

KERNEELEMENT 1:

FOREBYGGENDE INDSATSER

Dette tema om erfaringer i forhold til sygefraværsindsatsen er en del af et større inspirationskatalog til forskellige veje til nedbringelse af sygefraværet.

10. Fokus på ændringer i holdninger og mindset ift. fravær

FOKUS PÅ ÆNDRINGER I HOLDNINGER OG MINDSET IFT. FRAVÆR

Godt 70 pct af alle kommunerne har arbejdet med udfordringer ift. forståelse for og holdninger til sygefravær. Kulturen på arbejdspladsen og holdningerne til, hvornår medarbejdere vælger at blive hjemme og melde sig syg, påvirker det kollektive arbejdsmiljø og har indflydelse på generel trivsel, arbejdspress og behov for prioriteringer af kerneopgaven.

HVAD ER INDSATSEN MOTIVERET AF?

Motivationen for at gå ind i indsatsen for at bevæge arbejdskulturen kan være mange. Inspirationen kan stamme fra, at der i APV'er og trivselsmålinger, er potentialer for at styrke trivsel og f.eks. at der er meget højt niveau af korttidssygefravær.

HVAD ER DEN BÆRENDE IDE?

Den bærende idé er at sætte fokus på åbenhed og dialog om, hvad der definerer god arbejdspladskultur, et godt samarbejde, motivationen på arbejdspladsen mv.

Et fælles sprog og en fælles forståelse for løsning af opgaver kan sætte retning for, hvordan man på en arbejdsplads omgås på en god og konstruktiv måde.

HVAD ER DEN CENTRALE VIRKNING AF INDSATSEN?

En af det hyppigst anvendte ord om virkningen af at arbejde med holdninger og mindset på arbejdspladsen er, at der opnås en mere åben kultur ift. til at tale om det der er svært, det der fungerer, og det der ikke fungerer – både for den enkelte og for fællesskabet.

Kommunerne har ikke sat ord på gevinsterne i det brede perspektiv ift. borgere og kommunen, men den oplevede virkning er, at der med indsatsen er mobiliseret flere kræfter omkring det at sikre en god trivsel og mere rum og opmærksomhed på at fællesskabet og den enkelte trives.

HVORDAN SER INDSATSEN UD?

Indsatsen har set meget forskellige ud, men grundlæggende handler arbejdet med holdning og mindset om at komme derhen, hvor der er formuleret fælles værdier, normer og handlinger, som kendetegner arbejdsstedet og kulturen.

Indsatsen rummer også typisk aftaler om, hvordan man rejser udfordringer med opgaveløsningen og trivsel, så der er rum til at komme frem med det der udfordrer arbejdsglæden.

EKSEMPLER PÅ REDSKABER OG VÆRKTØJER I INDSATSEN

Der findes værktøjer åbent tilgængelige på internettet, som kan understøtte dialogen om god arbejdspladskultur. F.eks. hvad der motiverer til at gå på arbejde, og hvad der modsat skubber i den anden retning, og gør at man melder sig syg. Det kan være gode eksempler på spørgsmål, der er gode at drøfte, spil mv, som kan understøtte processen.

Nogle kommuner har arbejdet med at udpege ambassadører eller agenter for at sikre et løbende fokus på arbejdspladskulturen og fastholde gode initiativer.

Kommunerne har f.eks. også arbejdet med at sætte trivsel på dagsordenen på tavlemøder og f.eks. givet rum til at markere, hvor den enkelte medarbejder er i dag.

Mange kommuner har også brugt kræfter på at dreje fokus i hele organisationen over mod kommunikativt at tale nærvær frem for fravær i f.eks. i nyhedsbreve, personalemøder, planlægningsmøder osv.

HVORDAN KAN INDSATSEN IMPLEMENTERES?

Arbejdet med at starte dialogen sker typisk på personalemøder/personaledage, hvor der f.eks. drøftes temaer som:

- Hvad er vigtigt for min arbejdsglæde?
- Hvad er afgørende for mit fravær/nærvær?
- Hvordan rummer vi forskellige behov?

Trivselsmålinger, APV og interview med medarbejdere og drøftelser i TRIO og MED kan bidrage til at sætte det rette fokus, der kan rykke og udvikle organisationen.

ANBEFALINGER FRA KOMMUNERNE

- Fokus på dialog på arbejdspladserne om, hvad fravær og nærvær er og hvad det gør ved en arbejdssituation.
- Tal om de positive situationer med meget nærvær.
- Vær åben for at alle ikke er i samme situation og der skal være plads til forskellighed i medarbejderkulturen i afdelingerne.
- Få skabt ambassadører/agenter i organisationen for at fastholde gode initiativer.

Eksempel fra en Horsens Kommune på handleplan for, hvordan de forskellige niveauer i organisationen bidrager til omkring kulturforandring

CENTRALT

Understøtter med:

- Videndeling, læring og forankring i hverdagen, der kan påvirke kulturen på arbejdspladserne positivt fx via MED-systemet
- Udvælgelse af medarbejder-ambassadører til vidensdeling og formidling af indsatser
- Området i Sundhed og Ældre
- Ledere og TRIO'er i brug af tavlemøder

ARBEJDSPLADSEN

Skaber rammer for lokale tiltag:

- Tavlemøder, hvor travlhed, fordeling og løsning af kerneopgaven, læringspunkter mv. bliver synlige for alle
- Rum og tid til fælles refleksion om opgaver, faglighed, trivsel, tværfagligt samarbejde mv.
- At sætte trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær som fast punkt på team- og personalemøder og drøfter eks.: Hvordan skaber vi en åben og tillidsfuld kultur hos os? Hvordan spørger vi ind til hinanden? Hvad er vores individuelle holdning til sygefravær?
- Fælles aktiviteter, hvor man kan kære hinanden at kende "uden arbejdstøj"

MEDARBEJDEREN

Bidrager med:

- Input og løsningsforslag til, hvad der virker - god adfærd starter med os selv
- Står selv frem med udfordringer - faglige udfordringer og udfordringer omkring trivsel og arbejdsmiljø
- Er medskabere af en kultur med åbenhed, hvor det er ok at spørge ind til hinandens trivsel og spørge ved tvivl omkring opgaver
- Giver plads til kollegers forskellige oplevelser og opfattelser af tingene
- Bakker op om fælles tiltag