

Din 5-punktsplan mod højt sygefravær

Af **Redaktionen** - 10. maj 2018



For højt sygefravær skader både produktivitet, samarbejde og kvaliteten af den ydelse, der skal leveres til borgerne. Her får du fem punkter til at komme for højt sygefravær til livs.

Af Anders Vandsø Pedersen, ledelseskonsulent, Z kurs, udgivet af [Lederweb](#)

Det er tirsdag morgen, og Christine har lige ringet og sygemeldt sig. Morten er også stadig syg, men håber at blive frisk til i morgen. Du åbner din mail og kan se, at du har fået den månedlige

sygefraværstatistik. Den kunne se meget bedre ud. I næste uge er der møde om den kommende lederevaluering og trivselsmåling. Klokkeren 11 skal du tale med Jane, der har været syg fem gange inden for de sidste to måneder, men nu har økonomichefen lige indkaldt dig til budgetopfølgning på samme tidspunkt. Lønbudgettet er overskredet.

Kerneopgaven lider og fraværet smitter

Sygefravær er et problem i forhold til den kerneydelse, I skal levere til borgerne.

Sygefraværet er også et problem i forhold til dine medarbejdere. Hvem orker at have en nattevagt sammen med Tina, der altid melder sig syg torsdag og fredag, så man er alene på jobbet? Og sygefraværet smitter. Ikke så hurtigt som influenza, men til gengæld forsvinder det heller ikke lige så hurtigt igen. Hvorfor skal din ene medarbejder møde engageret og punktligt op hver dag, hvis hun kan se kollegerne mere eller mindre kommer, som det passer dem?

Sygefravær er økonomisk en møllesten. Særligt de mange enkeltstående sygedage er penge ud af vinduet, hvor der både er en tabt lønudgift og måske en udgift til en vikar.

Som leder står du tilbage med problemerne. Når en eller flere er syge, kommer du til at bruge tid og kræfter på at få hverdagen til at hænge sammen. Derfor skal du handle hurtigt.

En 5-punktsplan der virker

1. Erkend, at der er et problem, og at ansvaret er dit

Meld klart og tydeligt ud til medarbejderne, at I har problemer med sygefraværet. Få også tydeligt meldt ud, at du nu vil tage hånd om det. Du får hermed sendt et stærkt signal til dine

medarbejdere om, at du er opmærksom på problemet. Til de medarbejdere, som møder hver dag (og dermed ofte skal løbe lidt hurtigere), er det også et signal om, at der nu er hjælp på vej.

2. Italesæt sygefraværet

Gør sygefraværet til et samtaleemne, så dine medarbejdere reflekterer over og taler om, hvad det gør ved arbejdspladsen. De stabile medarbejdere vil opleve det som en anerkendelse af deres indsats. At få talt om problemet er også første skridt hen i mod en kultur, hvor man lægger vægt på, at man er der for hinanden.

3. Inddrag medarbejderne i løsninger – og søg hjælp

Som leder har du ansvaret for at gøre noget ved et højt sygefravær. Men det kan godt være en fælles opgave at løse det. Brug dine tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdsudvalg aktivt i at finde løsninger på sygefraværet. Gør også brug af dine lederkolleger eller HR-funktioner. Hvis du er alene så søg hjælp udefra. Du kan også kalde på de faglige organisationer. Sygefravær er nemlig ikke kun lederens problem, men hele arbejdspladsens problem.

4. Få gang i sygefraværs-samtalerne

Start hurtigt ud med at kalde folk til sygefraværssamtaler. Vær nysgerrig på, hvad du kan gøre for at hjælpe medarbejderen til at få mindre fravær og til at søge de fælles løsninger. Samtidig viser du alle medarbejdere, at du handler. Hold også trivselssamtaler med de medarbejdere, der kommer hver dag. Ved disse samtaler anerkender du deres indsats, og du kan blive klogere på, hvorfor de trives.

5. Følg op

Du får ikke knækket kurven i løbet af en uge. Et reduceret sygefravær kræver, at du kontinuerligt har fokus og er vedholdende. Nogle gange skal der mange opfølgningssamtaler til, før I får

fundet løsninger, der gør medarbejderen mødestabil. Men du kan være helt sikker på, at det giver gevinst på den lange bane! Husk: Hver gang du tager en samtale med en medarbejder, viser du også opmærksomhed og omsorg.

Sidst men ikke mindst

Det er svært at håndtere sygefravær. Undervejs vil du sikkert også lave fejl eller gøre noget, som du siden ville ønske, du havde gjort anderledes. Men bliv aldrig bange for at handle – for det er gennem handling, du viser dine medarbejdere, at du vil dit lederskab, og det er gennem dit lederskab, at medarbejderne ser hvilken vej, der er den rette at gå.

Du kan læse mere i [denne guide](#) or ledere med råd og vejledning til sygefraværsopfølgning. Den er til fr
nyttelse.

Kilde: [Lederweb](#)