

	Virksomhed/HR	Leder	Medarbejder	Kollega
Inden	<p><u>Strategisk fokus:</u> LEDELSE – kultur/holdning – rammer - arbejdsglæde</p> <p>Tydelig fokus og kommunikation <u>Procedurer + syge/fraværkspolitik eks. Psykisk og fysisk APV</u> Træning af lederne - <u>fx. svær samtale Fingeren på pulsen/statistik</u> Indsatser i hverdagen</p>	<p><u>GOD LEDELSE (retning, nærvær, tydelig)</u> Eget mindset – og <u>overskud</u></p> <p>Rammer</p> <p><u>Kompetence – MOST (mening, omsorg, statistik, tydelighed)</u></p> <p>Tydelig fokus, kommunikation og forventningsafstemning</p>	<p><u>Egen fokus på KRAMS (kost, rygning, alkohol, motion, søvn)</u></p> <p><u>Arbejdsglæde:</u> <u>Faglig mestring - kompetence</u> <u>Personlig mestring - robust</u> <u>Social mestring – relationer - team/fællesskab</u></p> <p><u>Work-life balance</u> Åbenhed, tillid, tryghed – sig til og fra Kendskab til syge-/fraværsreglerne</p>	
Under	<p>Sparring med lederen Fokus og kommunikation Refusionssøgning <u>Kommunale ordninger til fastholdelse</u> <u>Evt. opsigelse/ 120 sygedage</u> Opfølgning</p>	<p>Tid + husk opfølgning – sæt i kalender Nærvær Drop hensynsbetændelsen Gør noget (vær proaktiv) Følg op, følg op, følg op Gør det let at vende tilbage</p> <p>Fokus på kollegaerne (pres vs. drift) – og italesættelse af sygdom – husk GDPR</p>	<p>Fokus på egen helbredelse</p> <p>Tæt kontakt til arbejdspladsen. Tal åbent om muligheder/ udfordring for at komme tilbage</p> <p>Evt. dårlig samvittighed ift. kollegaer. Omtanke for dem, der har overtaget dine opgaver. Gør det let for dig selv at vende tilbage</p>	<p>Hold kontakten – og involver den sygemeldte</p> <p>Tilbage melding til lederen, hvis det "føles uretfærdigt" – opgaverne presser</p>
Efter	<p><u>Sparring leder og evt. kommune ifm. blid opstart</u> <u>(plan for medarbejder, drift, kommunikation afdeling)</u></p> <p>Evaluerer forløb</p>	<p><u>Opstartsplan – nærvær – gør det let at vende tilbage</u></p> <p>Tydelig kommunikation og forventningsafstemning hele afdeling (obs. på "tilpas" hensyn – for lidt/ for meget)</p>	<p>Lyt til dig selv</p> <p>Anerkend dine kollegaers indsats, mens du har været væk</p> <p>Forebyg ny sygdom</p>	<p>Giv plads</p> <p>Vær rummelig</p>
På spil	<p>Dårligere performance og kundeservice Manglende drift Ekstra pres på øvrige medarbejdere Fnidder/frustration på arbejdspladsen <u>Økonomi - sygdom</u></p>	<p>Ledelse – tydelig kommunikation => opbakning/følgeskab Teamspirit – opleves det "retfærdigt" Drift vs. flere sygemeldte pga. stress</p> <p>Eget overskud til at handle proaktivt Nå forretningsmæssige mål</p>	<p>Bekymringer omkring helbred generelt</p> <p>Eget selvværd jobmæssigt Oplevet ekskludering af fællesskabet</p> <p>Evt. opsigelse</p>	<p>Øget arbejdspress - > egen stress</p> <p>Forskelsbehandling: Manglende anerkendelse for ekstra indsats Manglende forståelse for, at egne opgaver ikke bliver løst 100%</p>