

Personlige erfaringer giver nærvær og trivsel

Fokus på nærvær og trivsel har halveret kortids-sygefraværet på midtVask på et halvt år. Især de personlige beretninger om vanskelighederne ved at vende tilbage efter sygdom, har fået medarbejderne til at ændre adfærd, mener tillidsrepræsentant Liselotte Jensen

"Det gjorde stort indtryk at høre et par kolleger fortælle om deres oplevelser med sygdom og vanskeligheder med at komme tilbage på arbejde. Der blev sat ord og følelser på noget, man normalt går alene med," siger Liselotte Jensen, tillidsrepræsentant for 3F på midtVask og fortsætter:

"I dag er vi alle sammen mere opsøgende overfor syge kolleger, og bemærker når nogen ikke er her. Når de kommer tilbage, spørger vi til dem. På den måde er vi blevet bedre til at vise hinanden omsorg."

Halvt så meget fravær

Alle medarbejdere fra midtVask deltog i to timers Tesaloner om nærvær og trivsel på arbejdspladsen sidste år. Anledningen var et sygefravær på cirka 9 procent.

Efter at langtidssygdom, fravær p.g.a. graviditet og andre typer fravær var skrælet fra, var der cirka 4,5 procent "almindelig" sygdom. I dag er

det tal nedbragt til lidt over to procent.

"Man skal analysere sine fraværstatistikker, før man kan bruge korttidssygdom som indikator for trivslen på arbejdspladsen. Vi havde 4,5 procent i slutningen af sidste år og mit mål var at komme ned på to procent," siger vaskerichef Pernille Lundvang, som selv var glædeligt overrasket over, at målet ved fælles hjælp er nået efter kun et halvt års indsats.

På midtVask ønskede ledelsen ikke at belønne medarbejdere uden sygefravær, men ønskede derimod at arbejde på at sikre alle medarbejders trivsel.

Tesalonerne resulterede i mange løsningsforslag, som blev sat i gang efterfølgende. Hvad det er, som har hjulpet, er vanskeligt at afgøre, men det vigtigste er, at medarbejderne trives og derfor måske bliver mindre syge – og at de som bliver syge, har lettere



I vaskeriet er alle blevet bedre til at vise hinanden omsorg. Især i forbindelse med sygdom øger det trivslen, når man er gode til at spørge til hinanden og gøre opmærksom på savnet af kollegaen

ved at vende tilbage. Det er både tillidsrepræsentanten og lederen enige om.

Omsorgsfulde ledere

"Selvom vi kan være enige om, at vi helst helt vil undgå arbejdsulykker, så skal der være råd til langtidssyge. Det er jo både "Hans", som har et dårligt knæ og vores gravide kolleger," siger Pernille Lundvang.

Det synspunkt er Liselotte Jensen enig i. Hun har ople-

vet, hvordan medarbejderne ikke længere frygter en indkaldelse til en omsorgssamtale, og at samtalerne faktisk kan hjælpe den enkelte.

"Det er altid mig eller den anden tillidsrepræsentant, som giver medarbejderen den skriftlige indkaldelse, og det giver os mulighed for at fortælle dem lidt om samtalen, og at de ikke har noget af frygte," fortæller Liselotte Jensen.

Samtalerne har betydet at midtVask hurtigere er blevet

opmærksomme på vanskeligheder for enkelte medarbejdere og har kunnet yde støtte til for eksempel paragraf 56 jobs og andre former for skånehensyn, som har betydet at medarbejderen har kunnet beholde sit job. ☺

FAKTA:

Elementer i øget trivsel på midtVask:

Retten til "nødvendige" fridage

Deltidsansatte har fået større tilknytning

Sociale arrangementer

Åbenhed overfor at arbejdsteam skal sammensættes, så alle fungerer godt med hinanden

Alle har ansvar for trivslen – man viser omsorg for hinanden

En bestemt produktionsleder og tillidsrepræsentanterne afholder nu alle omsorgssamtaler

Gratis kiropraktorbehandling, massage og træningscenter

Skyllerumssnak på de bonede gulve

For at udvikle en mere professionel arbejdsplads drog Vagtstuen af sted på et todages seminar i foråret. Den ene dag blev holdt på Hotel Marselis og den anden hjemme på hospitalet. Et af de konkrete resultater af seminaret er, at medarbejderne er blevet bedre til at tage brok og anden "skyllerumssnak" op på personalemøder eller direkte med lederen



Alle medarbejdere på hospitalet er vigtige for hinanden, og ingen opgaver kan undværes i et effektivt patientforløb - hverken rengøring eller avancerede kirurgiske operationer

Serviceavisen

Efter en sommerpause læser du nu efterårets første udgave af Serviceavisen. Avisen er en del af projektet: Det gode og udviklende arbejdsliv.

Ansvarshavende redaktør:

Mina Harding Iranzad, Udviklingschef i Servicecentret

Journalist: Iben Baadsgaard Al-Khalil

Foto: Palle og Jørgen Servicecentret

"Det var rart at få ting frem, vi normalt ikke taler om – som næsten er blevet tabuemner." Sådan husker John Farsø Larsen, leder af Vagtstuen, at en af medarbejderne udtalte sig om seminaret. Det er første led i en længere proces, John Farsø Larsen har sat i gang for at styrke Vagstuens arbejdsklima, faglighed og professionalisme.

Sparerunder og udflytning

"I en tid med stort pres udefra - blandt andet med gentagne sparerunder, er det vigtigt at holde fokus på, hvorfor vi er her, og hvilken rolle vi spiller i det store spil. Hele verden drejer sig ikke om vores egen afdeling, og vi skal gøre hvad vi kan for at bidrage til et godt patientforløb," siger John Farsø Larsen, som oplever, at

medarbejderne i Vagtstuen er blevet mindet om, hvor vigtig en "brik" de er i hverdagen, og hvor stor betydning deres arbejde har for det samlede produkt: patientforløbet.

Vagstuens gode arbejdsliv

Medarbejderne definerede i løbet af seminaret "Det gode arbejdsliv" som:

- faglig stolthed
- respekt for hinanden
- at kunne forvente andre respekterer én
- at kunne samarbejde – så arbejdet går glat
- at se opgaven først
- at der er højt til loftet
- at man adresserer sin utilfredshed på rette sted
- at man går til sin leder
- at man gør sit for at imødegå dårlig stemning

- at vi adskiller det vi har indflydelse på, og det vi ikke har (pres udefra)
- at vi bevarer fokus på, hvorfor vi er her (vores rolle)

Balancegang for at overleve

"Det lyder måske banalt, men i en tid med gentagne sparerunder og udflytningsplaner er det nødvendigt at være offensiv i forhold til at bevare vores stab.

Det er en balance mellem faglighed og at fastholde et antal opgaver, som kan bevare grundlaget for afdelingen. Det er vigtigt at holde fast i, at alle arbejdsopgaver på hospital er lige vigtige og afhængige af hinanden," siger John Farsø Larsen. ☺