



# Forebyg yderligere sygemeldinger

Her er nogle af de vigtige områder, du kan undersøge, evt. ved at spørge dine medarbejdere:

## Kender alle deres roller?

- Er det helt tydeligt for alle, hvordan rollerne er fordelt i gruppen?
- Er der overensstemmelse mellem den formelle rolle- og ansvarsfordeling, og hvad der sker i praksis?
- Er der områder, hvor dine medarbejdere kan være i tvivl om rolle-, ansvars- og kompetencedelingen?
- Er det helt tydeligt for dine medarbejdere, hvem der har ansvaret i konkrete samarbejdsopgaver?

## Hvad er succeskriterierne?

- Ved dine medarbejdere præcis, hvornår du som leder synes, de har gjort det godt nok?
- Kan du og dine medarbejdere have forskellige opfattelser af, hvor grundig opgaveløsning, der skal til? Har de brug for mere konkret vejledning her?

## Hvad skal prioriteres?

- Ved dine medarbejdere, hvilke opgaver du ser som vigtigst, og hvad der godt må nedprioriteres, hvis ikke alt kan nås?
- Har du givet dine medarbejdere en tydelig udmelding vedrørende prioritering af opgaverne, så de ved, hvad der ikke skal løses i pressede perioder?
- Er du sikker på, at din udmelding har været konkret og handleanvisende nok til at medarbejderne ved, hvad de skal gøre?
- Er der behov for løbende dialog mellem jer, og har du anvist muligheder for at personalet kan give feedback i forhold til problemer med at implementere prioriteringerne i hverdagen?
- Er der bestemte opgaver, der kræver mere hjælp til at definere, hvordan man konkret kan løse dem på kortere tid eller med en mindre indsats?

## Passer tid og opgaver sammen?

- Er der grundlæggende overensstemmelse mellem den samlede sum af opgaver og den samlede arbejdstid? Er der bestemte opgaver, der har tendens til at fylde for meget eller er særligt svære at afgrænse?



### Hvilke støttemuligheder er der?

- Er der tiltag, der kunne aflaste eller løse problemer med opgaver, der kræver for meget? Fx administrativ støtte, supervision (evt. i en periode), mentorordning, sidemandsoplæring, samtaler med leder eller anden ressourceperson, gennemgang af opgaver/ansvarsområder sammen med leder?
- Kan du som leder bruge mere tid på at følge op på problemstillingerne eller på at give mere tydelig sparring og feedback?

### Er samarbejdet konfliktfyldt?

- Hvilke støttemuligheder er der behov for til de involverede parter?
- Kan I indgå konkrete aftaler for, hvordan man omgås, samarbejder og kommunikerer om bestemte opgaver?
- Er der en del af konflikten, der bunder i uklare retningslinjer eller uenighed om mål/værdier for opgaveløsning eller samarbejdsform? I så fald, hvordan kan du som leder gøre det tydeligere eller tydeliggøre dit standpunkt?
- Har I behov for ekstern rådgivning?

### Ved dine medarbejdere nok?

- Får du meldt ud ofte nok, hvad status er på de områder, der kan give anledning til usikkerhed eller bekymring? Dette uanset om der er sket afgørende nyt i sagen?
- Kan du lave et nyhedsbrev i en periode, hvor du opdaterer medarbejderne om de ting, der er svære og om, hvor langt du/I er med løsninger?
- Kan du arrangere et møde med fokus på afklaring af f.eks. prioriteringer i opgaverne?
- Kan der være behov for, at du på et afdelingsmøde repeterer allerede aftalte arbejdsgange, der måske er begyndt at skride, og giver plads til dialog-runde, hvor medarbejderne får mulighed for at fortælle, hvad barriererne for at følge arbejdsgangene er?
- Er der behov for at understøtte dialog mellem forskellige teams/afdelinger omkring, hvor snitfladerne ikke fungerer, og hvordan man sammen kan løse det?

### Er de bange for at miste jobbet?

- Orienterer du dine medarbejdere tilstrækkeligt og fortløbende i perioder med øget jobusikkerhed, også selv om du måske ikke kan melde noget konkret ud?
- Er din kommunikation flerstrengt nok? Information om fakta kan ikke stå alene i perioder med usikkerhed om arbejdssituationen. Inddrag også 'bløde' informationer: Fortæl fx dine medarbejdere, at du påskønner dem, er glad for, at de klør på alligevel, og at du naturligvis vil orientere dem, så snart du ved mere. Giv evt. en foreløbig tidshorisont for dette.

Held og lykke med genopstarten! Er du i tvivl, så vær ikke bleg for at søge råd og sparring. Ingen er eksperter i disse forhold fra dag ét, men med en åben tilgang kan I komme igennem processen på en ordentlig måde.