

Nærvær på dagtilbudsområdet, Skole- og FFO området

Onsdag d. 29. august og onsdag d. 5. september blev der afholdt to møder for hhv. alle ledere af kommunens dagtilbud og alle ledere af kommunens skoler og FFO'er. Formålet med lederne var en fælles drøftelse af, hvordan der arbejdes med at øge nærværet. Der blev delt rigtig mange gode initiativer, og lederne lod sig inspirere på tværs. Nedenfor er listet nogle af de eksempler, som lederne gav:

- Fastholdelseskonsulenten har været benyttet med positivt resultat. Både i forbindelse med trivsel, samarbejde og arbejdsglæde i teams, og til individuelle samtaler for medarbejdere som har følt sig pressede.
- Det er vigtigt at huske på, at mange medarbejdere møder op på arbejde hver eneste dag. Det kan derfor være en fordel, at anerkende de langtidsfriske. I områdeinstitution SV modtager medarbejdere med under 4 sygefraværdsdage på et løbende år, en lille gave. Også medarbejdere der er tæt på at nå målet, kan modtage en anerkendelse, såfremt de når nogle individuelt opstillede mål.
- Flere enheder har forsøgt sig med en konkurrence på fraværestallene. Lederen gætter på antallet af sygedage den kommende måned for afdelingen. Hvis medarbejderne ligger lavere, så fejres dette.
- Det er vigtigt med variation af sygefraværdsindsatser, som sikrer at man både har fokus på de hyppigt syge, de mellemfriske og de langtidsfriske.
- Man kan med fordel kigge på mønstret i fraværet, og eventuelt inddrage medarbejderne i skemaplannlægningen og drøft behov. Hvis det i nogen grad er muligt at tilrettelægge hverdagen og skemaet så det tilgodeser medarbejdernes behov, så reducerer det fraværet.
- Der skal være et mix mellem tydelig og inddragende ledelse.
- Det anbefales at have en dialog med medarbejderne omkring *hvornår* man er syg, og hvad det gør ved de medarbejdere som skal løfte opgaven.
- Arbejde med social kapital – alle har et ansvar både hvad angår vagtskema, omgangstone, samarbejde og fysisk arbejdsmiljø.
- Medarbejderne vil alle sammen gerne gøre det rigtig godt. Derfor er det vigtigt at italesætte medarbejdernes idealbillede vs. noget vi rent faktisk kan være i. Det er ledelsens opgave at italesætte det gap der er i mellem hvad vi gerne vil præstere som medarbejdere, og hvad forventningen er til hvad vi skal nå.
- Det kan virke positivt at have en kultur hvor det er okay at banke på lederens dør og bede om en prioritering. På denne måde kan en sygemelding pga. arbejdspress forebygges.
- Italesætte skellet imellem nærværskultur og omsorgskultur. Kulturen er en vigtig faktor. Der er derfor vigtigt at understrege ledelsesmæssigt, at alle medarbejdere er vigtige på arbejdet; for kolleger, forældre og børn.
- Det er vigtigt at huske på, at der mange steder tages et samfundsansvar selv om det også viser sig på sygefraværet; flexjobbere, §56 osv. Det skal der være plads til. Rummelighed og socialt ansvar vs. faglighed og kerneopgaven.
- I rekrutteringen skal vi være opmærksomme på hvor robuste medarbejderne er. Italesætte ambitioner og realiteter. Det kan være vanskeligt at rekruttere fx nye lærere, der er behov for en rekrutteringsstrategi. Det er ligeledes vigtigt at arbejde med fastholdelse, fx igennem mentorordninger.

- Vi er relationsmedarbejdere der giver rigtig meget af os selv. Vi vil gerne se at børnene lykkes i deres liv, og når det er svært, så gør det noget ved os. Det er et vilkår, som skal italesættes.
- Når en medarbejder er langtidssyg, kan der tilbydes en delvis sygemelding, og derved fastholde kontakten til arbejdspladsen på nedsat tid. Jo længere tid en medarbejder er sygemeldt på fuld tid, jo mindre er chancen for, at denne vender tilbage igen.
- Der er forskel på om der er tale om længerevarende sygefravær eller korttidsfravær. Det opleves at det korte fravær er mest forstyrrende, da det ofte sker på dagen. Det går meget ud over kvaliteten i hverdagen, selv om det ikke vejer tungt i statistikken. Derfor er det vigtigt, at holde fokus på at få nedbragt dette også.
- Samarbejdet imellem TR og AMR er rigtigt vigtigt for, at få oplysninger om medarbejdernes trivsel hurtigt. TR og AMR bruger samarbejdet aktivt, og vurderer hvem der eventuelt skal hives ind hvis der er samarbejdsvanskeligheder eller lign.