



Samarbejdet om styrket fremmøde

Oplæg på Norddjurs Kommunes årlige arbejdsmiljødag

25. november 2025

Thea Bregnhøj Lauridsen og
Lone Slothuus Nordsof, Cabi

Hvem er vi?



Thea Bregnhøj Lauridsen
Konsulent i Cabi
Telefon: 2075 7620
Mail: thea@cabiweb.dk

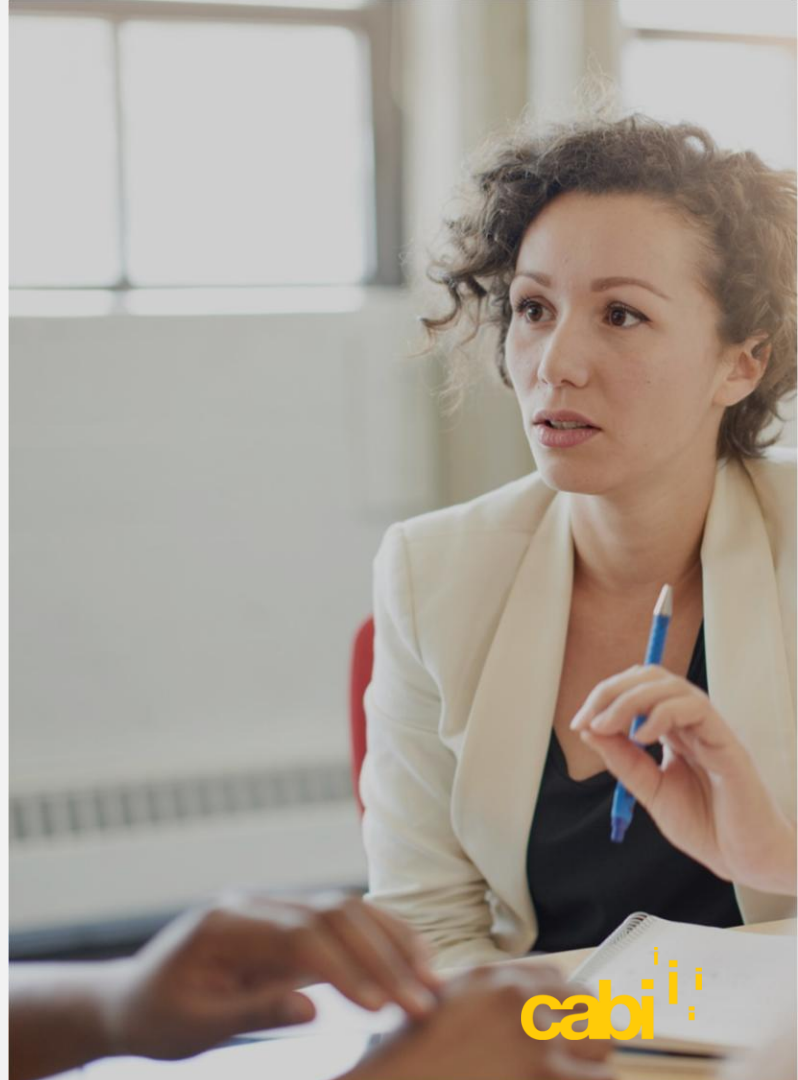


Lone Slothuus Nordsof
Seniorkonsulent i Cabi
Telefon: 2228 4213
Mail: lon@cabiweb.dk

Vi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes

Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder, kommuner og andre, der ønsker at fremme:

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.





- Kort om sygefravær og fremmøde
- Faktorer der fremmer samarbejdet om sygefravær og fremmøde
- Effektive rutiner i samarbejdet om styrket fremmøde i arbejdsmiljøgruppen.

Hvilke ord falder dig ind, når du tænker på samarbejdet om styrket fremmøde?

Review answers 79



Kort om sygefravær og fremmøde



At definere sygefravær



- Sygefravær er fravær fra arbejde, der er begrundet i sygdom, men der er ingen entydig sammenhæng mellem sygdom og fravær.

“ Sygefravær er manglende tilstedeværelse på det rigtige tidspunkt og på det rigtige sted for at opfylde betingelserne i sin kontrakt. “

Gibson 1966

Sygefravær er IKKE en privat sag - det er et FÆLLES ANLIGGENDE!



Sygdom er personligt og handler om, hvad vi fejler.

Det må vi ikke spørge om!



Sygefraværet er et fælles anliggende og har konsekvenser for flere end den, der er syg.

Det skal vi have dialog om!

Styrk fremmødet ved at inddrage viden om arbejdsmiljøet

- Sygefravær kan ikke sænkes ved kun at kigge på den enkelte medarbejders antal af sygedage.
- Sygefravær kan både skyldes individuelle faktorer, men også arbejdsmiljøet og kulturen har indflydelse på sygefraværet.
- Et studie fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2024) viser, at arbejdspladsen også bør inddrage viden om trivsel og arbejdsmiljø for at styrke fremmødet.



Sammenhæng mellem sygefravær og arbejdsmiljø

Medarbejdere hvor mange af de 9 faktorer i arbejdsmiljøet samtidigt ligger skidt, har op til **68 % højere risiko for langtidssygefravær.**

De 9 risikofaktorer:

- Anerkendelse
- Kvantitative krav
- Tempo i arbejdet
- Følelsesmæssige krav
- Indflydelse
- Retfærdighed
- Rolleklarhed
- Rollekonflikter
- Samarbejde og støtte fra kollegaer.



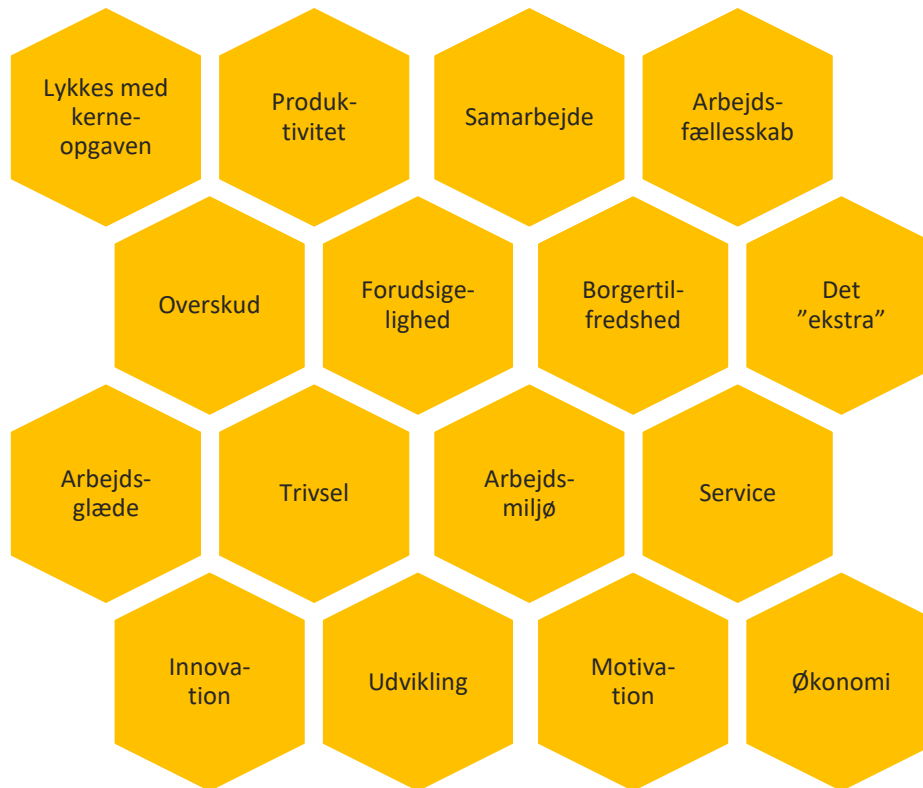
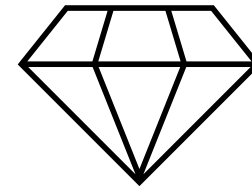
Negative handlinger:

- Medarbejdere, der dagligt eller ugentligt oplever vold, trusler, skænderier, konflikter eller mobning på arbejdet, har 2-3 gange mere sygefravær sammenlignet med medarbejdere, der ikke oplever den form for negative handlinger på arbejdet.

Fysiske krav:

- Medarbejdere, som arbejder med ryggen vredet/foroverbøjet, løfter over skulderhøjde og arbejder på knæ/hug mere end halvdelen af deres arbejdstid, har 1,5 til 2 gange mere sygefravær end medarbejdere, der aldrig oplever den form for fysiske krav i arbejdet.

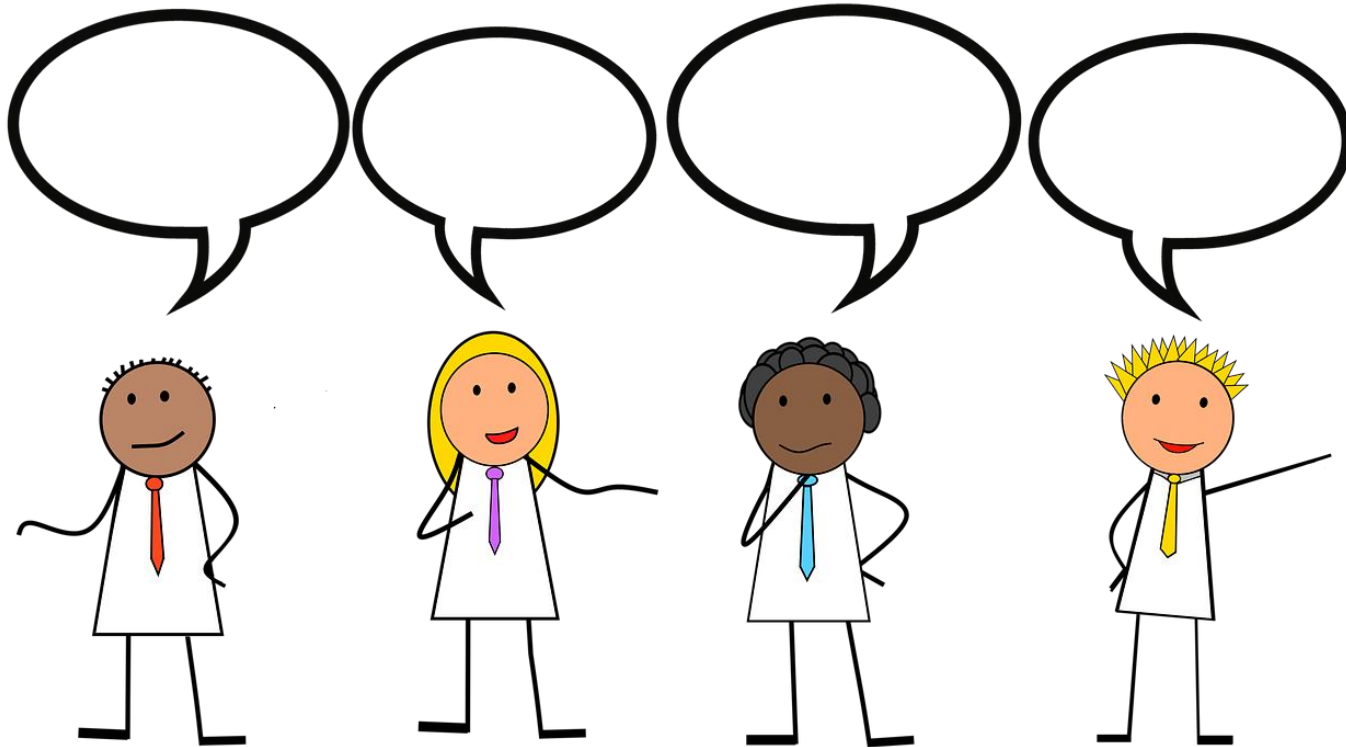
Muligheder ved styrket fremmøde



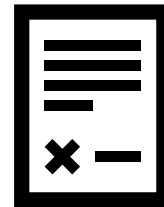
Samarbejde om sygefravær og fremmøde



Refleksioner om samarbejdet fra to arbejdsmiljøgrupper



Det siger reglerne



Der er nogle givne rammer og lovgivning gældende for jeres samarbejde om sygefravær og fremmøde:

Arbejdsmiljøloven

Samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal organiseres i en arbejdsmiljøorganisation med arbejdsmiljøgrupper, der varetager de daglige opgaver vedr. sikkerhed og sundhed.

Sygefraværet skal inddrages i virksomheden APV: *Er der forhold i arbejdsmiljøet, som forårsager sygefravær?*

Arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages i APV-arbejdet.

MED-aftalen

Institutionsledelsen fremlægger årligt en sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg, som fastlægger retningslinjer for statistikfremlæggelse og opfølgning.

Hvad giver et godt samarbejde om styrket fremmøde?

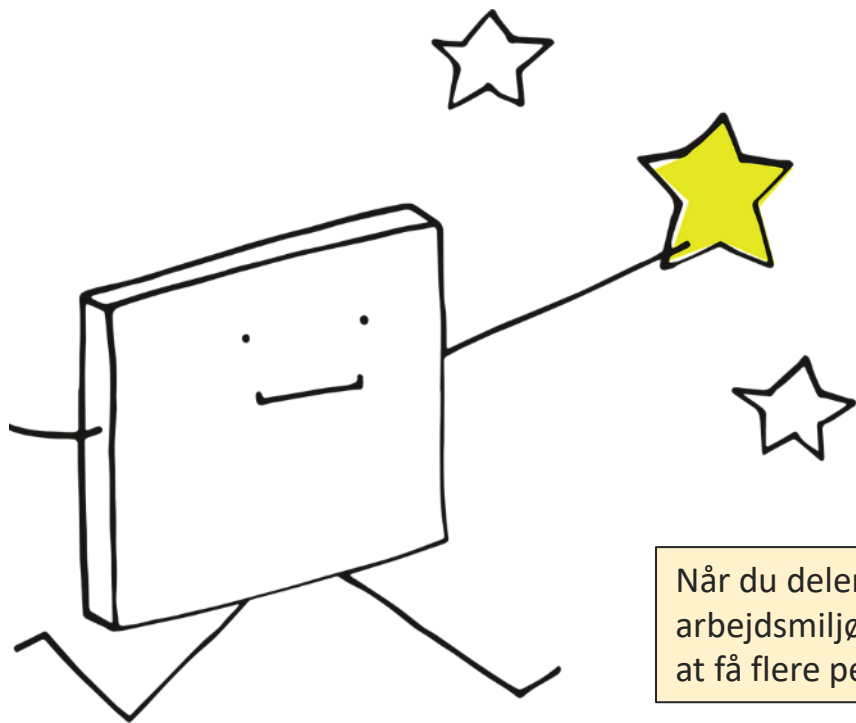
- Lederen og arbejdsmiljørepræsentanten har hver især værdifuld **viden om tendenser, temaer og forhold i arbejdsmiljøet**, der påvirker fremmødet på arbejdspladsen.
- Arbejdsmiljørepræsentanter er et vigtigt **bindeled mellem ledelse og medarbejdere**
 - De har "fingeren på pulsen" og kan kvalificere ledelsens beslutninger ved at bidrage med synspunkter, indsigter og holdninger.
 - De kan være rollemodel og kulturbærer og kan stille sig op på "ølkassen" sammen med leder.
- Det skaber større sandsynlighed for at finde de **gode løsninger** og **nå de ønskede forandringer**.



Fire faktorer der fremmer samarbejdet om sygefravær og fremmøde



Engageret ledelse



Dit engagement smitter!

- Det har stor betydning, hvilken energi ledelsen investerer i arbejdet med sygefravær og fremmøde. Det er vigtigt, at du som leder går forrest og kridter banen op:
 - Hvad er formålet?
 - Hvad er målet?
 - Hvad er rammerne?

Når du deler din viden og overvejelser med din arbejdsmiljørepræsentant, er der større mulighed for at få flere perspektiver på bordet og undgå tunnelsyn.

Fælles ejerskab

Sammen står I stærkere!

- For at skabe de bedste betingelser for en god dialog om sygefravær i jeres arbejdsmiljøgruppe skal alle med ombord og ro i takt.
- Det er helt centralt, at alle i gruppen tager ejerskab og både kan se mening og formål med arbejdet.



Til at skabe et fælles ejerskab og holdning i jeres arbejdsmiljøgruppe, kan I med fordel stille jer selv disse spørgsmål:

- **Hvorfor** skal vi beskæftige os med sygefravær og styrket fremmøde?
- Hvilke **konsekvenser** har vores sygefravær for opgaven, arbejdsfællesskabet, økonomien, og borgerne?
- Hvilke **muligheder** vil et styrket fremmøde give os?
- Hvornår er vores arbejde med sygefravær og fremmøde en **succes**?

Psykologisk tryghed

Tryghed åbner for dialog!

- Psykologisk tryghed handler om troen på, at man ikke bliver ydmyget eller straffet, hvis man taler højt om fejl, tvivl, spørgsmål, uenighed eller idéer. Man er med andre ord tryg ved at udtrykke sig og være sig selv*.
- En høj grad af psykologisk tryghed i jeres arbejdsmiljøgruppe **højner chancen for, I får vigtig viden på bordet** og hermed **mulighed for at finde nye og bedre løsninger**.
- Der skal altså være **plads til en åben og fordomsfri dialog**. I skal turde sige jeres mening om forhold på arbejdspladsen, lytte til hinandens meninger, udfordre hinanden og give rum til at være uenige.

I kan hver især bidrage til at øge den psykologiske tryghed, når I:

- Er nysgerrige på andres perspektiver
- Interesserer jer for og giver plads til andres idéer og input
- Tænker over, hvordan I reagerer, fx når en i gruppen stiller et spørgsmål, undrer sig eller er usikker, beder om hjælp eller kommer med kritik
- Viser, at I sætter pris på input og ser det som en mulighed for læring fremfor at reagere med fx afvisning eller tavshed
- Beder om og giver feedback.

Klare rammer for samarbejdet

Skab tydelighed om roller og opgaver

- Lederen og arbejdsmiljørepræsentanten har hver især værdifuld viden og forskellige roller i forbindelse med arbejdet med sygefravær og fremmøde.
- Afklar hvilke **roller og opgaver** I hver især har i forhold til sygefravær.
- Husk at skrive jeres aftaler ned, og gør dem synlige for resten af personalegruppen.



I kan med fordel stille jer spørgsmålene:

- Hvilke roller og opgaver har vi hver især i forhold til sygefravær og fremmøde?
- Hvordan kan vi bruge hinandens viden og gøre hinanden bedre?
- Hvad skal vi drøfte her i arbejdsmiljøgruppen, og hvad hører til andetsteds?
- Hvordan sikrer vi vidensdeling og kobling med andre relevante grupper/udvalg?
- Hvor fungerer vores samarbejde godt i dag, og hvad kan blive bedre?
- Hvad gør vi, hvis samarbejdet ikke fungerer?

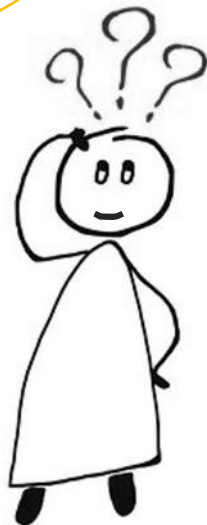
Roller og ansvar ift. sygefravær og fremmøde

Eksempel

Den enkelte medarbejder	Kolleger	TR	AMR	Leder	Chef
<p>Sygemelde sig rettidigt</p> <p>Være åben om udfordringer/ begrænsninger</p> <p>Deltage aktivt i samtaler ift. at komme tilbage/ ændre fravær</p> <p>Følge aftaler indgået m. lægen (fx træning)</p>	<p>Være opmærksomme på kolleger</p> <p>Vise respekt og være opmærksom på andres grænser</p> <p>Være inkluderende ift. nye kolleger</p> <p>Bidrage til at kollega kommer godt tilbage efter fravær</p>	<p>Være opmærksom og nysgerrig på kolleger (hvordan går det?)</p> <p>Være synlig og tilgængelig</p> <p>Tage de "små" snakke med kolleger</p> <p>Tilbyde sig som bisidder og hjælpe den gode dialog mellem kollega og leder på vej</p> <p>Gøre opmærksom på forhold, der kan øge sygefraværet</p>	<p>Samarbejde med leder og TR om fysisk og psykisk arbejdsmiljø</p> <p>Tage de "små" snakke med kolleger</p> <p>Oplyse om sikkerhed og at regler overholdes</p> <p>Bidrage ved arbejdsskader</p> <p>Gøre opmærksom på forhold, der kan øge sygefraværet</p>	<p>Afholde samtaler og følge op på sygefravær</p> <p>Tilbyde hjælp og sammen med medarbejderen finde løsninger</p> <p>Kommunikere det aftalte til kolleger</p> <p>Være tilgængelig, nysgerrig og have tid til den enkelte</p> <p>Handle hurtigt på problemstilling</p>	<p>Sikre ens tilgang</p> <p>Sikre at værdier efterleves</p> <p>Sikre ressourcer til opgaverne</p> <p>Give rammen og gå forrest i arbejdet med arbejdsmiljø (at ville det)</p> <p>Sikre at alle er klædt på til at varetage deres rolle</p>

Hvilken rolle indtager du oftest i arbejdet med sygefravær og fremmøde?

Op at stå og find en kollega du ikke kender eller taler med så tit.
Sum med hinanden 5 min.



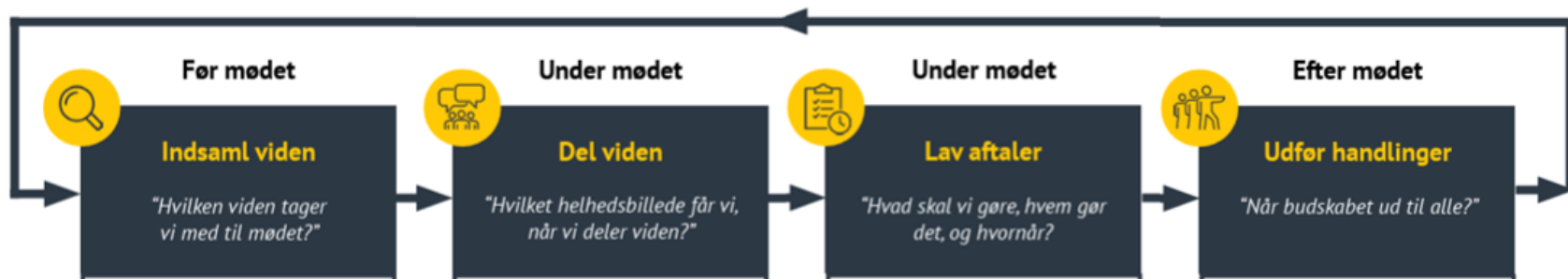
Eksempler på roller:

- Rollemodel
- Kulturbærer
- Styr på reglerne
- Oversætter
- Drivkraft
- Støtte
- Procesfacilitator
- Formidler
- Mægler
- Tovholder
- Idéindsamler
- Lytter
- Talerør
- Temperaturmåler
- Bisidder

Effektive rutiner i samarbejdet om styrket fremmøde



Model: Effektive rutiner i samarbejdet om styrket fremmøde



Før mødet: Indsaml viden – del data

Forbered jer inden mødet ved fx at kigge på usædvanlige udsving eller mønstre.



Før mødet: Indsaml viden – vær nysgerrig

- Alle har et ansvar i at bringe viden og perspektiver om arbejdspladsen og arbejdsmiljøet ind i samarbejdet.
- Eksempel: Alle skal, inden vi mødes igen den xx, observere og/eller tale med jeres kolleger/medarbejdere om...
 - Taler I med eller om hinanden?
 - Taler I hinanden hjem eller på arbejde?
 - Hvilke uskrevne regler kan I få øje på?
 - Hvordan påvirker sygefravær arbejdsmiljøet?
- Notér og medbring til næste gang.

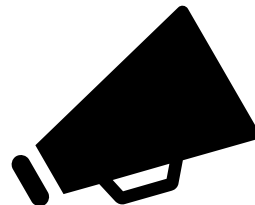
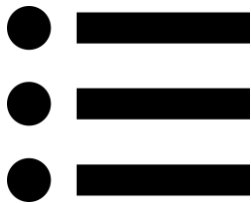


Del viden på mødet

- Er der noget særligt, I kan genkende?
- Er der fælles temaer?
- Er der noget, der kalder på handling?



På mødet: Prioritér de vigtigste handlinger og aftal fælles budskab

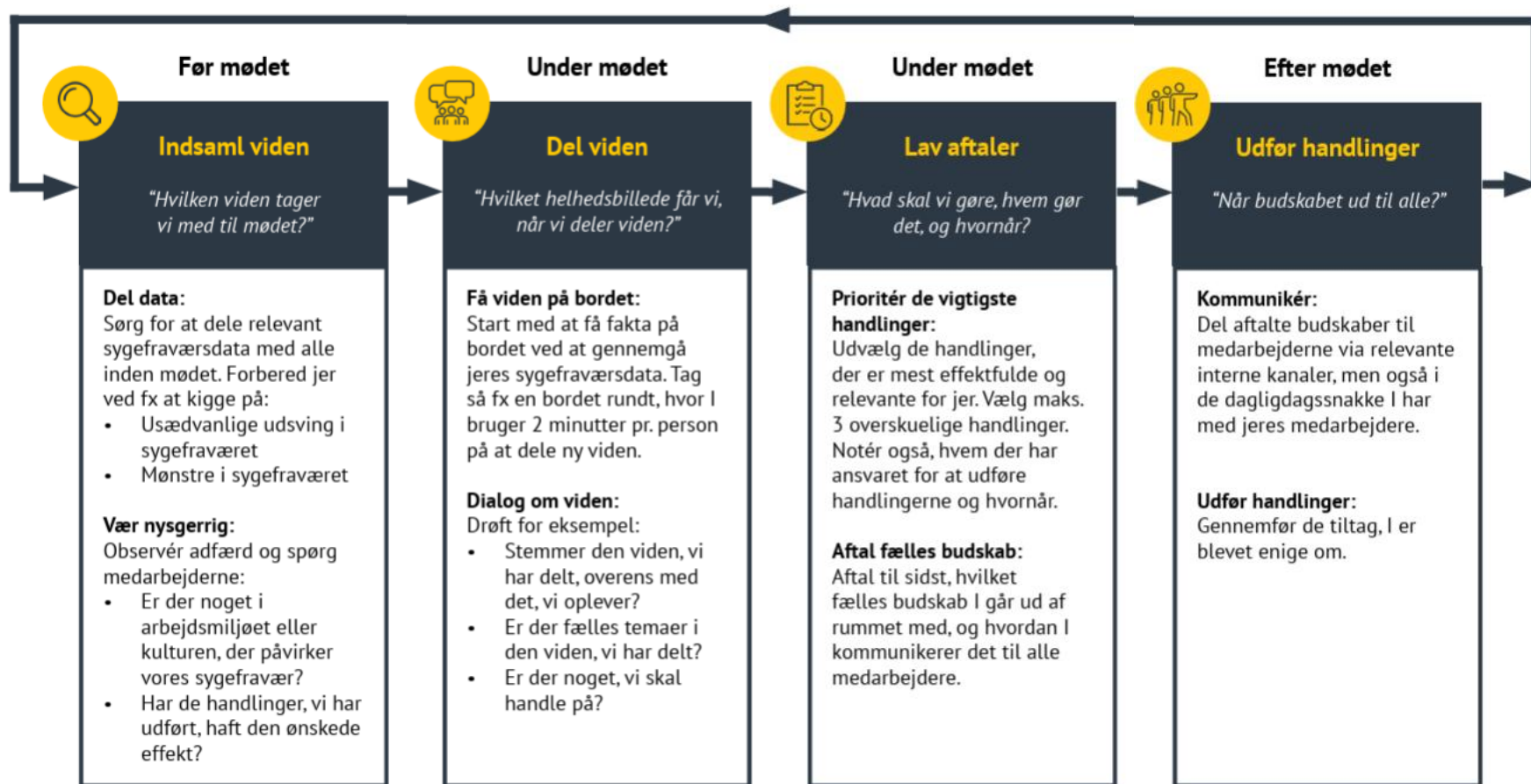


Efter mødet: Udfør handlinger

- Overvej, hvilke kanaler budskabet bedst deles på
- Noget skal kommunikeres, noget kræver handling
- Eksempler på kanaler til intern kommunikation:
 - Personalemøde
 - Referat/noter
 - Intranet
 - Nyhedsbrev
 - Tavlemøde/personalemøde
 - I forbindelse med frokost

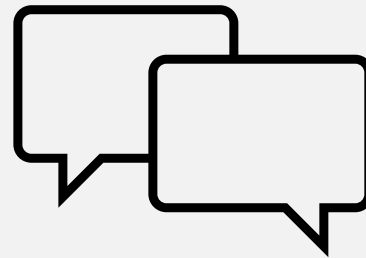


Effektive rutiner i samarbejdet om styrket fremmøde



Dialog i egen arbejdsmiljøgruppe

1. I hvilken grad er der en fælles holdning til, hvorfor I skal beskæftige jer med sygefravær og styrket fremmøde?
2. I hvilken grad er det klart, hvilke roller og opgaver I hver især og sammen har i forhold til sygefravær og fremmøde?
3. Hvor fungerer jeres samarbejde godt i dag, og hvad kan blive bedre?
4. Hvad kan I gøre for at skabe effektive rutiner i samarbejdet om styrket fremmøde?



Mere viden og værktøjer findes her på Cabis hjemmeside!

Temaside om sygefravær:
<https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/>



Nyhedsbrev om sygefravær:
• <https://www.cabiweb.dk/temaer/sygefravaer/tilmeld-nyhedsbrev-om-sygefravaer/>



Din medarbejder er syg, hvad gør du?

Se, hvad du har pligt til at gøre, og hvad du kan vælge at gøre for at støtte medarbejderen.

[Vi guider dig](#) ➔



6 trin til et lavere sygefravær

Vil du som leder arbejde med trivsel og håndtering af det påvirkelige sygefravær, så anbefaler vi, at du kommer omkring de her seks trin.

[Se de seks trin](#) ➔



Lovstof på sygefraværområdet

Som et led i handlingsplanen mod sygefravær har arbejdsgiverne fået en mere aktiv rolle i indsatsen for at få sygemeldte tilbage i arbejde. Lovene rummer flere tiltag, som tager direkte udgangspunkt i arbejdsgivernes indsats.

[Se lovstof](#) ➔



Samarbejdet om sygefravær i samarbejdsfora

Indfør effektive rutiner i det løbende samarbejde om sygefravær i samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, MED og TRIO.

[Læs mere](#) ➔



Overblik over værktøjer omkring sygefravær

Tag udgangspunkt i den situation, I befinder jer i, og tænk hele vejen rundt både, når du vil forebygge og håndtere sygefravær. Uanset om du gør det i stor eller lille målestok, vil værktøjerne her hjælpe dig på vej.

[Se værktøjer](#) ➔



Sådan sænker I fraværet

Glade medarbejdere går på arbejde. Få tips til, hvordan I fremmer nærværet og tager fælles ansvar for sygefraværet på arbejdspladsen.

[Læs mere](#) ➔

Tak for i dag

Thea Bregnhøj Lauridsen

Tlf. 2075 7620

Mail: THEA@cabiweb.dk

Lone Slothuus Nordsof

Tlf. 2228 4213

Mail: LON@cabiweb.dk

Spørg Cabi 

Ring 8612 8855



Nyt fra Cabi



Cabi/Instagram



Cabi/LinkedIn



#Cabi



Cabi/Facebook

