

LÆR af dit sygefravær

Da bocentret for psykisk syge, Sundbygård, begyndte at indføre omsorgssamtaler med medarbejdere, der havde haft gentagne sygefraværsperioder, vakte det umiddelbart utryghed blandt mange af de ansatte.

Efter et års tid med omsorgssamtalerne har mange imidlertid ændret holdning. I dag ses omsorgssamtalerne som en kilde til værdifuld information, der kan gøre arbejdsklimaet bedre.

”Sygefravær er ikke bare sygefravær,

nogle gange er der tale om stress, andre gange om problemer på hjemmefronten. Det er vigtigt at få skilt tingene ad, så vi kan vurdere, om vi kan gøre noget ved det,” siger Sundbygårds souschef Ghita Østenby.

Indkaldes via brev

”I starten blev folk skræmt, når de fik et brev med indkaldelse til en omsorgssamtale med dagsorden og fik oplyst, at de kunne tage en bisidder med, at der blev

skrevet referat af mødet og at referatet ville blive lagt på deres personalesag,” fortæller tillidsrepræsentant for pædagerne på Sundbygård, Bettina Lorentzen, der ofte deltager som bisidder ved samtalerne.

Men efterhånden som medarbejderne fik meningen med samtalen forklaret og fik prøvet samtalerne af, vendte stemningen.

”Vi har en meget fast procedure, som alle ledere kender, og som alle medarbejdere kan gå ind på vores intranet og læse.

Omsorgssamtaler er en kilde til vigtig information, mener souschef Gitte Østenby (tv).

Føllestillidsrepræsentant for pædagerne Bettina Lorentzen deltager som bisidder i samtalerne.



Medarbejderne på bocentret Sundbygård var i starten utrygge ved tanken om at skulle til samtale med lederen efter gentagne sygefraværsperioder. Men i dag er holdningen vendt. Fokus på sygefraværet kan i sidste ende hjælpe os med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, mener souschef Ghita Østenby

Når vi sender en dagsorden, er det ikke for at være formelle, men for at beskytte medarbejderne. Samtalen skal handle om sygefraværet og ikke om andet, som lederen kunne ønske at få medarbejderens forklaring på. Derfor må der også kun tales om dagsordenens punkter. Referatet er også for medarbejderens skyld – så vi ved efterfølgende sygdomsforløb kan se, om der er tale om tilfældigheder, eller om der er en forklaring og eventuelt sammenhæng,” siger Ghita Østenby.

Ingen detaljer

Arbejdet med sygefravær, der mundede ud i blandt andet omsorgssamtalerne, blev indført som et led i Sundbygårds arbejde på at sætte fokus på ledelse og trivsel på arbejdspladsen. Men indførelsen af samtalerne betyder ikke, at den ansatte i detaljer skal udpege sine lidelser.

”Det vigtigste for os er at få at vide, om der er tale om privat eller arbejdsrelateret sygefravær. Det er ikke alle, der har lyst til at fortælle, hvis det for eksempel drejer sig om problemer derhjemme. Men hvis kollegerne ved, at der er knas på hjemmefronten, støtter de måske mere op om den pågældende,” siger Ghita Østenby og fortsætter:

”For ikke så længe siden havde vi nogle medarbejdere, der var sygemeldt på grund af stress. Det er en vigtig årsag at kende, for så må vi jo finde ud af, hvad vi skal gøre ved det, og hvilke signaler vi skal være opmærksomme på hos den pågældende, så det ikke sker igen.”

Plads til familien

Men alt er ikke gjort med omsorgssamtalerne. Lige nu lægger en arbejdsgruppe sidste hånd på et spørgeskema, der når det sendes ud i november, skal få medarbejderne til at overveje, hvordan deres

arbejds- og familieliv kan komme til at hænge bedre sammen.

”Vi er jo en arbejdsplads med skiftende arbejdstider. Og selv om vi skal kende vores vagtplan otte uger i forvejen, så sker der jo jævnligt ændringer. I spørgeskemaet beder vi blandt andet medarbejderne tage stilling til, hvad de skiftende arbejdstider

FAKTA

Sundbygård har omkring 200 ansatte, hvoraf langt de fleste fungerer som kontaktpersoner for de psykisk syge beboere. Beboerne bor i kollegielignende værelser eller lejligheder og trænes i at klare sig selv og begå sig i samfundet. De ansatte arbejder i boenheder med 15-20 beboere i hver gruppe.

betyder for deres familieliv, og hvordan vi kan mindske presset på familielivet,” siger Bettina Lorentzen.

Ghita Østenby supplerer: ”Vi havde for eksempel en medarbejder, der meget ofte var syg på sine aftenvagter. Under omsorgssamtalen kom det frem, at hun

tit havde problemer med at få passet sine børn om aftenen. Men lige i den situation måtte vi sige, at det måtte hun prøve at bytte sig ud af. For vi er en arbejdsplads, der skal fungere, og vi kan ikke garantere, at medarbejdere ikke får aftenvagter. I sidste ende kan det betyde, at nogle medarbejdere må vælge at spørge sig selv, om de måske hellere skulle få et job med faste arbejdstider.”

Godt arbejdsmiljø

Selv om der nu er gået et år med omsorgssamtalerne, vil Ghita Østenby stadig udtale sig om, hvorvidt samtalerne har nedbragt sygefraværet.

- Vi begynder at analysere sygefraværet, når vi har sat alle skibe i søen. Lige nu sker der hele tiden noget nyt, som kan rykke på tingene.

Har I sat jer et mål for, hvor langt jeres sygefraværsprocent skal ned?

- Nej, målet er at nedbringe sygefraværet.

I det daglige tænker vi ikke så meget i fraværsprocenter, men mere i at få tilfredse medarbejdere. Tilfredse medarbejdere har overskud, når de går på arbejde – og det smitter!

Af Helle Rasmussen

Foto: Michael Daugaard

TEMA

Fra fravær til nærvær

FAKTA

De ansatte på Sundbygård indkaldes til omsorgssamtale efter 4-6 årlige fraværsperioder. Der indkaldes desuden, når et enkelt sygeforløb bliver længerevarende. Samtalen gennemføres også – selv om der f.eks. er tale om et brækket ben.

Under samtalen skal det gøres klart, om medarbejderen opfatter sit sygefravær som arbejdsbetinget fravær, eller om fraværet er af personlig eller privat karakter. Fraværets karakter skal efterfølgende fremgå klart af referatet. Formålet er at klarlægge fraværsårsager og at drøfte, om Sundbygård kan gøre noget for at hjælpe medarbejderen.