VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 12-04-2017

Sådan får du en sygemeldt godt tilbage

Det kan være svært, når en langtidssygemeldt skal vende tilbage på arbejdet. For hvor meget kan medarbejderen klare? Og hvordan bliver han modtaget af kollegerne? Få her forskernes bud på, hvordan du bedst integrerer en medarbejder på arbejdspladsen igen.

Skribentinfo



Marlene Mee Ahrens
Kommunikationskonsulent
Lederweb

Det er både trist for den enkelte og arbejdspladsen, når en medarbejder bliver langtidssygemeldt. Men ofte er det heller ikke uden problemer, når den langtidssygemeldte vender tilbage efter mindst fire måneders fravær. Som leder er det din opgave at sikre, at din medarbejders tilbagevenden bliver så smertefri som muligt både for medarbejderen selv, men også for resten af dit team.

Når medarbejderen vender tilbage efter længere tids sygefravær, er det næsten ligesom at have fået en ny medarbejder, der skal integreres på arbejdspladsen. For at medarbejderen ikke kommer for langt væk fra arbejdet, forsøger mange arbejdspladser i dag at få den sygemeldte tilbage på arbejdspladsen hurtigst muligt. Det kan der være fordele ved, men det betyder også, at medarbejderen oftest vender tilbage, inden han er helt rask, og han kan derfor ikke klare det samme, som de andre i teamet.

De problemstillinger har de to forskere, lektor Kirsten Schultz Petersen fra Aalborg universitet og lektor Eva Ladekjær Larsen fra Syddansk Universitet, set på i deres forskningsprojekt ”Fasen efter raskmelding i et arbejdspladsperspektiv”. Rapporten er udarbejdet for DEFACTUM, Region Midtjylland og Aarhus Universitet.

Kirsten Schultz Petersen fortæller her, hvad de fandt frem til i deres forskning.

Det går ud over kollegaerne

Når en medarbejder vender tilbage, inden han er helt rask, skal arbejdet organiseres anderledes, og her står du som leder med et svært valg.

”Lederen kan vælge mellem to onder. Hvis lederen flytter medarbejderen til et andet team, hvor han bedre kan klare opgaverne, bliver det sværere for ham at komme tilbage i hans eget team senere. Hvis lederen derimod lader ham komme tilbage til sit eget team med det samme, kan det betyde, at hans kollegaer bliver ekstra belastet, fordi han ikke kan yde ligeså meget, som han plejer,” fortæller Kirsten Schultz Petersen.

Teamet skal inddrages fra starten

De nærmeste kolleger er altafgørende for, hvordan en medarbejders tilbagevenden bliver, fortæller Kirsten Schultz Petersen. Hun foreslår, at man indkalder den sygemeldte til et møde med kollegerne, inden han begynder.

”På den måde kan du som leder anerkende, at det kan betyde en ekstra arbejdsbyrde for de nærmeste kolleger. Samtidig viser du, at det her er en fælles udfordring. Du undgår på den måde også, at den raskmeldte føler, at hans nedsatte arbejdsevne er et problem, han står alene med. ”

Se på kulturen i jeres team

Kulturen på arbejdspladsen er en anden faktor, som har essentiel betydning for den sygemeldtes tilbagevenden. Ifølge Kirsten Schultz Petersen bør man som leder stille både sig selv og sit team spørgsmålene:

- Hvad er vores holdning til sygefravær?
- Er vi rummelige nok i forhold til at reintegrere folk på arbejdspladsen, og hvis svaret er nej, hvad kan det skyldes?
- Kan det have noget med den generelle trivsel på arbejdspladsen at gøre?

Hvis teamet i forvejen er presset, og hvis der hersker en dårlig stemning, kan det præge holdningerne negativt. Derfor er det vigtigt, at du involverer dine medarbejdere i deres kollegas tilbagevenden. På den måde kan du fornemme om dine medarbejdere er villige til at tage en ekstra tørn for den sygemeldte i en periode, eller om du skal forsøge at få tilført ekstra ressourcer. Du kan også bede dem om at komme med idéer til, hvordan I kan organisere jer anderledes, indtil den raskmeldte er tilbage på fuld tid.

”Som leder er du ikke interesseret i at få flere sygemeldte, og det kan hurtigt bide sig selv i halen, hvis du siger til sine medarbejdere, at de bare skal give den en ekstra skalle,” siger hun og gør opmærksom på, at der findes flere støtteordninger, hvor man kan søge om kompensation for den tilbagevendte medarbejders nedsatte arbejdsevne.

Ved at få hjælp undgår du at belaste dit team, og det vil gøre det lettere for både den tilbagevendte og resten af teamet at få personen succesfuldt integreret.

Fire trin når du skal integrere en langtidssygemeldt

1. Invitér den sygemeldte til et møde, hvor I sammen får afklaret, hvilke af medarbejderens normale opgaver, han kan varetage, og hvilke han ikke kan.

2. Undersøg mulighederne for at søge kompensation for medarbejderens nedsatte arbejdsevne. Der findes flere ordninger, hvor man kan få tilskud eller på anden måde få ekstra hjælp. Du kan eventuelt spørge en sagsbehandler, der har godt styr på lovgivningen på området.
3. Invitér den sygemeldte til at deltage i et fællesmøde, hvor han, hvis han har lyst, kan fortælle om hvordan det går nu, og hvad han kan og ikke kan på nuværende tidspunkt. Herefter kan I eventuelt i fællesskab finde frem til, hvordan I bedst kan organisere arbejdet, når han vender tilbage. Hvis medarbejderen ikke ønsker at deltage i et møde, bør du stadig inddrage dit team i arbejdet med at lave en plan for, hvordan I bedst organiserer arbejdet, når han vender tilbage.
4. Læg en konkret plan i samarbejde med medarbejderen. Skal vedkommende fx have andre opgaver eller blot nedsat arbejdstid?

Muligheder for støtte

Delvis raskmelding

- Hvis din medarbejder vender tilbage på nedsat tid, vil du fortsat modtage kompensation svarende til dagpengebeløbet for de timer, medarbejderen er sygemeldt. Medarbejderen skal have mindst fire timers sygefravær om ugen for at kunne blive delvis raskmeldt. Læs mere om delvis raskmelding her (http://www.cabiweb.dk/sygefravaersvaerktoejskasse/overblik-over-vaerktoejer/delvis-raskmelding/)

Muligheder for personlig assistent eller hjælpemidler:

- Hjælpemidler: Her er tale om undervisningsmateriale, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Læs mere om hjælpemidler her. (http://www.cabiweb.dk/hjaelpemidler/)

- Personlig assistance: Hvis din medarbejder har en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan jobcentret tilbyde en personlig assistent. Assistenten skal kompensere for medarbejderens funktionsnedsættelse og kan fx hjælpe med praktiske arbejdsfunktioner eller støtte til tilrettelæggelse af arbejdsdagen. De faglige og indholdsmæssige jobfunktioner skal personen selv kunne udføre. Læs mere om personlig assistance her. (http://www.cabiweb.dk/lovstof/personlig-assistance/)

Kilde: Cabi.dk/sygefraværsværktøjskasse (http://www.cabiweb.dk/sygefravaersvaerktoejskasse/overblik-over-vaerktoejer/medarbejderen-vender-tilbage/)

Læs også:

Sådan håndterer du sygefraværssamtalen

Skab en sund sygefraværskultur

Sådan håndterer du en medarbejders død