

DIALOG NEDBRINGER SYGEFRAVÆRET

Det var mere end en effektiviseringsøvelse, da Statens It i 2014 satte fokus på at nedbringe sygefraværet blandt medarbejderne. Det handlede først og fremmest om at ændre kulturen på arbejdspladsen; at skabe en bedre dialog mellem leder og medarbejder – både om arbejdsopgaverne og den generelle trivsel.

Med udgangspunkt i ledelsesinformation om sygefravær skabte ledelsen dialog på arbejdspladsen om emnet, det blev efterfulgt af implementeringen af en ny sygefraværspolitik i Statens It. Samlet nedbragte det korttidssygefraværet med 2 dage pr. medarbejder. Overordnet skabte kombinationen af ledelsesinformation, det ledelsesmæssige fokus på dialog og den nye sygefraværspolitik en bedre kultur i Statens It.

Sygefravær som trivselsindikator

Kulturændringen ser direktør Michael Ørnø som det vigtigste resultat. ”Sygefraværet er en god indikator på, hvordan det går med trivslen på en arbejdsplads”, siger han og forsætter: ”Hvis folk er glade for at gå på arbejde og er motiverede af deres arbejdsopgaver, så falder sygefraværet”.

Ligesom på de fleste andre arbejdspladser oplever Statens It, at sygefraværet ikke altid skyldes fysisk sygdom. Sygefraværet kan også skyldes dårlig trivsel på arbejdspladsen, og her har arbejdsgiverne heldigvis lettere ved at tage fat: ”Den fysiske sygdom kan vi desværre ikke gøre så meget ved. Men vi vil selvfølgelig gerne have, at medarbejderne er glade og trygge ved deres arbejdsopgaver, og at der er en tillidsfuld kultur på arbejdspladsen”, som Michael Ørnø udtrykker det.

En central dagsorden for hele staten

Udgifterne til sygefraværet på de statslige arbejdspladser løber samlet set op i mere end fire milliarder kr. årligt. Selvom den væsentlige udgift i sig selv er stof til eftertanke, så handlede det i Michael Ørnøs øjne i langt højere grad om at ændre kulturen hos Statens It: ”Det er klart, at man får mere ud af sine medarbejdere, hvis ikke de ligger derhjemme og er syge, men i virkeligheden handler det for mig mere om at skabe mere nærvær.”

”

Sygefraværet er en god indikator på, hvordan det går med trivslen på arbejdspladsen

Michael Ørnø, direktør for Statens It

DIALOG NEDBRINGER SYGEFRAVÆRET

Dialog som løftestang for et lavt sygefravær

For Statens It handler det om at komme hele vejen rundt om sygefraværet. ”Medarbejdernes trivsel hænger ofte meget tæt sammen med, om de synes, at de har styr på deres arbejdsopgaver. Derfor prøver vi at skabe en tættere dialog mellem leder og medarbejder”, siger Michael Ørnø. Som et resultat af processen har Statens It ændret på både politikken for sygefravær og de faste procedurer for, hvordan ledere skal håndtere sygefravær. Samtidig har man været bevidst om at kommunikere åbent om ændringerne og givet mulighed for løbende at revidere retningslinjerne, så de giver mening for både ledere og medarbejdere.

Den nye sygefraværspolitik sætter rammen for håndtering af sygefravær med tidlig og hyppigere dialog. Det sker igennem omsorgssamtaler mellem leder og medarbejder ved mere end fem sammenhængende sygedage eller ved to fraværperioder inden for tre måneder. Lederne er samtidig blevet rustet til at have en god dialog med medarbejderne om sygefravær gennem et kursus i den gode omsorgssamtale.

Ny ledelsesinformation gør det let og overskueligt at følge udviklingen i sygefraværet måned for måned på kontorniveau og samtidig sammenligne på tværs af institutionerne i Finansministeriets koncern, som Statens It tilhører. ”Det er ret inspirerende at se, hvilke niveauer de andre ligger på. Det er jo ikke fedt at ligge nederst i koncernen. Sådan noget vil man gerne ændre”, siger Michael Ørnø og forsætter: ”Ledelsesinformationen skaber en gennemsigtighed, som motiverer alle vores ledere.”

En vigtig forandring for Statens It er, at den strategiske prioritering af området hos topledelsen har givet lederne et fokus på sygefraværet. Det har skabt lyst og motivation til at arbejde mere struktureret med dagsordenen.

Tavler som dialogværktøj

Et tredje tiltag der blev iværksat i Statens It for at sikre dialog er daglige tavlemøder. Møderne giver ledelsen og medarbejderne mulighed for at vende dagens opgaver med hinanden, koordinere på tværs og drøfte prioriteringen af opgaverne.

”

Bare det, at vi startede en dialog i ledelsen om sygefraværet, var med til, at vi forbedrede os. Det er egentlig ret vildt”

Michael Ørnø, direktør for Statens It

DIALOG NEDBRINGER SYGEFRAVÆRET

Det daglige møde om dagens opgaver skaber fokus på kerneopgaven og gør ledelsen i bedre stand til at prioritere medarbejdernes opgaver. Samtidig har det øget trivslen blandt medarbejderne, da deres bidrag til organisationens kerneopgave bliver mere tydelig, ved at de hver dag er i dialog med deres nærmeste leder om opgaveløsningen. I sidste ende har tavlemøderne således også en positiv indvirkning på sygefraværets niveau.

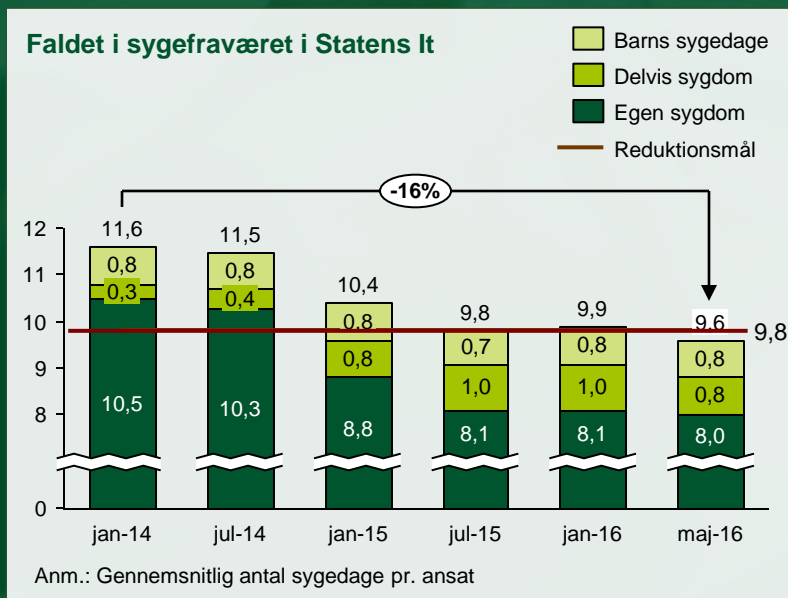
Stor effekt af indsatserne

Ser man på effekten af arbejdet, taler tallene deres tydelige sprog.

Fra arbejdet med at sænke sygefraværet trådte i kraft, har der været et fald i sygefraværet på gennemsnitligt 2 dage pr. medarbejder. Det svarer til en effektivisering på 1,6 mio. kr. årligt

Dialog og strategisk fokus skaber resultater

Tæt dialog mellem leder og medarbejder, bedre ledelsesinformation, klare retningslinjer, daglige tavlemøder og et klart toplederfokus har alt sammen bidraget til succesen i Statens It. Resultatet er en arbejdsplads, hvor personalelederne har fokus på medarbejdernes motivation og trivsel, og hvor der er frigjort væsentlige ressourcer til kerneopgaven. Faldet i sygefraværet er fastholdt, og trivslen er forsat på vej op.



Find mere inspiration

For at understøtte de statslige arbejdspladser strategiske arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø har Moderniseringsstyrelsen opstillet målbillede for god arbejdsgiveradfærd.

Du kan finde målbillede for god arbejdsgiveradfærd, og mere specifikke råd til arbejdet med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på www.modst.dk/ga