

Sydvest har taget fat om sygefraværet

To tredjedele af sygefraværet i områdeinstitutionen Sydvest er barberet af, fra da tallet toppede i 2012. Det er det opsigtsvækkende resultat, som medarbejdere og ledelse i fællesskab er lykkedes med, Janie Lykke Rantov, områdeleder for Sydvest, fortæller her om processen.

Først lidt tal!

Vi er ca. 135 medarbejdere og i årets første 6 ½ måned har vi haft en sygefraværsprocent på 2,61 % svarende til 590 sygedage. Samme periode i 2012 havde vi en sygefraværsprocent på 8,62 % svarende til 1793 sygedage. Så sygefraværet er faldet jævnt hen over de sidste 5 år med noget i retning af 200 %.

Vi ser i dag en langt større trivsel hos medarbejderne, som ikke længere kommer på arbejde og tænker, ”hvem er syge i dag?”

Det betyder, at vores daglige planlægning holder, og det betyder, at vi kan bruge vores vikartimer mere strategisk på at gøre børn og personales hverdag bedre, frem for at bruge vikartimerne på at lukke huller ved sygdom. Nu kan vuggestuerne få ekstra ressourcer ved indkøring af de nye små børn og børnehaver kan få en ekstra voksen med på tur. Det giver tilfredshed og trivsel og den gode spiral er i gang.

På ledelsesniveau arbejder vi efter personalepolitikken, og vi udnytter samtlige muligheder og tiltag. Vi holder fraværssamtaler, vi ringer medarbejdere op, vi har faste processer omkring sygemeldinger, vi udnytter mulighedserklæringen, vi afsøger nedsat arbejdstid og hurtig tilbagevenden til arbejdet efter sygdom, fleksibel ferieafholdelse ved tilbagevenden på arbejde og ikke mindst bruger vi fastholdelseskonsulent, ergoterapeut og alt, hvad vi i øvrigt ellers kan trække på.

Men at følge personalepolitikken er bare startpakken. I vores ledelsesteam snakker vi tilbagevendende (og hele tiden på nye måder) om sygefravær. Vi spiller ”Sygefravær”, vi drøfter dilemmaer, vi laver processer som kan afprøves i egen afdeling, vi læser og diskuterer artikler og meget mere.

Vi skriver om vores lave sygefravær i vores stillingsopslag og taler om det ved vores ansættelser, således at nye medarbejdere så at sige fødes ind i vores nærværskultur. Vi har vores ”friskhedsinitiativ”, hvor langtidfriske medarbejdere anerkendes for, at de altid er på arbejde, og vi har vores små lokale konkurrencer, hvor en medarbejdergruppe eller en stue fx konkurrerer mod sig selv og deres eget fravær samme periode et år tidligere – og så kan de vinde en lille præmie.

Medarbejderne i MED udvalget nævner en række årsager til det lave sygefravær:

- Høj faglighed i vores områdeinstitution - og et godt fællesskab på tværs
- Hverdagene er godt organiseret - og vi har fået forberedelsestid
- Vi har klarhed over opgaverne, og vi kender vores kerneopgaver
- Vi er inde i den positive spiral og forventer af hinanden, at vi kommer
- Der er strammet op på nogle kollegers fravær
- Vi har god ledelse

Ledelsesteamet siger om årsagen til det lave sygefravær:

- Kulturen er blevet, at vi adskiller det private, det personlige og det professionelle
- Som ledelse handler og reagerer vi hurtigt- vi er tæt på hverdagen og udøver nærværende

ledelse

- Vi har skabt en kulturændring, og vi arbejder nu ud fra, at sygdom er en undtagelse
- Vi har et stærkt og tillidsbaseret ledelsesteam i vores område som supplerer hinanden godt
- Vi arbejder med stor fleksibilitet og medarbejderne kan nemt få fri, ferie mm.
- Vi arbejder med, at medarbejderne har gode professionelle relationer til hinanden
- Vi startede med pisk. Nu arbejder vi meget mere med trivsel, relationer og social kapital.

Man skal huske at fejre sine successer. Derfor sendte vi i juni måned et fejrbrev ud til alle vores medarbejdere. Brevet blev serveret sammen med jordbærkager og 100 kr. til hver medarbejder til et fælles socialt arrangement i deres afdeling. I alt kun en udgift på 13.500 kr. og småpenge i forhold til hvad sygefravær koster.

Hvor har det dog skabt glæde blandt vores medarbejdere, samt ikke mindst en følelse af at blive set og anerkendt!

Vi går ikke i stå her, men vil fortsætte med at lade os inspirere og udvikle nye initiativer.

Hvis I er nysgerrige efter at vide mere om, hvad vi gør, er I velkomne til at kontakte os i Sydvest.