



## Samtale med Mimi Laursen og Britt Møller-Larsen, Rengøringsafsnittet

*Hvordan lykkes det jer at holde et relativt lavt sygefravær?*

Vi har arbejdet offensivt med en sygefraværsindsats i 5-6 år. Det er en udfordrende, men også en interessant proces.

### Tiltro til medarbejderne

Vi har som udgangspunkt tiltro til en medarbejders sygemelding – og det ved de alle; men derfor er det alligevel nyttigt at tale om sygefraværet kollektivt, så der kommer en fælles forståelse af det. Ligesom det er vigtigt at følge op på enkeltpersoners sygefravær, som jo også kan være udtryk for mange andre ting.

Vi gør rigtig mange ting. Og noget af det første vi gerne vil sige, er, at man skal blive ved med at holde fokus på opgaven. Vi har som ledere et stort ansvar for dem, der går på arbejde hver dag. Ikke sådan at forstå, at vi ikke også har et ansvar for dem, der er sygemeldte; men vi skal nu engang som ledere få tingene til at køre, så ingen føler sig dårligt behandlet.

### Fokus og statistikker

Vi bruger konsekvent sygefraværsstatistikken og følger udviklingen nøje helt ned på individplan. Hvis der er nogle afvigelser eller mønstre, så tager vi en samtale med den eller de medarbejdere, det drejer sig om. Vi bruger meget et visuelt udtryk, så eksempelvis en medarbejders fravær er farvesat på en årskalender. Det giver ofte medarbejderen en helt anden forståelse, når man kan se, at der er eks. er mange røde spots, der viser sygefraværet.

### Synlig kommunikation

Vi er altid meget synlige i vores kommunikation, og vi bruger alle de værktøjer, der ligger på HR-portalens. Vi kombinerer så vidt muligt altid "det hårde" med "det bløde". Lad mig give et eksempel: Hvis vi kan se, at flere medarbejdere sygemelder sig pga. rygsmerter – jamen så laver vi en temadag, hvor vi har en fysioterapeut til at give anvisninger – men også til at fortælle, at rygsmerter ikke nødvendigvis kræver, at man slet ikke bruger sin krop – eller ryg i en periode. Vi får altså nogle faktuelle ting på bordet. Vi har faktisk også oplevet, at nogen har omlagt deres kost – efter en temadag.

### Kulturmøde med sygdom

Vi har i ledelsen gjort rigtig meget for at kunne forstå andre kulturers møde med sygdom. Vi har afholdt ledelsestemadage, hvor vi har haft forskellige personer til at fortælle om forskellige kulturers syn på sygdom. Herigennem er vi blevet bevidste om, at det i nogle kulturer er "prestigegivende" at være syg. Det har givet os en forståelse af, at det er væsentligt, hvordan vi taler om tingene. Og at vi skal melde klart ud, hvad der forventes – så ingen er i tvivl – og så alle også ved, at et sygefravær har konsekvenser for resten af arbejdspladsen.

Vi har afholdt temadage med titlen "Arbejdsfamilie", fordi vi havde brug for at relatere konsekvenserne af sygefravær på arbejdet med konsekvenserne i en familie, hvis én eller flere er alvorligt syge. Mange af vores medarbejdere bruger stadig dette billede, når vi taler sygefravær. Og det gør vi. Altså taler sygefravær.

### Forskellige løsninger til forskellige medarbejdere

Der er stor forskel på, hvilke løsninger eller værktøjer, der skal bruges overfor medarbejderne. Nogle skal presses – og det bliver de; andre skal appelleres til.

Der er nogle medarbejdere, hvor vi kræver en friattest – altså en lægeerklæring fra 1. sygedag. Det gør vi imidlertid kun, hvis medarbejderen har hyppige sygemeldinger.

Vi benytter også delvise rask/sygemeldinger.

Vi har endvidere god erfaring med at optrappe den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdet.

### **Personalemøder**

Det er en fast snak på alle personalemøder, og vi bruger rigtig mange kræfter på igen og igen at tale om fraværet på en åben og tydelig måde.

### **Fast kontakt med den sygemeldte**

Når man sygemelder sig, taler man altid med lederen på den første dag – og i langt de fleste tilfælde tager vi også kontakt til den sygemeldte på tredjedagen. Denne kontakt er vigtig – både i forhold til den sygemeldte og for arbejdspladsen. For den sygemeldte fordi vi rent faktisk interesserer os for hinanden og for arbejdspladsen fordi der jo er opgaver, der skal løses. Hvis medarbejderne grundlæggende har en tiltro til arbejdspladsen/ledelsen – og det har jo langt de fleste – så oplever de ikke denne kontakt som værende negativ.

### **Medarbejdernes reaktion på den stærke fokus**

Jamen, langt de fleste medarbejdere har direkte sagt, at de er glade for at se, at der bliver gjort noget. Alle ved jo, at det altid er med tanke på alle medarbejderes trivsel, at vi holder den stærke fokus. Det går jo ud over nogen, hvis ikke alle er på arbejde.

### **Lederens rolle og muligheder**

Vi er ret sikre på, at hvis alle ledere benyttede sig af de værktøjer, der ligger på HR-portalen, så vil sygefraværet falde generelt – både de "bløde værktøjer", der handler om trivsel og de lidt "hårdere redskaber", der handler om krav og dokumentation. Ligeledes er HRC's personalekonsulenter og arbejdsmiljøteam vigtige og meget inspirerende samarbejdspartner.

Lad være med at være bange for at tale om sygefravær. Man vokser med opgaven – det er bare at kaste sig ud i det uden faldskærm. Det er altid lederen, der skal overvinde frygten for at være tydelig og direkte – også i situationer, der kan være ubehagelige. Det skal en leder kunne.....