

En tredje vej ud af sygefravær?

En fjerdedel af sygefraværet i daginstitutioner skyldes stress. I Faxe Kommune har man med Projekt Nærvær valgt at gøre noget ved problemerne.

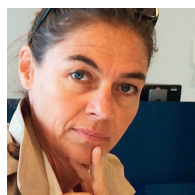
Daginstitutioner havde i 2017, som branche, landets næsthøjeste sygefravær på seks procent, viser seneste undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Alene de store omkostninger, der er forbundet med et højt sygefravær, bør aktualisere indsatser for at forebygge såvel sygefravær som sygenærvær. Ifølge BUPL skyldes 25 procent af sygefraværet i daginstitutioner dårligt arbejdsmiljø og stress. Stress og sygefravær smitter, når personalet i en institution, der er presset på de faste ressourcer, må se langt efter at løse opgaven på en tilfredsstillende måde.

Dårlig samvittighed over (en oplevelse af) ikke at levere god kvalitet, manglende sammenhæng mellem mening (høj faglighed) og virkelighed samt øget afstand mellem forskellige forventninger (inklusive ens egne) er blot nogle af forklaringerne på, at stress er så udbredt i daginstitutioner. Stresssygemeldinger koster kassen og bør undgås. Det koster ikke alene i sygefravær, men også i sygenærvær i form af reduceret arbejdsevne i lange perioder op til og efter en sygemelding, selvom medarbejderen er fysisk til stede.



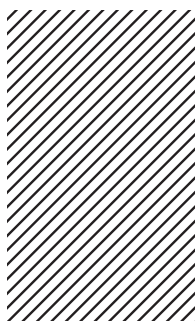
RENÉ BUSCH
JENSEN

Områdeleder, Område
Midt, Faxe Kommune



SISSE FALLINGE

Dir., Lifewise



Det er ikke unormalt, at stressramte bruger lige så lang tid på at normalisere efter stress, som det har taget at blive ramt af stress. Alvorlig stress medfører ofte, at medarbejdere får behov for skånefunktioner og deltidssygemeldinger. Her vil kolleger opleve et større og ikke kompenseret pres, da vikarer ikke dækker sygenærvær.

Mange arbejdspladser har politikker for og tilbud til, når det går galt. Tilbud retter sig ofte mod den enkelte medarbejder, da det er den enkelte, der sygemelder sig. Men både sygefravær og -nærvær koster i produktivitet, trivsel og arbejdsmiljø, så blikket bør rettes imod forebyggende indsatser.

Løsningen findes i fællesskabet

Område Midt i Faxe Kommune har med Projekt Nærvær sat fokus på at skabe en kulturforandring, hvor medarbejdernes stemmer er i centrum for holdningsskabelse. Medarbejderne har både som TRIO og i større og mindre enheder haft den afgørende rolle som drivkraft for indsatsen ved at definere temaer og efterfølgende forslag til handling. Det styrker den enkelte medarbej-

ders oplevelse af ejerskab og motivation til arbejdet, og det giver fællesskabet nyt liv.

Konkret betyder det, at gennem den normalt tabuiserede dialog om sygefravær og stress, og hvordan det tackles af den enkelte såvel som af kollektivet, opstår en ny betydning og værdi af fællesskabet.

Vores ønske var at komme de negative følger af fravær til livs (som for eksempel frustration, mistillid, surhed, lav kvalitet, dårlig kommunikation og pres på ressourcer) – og derigennem styrke fællesskabet, øge arbejdsglæden og endelig forebygge fravær.

”Vi oplever som medarbejdere et større moralsk ansvar, fordi vi over en lang periode har haft samtaler om, hvad der er vigtigt, og hvad vi vil være med til og ikke vil være med til. Vi har fået et fælles sprog og vi har et kommunikationsrum, hvor værdi- og holdningsskabelse er blevet en ny motor i vores teamsamarbejde.”

Lene Bruun Bjerre, pædagog,
Faxe Kommune

En holdningsbaseret metode er lettere at arbejde med for nogle end for andre. Og jo flere projektet omfatter, des vigtigere er det at have et fælles afsæt, systematik og konkrete værktøjer til dels at facilitere dialogen om kultur og fravær og dels at understøtte den enkelte medarbejders bevidsthed om egen trivsel og handlemuligheder.

Indsatsen er omsat til hverdagspraksis med konkrete værktøjer til at skabe et fælles sprog om fravær, stress og trivsel – men også et fokus på, hvad medarbejder selv har an-

svar for og kan stille op i forhold til egen trivsel og stress. Forankring og forandring er nemlig bedst hjulpet og lettere at holde ved lige gennem en systematik i tilgang og metode samt af konkrete og praksisnære redskaber.

”Det er systematikken i værktøjerne og samspillet med en ledelsestilgang, hvor tillid og ansvar lægges ud til debat i fællesskabet, der har sat rammen for den kulturforandring, vi oplever. I dag er det fællesskabet, der skaber rammen for vores egen motivation – det giver overskud og energi – i modsætning til de fællesskaber, der tager energi.”

Gitte Lihme, pædagog og TR/BUPL,
Faxe Kommune

Vi har opnået en ny tilgang i personalegruppen til at gå på arbejde – vi har som ledelse udvist tillid til, at medarbejderne selv tager ansvar for den primære drift i relation til kerneopgaven. Yderligere er der lagt stor frihed ud til medarbejderne i forhold til skemaplanlægning, ferieafvikling, indkøb osv.

”I dag tager medarbejderne større ansvar for egen og kollektiv trivsel og fravær, fordi de blandt andet bruger onlineværktøjet til at forebygge stress. Vi understøtter og kvalificerer samtaler og stuemøder om trivsel – og mistrivsel, når den opstår. Vi har faktisk oplevet en generel større forpligtelse til fællesskabet i personalegruppen.”

Jytte Karen Munch Jørgensen, daglig pædagogisk leder, Faxe Kommune

Styrken ligger i relationerne

En af årsagerne til vor tids stress-epidemi og medarbejdermistrivsel er den øgede grad af individualisering, vi ser i samfundet på bekostning af fællesskabet – det er dig, der er i centrum – både for din egen lykke og din egen fiasko.

Samtidig kan det i en tid præget af et hav af styringsredskaber, måling og dokumentation være vanskeligt at se sig selv, finde frem til fagligheden som centrum for, hvorfor man skal gå på arbejde og skaffe tid til fordybelse, debat og refleksion med kollegerne. Disse styringsmekanismer bliver let på bekostning af et fællesskab og kan virke som benspænd for en tillidsbaseret relation mellem leder og medarbejder.

Der er behov for at skabe en modvægt til det stærke individfokus og New Public Management-bølgen på offentlige arbejdspladser. Derfor lønner det sig at gøre noget andet, nemlig ved at give plads til dialog og sætte medarbejdernes holdninger i centrum. Det styrker relationerne og fællesskabet.

”Vi har opnået en styrket arbejdsmoral – i vores teams, relationer og hver især som medarbejder. For eksempel tager vi i dag større ansvar for vores egen trivsel og fravær, såvel som vi tager et kollegialt ansvar baseret på de holdninger, der er kommet frem.”

Gitte Lihme, pædagog og TR/BUPL,
Faxe Kommune

Til spørgsmålet om, hvordan vi knækker stress- og sygefraværskurven, er svaret, at vi skal styrke relationer og fællesskab på arbejdspladsen.

Det er fællesskabet, der skal reagere

på mistrivsel eller uproduktiv og afvigende adfærd. Det er fællesskabet, der skal definere kultur og holdninger til fravær. Og det er forpligtelsen til fællesskabet, der betyder, at fravær er legitimt fravær, som vi har frugtbare samtaler om. ■

PROJEKT NÆRVÆR

Område Midt startede Projekt Nærvær i sommeren 2017. Projekt Nærvær udbreder erfaringerne fra et pilotprojekt, der opnåede positive resultater for kultur, fællesskab, dialog og et fald i sygefravær fra 2015-2016 fra cirka 10 procent til 4 procent understøttet og faciliteret af Lifewise.

Lifewise har sammen med KMD udviklet onlineværktøjer med viden og hjælp i form af ultra konkrete redskaber til at forebygge stress og sygefravær.