

“Tænk, hvis vi alle mødte op!”

En kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af sygefravær

- Plejepersonalets holdninger, erfaringer og kultur

Ortopædkirurgisk afdeling har en sygefraværsprocent på omkring 5 %, hvoraf plejegruppen tegner sig for 65 % af sygefraværet.

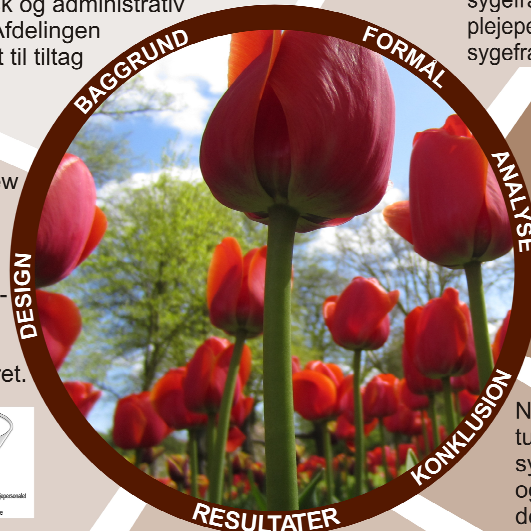


Sygefraværet bliver omtalt som afdelingens onde, og er en konstant økonomisk og administrativ udfordring for ledelsen. Afdelingen ønskede derfor nye input til tiltag og handlemuligheder.

7 semi-strukturerede fokusgruppeinterview med ialt 39 sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

Spørgeskemaundersøgelse blev gennemført blandt alle medarbejdere inden for plejeområdet på afdelingen. Ud af 234 uddelte spørgeskemaer blev 168 returneret.

Data om fravær fra afdelingens tjenestetidsregistrering.



Som første led i udviklingen af en ny strategi for håndtering af sygefravær var formålet med undersøgelsen at afdække kulturen omkring sygefravær på afdelingen ved at belyse plejepersonalets holdninger til og oplevelser med sygefravær.

Fire dominerende fortællinger danner rammen om analysen:

- Fortællingen om lederen
- Fortællingen om den gode relation
- Fortællingen om det kollegiale fællesskab
- Fortællingen om medarbejderen

Nedbringe sygefraværet ved at skabe en kultur præget af åbenhed og dialog omkring sygefravær, medinddragelse, faglig udvikling og anerkendelse, både ledelsesmæssigt og i det sociale fællesskab.

Åbenhed

Åbenhed omkring sygefravær går igen som en nødvendighed for at undgå misforståelser, mistillid og mobning. Jo mere viden medarbejderne får om sygefraværet, jo mere forståelse udvises der:

“Men det er et stort irritationsmoment, synes jeg, hvis man har en kollega, der er syg hele tiden, (...) men hvis man så på et senere tidspunkt får en forklaring, ‘Jamen det er fordi sådan og sådan’, nåh men så er det mere spiseligt og mere acceptabelt, og så ændrer jeg i hvert fald opfattelse af tingene”.

Tænker du anderledes eller mere accepterende om en kollegas sygefravær, hvis du kender årsagen? (n = 168)



Mobning

Mangelfuld information omkring en kollegas sygefravær kan medføre et psykisk dårligt arbejdsmiljø, hvor der kommer frit slag på tolkningerne, rygterne og sladderne. I værste tilfælde kan det føre til mobning:

“Den her person som er ugens gæst, som de kalder det demede, hvor jeg tænker, at når hun så endelig kommer på arbejde så ... det er jo ikke mobning, men alligevel, folk ignorerer hende, er sure på hende. Og det er jo, fordi vi er frustrerende over, at vi ikke ved, hvorfor hun rønder og melder sig syg. Der er ingen, som vil snakke med hende, eller spørge hvad hun fejler, og det gør jo bare, at hun får mere lyst til at blive hjemme”.

Myter

I det kollegiale fællesskab er der mange myter om, hvem det er, der er de syge:



Eksempelvis mente 65 %, at det var de yngre medarbejdere med barn-syg, der var mest syge. Data fra tjenestetidsregistreringen viste dog, at dette ikke stemmer overens med virkeligheden; både ældre og yngre medarbejdere havde i median 6 sygedage pr. år.

Ledelse

Medarbejderne efterspørger en synlig og anerkendende leder, der på den ene side er konsekvent og retfærdig i håndhævelsen af sygefraværspolitikken, og på den anden side fleksibel og rummelig med øje for medarbejderes behov.

“Der var nogen, der følte sig forudrettet, fordi de vidste, der var nogen, der var meget syge, og det var ikke dem, der blev fyret. Det var ikke dem, man tog hensyn til, men arbejdsopgaver”.

Forhandling



I afdelingen eksisterer der en “noget-for-noget”-kultur, hvor man løbende udveksler til hinanden i form af ydelser så som at bytte vagter og give anerkendelse. Det er i denne løbende forhandlingsproces med kollegaer og leder, at årsager til sygefravær, der ikke er relateret til fysisk sygdom, bliver legaliseret.

Fællesskab

Positiv indstilling, anerkendende attitude og holdning er vigtige elementer i et velfungerende kollegialt fællesskab:

“Der er jo dem, der er pessimistiske, og så er der optimisterne. Og det er da ikke fedt at være sammen med pessimisterne. Det skal jeg da blankt erkende. (...) Hvis jeg har været sammen med sådan nogen, så kan man godt sidde sådan her, årh nej – seks timer endnu. Puha, den er lang”.

Perspektivering

For mange medarbejdere handler hverdagen om at klare sig igennem fra dag-til-dag. Der er tale om overlevelse, hvor der ikke er rum for at tænke langsigtet. Behovet for egen faglig udvikling var et tema, der fyldte bemærkelsesværdigt lidt. Afdelingens fremtidige strategi bør derfor fokusere på at skabe nye initiativer til udvikling af en kultur med fokus på egen faglig udvikling, medindflydelse, anerkendelse, åbenhed og udvikling som nøgleelementer.