

Ikke et ord om sygefravær

Tilbageblik på erfaringer fra Silkeborg Kommune

Årsagerne til et problem er forskellige fra årsagerne til dets løsning!

Wittgenstein



Otte antagelser om anerkendende praksis

I ethvert system, organisation eller gruppe er der noget der fungerer

Hvad vi fokuserer på bliver vores virkelighed

Virkelighed bliver skabt i nuet og der er derfor mange virkeligheder

I en proces, hvor der stilles spørgsmål til et system, organisation eller gruppe vil der ske en påvirkning

Folk har mere selvtillid når de forsker i fremtiden, hvis de tager udgangspunkt i en virkelighed de kender og som fungerer

De ting som man tager med fra fortiden bør være de bedste

Det er vigtigt at værdsætte forskellighed

Sproget vi bruger skaber vores virkelighed

Fra fravær til fremmøde



Fremmøde

Fravær

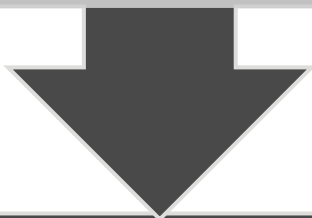
Forløbets grundlogik

Vi træner ledere og medarbejdere i procesværktøjer, til selv at skabe forandringsprocesserne

6 samlinger, en dag om måneden i seks måneder

1 medarbejder deltager på 10 medarbejdere

Alle ledere deltager sammen med medarbejderne



Mellem hver træningsdag skal ledere og medarbejdere gennemføre konkrete interventioner, der fokuserer på, hvordan de kan fremme praksisser, der øger fremmøde!

	1.+ 2. kvartal 2001		1.+ 2. kvartal 2002		Ændringer	
1-2 sygedage	499 dage	1,87 gns.	339 dage	1,43 gns.	- 160 dage	-24 %
3-4 sygedage	274 dage	1,03 gns.	185 dage	0,78 gns.	- 89 dage	-24 %
5-6 sygedage	183 dage	0,68 gns.	66 dage	0,28 gns.	- 117 dage	-59 %
7-8 sygedage	155 dage	0,58 gns.	116 dage	0,49 gns.	- 39 dage	-16 %

”Ja, resultaterne viser jo at fraværet falder. Det er specielt, at det virker så hurtigt. Det har formentlig noget at gøre med at medarbejderne er meget mere involveret, men jeg tænker også, at det tidligere arbejde også har en væsentlig betydning.

Processen med at ændre fraværet til nærvær er ifølge min opfattelse en kulturændring, og den kræver påvirkning gennem lang tid.”

Tidligere ældrechef Inge Bank,
Silkeborg Kommune



Om at føle sig anerkendt og værdsat



Fortæl om en oplevelse, hvor du i særlig grad har følt dig anerkendt og værdsat for din arbejdsindsats?



Hvad kendetegner denne oplevelse, hvad gjorde den mulig?



Hvis du skulle udpege nogle værdier eller principper for, hvad der skal til for at opnå anerkendelse og værdsættelse fra ledelse/kollegaer/brugere, hvilke skulle det så være?

NÅR JEG VÅGNER OM MORGENEN



Beskriv kort en oplevelse du har haft, hvor du vågner om morgenen og føler at du ikke er i stand til at gå på arbejde.



Hvad fortæller din krop dig, at vi/din arbejdsplads bør gøre for dig, så du er i stand til at gå på arbejde?



Hvordan ville det være muligt for dig at gå på arbejde, hvis vi/din arbejdsplads var i stand til give dig disse ting?



Hvad er det første som vi bør gøre for at skabe disse ting?

Hvad drømmer du om?



Med udgangspunkt i jeres bedste oplevelser, skal I nu drømme jer ud i en ønskearbejdsplads.



Beskriv i detaljer, hvordan det er at arbejde på denne ønskearbejdsplads.



Lad som om i allerede er i drømmen. Tal om det at være der, som om i taler om jeres arbejde i dag. Det vil sige i nutid!



Tal om, hvilke vigtige udfordringer i er stolte over at have klaret på vejen derud!

Holbæk Kommune – 5500 medarbejdere og ledere

for at undgå "fravær til fremmøde", som handler om kulturen. Da vi satte projektet i gang, havde vi over 800 langtids-syge, der fik løn, uden at nogen vidste, om de kunne vende tilbage.

JS: Det er spændende at høre udgangspunktet for, at der er gjort noget så radikalt. Som jeg hører det, er det også en historie om mod til at sætte en ny dagsorden. En historie om at turde sige højt: Fra direktionsniveau og ned har alle et ansvar for kulturen – for tilliden – for sygefraværet. "Fra fravær til fremmøde" er også en fortælling om ledelsesmæssigt at sætte en ny dagsorden. At begynde at fortælle en ny historie om ansvarlighed. At alle niveauer til hver en tid står til ansvar for det, de har gang i.

HS: Ja, der er mange komponenter. Ud over undervisning i samtaler, som ledere, tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) har været på, har det også haft stor betydning, at leder, TR og AMR har fundet hinanden og har talt om: Hvad gør vi, når vi kommer hjem i egen organisation? Og samtidig vokser træerne ikke ind i himlen. I vores årlige trivselsmåling kan vi se, at mange taler om et hårdt psykisk arbejdsmiljø og beder ledelsen gøre noget ved det. Men vi har skåret 123 mio. i budgetterne for 2011, og uanset bestræbelserne på at bedrive god ledelse og passe på arbejdsmiljøet kan vi ikke komme ud af det,

