## Styr på sygefraværsopgaven

Afkrydsningsliste til leder[[1]](#footnote-1)

### Vurder i hvilket omfang du løfter opgaven:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Sætter jeg kerneopgaven i fokus for beslutninger og planer, når jeg håndterer fravær? |
|  |  |  | Skaber jeg plads til afholdelse af sygefraværssamtaler i min kalender? |
|  |  |  | Afholder jeg sygefraværssamtaler, der har en god kvalitet og effekt? |
|  |  |  | Følger jeg op på aftaler? |
|  |  |  | Tager jeg også fat i det problematiske fravær? |
|  |  |  | Har jeg fokus på, hvordan sygefravær påvirker de øvrige medarbejderes arbejde med kerneopgaven samt deres trivsel? |
|  |  |  | Støtter jeg langtidssygemeldte medarbejdere i gradvis tilbagevenden ved at sikre opfølgning samt ved at justere opgaver og arbejdstid? |
|  |  |  | Tilpasser og justerer jeg opgaver og arbejdstid, når medarbejdere har midlertidig nedsat funktionsevne? |
|  |  |  | Arbejder jeg for fastholdelse så længe, der er et realistisk perspektiv – og vurderer jeg det løbende? |
|  |  |  | Sørger jeg for god og rettidig afvikling, hvis fastholdelse af en medarbejder ikke er mulig? |
|  |  |  | Bruger og forstår jeg sygefraværsdata? |
|  |  |  | Bringer jeg mine generelle opmærksomhedspunkter om fraværets art, mønstre og udvikling ind i MED/Trio-gruppen? |
|  |  |  | Sikrer jeg, at min overordnede chef og jeg er på fælles kurs i mere vanskelige forløb? |
|  |  |  | Har jeg fokus på medarbejdernes motivation og kompetencer som en del af min fraværshåndtering? |
|  |  |  | Skaber jeg rammer for, at medarbejderne kan sætte deres kompetencer i spil i forhold til løsningen af kerneopgaven? |
|  |  |  | Er det tydeligt for mig, hvordan jeg kan trække på arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant i arbejdet med at forebygge og nedbringe fravær? |

*Grøn: i tilstrækkelig grad*

*Gul: i nogen grad*

*Rød. Slet ikke*

1. Fra Arbejdsmiljø Københavns folder: ’Styr på fraværsopgaven’ [↑](#footnote-ref-1)