

Frisklavet kaffe og en god dialog får os afsted om morgenen...

I Albertslund Kommune er vores sygefravær for højt i forhold til gennemsnittet på landets andre kommuner, og det er vi derfor i gang med at gøre noget ved. I den her artikel vil vi kigge på, hvordan den måde vi er her sammen på, og hvad vi gør, kan hjælpe os med at 'knække' sygefraværet, og den tager derfor udgangspunkt i 3 daginstitutioner med lavt sygefravær.

En af de retningslinjer vi kender fra sygefraværsindsatsen i kommunen er, at vi skal have en åben dialog om, hvornår vi er her, og hvornår vi ikke er her og ifølge Lederen fra Troldehøj, Helle, giver netop dialogen hende godt redskab, når hun skal arbejde med sygefraværet:

"Det er rigtig vigtigt, at man ikke er bange for at snakke om sygefravær, selvfølgelig uden at gå over grænsen. For selvfølgelig er man syg, når man er syg, men man har en dialog, når man er syg" siger hun og uddyber at den åbne dialog om sygefraværet handler om omsorg og ikke om kontrol.

Pædagogerne Grit og Pia fra Søndergård oplever også, at den åbne dialog virker, fordi det gør medarbejderne mere opmærksomme på deres egen situation:

"Vi har en kollega, som har kronisk ondt i ryggen, og hun siger, at det gør lige så ondt at gå på arbejde, som hvis hun ligger derhjemme på sofaen, så derfor kan hun lige så godt gå på arbejde... Og når hun møder op, kan det godt være svært at sygemelde sig, hvis man selv har lidt ondt i ryggen" fortæller Pia.

Når Pia selv er syg, forsøger hun selv så vidt muligt, at møde op på arbejdet alligevel, fordi hun ved, hvor stor en betydning, det har for huset, når hun ikke er der. Og når hun så er på arbejde og er lidt syg, sørger hun for at være til stede den måde, der passer hende bedst:

"Det kan godt være, at jeg ikke kan være med til de store projekter, men så kan jeg være på legepladsen, hvor der er lidt luft og mere fred og ro, og så kan jeg godt klare dagen og gå på arbejde alligevel" forklarer hun .

Men sygefravær dialogen handler ifølge Pia også om at kende hinanden i huset, da dialogen om sygefravær kan være en hård/fin balance: *"Vi er gode til at aflæse hinanden, og vi kan se det, hvis der er nogen, der har det virkelig dårligt, og så siger vi ikke, at personen må prøve at klare dagen, men at personen hellere må tage hjem og så er hun højst sandsynligt frisk igen i morgen" siger hun.*

Lederen af Troldehøj, Helle, synes samtidig også, at det er vigtigt at huske på, at brugen af retningslinjerne og den åbne dialog om sygefraværet handler om omsorg og ikke om kontrol. Derfor har hun lavet en husregel for Troldehøj om, at den sygemeldte medarbejder som udgangspunkt selv ringer til hende på 2. dagen, og så bruger de i huset også en omsorgsopringning til den sygemeldte om fredagen, hvor en kollega ringer og hører, hvordan det går.

Fællesskabet

Hvordan vi har det med hinanden på arbejdspladsen, kan også gøre en forskel på sygefraværet, og det er noget pædagogen fra Troldehøj, Maria, har erfaret:

"Det betyder rigtig meget for mig at komme et sted, hvor jeg kan være mig selv, og hvor jeg ved, at jeg bliver taget godt imod ... Da jeg fik stillingen, var det lige som at komme hjem"

Fortæller Maria, som tidligere har oplevet at være oftere syg, men som nu har et lavt sygefravær. Hun tænker selv, at det hænger sammen med, at hun er et sted, som hun er rigtig glad for, og hvor der er en stor fællesskabsfølelse.

At styrke fællesskabet og arbejdsmiljøet er også ifølge lederen Tove fra daginstitutionen Storken et godt råd, når man vil knække/fokusere på sygefraværet og hun mener, at hun som leder er nødt til at turde være tydelig: "Hvis medarbejderne oplever, at deres leder gør noget ved de ting, der fylder, så tror jeg faktisk, at arbejdsmiljøet også bliver bedre". Hendes tydelighed gælder også det nære:

"Jo mere tydelig, jeg er, og jo mere jeg får talt ind i dét, jeg kan mærke, er et problem for nogle medarbejdere eller for vores hus som helhed, og jo hurtigere jeg er til at gøre det, jo flere problemer løser jeg også og jo mindre sygefravær, tror jeg også, der bliver" siger hun.

Lederen af Søndergård, Vibeke, mener også i forbindelse med fællesskabsfølelsen i 'huset', at det er vigtigt, at vi husker, også at passe på dem, der er raske, for det er dem, der står tilbage og skal løfte opgaven.

For Jeanne, som er pædagog i Storken, er fællesskabsfølelsen også en del af den arbejdsglæde og rummelighed, vi giver til hinanden:

"Jeg ved, at min kollega rigtig godt kan lide, at der er frisk kaffe, når hun kommer, så jeg gør kaffe klar til hende, hvis jeg møder først, så bliver hun rigtig glad" siger hun.

Jeanne husker særligt en jul, hvor hun følte, at lederen imødekom hende, da hun selv var i knibe:

"Jeg skulle engang arbejde den 23. december og det var ganske fint, men mit barn blev syg og jeg fortalte min leder, at jeg var så presset, og jeg havde fået mulighed for at få hende passet kl. 12, og at jeg gerne ville komme derefter, og det var fint. Og det kan jeg her flere år senere... Vi prøver at hjælpe hinanden" fortæller hun.

Et styrket fællesskab handler også om for Jeanne at personalet tør tale åbent med hinanden:

"Jeg skulle bruge et rum til at lave noget med et barn, der havde brug for det, men var nødt til at bruge en masse tid på at rydde op i rummet hver gang inden, og dette tog glæden ud af arbejdet for mig. Så sagde jeg det til personen, der havde brugt rummet, og hun havde tænkt, at det var rart, at jeg lige havde tid til at rydde det op, fordi det hjalp hendes arbejde med børnene. Hun vidste slet ikke, at det havde generet mig, og hun har ryddet rummet op lige siden. Så det gælder om at få tingene sagt højt" siger hun.

Pædagogen Maria fra Troldehøj har også oplevet hvor befriende, det kan være, at nogen bare siger det, som det er: *"Der var en kollega, der følte, at jeg overtog meget af hendes ansvar, og*

det gjorde jeg, fordi jeg var vant til at have alt ansvaret på min gamle arbejdsplads, så da hun åbnede op og sagde det, var det fedt at kunne sige "fint" og give lidt mere slip" fortæller hun.

Fokus på Kerneopgaven

At have fokus på kerneopgaven er ifølge Lederen af Storken, Tove, også et vigtigt element når man vil nedbringe sygefraværet:

"Hvis man synes, man løfter den opgave, man er sat i verden for at løfte, så går man jo glad hjem fra arbejde hver dag. Og vågner man næste dag med hovedpine bliver det lidt lettere at gå på arbejde, hvis man har en mission, man skal udfylde på arbejdet" siger hun.

Det er ifølge Tove også rigtig vigtigt at alle medarbejdere i huset ved, hvilken opgave de arbejder for, og her er kommunikation et vigtigt redskab: *"Vi bruger rigtig meget energi på at skrive historier om børn, både når det har været svært, men også de gode historier, hvor der virkelig er noget, der er lykkedes" fortæller hun.*

En tydelig kerneopgave er ifølge pædagogerne Grit og Pia fra Søndergård også vigtig i deres 'hus':

"Vi er enige om hovedlinjen, og selvom man sagtens kan gøre ting forskelligt, er vi tydelige" siger Pia.

Det gør, at de nemmere kan bakke hinanden op i arbejdet med børnene, og også selvom de ikke altid er enige. Der er en fælles forståelse i 'huset', der gør, at man sagtens kan udfordre hinanden.

Også i Troldehøj er der et stort fokus på kerneopgaven, hvor medarbejderne ifølge lederen Helle har en meget høj faglighed, og de er selv en meget aktiv del af deres eget arbejdsliv: *"Man vil gerne være her og gøre det bedste man kan."* fortæller hun. Det er også rigtig vigtigt for medarbejderne, at de kan gennemføre de planer, de har sat for dagen, og det prioriteres derfor højt af lederen:

"Medarbejderne ved, at vi gennemfører tingene her" siger lederen.

Erfaringerne fra disse 3 daginstitutioner viser derfor, at det derfor er en god idé, når vi vil 'knække' sygefraværet i Albertslund Kommune, at vi husker hinanden på at have en god dialog om, hvornår vi er her, at vi styrker fællesskabet med hinanden, og at vi selvfølgelig har fokus på vores fælles kerneopgave.

De tre gode råd til at 'knække' sygefraværet

1. Hav en åben dialog
2. Styrk fællesskabet
3. Sæt fokus på kerneopgaven