

Strategi for sykefraværsoppfølging

Kommunale barnehager bydel Grünerløkka

Bakgrunn

Bydelens kommunale barnehager har i en lang periode hatt et meget høyt sykefravær. Det har tidligere vært arbeidet mye med å få ned fraværet i den enkelte barnehage, noen barnehager har lyktes men mange barnehager har hatt et høyt sykefravær over mange år uten at arbeidet som er satt i gang har gitt varige resultater.

Systematisk arbeid for å redusere sykefraværet og økt nærvær er viktig – for den enkelte arbeidstaker og for barnehagen. Nærværarbeid og forebygging må vies stor oppmerksomhet. Tett samarbeid mellom partene – arbeidstaker, arbeidsgiver, behandler/lege, NAV og helsetjenesten er avgjørende for å fremme nærværet og lykkes med sykefraværsarbeidet. Å finne gode løsninger gjennom dialog og samarbeid mellom ledelse og arbeidstaker, vil kunne bidra til et godt og helsefremmede arbeidsmiljø. En god og ansvarlig ledelse er en viktig faktor for å fremme nærvær og redusere fravær. Et godt å nærværsmiljø kjennetegnes ved at den enkelte får brukt og utviklet sin kompetanse.

Sammen må vi forebygge, utvikle og følge opp.
Skape **nærvær** og redusere **fravær**.

Systematisk arbeid

Gode resultater kjennetegnes ved å ha fokus på nærværarbeidet i hele organisasjonen.

Forebygging, god, tydelig og inkluderende ledelse. Det er leders ansvar å se den enkelte ansatte, gi tilbakemeldinger, veiledning og støtte. Forebygging handler også om å tilrettelegge for et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Utvikling, få utfordringer, støtte og mulighet til å utvikle sine evner og kompetanse. Opplevelsen av å mestre jobben og ha innflytelse over egen arbeidsdag er viktige faktorer.

Oppfølging og tilrettelegging.

Forebygging

Å redusere sykefraværet krever systematisk og målrettet forebyggende arbeid.

- * Systematisk HMS arbeid i alle ledd.
- * Gode systemer for internkontroll som utvikles og følges opp i den enkelte barnehage.
- * Vurdering av risikofaktorer knyttet til fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.
- * Aktivt bruk av trekanten for å diskutere hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø.
- * Generell og individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.
- * Trivselstiltak på arbeidsplassen.
- * Tilrettelegging og oppfølging av gravide arbeidstakere.

Utvikling

Har vi et helsefremmende fokus i utviklingen av organisasjonen, vil dette kunne bidra til en god nærværskultur i barnehagen som kan bidra til å forebygge sykefravær. Dette inkluderer blant annet utvikling av gode systemer, inkluderende kultur og positive holdninger mellom ledelse og medarbeidere. For å ha et helsefremmende fokus må utviklingen av barnehagen kjennetegnes ved:

- God og inkluderende ledelse som ser, bruker, verdsetter og legger til rette for utvikling av systemer, kultur og holdninger blant ledelse og medarbeidere i barnehagen.
- Det er viktig at ledelsen er aktiv som virksomhets, relasjons – og kulturbyggere.
- Medarbeiderskap må settes i sentrum
- Ansattes medvirkning og mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon.
- Trygge ansatte som tør å si fra og tør å være åpne både mot kollegaer og leder.
- Godt arbeidsmiljø, som setter etikk og verdier på dagsorden.

De ansatte må ha lyst til å gå på jobben, må trives, ha utfordringer og vite at det er bruk for dem. Det er viktig å utvikle et medarbeiderskap, utvikle en aktiv, ansvarsbevisst og etisk bevisst medarbeiderrolle.

Oppfølging

Når en medarbeider blir syk er det viktig med gode rutiner i et helhetlig system for oppfølging. Rutinene må være godt kjent og forankret i alle nivåer i barnehagen.

- Gode rutiner for oppfølging av sykemeldte – individuelle tiltak
- God kunnskap om virkemidlene i NAV
- Kultur for dialog og åpenhet om fraværet og hva som skal til for å komme tilbake til jobb.
- Tillit mellom medarbeider og leder – der den enkelte blir ansvarlig.
- Klare roller for alle aktører.

Bruk tid til å informere alle ansatte om forventninger, rutiner og ansvarsfordeling når noen blir sykemeldt. Kontakten mellom leder og den sykemeldte skal oppleves som omsorg ikke som kontroll. Det gir økt motivasjon til å komme tilbake til arbeid. Den ansatte skal føle seg ivaretatt og inkludert også når han er syk.

Kjennetegn på barnehager med lavt sykefravær

- Godt arbeidsmiljø.
- Høy tilfredshet blant de ansatte.
- En tydelig og samlende ledelse.
- Nok fagutdannet grunnbemanning.
- Opplevelsen av et faglig og sosialt fellesskap som vil yte så gode tjenester som mulig.
- Trivselstiltak satt i system.
- Eierskap til barnehagen.

Medarbeidertilfredshet og sykefravær

Det som i størst grad påvirker medarbeideres tilfredshet er:

- * **Omdømme** – i hvilken grad opplever de ansatte stolthet over egen arbeidsplass og omdømme blant brukere og bydelens befolkning.
- * **Trivsel og samarbeid på arbeidsplassen** – trives de ansatte med kollegaer og løser man oppgavene sammen på en god måte.
- * **Utviklende arbeidsoppgaver** – legges det til rette for kompetanseutvikling, læring og opplever man å ha nok utfordringer i jobben.
- * **Nærmeste leder** – gir leder tilstrekkelig med tilbakemeldinger på jobben som gjøres, klare forventninger, har den enkelte tilstrekkelig med informasjon og blir den enkelte lyttet til.

Hva gjør vi og veien videre

Kartlegging – Kartlegge sykefraværet i alle barnehager. Lage en individuell plan for hver barnehage for det videre arbeidet.

Oppfølging – Ha fokus på nærværsarbeidet, oppfølging av den sykemeldte. Skriv logg i arbeidet, evaluer arbeidet jevnlig.

Tilrettelegging – Tilrettelegge for å få den sykemeldte tilbake til arbeid, søk midler. Tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø.

Trekanten – Ha fokus på arbeidsmiljø, nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging i trekanten.

Veiledning – utvikle en veileder med steg for steg hva gjør jeg, og hvem kan hjelpe meg når en arbeidstaker blir sykemeldt eller ikke fungerer i arbeidet.

Sykefraværsstatistikk – Gå igjennom sykefraværsstatistikken for alle barnehagene i hvert område hver mnd. Spesifisere hva sykefraværet består av, og hvordan det skal arbeides med sykefraværsoppfølging i den enkelte barnehage.

Be om hjelp – Be om hjelp fra HR, Nav, Raskere Tilbake

Gravide prosjekt – Oppfølging av gravide arbeidstakere

Jobb med eierskapsfølelsen i personalgruppen, hver og en er viktig for at barnehagen skal fungere best mulig. Se hverandre, utvikle et fellesskap. Det har en betydning at **du** er på jobb.

Ha nærvær/sykefravær som fast punkt på personalmøter og ledermøter. Sett dere mål i arbeidet – og feir når dere når målene!

Alle må være med – vi er best sammen!

