

Case i relation til optag på diplomuddannelse i ledelse:

Beskrivelse af opgaven:

En case fra nuværende eller tidligere arbejdssammenhæng Casen er en skriftlig fremstilling på 1-2 A4 sider. Den skal indeholde en kort beskrivelse af arbejdsstedet og dine arbejdsopgaver, hvilke problemstillinger du stilles overfor samt dine refleksioner over, hvordan du kan arbejde med disse problemstillinger. Det skal fremgå at case beskrivelsen, at du har kompetencer svarende til det niveau der fordres ved opstart på en diplomuddannelse (kvalifikationsrammens krav på niveau 5. Se bilag 2)

Case: Sygefravær og social ansvarlighed

Sygefravær er forbundet med store omkostninger for de danske arbejdspladser både for den sygdomsramte, men også for vedkommendes leder og kolleger. Medarbejderne er arbejdspladsens væsentligst ressource, og derfor har det stor relevans, at medarbejderne trives, således sygefraværet mindskes. Er medarbejderen blevet sygemeldt, så er det vigtigt, at lederen tidligt i forløbet går i dialog med vedkommende, da dette ville kunne forøge muligheden for at fastholde medarbejderen.

I pågældende kompagni arbejder en oversergent, der har 6 medarbejder i sin afdeling.

Det er her oversergentens opgave at forsøge at minimere sygefraværet i afdelingen. I tilfælde af at der sygdom blandt en eller flere medarbejdere, så vil oversergenten blive kontaktet fra højere stående myndighed, de vil, hvis ikke at medarbejder ikke er mødt op 4 gange inden for 3 måneder, bede ham fremsende en begrundelse for, hvorfor medarbejderne er sygemeldt.

Oversergenten har så to valgmuligheder: enten at bede medarbejderen om en fritteksterklæring, som medarbejderen får hos egen læge, eller lave en mulighedserklæring i samarbejde med sygemeldte. Herefter vil der så være lagt en plan for, hvorledes medarbejderen kommer i arbejde igen.

Nu forholder det sig oftest således, at sygefravær skyldes medicinske årsager og derved er forholdsvis nem at finde en løsning på, hvorledes og hvornår medarbejderen kan genoptage sit arbejde.

Det er straks en anden sag, når oversergenten står med den problemstilling, at medarbejderens sygefravær skyldes sociale- og personligforhold, herunder at medarbejderen er psykisk skadet efter en mission og muligvis også har personlige problemer i form af eksempelvis skilsmisse. I sådan et tilfælde har Forvaret både et etisk og socialt ansvar, idet alle soldater har pligt til deltagelse i internationale missioner. Det er altså ikke kun medarbejderens eget ansvar, men også arbejdspladsens.

Hvilke valgmuligheder har oversergenten, når medarbejderen er sygemeldt grundet psykiske skade efter en international mission?

Oversergentens medarbejder mødte ikke op på arbejdspladsen og oversergenten forsøgte forgæves at få

telefoniskontakt til vedkommende.

Efter en rum tid lykkes det endelig at få kontakt til medarbejderen, som giver udtryk for, at vedkommende har det fint og derfor starter op på arbejde igen.

Herefter går der ikke lang tid før, at medarbejderne desværre igen, hverken møder op på sin arbejdsplads eller er mulig at få telefoniskontakt med.

Oversergenten har nu følgende tre valg muligheder til håndtering af denne udfordring:

Mulighed 1

Oversergenten kunne vælge at indstille vedkommende til afskedigelse og hermed også få tilbagekaldt hans løn. Dette vil blive en lang og ressourcekrævende proces med Forsvarets Personeltjeneste, vedkommendes fagforening og oversergenten selv. Det ville kræve en meget stor og præcis dokumentation fra oversergenten. Vælger oversergenten at indstille vedkommende afskedigelse, så vil det også få den konsekvens, at afdelingen mister en faglig dygtig og kompetent medarbejder. Det vil altså betyde at oversergenten skal ud og rekrutter en ny medarbejder, der besidder de samme faglige kvalifikationer og kompetencer. Dette vil kunne komme til at tage op til flere år at få gennemført, idet sådanne personsager hvor medarbejdere skal skifte stillinger kan tage lang tid at få gennemført. Denne mulighed åbner dog op for at oversergenten kan statuere et eksempel over de andre medarbejdere, som ville kunne anvendes strategisk.

Mulighed 2

Oversergenten kan vælge at møde op på medarbejderens bopæl og tage en samtale med medarbejderen. Dette vil dog kræve en godkendelse fra oversergentens nærmeste chef, og ikke mindst at medarbejderen har lyst til at åbne sine døre for ham. Kan dette lade sig gøre, så har oversergenten mulighed for at hjælpe medarbejderen ved at sende vedkommende til en af Forsvarets socialrådgivere, som der herefter kan henvise ham til en af Forsvarets psykologer. På denne måde er der mulighed for at få hjulpet medarbejderen på rette spor igen. Det er dog her væsentligt i dette forløb at oversergenten søger og får aktindsigt, således han har mulighed for at følge med i den proces, som medarbejderen er i gang med, samt at vide hvilke arbejdsopgaver medarbejderen er rustet til at håndtere. Oversergenten har interesse i for at mindske risikoen for, at medarbejderne igen udebliver fra sit arbejde.

Mulighed 3

Oversergentens sidste mulighed er, at han kan kontakte den nærmeste forsatte myndighed og bede dem om at lave en sag ud af det. Vælger han at gøre dette vil medarbejderne med sikkerhed blive flyttet fra oversergentens afdeling til anden afdeling i Forsvaret. Oversergenten kan med andre ord vælge at flytte udfordringen til en anden afdeling og en anden leder.

Herefter ville oversergenten skulle ud og rekrutter sig en ny medarbejder på samme måde som ved den 1. mulighed. Det vil igen være en meget ressourcekrævende løsning, da det vil tage meget lang tid at finde en ny medarbejder, som efterfølgende også skal uddannes til at være tage stillingen.

Oversergentens valg:

Oversergenten valgte mulighed 2 af følgende årsager:

1. Forsvaret har både et etisk og socialt ansvar, idet alle soldater har pligt til at deltage i internationale missioner, det ansvar skal forvaltes af forsvarets ledere.
2. Oversergenten viser ved sin handling, at han tager sig af sine medarbejdere og støttet op om dem, hvilket styrker sammenholdet.
3. Oversergenten tager sit ansvar alvorligt, og ønsker ikke at sende problemet videre.