

VIRKUR VINNUSTAÐUR

Nokkur dæmi um leiðir til að gera vinnuumhverfi leikskóla eftirsóknarverðari og draga úr fjarvistum

Fjarvistarstefna snýst meðal annars um að skapa vinnuumhverfi sem hefur áhrif á vellíðan fólks þannig að heilbrigða einstaklinga langi til að mæta í vinnuna. Þar sem starfsfólk er umburðarlynt gagnvart þeim sem vegna heilsu sinnar þurfa að hliðra til varðandi vinnuaðstæður, vinnutíma eða verkefni. Einnig þar sem skilningur er á því að veiku starfsfólki leyfist að vera veikt í ró og næði í stað þess að þrýsta á að það mæti sem fyrst til vinnu. Lykilatriði til að viðhalda lágmarks fjarvistum er góður vinnustaður og gott vinnuumhverfi.

Rannsóknir hafa sýnt að starfsfólk mætir betur til vinnu ef fólki líður vel í vinnunni. Þar hafa ýmis atriði áhrif eins og skemmtilegur félagsskapur, þægilegt andrúmsloft, stuðningur frá stjórnendum, verkefni við hæfi, að fá að þróast í starfi, að andlegt álag sé ekki of mikið til langs tíma og að starfið sé ekki of líkamlega erfitt, svo dæmi séu tekin.

Eftir þarfagreiningu á vinnustað kemur oftast í ljós hvar pottur er brotinn og úrbóta er þörf til að bæta vinnuumhverfið, og þar með skipulagið, sem ætti að auka starfsánægju og vellíðan starfsfólks. Stundum eru ástæðurnar margar þannig að forgangsraða þarf markmiðunum. Hér á eftir eru nokkur dæmi frá leikskólum á Norðurlöndum sem geta e.t.v. ýtt undir hugmyndir um leiðir til úrbóta.

Skýrari hlutverk, skýrari reglur, starfslýsingar

Rannsóknir benda til þess að sé starfsfólk í óvissu um ábyrgð sína og hlutverk geti það valdið streitu og vanlíðan í starfi, sem hvort tveggja getur síðan haft áhrif á auknar fjarvistir.

Á tiltölulega nýjum leikskóla í Osló, þar sem vann margt ungt starfsfólk með miklar fjarvistir, var farið í markvissar aðgerðir til að draga úr veikindafjarvistum. Eitt af forgangsverkefnum var að skilgreina hlutverk og skýra ábyrgð hvers og eins. Eftir fræðslu frá sérfræðingum um orsakir fjarvista og viðbrögð við þeim voru útbúnir skýrir ferlar um hvernig tilkynna ætti veikindi og frídaga. Auk þess var skerpt á starfslýsingum.

Leikskólastjórinn segir að nú séu skýrari rammar bæði um hlutverk og hvernig bregðast á við veikindum. Það veiti starfsfólki öryggi sem leitt hafi til færri fjarvista. Hlutfall fjarvista lækkaði úr 10% í 4%, en ekki er getið um á hve löngum tíma.

Umhyggja og tillitsemi í veikindum og hlustað eftir þörfum hvers og eins

Á leikskóla í Árósum er starfsfólk hætt að láta það angra sig eða hvíslast á um fjarvistir þegar einhver verður veikur. Í staðinn fá þeir sem eru veikir athygli og umhyggju og þeim sem eru í langtímaveikindum eru færð blóm og barnateikningar. Ávinningurinn af þessari breyttu hegðun er að þeir sem hafa verið í langtímaveikindum vilja koma aftur til starfa í stað þess að upplifa sig sem vandamál. Í Danmörku hefur verið alltof algengt að leikskólakennarar detti út af vinnumarkaði eftir langtímaveikindi vegna þess að þeim hefur þótt óþægilegt að koma aftur til vinnu vegna andrúmsloftsins sem fjarvera þeirra hefur skapað.

Starfsfólk leikskólans tók þátt í verkefni sem snerist um fjölbreytileika og að hafa rými til athafna sem leiddi til aukinnar tillitssemi starfsfólksins. Í leikskólanum hafði í mörg ár verið lögð áhersla á andlega vellíðan en það var ekki fyrr en einn starfsmaðurinn veiktist alvarlega, og það olli pirringi meðal starfsfólksins, að farið var að huga nánar að veikindafjarvistum. Nú eru einkunnarorðin: „Þegar við erum veik, þá erum við veik og það er allt í lagi að sumir séu veikari en aðrir.“ Enginn er grunaður um að tilkynna veikindi án tilefnis.

Marmiðið með verkefninu var einnig að skapa menningu á vinnustaðnum þannig að verðleikar hvers starfsmanns yrðu metnir. Meðal annars voru tekin samtöl þar sem horft var til þess jákvæða sem starfsmaðurinn bjó yfir í stað þess sem betur mátti fara.

- *Við fundum út að veikindi og vellíðan haldast í hendur. Við fórum því að hlusta betur eftir óskum um sumarfrí, launalausum leyfum og hlutastörfum. Við skoðuðum einnig hvaða verkefni hver starfsmaður hafði og dreifðum verkum þannig að álagið varð ekki of mikið. Með þessum aðgerðum varð einhvern veginn allt viðráðanlegra ef einhver varð veikur, sagði umsjónarmaður verkefnisins. Sömuleiðis var útbúin tímatafla með væntanlegum verkefnum til að fá betri yfirsýn yfir hvenær vinnuálag væri mikið og hvenær minna.*

Ávinningur verkefnis er aukin tillitssemi og þolinmæði meðal starfsfólksins og þeim finnst þau bera sameiginlega ábyrgð á að starfsemin gangi upp. Leikskólastjórinn hefur einnig samband í langtímaveikindum til að kanna líðan auk þess sem hinn veiki fær blóm og teikningar frá börnunum.

Eftirfarandi dæmi sýnir þó hversu mikilvægt er að kynna fjarvistarstefnu fyrir nýju starfsfólki. Einn af nýju starfsmönnum leikskólans fékk í bakið viku eftir að hún hóf störf. Henni varð ekki vel við í fyrstu þegar leikskólakennarinn hringdi, því hún þekkti ekki menningu vinnustaðarins. Hún sagði síðar að sér hafi þótt mjög gott að fá símtölin. Sér hafi fundist að bæði hafi verið hlustað á sig og að hún hafi verið sýnileg en ekki gleymd.

Uppeldisstefna með heilsu, öryggi og vinnuumhverfi starfsfólks í huga

Á smábarnaleikskóla í Þrándheimi kom í ljós að hver starfsmaður lyftir samtals um það bil 1,5 tonni á dag! Því var ákveðið að kenna börnunum eins fljótt og mögulegt væri að verða sjálfbjarga.



Meðal annars var þeim kennt að klæða sig sjálf, þó svo að það tæki mun lengri tíma í byrjun heldur en ef starfsfólkið sá um það. Þar sem það virðist liggja í eðli fullorðinna að aðstoða börn tók nokkuð langan tíma að venja starfsfólkið af því að hjálpa litla fólkinu – en það gafst vel í lokin.

Einnig voru öll öryggis- og hjálpartæki endurskoðuð með gagnrýnum augum og bent á að ekki væri síður nauðsynlegt að hafa slík tæki aðgengileg á leikskólum en til dæmis í iðnaði.

Ávinningurinn af því að skoða uppeldisaðferðir og vinnuverndarstefnu samhliða var sá, að verkefnið varð bæði faglega krefjandi og áhugavert fyrir starfsfólkið. Sömuleiðis jókst sjálfstæði barnanna og stoðkerfisvandamálum fækkaði. Þar með varð vinnustaðurinn heilsusamlegri.