

Nyhedsbrev

ERHVERVSRÅDGIVNINGENS HOLDNING TIL SYGEFRAVÆR

Ledere har et væsentligt ansvar for medarbejderes trivsel på arbejdspladsen. Det gælder f.eks. forebyggelse af sygdom, der helt eller delvist skyldes faktorer i arbejdsmiljøet. Ledere har også en afgørende rolle, når medarbejdere skal tilbage i arbejde efter en periode med sygefravær.

Efter et års fravær kommer hver femte medarbejder aldrig tilbage i arbejde, og det uden at sygdommen nødvendigvis er alvorlig. Længden af sygefraværet har med andre ord stor betydning for risikoen for en førtidspensionering. At være langtidssygemeldt udgør derfor ikke kun en helbredsmæssig risiko. Mange langvarigt syge mister tilknytningen til arbejdsmarkedet, og sker det, giver det ofte både sociale og økonomiske problemer, som kan få alvorlige konsekvenser.

De fleste mennesker har lyst til at bidrage med deres viden og kunnen på deres arbejdsplads og vil gerne føle sig værdifulde og leve et meningsfuldt liv. Men allerede efter ganske kort tids sygefravær oplever den sygemeldte barrierer i forhold til at vende tilbage til arbejdspladsen. Derfor gør en lang sygemelding, som ikke skyldes en fysisk sygdom, ikke altid medarbejderen mere rask eller mere parat til at overkomme sit arbejde.

I Erhvervsrådgivningen ved vi, at virksomhederne ofte er usikre på, hvordan de skal handle. De mangler viden om, hvordan de bedst kan hjælpe, og de udtrykker behov for professionel vejledning og anbefalinger.

Vores erfaring viser, at et forløb er mest succesfuldt, hvis medarbejderen

- involverer arbejdspladsen samtidig med samtaler hos psykologen.
- vender gradvist tilbage efter en evt. sygdomsperiode.

- i en periode tilpasser arbejdet efter de ressourcer, vedkommende har.

Det allervigtigste er, at medarbejderen sammen med sin nærmeste leder indgår klare aftaler om arbejdets indhold og tilrettelæggelse, at lederen har tæt kontakt til medarbejderen og støtter og bakker op, samt at lederen regelmæssigt følger op på aftalerne og gradvist justerer dem i samråd med medarbejderen og/eller psykologen.

Erhvervsrådgivningens Virksomhedsordning sætter netop fokus på, hvordan man bedst involverer lederen, hvordan man øger viden på området og forebygger og fastholder medarbejdere i arbejdet. Dette fokus kendetegner alle behandlingssager i Erhvervsrådgivningen og gør virksomhedsordningen til noget særligt.

Alle Erhvervsrådgivningens abonnenter har desuden mulighed for at få kortere telefonisk ledersparring hos rådgivningens psykologer. Dette tilbud fungerer som et supplement til et allerede igangsat behandlingsforløb, hvor nærmeste leder enten selv kan få sparring i forbindelse med sin lederrolle eller kan få inspiration til arbejdet med forebyggelse og håndtering på virksomhedsniveau.

- Det aktuelle sygefravær i Danmark svarer til, at 150.000 fuldtidsansatte er sygemeldt fra deres arbejde hver dag. Tallet dækker over, at en stor del er syge i længere tid.
- Siden 2005 er sygeforløb, der varer minimum tre måneder, steget med en fjerdedel.
- Antallet af personer, der har modtaget sygedagpenge i over et år, er vokset med en tredjedel.



ERHVERVSRÅDGIVNINGENS LEDERUDDANNELSE

Ny lederuddannelse for ledere, der vil arbejde aktivt med deres lederrolle.

Formålet med Erhvervsrådgivningens Lederuddannelse er at ruste personaleledere til at løfte deres vigtige ansvar med at lede andre mennesker.

Lederuddannelsen forløber over et år og består af et individuelt og et fælles spor. Forinterview og personlighedstest danner udgangspunkt for det individuelle spor. Det fælles spor består af fire moduler à to sammenhængende dage, to moduler hhv. forår og efterår. Imellem modulerne er indlagt sparring i netværksgrupper. Forløbet afsluttes med en halv opfølgingsdag og en individuel skriftlig opgave. Uddannelsen består af undervisning, dialog, øvelser og træning. Formen veksler mellem arbejde i plenum og i mindre grupper.

Modulerne bygger på aktuel teori, og der anbefales en begrænset mængde litteratur til hvert modul. Uddannelsen lægger vægt på træning og erfaringsudveksling med eksempler fra deltagerens hverdag. Der er 8-14 deltagere på hvert hold.

Uddannelsen koster 34.000 kr. pr. deltager ekskl. moms for medlemmer af Virksomhedsordningen og 39.500 kr. pr. deltager ekskl. moms for ikke-medlemmer. Prisen inkluderer forplejning samt materiale.

OVERSIGT OVER UDDANNELSESFORLØBET

- Forinterview (2 timer i perioden 6.-9. september 2010)

MODUL 1: Lederen som menneske (2 dage, 21.-22. september 2010)

- selvindsigt
- relationskompetence
- forsvarsmekanismer
- personlig gennemslagskraft

- Test (2 timer i perioden 11.-15. oktober 2010)

MODUL 2: Lederen som motivator (2 dage, 9.-10. november 2010)

- motivation
- stresshåndtering
- trivsel
- differentieret ledelse

- Arbejdsnetværk (1/2 dag, 8. december 2010)

MODUL 3: Lederen som kommunikator (2 dage, 11.-12. januar 2011)

- feedback
- den nødvendige samtale
- anerkendelse
- coaching

- Arbejdsnetværk (1/2 dag, 8. februar 2011)

MODUL 4: Lederen som integrator (2 dage, 8.-9. marts 2011)

- ledelsesmæssige dilemmaer
- magt og etik
- autencitet og loyalitet
- personlig udviklingsplan

- Arbejdsnetværk (1/2 dag, 12. april 2011)

- Skriftlig opgave

- Afslutning/opfølgning (1/2 dag, 7. juni 2011)

ERHVERVSRÅDGIVNINGENS KURSER OG MØDER

DEN NØDVENDIGE SAMTALE

Sted:	PsykiatriFonden, Hejrevej 43, 2400 København NV.
Tidspunkt:	9. september 2010, kl. 15.00-17.30
Pris:	320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
Tilmelding:	I netbutikken eller på tlf. 3929 3909
Underviser:	Cand.psych. Rikke Plougsbæk
Målgruppe:	Virksomhedens nøglepersoner, ledere og HR-medarbejdere
Kursusnr.:	214.1

Som leder har man blandt andet ansvar for at afholde vanskelige samtaler med medarbejdere. Der kan være tale om en sundhedssamtale med en medarbejder efter længere tids fravær fra arbejdspladsen, en afskedigelsessamtale eller lignende. Samtalerne er nødvendige, men fordi de omhandler følsomme emner, oplever mange ledere samtalerne som svære at håndtere. Mødet giver indblik i, hvordan man forbereder, gennemfører og følger op på den nødvendige samtale, så formålet med samtalen er tydeligt for medarbejderen, og budskabet afleveres klart og direkte.

ANERKENDELSE OG TRIVSEL

Sted:	PsykiatriFonden, Hejrevej 43, 2400 København NV.
Tidspunkt:	5. oktober 2010, kl. 15.00-17.30
Pris:	320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
Tilmelding:	I netbutikken eller på tlf. 3929 3909
Underviser:	Cand.psych. Pia Frahm
Målgruppe:	Virksomhedens nøglepersoner, ledere og HR-medarbejdere
Kursusnr.:	215.1

Hvad betyder ros og anerkendelse i arbejdslivet – hvad er vigtigst? Ros udtrykker en positiv vurdering og kan styrke vores selvtillid, men det er sjældent tilstrækkeligt til, at vi kan trives og udvikle os i vores arbejde. En forudsætning for dette er anerkendelse, der vedrører vores behov for at blive set og hørt på vores egne betingelser. Mange ledere har svært ved at finde ud af, hvordan de skal rose og anerkende deres medarbejdere. På mødet drøftes, hvad det er for præstationer, færdigheder, evner og talenter, som man i princippet kan blive belønnet eller opnå anerkendelse for.

PsykiatriFondens Erhvervspræsidium



Erik Hoffmeyer
PsykiatriFondens
præsident,
fhv. nationalbankdirektør



Lone Dybkjær
Medlem af Folketinget



Sten Scheibye
Bestyrelsesformand



Niels Due-Jensen
Koncerntestyrelses-
formand, Grundfos A/S



Palle Simonsen
Fhv. finans- og
socialminister



Mogens Munk Rasmussen
Bestyrelsesformand



Elsebeth Stryhn
Adm. direktør,
Stryhn Holding A/S



Lars Kolind
Bestyrelsesformand
og iværksætter

