



Tydelig ledelse

Som leder og ledelsesgruppe har man et særligt ansvar for, at sygefravær håndteres på en god og hensigtsmæssig måde. Det er vigtigt, at lederen er tydelig i sin kommunikation om sygefraværshåndteringen.

1. Gå foran, og kommunikér tydeligt om mål og handlinger i fraværsindsatsen

Det er vigtigt som leder at være bevidst om, hvilke signaler man sender i forhold til sygefraværsindsatsen. Det gælder om at være tydelig omkring, hvilke mål I skal leve op til, og hvilke grundprincipper I har i jeres sygefraværsindsats. Det handler også om at kæde den konkrete sygefraværshåndtering, fx sygemeldingsprocedurer og afholdelse af sygefraværssamtaler, sammen med jeres mål, så det er tydeligt for medarbejderne, hvorfor I gør, som I gør.

2. Skab en fælles forståelse på arbejdspladsen af meningen med sygefraværsindsatsen

Der ligger ligeledes en vigtig ledelsesopgave i at forklare medarbejderne, hvad meningen med sygefraværsindsatsen er. Ellers kan sygefraværsarbejdet opfattes som kontrol af og mistillid til medarbejderne. Det er vigtigt at gøre det tydeligt, at sygefraværsindsatsen har til formål at opfange tegn på mistrivsel så tidligt som muligt, så der kan handles på det. At et højt sygefravær på arbejdspladsen gør det vanskeligt for jer at løse jeres kerneopgave, og at det derfor er vigtigt at minimere arbejdsrelateret sygefravær.

3. Sørg for tydelig ansvarsfordeling og fælles retning i ledergruppen og mellem ledelsesniveauer

Som leder står man ikke alene med sygefraværsopgaven. Man er en del af en ledergruppe og har også en overordnet leder, som man kan drøfte dilemmaer og vanskeligheder omkring sygefraværshåndteringen med. Det er vigtigt, at man i ledergruppen på en arbejdsplads har en fælles tilgang til og følger de samme, overordnede procedurer i sygefraværshåndteringen. Dermed oplever medarbejderne, at sygefravær håndteres ens, uanset hvilken afdeling man arbejder i.



4. Skab opbakning til indsatsen i alle lag i ledelseskæden

Vær tydelig på alle ledelseslag om, hvorfor sygefraværsindsatsen er vigtig, hvilken tilgang I har til sygefraværsopgaven, og hvordan I forventer, at sygefraværsopgaven løses. Det anbefales, at der skabes mulighed for løbende dialog mellem ledelseslagene om, hvordan man bedst går til sygefraværsopgaven.

5. Overlevér sygefraværsarbejdet ved ledelsesskift

Når der sker ledelsesskift og omorganiseringer, er det vigtigt at sikre en god overlevering af sygefraværsarbejdet til den nye leder, så der ikke startes 'forfra'. Som en del af introduktionen af nye ledere kan man med fordel informere om:

- Hvordan man arbejder med sygefravær på arbejdspladsen
– fraværsstatistik, principper, politikker og procedurer.
- Hvilke sygefraværsager den nye leder skal sætte sig ind i og tage hånd om fremover.