

# Væk med berøringsangsten

Hvor ligger den sociale ansvarlighed henne, når man »uddelegerer« en naturlig omsorgsopgave for en virksomhed?

## Sygemelding

Helene T. Djursø, socialformidler, Care Consulting - [www.careconsulting.dk](http://www.careconsulting.dk)

Falck tilbyder virksomheder at tage imod de ansattes sygemeldinger. Det er et godt initiativ, Falck har taget. Men som middel til at få sygefraværet til at dale, mener jeg, det er tvivlsomt. Ej heller som en omsorgshandling over for medarbejderne.

Essensen i at føre en fornuftig sygefraværspolitik bygger netop på åbenhed, tillid og en bedre dialog mellem leder og medarbejder. Ved Falcks tilbud fjerner man netop en del af den dialog, der er så vigtig.

I stedet bør man som virksomhed sørge for at arbejde hen imod en fælles forståelse for indsatsen mod sygefravær. Det forudsætter en stor grad af åbenhed, faste procedurer for, hvad vi forventer af medarbejderne, og hvad medarbejderne kan forvente af virksomheden? Den telefondialog, man i forvejen har med sin medarbejder, skal derfor ikke fjernes men i stedet øges. Hvornår skal vi snakke sammen igen? Er der opgaver, der er preserende? osv.

Denne dialog er så vigtig i enhver fraværspolitik og giver lederen en mulighed for at vise interesse for medarbejderen.

Det skal være en naturlighed, at lederne i virksomheden er hurtige til at tage kontakt til den sygemeldte medarbejder og få klarlagt, hvad han kan og ikke kan. Alle muligheder for en delvis raskmelding skal udnyttes, dels fordi det er vigtigt for den sygemeldte at bevare kontakten til kollegerne og netværket, dels for at virksomheden får en bedre udnyttelse af den enkelte medarbejder.

Lederen skal vise medarbejderen, at han eller hun betyder noget. Det er vigtigt, at medarbejderne i virksomheden ikke opfatter indsatsen som ren kontrol og automatik. Det handler om tidlig indsats og om at bruge ledelse.

## Noget, vi kan snakke om

Denne mulighed fjerner man ved at lægge sygemeldingerne over til en tredje person. I stedet bør man i virksomheden arbejde med synliggørelse - fjerne berøringsangsten for ledere og fokusere på, at sygefravær er noget, vi kan snakke om.

Hvis man vil inddrage lægelig viden, så er rundbordssamtaler ved længere fravær en oplagt mulighed for al den kompetence, man overhovedet kan tænke sig. Imidlertid er det et område, jeg fornemmer endnu ikke har vundet så meget indpas i de forskellige virksomheder.

Et andet område, der også er vigtigt at arbejde med, er sygefraværssamtaler. Mange virksomheder har indført sygefraværssamtaler. Ofte fremstår de imidlertid som en sanktion og ikke som en måde, fælles at få fundet en løsning og ikke mindst få afklaret årsagerne. Derved ikke sagt, at medarbejderne ikke har noget ansvar.

Fraværspolitikken skal forpligte

både ledere og medarbejdere. Medarbejderen skal vide, hvilke »opgaver« har jeg i tilfælde af sygdom og hvad kan jeg forvente af min leder? Ved at have en »åben« fraværspolitik, kan man sikre, at det står særdeles klart.

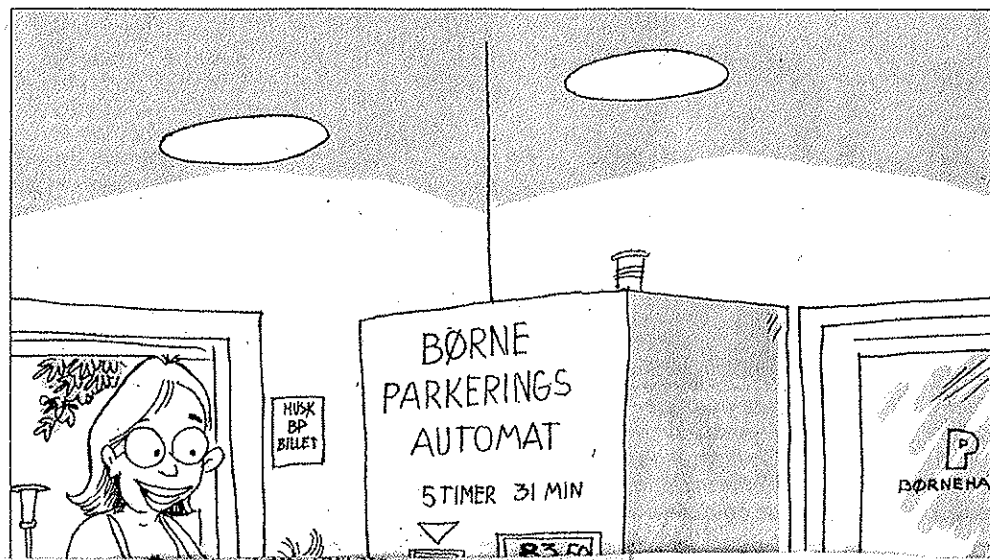
Derudover kan jeg forstå, at Falck tilbyder en detaljeret statistik over sygefravær. Det er absolut godt at have et sådant overblik. I det hele taget skal lederne have adgang til et hurtigt overblik over fraværet i egen afdeling og de øvrige afdelinger i virksomheden, så det er nemt at sammenligne. Hvad er fordelt på det såkaldte korte fravær, langtidsfravær, sygdom i forbindelse med arbejdsskader osv. Er det mest de ældre medarbejdere, der er fraværende, skulle man måske se på virksomhedens seniorpolitik. Kunne den forbedres, så både virksomheden og medarbejdere trives bedre og dermed får reduceret sygefraværet for denne gruppe?

Igen ved en fornuftig og naturlig dialog ville man som leder også få mulighed for at identificere symptomer på en måske kommende langtidssygdom og derved gå tidligere ind i forløbet.

Alle frygter konfrontation - specielt den, der følger med et lidt uacceptabelt sygefravær, men som virksomhed mener jeg, det er en falliterklæring at »uddelegere« den lidt svære side. At tale med medarbejderne om sygdom og fravær er nødvendigt.

Hvor ligger den sociale ansvarlighed henne, når man »uddelegerer« en naturlig omsorgsopgave for en virksomhed?

Hvis man ikke magter den, så bør man måske rette indsatsen mod at uddanne de ledere i virksomheden til at blive bedre på dette område.



>> Ma  
syr  
dar  
tak  
sel  
ge  
var  
må  
der

Lor

Vj

>>O

P

Peter l  
cesuna  
riksbor  
væsen,  
sen, He  
patient  
august  
til Hill  
i Fred  
den 16

Freder  
cemål:  
patient  
ter, sor  
huset,  
tidlig  
nutter  
punkt  
sygehu  
at pati  
90 mir  
ning.

Vi fy  
lingen  
områd  
tryk, a  
overen  
vicemå

U

O&

D