdet

	Slet ikke (1)	I lav grad (2)	I tilstrækkelig grad (3)	I høj grad (4)
1. Vi har i ledergruppen en fælles tilgang til sygefraværshåndtering og følger de samme procedurer.	☐	☐	☐	☐
2. I ledergruppen drøfter vi jævnligt udviklingen i sygefraværet på vores arbejdsplads på en konstruktiv og brugbar måde.	☐	☐	☐	☐
3. Vi videndeler om svære samtaler, og det styrker vores dialoger med medarbejderne om sygefravær.	☐	☐	☐	☐
4. Vi hjælper hinanden til at få øje på evt. mønstre i data på tværs af arbejdspladsen, som vi skal være opmærksomme på.	☐	☐	☐	☐
5. Vi sørger for at følge op på evt. mønstre i sygefraværet og drøfter i ledergruppen, hvilke indsatser der kunne være relevante for medarbejdergruppen såvel som den enkelte medarbejder.	☐	☐	☐	☐
6. Når vi i en periode mangler kolleger grundet sygefravær eller andet, er vi i dialog med vores leder om, hvordan vi prioriterer og sikrer en stabil opgaveløsning med god trivsel i resten af medarbejdergruppen.	☐	☐	☐	☐
7. Vi henter sparring hos vores overordnede leder, når et sygefravær begynder at være for udfordrende for driften.	☐	☐	☐	☐
8. Vi tager i ledergruppen ansvar for at sygefravær og arbejdsmiljø bliver drøftet i de rette fora (f.eks. MED og arbejdsmiljøgrupper/ TRIO).	☐	☐	☐	☐

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.