

DIALOGVÆRKTØJ

KOM I HUS MED SYGEFRAVÆRSOPGAVEN



KRYDS JER FREM TIL ET OVERBLIK OVER
JERES SYGEFRAVÆRSARBEJDE

Udgiver:
Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen,
Koncernservice, Koncern HR

Tekst:
Arbejdsmiljø København og Økonomiforvaltningen,
Koncernservice, Koncern HR

Referencegruppe:
Den Tværgående Sygefraværsgruppe

Design:
KK Design

Tryk:
Rosendahl

Antal:
3000

Udgivet april 2018

Fraværslinjen 3366 5766

Ring til Fraværslinjen i Arbejdsmiljø København, når du har brug for et godt råd eller sparring i situationer, som handler om fravær eller mistrivsel.

KOM I HUS MED SYGEFRAVÆRSOPGAVEN

– VED AT SAMLE ALLE GODE KRÆFTER

For at komme i hus med sygefraværsopgaven er det nødvendigt, at I samler alle gode kræfter på jeres arbejdsplads.

Lederen og ledelsesgruppen har selvfølgelig en afgørende rolle i, at sygefraværsopgaven gribes godt an. Men skal vi lykkes med sygefraværsopgaven, er det vigtigt, at tillidsrepræsentant (TR) og Arbejdsmiljørepræsentant (AMR) får medindflydelse og tager medansvar.

Dette værktøj er udviklet til at understøtte den nye sygefraværsstrategi i Københavns Kommune *Sygefraværsstrategi 2020 – bedre fælles forebyggelse og professionalisering*. En strategi som fremhæver at for at skabe arbejdspladser med høj arbejdsglæde, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær; må vi inddrage alle på arbejdspladsen. Som leder, TR og AMR har man forskellig viden om, hvad der foregår på arbejdspladsen og ideer til, hvad der kunne gøres anderledes. Dette dialogværktøj hjælper jer til at bringe jeres viden og ideer i spil i forhold til sygefraværsopgaven.

Ud over samarbejdet på den enkelte arbejdsplads og i den enkelte ledergruppe, er det vigtigt, at der er et godt samarbejde om sygefraværsopgaven i hele ledelseskæden, og at lederne på de forskellige niveauer i organisationen spiller godt sammen omkring opgaven. Det samme gælder i MED-organisationen, hvor alle MED-niveauer skal bidrage til at løse sygefraværsopgaven.

Værktøjet er en del af en samlet pakke af værktøjer og tilbud under overskriften *Kom i hus med sygefraværsopgaven*, som alle har til formål at hjælpe jer med at omsætte *Sygefraværsstrategi 2020* til praksis på jeres arbejdsplads.

Pakken indeholder bl.a. også guiden *Kom i hus med sygefraværsopgaven – bliv guidet gennem Huset og Sygefraværsstrategi 2020*. Guiden supplerer dialogværktøjet med en mere udførlig beskrivelse af Huset, Københavns Kommunes model for sygefraværsarbejdet. Guiden rummer også anbefalinger og værktøjer til, hvordan I kan udvikle og styrke jeres sygefraværsarbejde.

God arbejdslyst!

Hvem kan bruge dialogværktøjet?

Værktøjet kan bruges af jer, som har en aktiv rolle i sygefraværsarbejdet på jeres arbejdsplads. Spørgsmålene i værktøjet er særligt henvendt til:

- Ledelsesgruppen eller lederen (målgruppe 1)
- MED-organisationen, Trio- eller arbejdsmiljøgruppen (målgruppe 2)

Hvad kan dialogværktøjet hjælpe jer med?

Dialogværktøjet giver jer indledningsvist et overblik over:

- Hvad I gør i forvejen på arbejdspladsen
- Hvor I kan gribe opgaven endnu bedre an

På baggrund af det fælles overblik kan I tage en drøftelse i jeres ledergruppe og MED-organisation og finde nye, fælles veje i den fremtidige måde at gå til sygefraværsopgaven.

Værktøjet guider jer trin for trin gennem processen. Til slut står I med konkrete opgaver, som I kan arbejde videre med på jeres arbejdsplads – så I kan komme helt i hus med sygefraværsopgaven.

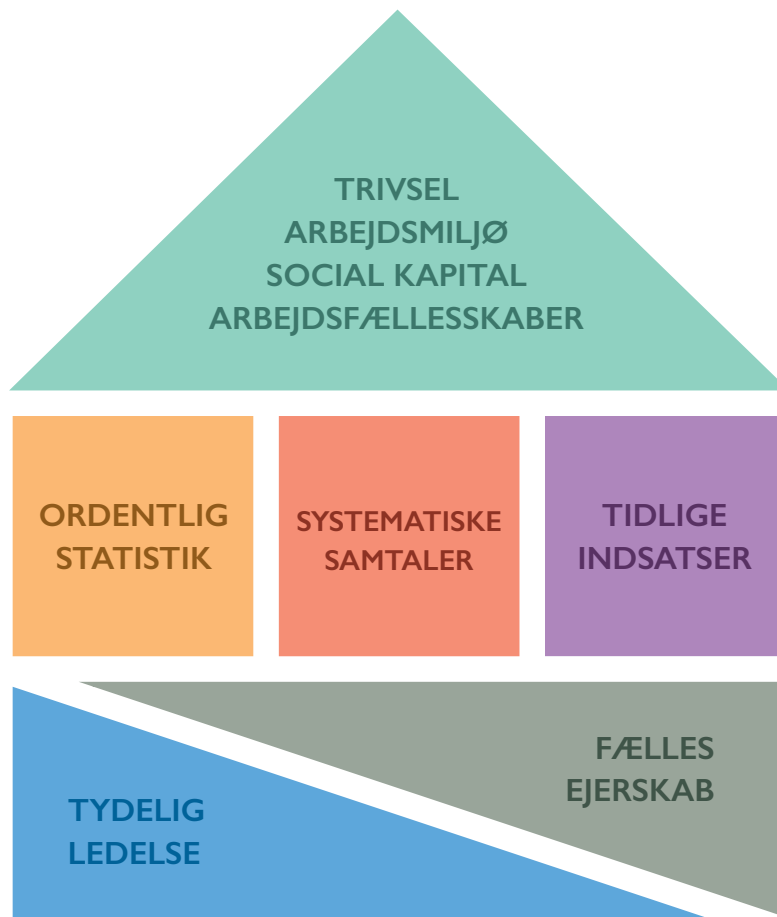
Tidsforbrug

Er I en lille ledergruppe eller arbejdsmiljøgruppe/Trio, skal I afsætte ca. 1½ time til processen. Er I en større ledergruppe eller et helt MED-udvalg, skal I bruge ca. 2½ time. I kan eventuelt bruge PowerPoint-præsentationen *Kom godt fra start* til at facilitere processen. Find den på www.medarbejder.kk.dk.

Det er også muligt for den enkelte leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant at bruge værktøjet individuelt – til egen refleksion og som selvevaluering.

HUSET

SEKS BYGGESTEN I DEN GODE SYGEFRAVÆRSHÅNDTERING



Huset viser de seks byggesten, som den gode sygefraværshåndtering er bygget op omkring. Huset er Københavns Kommunes fælles model for sygefraværssarbejdet. Huset er udviklet af Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet og tilpasset Københavns Kommune.

I guiden *Kom i hus med sygefraværsopgaven – bliv guidet gennem Sygefraværstrategi 2020* og *Huset* finder I en mere udførlig beskrivelse af de seks byggesten i Huset.

HUSET

SEKS BYGGESTEN I DEN GODE SYGEFRAVÆRSHÅNDBLING

TRIVSEL, ARBEJDSMILJØ, SOCIAL KAPITAL OG ARBEJDSFÆLLESSKABER:

- at arbejde systematisk med at sikre høj trivsel, godt arbejdsmiljø, høj social kapital samt stærke arbejdsfællesskaber

ORDENTLIG STATISTIK:

- at følge og kortlægge sygefraværet systematisk
- at kende fraværets omfang og fordeling på fraværstyper og bruge statistikken aktivt
- at sikre en tilgængelig og god statistik

SYSTEMATISKE SAMTALER:

- at gennemføre systematiske og virkningsfulde sygefraværssamtaler i henhold til sygefraværspolitikken
- at have tydelige rammer og procedurer, som er ens for alle i sygefraværshåndteringen

TIDLIGE INDSATSER:

- at bruge de tilbud, der stilles til rådighed for at sætte tidligt ind ved mistrivsel eller sygefravær

FÆLLES EJERSKAB:

- at gøre sygefraværsindsatsen til et fælles anliggende på arbejdspladsen og en fælles opgave, der skal løftes
- at have et aktivt og involveret MED-system
- at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter får medindflydelse og tager medansvar

TYDELIG LEDELSE:

- at kommunikere tydeligt om formålet med sygefraværsopgaven
- at skabe en kultur omkring sygefravær, som hele organisationen deler
- at sikre en fælles fortælling om indsatsen

SÅDAN BRUGER I DIALOGVÆRKTØJET

TRIN 1

BESVAR SPØRGESKEMAET

Trin 1 består af en række spørgsmål om jeres sygefraværshåndtering målrettet henholdsvis Ledelsesgruppen/leder (målgruppe 1) eller MED/Trio/arbejdsmiljøgruppe (målgruppe 2). Spørgsmålene under trin 1 kommer hele vejen rundt om sygefraværsopgaven, og I svarer på *i hvilken grad* I løfter de forskellige dele af sygefraværsopgaven. I får derfor et fuldt overblik over, hvordan I aktuelt håndterer sygefravær på jeres arbejdsplads – og om der er områder, hvor I kan gøre endnu mere.

TRIN 2

UDVÆLG EMNER I VIL DRØFTE I FÆLLESSKAB

Under trin 2 skal I udvælge, hvilke områder der betyder mest for jer at få drøftet i fællesskab i ledergruppen eller MED/Trio/arbejdsmiljøgruppen. Værktøjet giver jer inspiration til, hvordan I kan lave denne prioritering.

Trin 3

GÅ I DIALOG

I skal nu sætte gang i en fælles dialog om de emner, I har prioriteret. Formålet med dialogen på trin 3 er at finde frem til de områder, hvor I gerne vil gøre det endnu bedre i jeres sygefraværshåndtering – og hvordan I vil gøre det. Værktøjet giver jer inspiration til spørgsmål, I kan tage udgangspunkt i i jeres fælles dialog.

Trin 4

LAV EN HANDLEPLAN

Under fjerde – og sidste trin - skal I planlægge, hvordan I kommer helt i hus med sygefraværsopgaven. Værktøjet giver jer inspiration til, hvordan I kan lave en konkret handleplan for det videre arbejde. I guiden *Kom i hus med sygefraværsopgaven – bliv guidet gennem sygefraværsstrategi 2020* og *Huset* finder I desuden anbefalinger og værktøjer til, hvordan I styrker jeres sygefraværsarbejde indenfor hver af de seks byggesten i Huset.

TRINI

BESVAR SPØRGESKEMAET

Trin 1 består af en række spørgsmål om sygefraværshåndteringen på jeres arbejdsplads.

Der er to sæt spørgsmål:

- Et sæt spørgsmål målrettet ledelsesgruppen eller lederen (målgruppe 1)
- Et sæt spørgsmål målrettet MED-organisationen/Trio/arbejds miljøgruppen (målgruppe 2)

For hver af målgrupperne er spørgsmålene yderligere struktureret ud fra de seks byggesten i Huset.

Det er vigtigt, at I besvarer spørgsmålene til begge målgrupper, men det vil typisk foregå i forskellige fora.

Vælg målgruppe

Afhængig af hvilken sammenhæng I sidder i, skal I derfor først vælge, hvilket af de to spørgsmålsæt I vil besvare nu.

Kryds derefter jeres svar på spørgsmålene af individuelt

Når I besvarer spørgsmålene, skal I vurdere, i hvilken grad I løfter de forskellige dele af sygefraværsopgaven på en fempunktskala fra *Slet ikke* til *I meget høj grad*. Det kan være en fordel, at I hver især besvarer spørgsmålene som forberedelse til jeres møde, så I på selve mødet kan gå direkte i gang med dialogen.

Flere af spørgsmålene til MED/Trio/arbejds miljøgruppen kan også anvendes af MED-udvalg højere oppe i organisationen. Disse spørgsmål er markeret med *.

MÅLGRUPPE I: LEDELSESGRUPPE/LEDER

BYGGESTEN

SPØRGSMÅL TIL DRØFTELSE

VURDERING

I hvor høj grad ...

Slet ikke I nogen grad I middel grad I høj grad I meget høj grad

TYDELIG LEDELSE



1. Går jeg som leder foran i sygefraværsindsatsen, og kommunikerer jeg tydeligt om mål for indsatsen og meningen bag indsatsen – i tråd med forvaltningens sygefraværspolitik?
2. Kender jeg mit måltal for sygefravær, og arbejder jeg på at nå i mål med dette?
3. Er sygefravær regelmæssigt på dagsordenen på 1:1-samtaler mellem mig og min overordnede chef?
4. Er det tydeligt, hvornår jeg skal inddrage min overordnede chef i sygefraværshåndteringen, og hvilke opgaver vi hver især har?
5. Oplever jeg, at vi i ledergruppen har en fælles tilgang og følger samme overordnede procedurer i vores sygefraværshåndtering?
6. Oplever jeg, at vi i ledergruppen er gode til at sparre om fraværssituationen og eventuelle dilemmaer for at finde handlemuligheder?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FÆLLES EJERSKAB



7. Er det tydeligt for mig, hvordan jeg kan samarbejde med tillids- og arbejdsmiljørepræsentant i arbejdet med at forebygge og nedbringe sygefravær?
8. Inddrager jeg arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten aktivt i arbejdet med at forebygge og nedbringe sygefravær?
9. Sætter ledelsen regelmæssigt sygefravær på dagsordenen i MED?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TRIVSEL, ARBEJDS- MILJØ, SOCIAL KA- PITAL OG ARBEJDS- FÆLLESSKABER



10. Har jeg som leder et godt kendskab til mine medarbejdere, hvad angår kompetencer, motivation, livssituation og arbejdsvilkår, og bruger jeg denne viden i min ledelse af den enkelte medarbejder?
11. Har jeg løbende fokus på, at vi på arbejdspladsen har en fælles forståelse af kerneopgaven samt på at tydeliggøre, hvordan medarbejderne bidrager til vores fælles løsning af kerneopgaven?
12. Tager jeg og resten af ledergruppen ansvar for, at vi får drøftet arbejdsmiljø systematisk i de rette fora (fx MED, Trio, arbejdsmiljøgruppe, ledergruppen)?
13. Følger jeg op på trivselsmålinger og arbejdspladsvurdering (APV) og sætter trivselsfremmende indsatser i gang i samarbejde med tillids- og arbejdsmiljørepræsentant?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MÅLGRUPPE I: LEDELSESGRUPPE/LEDER

BYGGESTEN

SPØRGSMÅL TIL DRØFTELSE

VURDERING

I hvor høj grad ...

Slet ikke I nogen grad I middel grad I høj grad I meget høj grad

ORDENTLIG STATISTIK



14. Indberettes sygefravær korrekt og rettidigt?

15. Véd jeg, hvordan jeg får adgang til de relevante fraværstal og rapporter i Københavns Kommunes it-system?

16. Bruger jeg systematisk fraværdata/-rapporter til løbende opfølgning på mine medarbejderes sygefravær?

17. Bringer jeg de relevante fraværdata/-rapporter med ind i de forskellige fora, hvor fravær drøftes (fx MED, ledermøder, I-I-samtaler, sygefraværssamtaler)?

SYSTEMATISKE SAMTALER



18. Afholder jeg sygefraværssamtaler i overensstemmelse med forvaltningens sygefraværspolitik, og dokumenterer jeg forløbene?

19. Bruger jeg sygefraværssamtalerne både til at vise omsorg og til at sikre, at der bliver sat ind med den rette indsats tidligst muligt?

20. Følger jeg op på de aftaler, som jeg indgår i samtalerne?

21. Opretholder jeg en løbende kontakt til sygemeldte medarbejdere?

22. Tilpasser og justerer jeg opgaver og arbejdstid, når medarbejdere har midlertidig nedsat arbejdsevne?

23. Bruger jeg relevante værktøjer, såsom samtale- og referatskabeloner fra min forvaltning, deltidssyge- og raskmeldinger, mulighedserklæringer, tilbagevendelsesplaner og fastholdelsesplaner?

24. Arbejder jeg for fastholdelse, så længe dette er realistisk i forhold til driften – og vurderer jeg det løbende?

25. Er jeg som leder klædt godt nok på til at håndtere samtalerne og særligt komplekse forløb?

TIDLIGE INDSATSER



26. Har jeg overblik over den hjælp, der findes hos HR-konsulenter i egen forvaltning, personalejurister i Koncernservice, Fraværshotline i Arbejdsmiljø København, Tidlig Indsats, Arbejdsmiljø København, kommunens krisehjælpsordning, jobcentre i bopælskommuner, Fast track-ordning mv.?

27. Er jeg opmærksom på at bruge støttefunktionerne rettidigt og relevant, fx ved at tilbyde hjælp tidligt i sygefraværforløb eller forebyggende?

28. Har jeg en god fornemmelse af mine medarbejderes aktuelle trivsel, og tager jeg en snak med medarbejdere, hvis jeg fornemmer, at de mistrives?

MÅLGRUPPE 2: MED/TRIO/ARBEJDSMILJØGRUPPE

BYGGESTEN

SPØRGSMÅL TIL DRØFTELSE

VURDERING

I hvor høj grad ...

Slet ikke I nogen grad I middel grad I høj grad I meget høj grad

TYDELIG LEDELSE



1. Kommunikerer vi tydeligt om meningen med sygefraværsindsatsen på alle niveauer i organisationen? *
2. Er leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant alle med til at understøtte den tydelige kommunikation om sygefravær-arbejdet – hvorfor vi gør, som vi gør?
3. Giver arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant tilbagemeldinger til lederen/ledelsen, hvis vi får kendskab til, at der er dele af sygefraværshåndteringen, som er uklare for medarbejderne?
4. Drøfter vi løbende vores måltal for sygefravær og vores plan for at nå i mål med det? *

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FÆLLES EJERSKAB



5. Har vi et konstruktivt samarbejde i både MED-udvalget og Trio/ arbejdsmiljøgruppen om at forebygge og nedbringe sygefravær samt styrke trivslen? *
6. Bliver arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant givet et medansvar og tager vi et medansvar i forhold til at forebygge og nedbringe sygefraværet samt styrke trivslen?
7. Har vi tydelige aftaler om de forskellige roller og opgaver i Trioen/arbejdsmiljøgruppen i forbindelse med forebyggelse og håndtering af sygefravær?
8. Sikrer vi løbende, at sygefraværspolitikken er kendt af alle på arbejdspladsen? *
9. Har vi fælles drøftelser i hele medarbejdergruppen om arbejdet med at forebygge og nedbringe sygefravær?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TRIVSEL, ARBEJDS- MILJØ, SOCIAL KAPITAL OG ARBEJDS- FÆLLESSKABER



10. Arbejder vi systematisk på at fremme et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, så vi minimerer arbejdsrelateret sygefravær? *
11. Arbejder vi løbende på, at der på arbejdspladsen er en fælles forståelse af kerneopgaven samt på at tydeliggøre, hvordan medarbejderne bidrager til vores fælles løsning af kerneopgaven?
12. Drøfter vi, hvordan vi skaber et godt arbejdsfællesskab, hvor alle føler sig forpligtede over for arbejdspladsen, opgaverne og hinanden?
13. Drøfter vi i MED muligheder og grænser for rummeligheden på vores arbejdsplads? *
14. Er vi forberedte på kommende forandringsprocesser på vores arbejdsplads, og samarbejder vi om at komme bedst muligt i mål med forandringerne med mindst muligt sygefravær? *

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Spørgsmål markeret med * kan med fordel også drøftes på højere/centrale MED-udvalg)

MÅLGRUPPE 2: MED/TRIO/ARBEJDSMILJØGRUPPE

BYGGESTEN

SPØRGSMÅL TIL DRØFTELSE

VURDERING

I hvor høj grad ...

Slet ikke I nogen grad I middel grad I høj grad I meget høj grad

ORDENTLIG STATISTIK



15. Bruger vi i MED sygefraværstatistikken til at holde øje med sygefraværets udvikling – fx om der er tale om kort/langt sygefravær eller perioder, hvor sygefraværet er særligt højt eller lavt? *

16. Kæder vi sygefraværstatistikken sammen med vores øvrige viden om arbejdspladsen (fx via APV, trivselsundersøgelser og ulykkesregistreringer) for at finde frem til eventuelle årsager? *

17. Sætter vi handlinger i gang i organisationen på baggrund af vores drøftelser af sygefraværet og årsagerne hertil? Og følger vi op på effekten af handlingerne? *

SYSTEMATISKE SAMTALER



18. Bruger vi forvaltningens sygefraværspolitik som grundlag for vores arbejde med sygefraværshåndtering?

19. Har vi klare aftaler omkring sygefraværshåndteringen, fx i forhold til hvordan man sygemelder sig, og hvornår vi har kontakt med sygemeldte medarbejdere?

20. Er vi som leder, tillidsrepræsentant og eventuelt arbejdsmiljørepræsentant afstemte om, hvad der kendetegner en god sygefraværssamtale, og spiller vi konstruktivt sammen herom?

TIDLIGE INDSATSER



21. Kender vi til de støttefunktioner, der kan hjælpe med rådgivning i forhold til sygefravær? Fx HR-konsulenter i egen forvaltning, Fravær-hotline i Arbejdsmiljø København, Tidlig Indsats, Arbejdsmiljø København, kommunens krisehjælpsordning, jobcentre i bopælskommuner, Fast track-ordning mv.? *

22. Bruger vi hos os støttefunktionerne rettidigt og relevant? *

23. Er vi som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og leder gode til at opdage, hvis en kollega viser tegn på mistrivsel, skranter eller har meget korttidsfravær?

24. Er vi afklarede omkring, hvordan vi handler på mistrivsel, og hvem der gør hvad?

(Spørgsmål markeret med * kan med fordel også drøftes på højere/centrale MED-udvalg)

TRIN 2: UDVÆLG EMNER I VIL DRØFTE I FÆLLESSKAB

For at skabe den største effekt anbefales det, at I drøfter svarene på spørgsmålene under Trin 1 i de relevante fora. Det vil sige i ledergruppen eller i MED/Trio/arbejdsmiljøgruppen. Det er også muligt for den enkelte leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant at bruge værktøjet individuelt – til egen refleksion og som selvevaluering.

Sidder I sammen i en ledergruppe eller i MED/Trio/arbejdsmiljøgruppe og udfylder spørgsmålene, skal I efter jeres individuelle besvarelse prioritere, hvilke emner I vil gå videre med at drøfte i fællesskab.

Er I en lille gruppe – fx en leder sammen med nærmeste leder, en arbejdsmiljøgruppe eller Trio – kan I måske nå at se de fleste spørgsmål igennem sammen.

Men er I en større gruppe – fx et helt MED-udvalg eller en større ledergruppe – er det nødvendigt at prioritere, hvor I starter drøftelserne.

INSPIRATION

SÅDAN PRIORITERER I OMRÅDER TIL FÆLLES DIALOG

En måde at prioritere på kan være at skrive overskrifterne for de seks byggesten i Huset op på en tavle.

Herefter får alle deltagere mulighed for at gå op til tavlen og sætte kryds ved de to elementer, som man synes er vigtigst at drøfte.

De elementer, som har fået flest kryds, er der, hvor man først tager fat på dialogen.

TRIN 3: GÅ I DIALOG

Formålet med dialogen er at finde frem til de områder, hvor I gerne vil gøre det endnu bedre i jeres sygefraværshåndtering – og hvordan I vil gøre det.

INSPIRATION

SPØRGSMÅL TIL DEN FÆLLES DIALOG

Det, der kan være vigtigt at drøfte i fællesskab, er:

- Hvordan har I scoret spørgsmålene under denne byggesten?
- Hvad er jeres begrundelser for, hvorfor I har scoret på denne måde?
- Hvad oplever I, at I er gode til i forhold til denne byggesten?
- Hvad kunne I gøre bedre?
- Hvilke konkrete forslag har I til forbedringer?
- Hvilken indsats vil det kræve? Fra hvem? Hvornår?

TRIN 4: LAV EN HANDLEPLAN

Efter det grundige forarbejde I har lavet, er det nu, I skal planlægge, hvordan I kommer fra ord til handling – eller: hvordan I kommer helt i hus med sygefraværsopgaven på jeres arbejdsplads.

Der kan være noget, I kan sætte i værk med det samme, og så kan der være andet, som kræver yderligere drøftelse eller afklaring – måske i et andet regi.

I guiden *Kom i hus med sygefraværsopgaven: Bliv guidet gennem sygefraværstrategi 2020* og *Huset* finder I anbefalinger og værktøjer til, hvordan I styrker jeres sygefraværsarbejde inden for hver af de seks byggesten i Huset.

I kan bruge følgende handleplan til inspiration, når I skal samle jeres prioriteringer. Skriv både konkrete handlinger og behov for eventuelle nye drøftelser på handleplanen.

Husk at bevare fokus på sygefraværsopgaven hele tiden. I kan derfor med fordel gentage trin 1-4, når I oplever, at der er et behov, eller med et fast interval, fx en gang om året.



VORES PRIORITERINGER

Hvad vil vi gøre? Hvem gør hvad? Hvornår?



**TRIVSEL, ARBEJDSMILJØ,
SOCIAL KAPITAL OG
ARBEJDSFÆLLESSKABER**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timing for the first priority.



**ORDENTLIG
STATISTIK**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timing for the second priority.



**SYSTEMATISKE
SAMTALER**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timing for the third priority.



**TIDLIGE
INDSATSER**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timing for the fourth priority.



**FÆLLES
EJERSKAB**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timing for the fifth priority.



**TYDELIG
LEDELSE**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timing for the sixth priority.

Hvilken effekt håber vi det får; og hvordan vil vi konkret kunne se det?

Hvornår følger vi op og planlægger næste skridt?



medarbejder.kk.dk
Fraværslinjen 3366 5766