

DIALOGVÆRKTØJ RUMMELIGHED I ARBEJDSFÆLLESSKABET



KRYDS JER FREM TIL ET OVERBLIK OVER
JERES ARBEJDE MED RUMMELIGHED

Dialogværktøj – Rummelighed i arbejdsfællesskabet er en redigeret udgave af Dialogværktøj – Kom i hus med sygefraværsopgaven

Arbejds miljø København, 2024

Tekst:
Arbejds miljø København

Design:
KK Design

Tidlig Indsats Hotline – tlf. 3366 5766

Ring til Tidlig Indsats' hotline, når du har brug for et godt råd eller sparring i situationer, som handler om fravær eller mistroivsel.

DIALOG OM RUMMELIGHED I ARBEJDSFÆLLESSKABET

– FOR AT SAMLE ALLE GODE KRÆFTER

Mange ledere oplever et dilemma, når de på den ene side har en medarbejder med behov for særlige vilkår, og på den anden side har et ansvar overfor helheden og de øvrige medarbejdere.

Københavns Kommune er en arbejdsplads, der som udgangspunkt gør en indsats for at finde løsninger sammen med medarbejdere, der har eller får nedsat funktionsevne, af helbredsmæssige eller personlige grunde. En sådan indsats vil dog altid være under hensyn til arbejdspladsens stabile drift og mulighed for opgaveløsning.

Dialog i organisationen er et centralt element når man arbejder med rummelighed i arbejdsfællesskabet. Lederen og ledelsesgruppen har selvfølgelig afgørende roller i forhold til at balancere individuelle hensyn med arbejdsfællesskabet og kerneopgaven. Men skal det lykkes, er det afgørende at tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR) får medindflydelse og tager medansvar.

Spørgsmålene i dette værktøj kan danne rammen om en god drøftelse i ledelsesgruppen, hhv. MED eller arbejdsmiljøgruppen.

I kender måske allerede den samlede pakke af værktøjer og tilbud under overskriften *Kom i hus med sygefraværsopgaven*, som har til formål at hjælpe jer til at arbejde professionelt med sygefravær på jeres arbejdsplads – du kan læse mere [her](#).

Dette værktøj er en **redigeret udgave** af *Dialogværktøj – Kom i hus med sygefraværsopgaven*. Systematikken er den samme, Huset, men i denne udgave er fokus alene på de spørgsmål som er relevante for arbejdet med rummelighed i arbejdsfællesskabet. Se illustration af *Huset* på næste side.

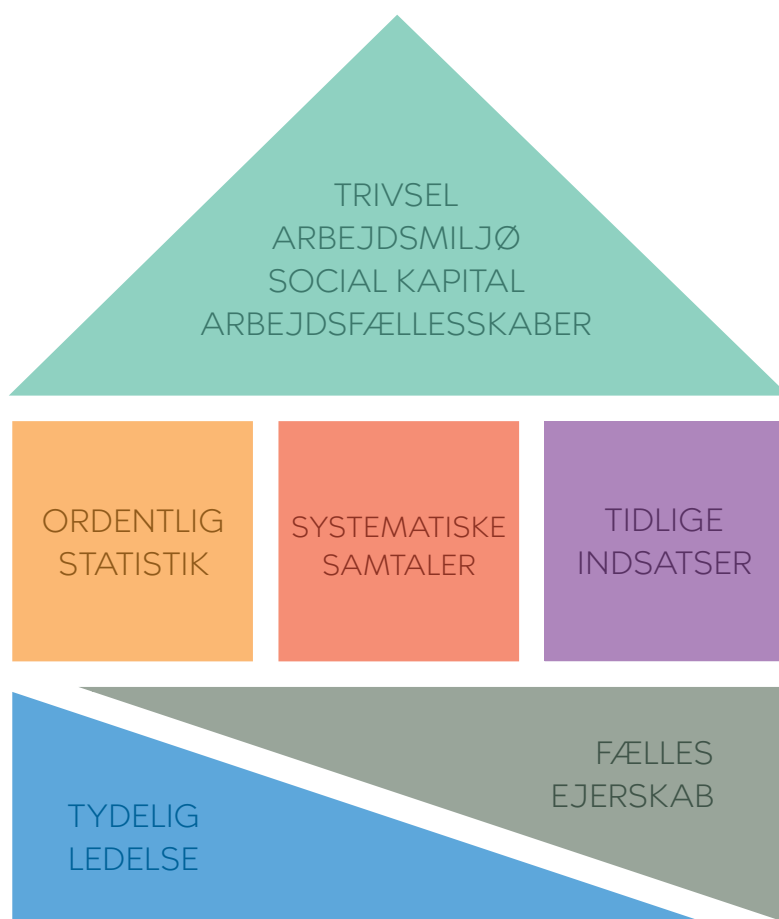
Spørgsmålene vil kunne give jer et overblik over, hvad I allerede gør hos jer, og anledning til en fælles drøftelse om, hvor I gerne vil gøre det bedre.

Værktøjet indeholder to sæt af spørgsmål, rettet mod forskellige målgrupper:

- Ledelsesgruppen eller lederen (målgruppe 1)
- MED-organisationen eller arbejdsmiljøgruppen/TRIO (målgruppe 2).

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 sygefraværsarbejdet. 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. Du kan læse mere [her](#).

VEJLEDNING

Tid:

- Individuel forberedelse ca. 15 minutter
- Fælles drøftelse 1-2 timer, alt efter gruppens størrelse.

Målgruppe:

- Ledelsesgruppen eller lederen (målgruppe 1)
- MED-organisationen eller arbejdsmiljøgruppen/TRIO (målgruppe 2).

TRIN 1: Besvar spørgeskemaet hver især forud for mødet. **OBS:** Vær opmærksom på at I kun skal arbejde med de spørgsmål der er fremhævet med røde rammer.

TRIN 2: Udvælg de emner, I vil drøfte i fællesskab
Kortlæg de emner, I finder vigtigst ud fra den individuelle forberedelse.

Tegn fx Huset op på en tavle, og marker hver især med kryds eller post-its hvilke emner, I finder vigtige at arbejde med. Hvis I er mange, kan I vælge fx de tre vigtigste punkter at tage op.

Prioriter sammen, hvad I vil tage fat på først.

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 arbejde med rummelighed – og hvordan I vil gøre det.

I kan fx tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- 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: Handleplan

Nu skal I planlægge, hvordan I kommer fra ord til handling. 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.

Dialogværktøjet indeholder en skabelon til en handleplan, hvor I kan samle jeres prioriteringer (se 'Vores prioriteringer' side 10-11).

MÅLGRUPPE 1:

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?

<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"/>

4. Er det tydeligt, hvornår jeg skal inddrage min overordnede chef i spørgsmål om rummelighed i arbejdsfællesskabet?
5. Oplever jeg, at vi i ledergruppen har en fælles tilgang til rummelighed i arbejdsfællesskabet?
6. Oplever jeg, at vi i ledergruppen er gode til at sparre om rummelighed 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"/>

FÆLLES EJERSKAB



7. Er det tydeligt for mig, hvordan jeg kan samarbejde med tillids- og arbejdsmiljørepræsentant i arbejdet med rummelighed i arbejdsfællesskabet?
8. Inddrager jeg arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten aktivt i 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"/>

9. Sætter ledelsen regelmæssigt sygefravær på dagsordenen i MED?

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

TRIVSEL, ARBEJDS- MILJØ, SOCIAL KAPITAL 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?

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

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?

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

12. Tager jeg og resten af ledergruppen ansvar for, at vi får drøftet arbejdsmiljø systematisk i de rette fora (fx MED, Trio, arbejdsmiljøgruppe, ledergruppen)?

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

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"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

MÅLGRUPPE 1: 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 rummelighed drøftes, fx MED, ledermøder, 1-1-samtaler og sygefraværssamtaler?

SYSTEMATISKE SAMTALER



18. Afholder jeg sygefraværssamtaler 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 rask meldinger, 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 i forbindelse med at vurdere mulighederne for rummelighed?

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 tiltag for at skabe rummelighed i arbejdsfællesskabet på alle niveauer i organisationen? *
2. Er leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant alle med til at understøtte den tydelige kommunikation om sygefraværsarbejdet og arbejdet med rummelighed i arbejdsfællesskabet - 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 og arbejdet med rummelighed, 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 utilsigtede påvirkninger af arbejdsfællesskabet, samt styrke trivslen?
7. Har vi tydelige aftaler om de forskellige roller og opgaver i Trioen/arbejdsmiljøgruppen i arbejdet med rummelighed i arbejdsfællesskabet?
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 ARBEJDSFÆLLES- SKABER



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 - også for medarbejdere med særlige behov?
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. Bruger vi sygefraværstatistikken og vores øvrige viden om arbejdspladsen (fx via APV, trivselsundersøgelser og ulykkesregistreringer) for at finde frem til muligheder for rummelighed? *

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, Fraværshotline 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)

VORES PRIORITERINGER

Hvad vil vi gøre? Hvem gør hvad? Hvornår?



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

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timelines for well-being and social capital.



**ORDENTLIG
STATISTIK**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timelines for regular statistics.



**SYSTEMATISKE
SAMTALER**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timelines for systematic conversations.



**TIDLIGE
INDSATSER**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timelines for early interventions.



**FÆLLES
EJERSKAB**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timelines for shared ownership.

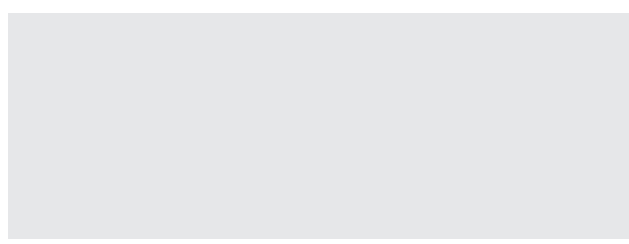
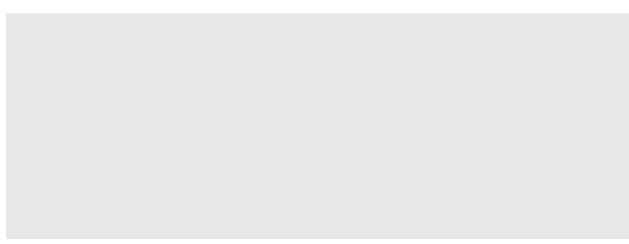
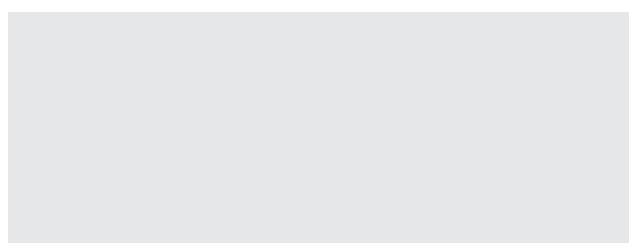
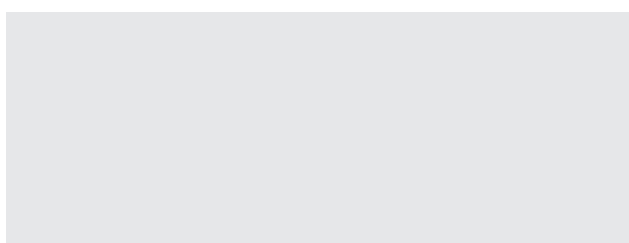
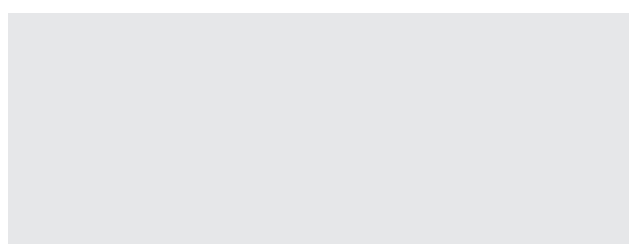
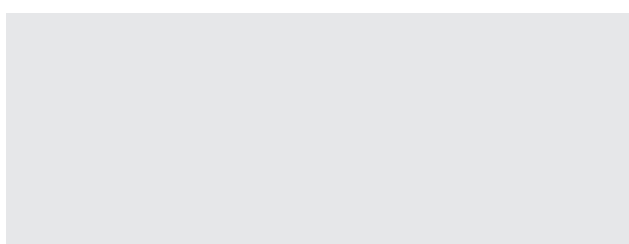
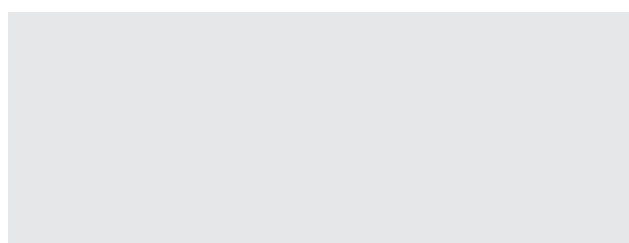
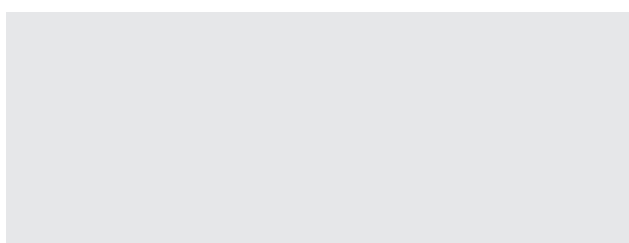
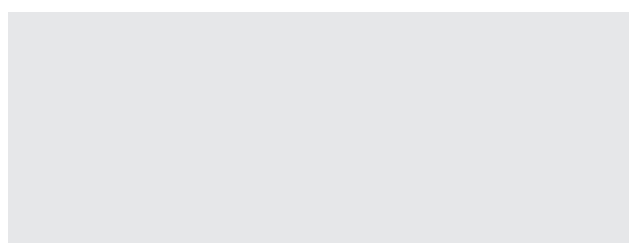
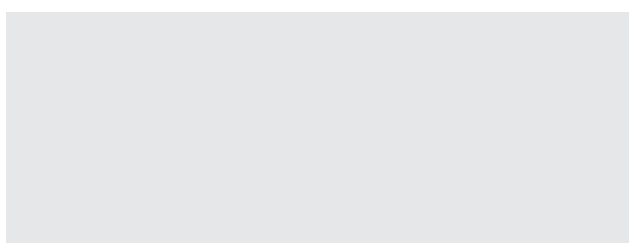
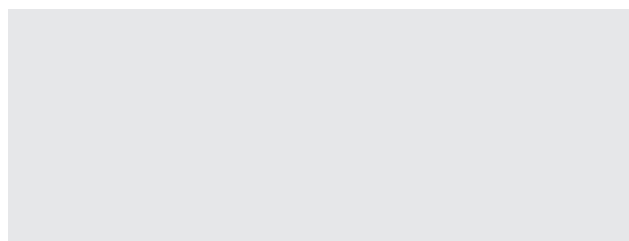
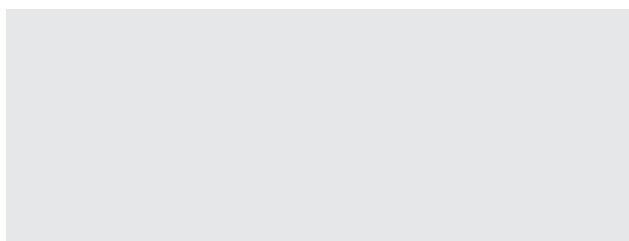


**TYDELIG
LEDELSE**

Empty grey box for planning actions, responsibilities, and timelines for clear leadership.

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

Hvornår følger vi op og planlægger næste skridt?





www.arbejdsmiljoe.kk.dk
Tidlig Indsats Hotline - tlf. 3366 5766