

Samtaler om nærvær mindsker sygefravær

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk

For nyligt var jeg ude og hilse på i en børneinstitution, hvor jeg har lavet en del opgaver hen ad vejen. Heidi Paaske, som er leder af Institutionen kunne her fortælle om de mange forskellige tiltag institutionen havde gang i, og ikke mindst kunne hun fortælle, hvordan sygefraværet i hele personalegruppen over det sidste års tid var mindsket med ca. 45 %. Det ville jeg jo gerne høre mere om, for jeg kender mange ledere, som kunne være interesseret i et godt tips til, hvordan man bringer sygefravær ned.



Hvor lægger lederen sit fokus

Heidi fortalte, at hun havde ladet sig inspirere af nogle gode pædagogiske principper med rødder i den 'anerkendende tilgang'. I alt enkelthed går det ud på at fokusere på det, der virker i stedet for det, som ikke virker.

I forhold til børn betyder det bl.a., at pædagogen forsøger at sætte mest muligt fokus på et barns gode adfærd i stedet for det, som ikke fungerer så godt. Tanken er, at de gode elementer kommer til at fylde mere hos barnet og stille og roligt erstatter det, som ikke er så hensigtsmæssigt. Heidi resonerede, at når vi kalder medarbejdere med et højt fravær ind til samtaler, ja så er vi faktisk med til at fastholde ikke alene den enkelte medarbejder men også hele medarbejdergruppen i et negativt mønster ved at have primært fokus på det/dem, der ikke virker.

Nærvær i stedet for fravær

Heidi lod nu fraværssamtalerne fylde mindre, i stedet begyndte hun at holde nærværssamtaler med de medarbejdere, som havde et lavt fravær, hvor fokus i samtalerne i stedet lå på, hvorfor de havde så lavt et fravær.

Spørgsmålene, Heidi gik ud fra i sine samtaler, kunne se således ud, men blev tilpasset den enkelte situation:

- Hvad gør dig glad ved dit arbejde?
- Hvordan tackler du ændringerne, forstyrrelserne i din hverdag?
- Hvad gør du, når du bliver træt på dit arbejde?
- Kan du gøre noget andet.
- Hvad foreslår du, der skal gøres anderledes i her hos os?

Heidi fortalte, at medarbejderne fik spørgsmålene med hjem til forberedelse med den besked, at de skulle fokusere på det første som det vigtigste spørgsmål. Hun oplevede dog hurtigt, at medarbejderne havde forberedt sig på flere af de andre også.

Det var nogle samtaler fyldt med energi, glæde og muligheder, hvilket rygtedes i personalegruppen. Heidi oplevede nu, at medarbejderne begyndte at stræbe efter nærværssamtalerne og at holde aktivt øje med deres fravær '

Hvornår er mit fravær så langt nede, at jeg kan få min nærværssamtale?

Menneskelig og Økonomisk overskud

Heidi fortalte, at hun var i fuld gang med at overveje næste tiltag i kampen mod fraværet og for arbejdsglæden:

'Jeg tænker jo ikke, at denne metode alene er løsningen for al fremtid, jeg tror, at det er den rette vej frem at vise anerkendelse til de medarbejdere, der holder driften oppe, men om det er nærværssamtaler 'forever' er jo ikke sikkert. pointen er, at lederen hele tiden skal være opmærksom og rette sine værktøjer mod behov og det ønskede resultat! Men lige nu virker nærværssamtalerne godt, medarbejderne er glade for denne prioritering af samtalerne, og så er det langt mere givende for mig at bruge tid på det, som virker i stedet for det, som ikke gør. Jeg tager selvfølgelig fortsat samtalerne med folk, som er for meget væk, men de fylder heldigvis langt mindre.'

Heidi fortsatte: 'En anden god ting er, at når personalet er mere stabilt, giver det jo også overskud – både menneskeligt og økonomisk - i den daglige drift, og det skulle jo gerne komme hele huset, herunder selvfølgelig vores kunder (børn og forældre), til glæde'.

Se det var jo et dejligt budskab at kunne sende ud: nærvær kan give mindre fravær og dermed bedre vilkår for driften.

Note: Den Anerkendende tilgang

Den anerkendende tilgang (Appriciative Inquiry), kan være et stærkt værktøj, når man arbejder med både udvikling af mennesker og organisationer - og det er et både godt og spændende alternativ til mere problemfikserede tilgange.

Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?

Tilmeld dig vores nyhedsbrev om ledelse på: www.tegkamp.dk eller via dette link: <http://web.questback.com/tegkampco/nyhedsbrev2/>

Har du også lyst til at blive inspireret og deltage i diskussioner om ledelse? Så kom med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion**

<http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>