## Styr på sygefraværsopgaven

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

### Tjek, om I kan svar ja til disse spørgsmål

|  |  |
| --- | --- |
|  | Prioriterer vi sygefraværsopgaven på linje med andre ledelsesopgaver i ledelsesgruppen? |
|  | Sætter vi regelmæssigt sygefravær på dagsordenen på ledelsesmøder? |
|  | Sætter vi regelmæssigt sygefravær på dagsordenen i MED? |
|  | Sparrer vi i ledelsen om dilemmaer og tvivl vedrørende håndtering af sygefravær for at finde handlemuligheder? |
|  | Drøfter vi formel/uformel rummelighed og grænser for rummelighed? |

### Vurder i hvilket omfang I løfter opgaven:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Sætter vi kerneopgaven i fokus for vores beslutninger og vurderinger, når vi håndterer fravær? |
|  |  |  | Forholder vi os til kommunens forventninger og krav til os om fravær? |
|  |  |  | Er vi tydelige overfor medarbejdergruppen om vores ledelsesmæssige opgave i forhold til fravær? |
|  |  |  | Har vi en fælles holdning til og praksis for håndtering af fravær? |
|  |  |  | Har vi en tydelig rolle- og opgaveafklaring i ledelsesgruppen i forhold til fraværsarbejde? |
|  |  |  | Sikrer vi god fremdrift i arbejdet og i de enkelte forløb (fx ved at lave gode indbyrdes ’overleveringer’ - også ved ledelsesskift)? |
|  |  |  | Er det tydeligt hos os, hvornår en mellemleder skal inddrage eller orientere sin overordnede leder i fraværshåndteringen? |

*Grøn: i tilstrækkelig grad*

*Gul: i nogen grad*

*Rød. Slet ikke*

Spørgsmål til drøftelse

1. Er ledergruppen enige om, hvor I vil sætte krydserne? Hvis ikke – hvad er forskellen?
2. Hvis I ikke kan krydse af på alle ’tjek’-punkterne i det første skema eller krydser af på gul eller rød i det andet skema, skal I overveje, om I skal sætte noget i værk. **Husk på** ikke at sætte for mange ting i gang samtidig.
1. Fra Arbejdsmiljø Københavns folder: ’Styr på fraværsopgaven’ [↑](#footnote-ref-1)