

Notat om sygefravær og arbejdstidsregler

Baggrund og formål

I efteråret 2014 blev det konstateret, at der var sket en markant stigning i sygefraværet blandt lærerne. Nogle skoler skilte sig mere ud end andre, men samlet tegnede sig et billede af et stigende sygefravær. Center for Børn og Undervisning udarbejdede derfor et notat, der gennemgår udviklingen i sygefraværet ud fra forskellige parametre. Efterfølgende blev det besluttet, at gå i dialog med kommunens skoler omkring sygefraværet set i lyset af de nye arbejdstidsregler, og om de kunne have haft en indvirkning på sygefraværet.

I januar/februar 2015 er der afholdt dialogmøder med alle skolerne, hvor skolens ledelse samt medlemmer fra MED-udvalget har deltaget. Alle skoler har taget positivt i mod, at kommunen har valgt at sætte fokus på emnet om sygefravær.

Nedenstående er en sammenfatning af de hovedpointer, der er indsamlet på møderne.

Status på skolernes sygefravær

Der er mange bagvedliggende forklaringer til de stigninger, der er sket i sygefraværet. Der er store forskelle skolerne imellem, og nogle skoler oplever slet ikke en stigning. Tilsammen udgør Folkeskolereformen og de nye arbejdstidsregler en stor forandringsproces både kulturelt og strukturelt. Det er almindelig kendt, at store forandringsprocesser i sig selv kan medføre et højere sygefravær i en periode.

Fælles for alle skoler er, at de har fokus på både sygefravær og trivsel, og de har nogle gode refleksioner om, hvilke konkrete forhold, der kan spille ind på sygefraværet. Overvejelserne går blandt andet på, hvordan to barsler kan påvirke de kollegaer, der 'bliver tilbage'. Et øget pres på dem, kan måske være udslagsgivende for, om man melder sig syg. Andre nævner også de nye arbejdsopgaver og udfordringen med at finde en ny balance i dagligdagen som forhold der spiller ind. Hos nogle er enkelte langtidssyge med til at påvirke billedet.

Udmøntning af lokale regler om tilstedeværelse

Er der en sammenhæng mellem udvikling i sygefraværet, og reglerne om tilstedeværelse? Det kan ikke konkluderes, at der skulle være en direkte sammenhæng mellem de nye arbejdstidsregler for lærerne og et øget sygefravær. Dog er der ingen tvivl om at ændringerne i hverdagen, og de nye vilkår for planlægning af arbejdet, kan have en indvirkning i forhold til nogle sygdomsmeldinger. Blandt andet går det igen, at skolerne nævner de lange arbejdsdage som et forhold, der kan være udslagsgivende for, om man melder sig syg. Hvis man er småsyg kan det være svært at overskue en lang arbejdsdag, og så melder man sig syg. Før i tiden var det lettere at overskue færre undervisningstimer, hvis man ikke havde det så godt. Det er derfor

også blevet italesat ude på skolerne, at hvis man er sløj, men godt kan klare nogle timer, så kan man møde op og afvikle undervisningen, og så gå hjem igen. Det kan afhjælpe meget i forhold til organisering og planlægning i hverdagen. Uden at dette skal blive til en opfordring om at gå syg på arbejde.

Skolerne arbejder med at finde de bedste og mest fleksible løsninger i forhold til lærernes arbejdstid og tilstedeværelse. Flere af skolerne nævner, at lederen i tilfælde, hvor der er behov for det, hvor det giver mening og hvor det ikke går ud over skolens aktiviteter tager individuelle hensyn til de enkelte læreres behov. Det er medvirkende til at skabe sammenhæng i arbejds- og privatliv, som også kan være afgørende i forhold til arbejdsmiljø og i sidste ende sygemeldinger. En skole understreger også vigtigheden af, at ledelsen melder klart ud om, hvordan kravet om tilstedeværelse skal tolkes, så der ikke opstår misforståelser om, hvornår man skal være mødt, og hvor længe, man skal være tilstede på skolen.

Andre forhold, der kan gøre det svært at få arbejdsdagen til at hænge sammen er, hvis tiden til forberedelse ligger for spredt i løbet af dagen/ugen, da det kan medføre, at man som lærer ikke er klar og oplagt, hvis forberedelsen ikke er i orden. Det understreges i det hele taget, hvor vigtigt det er at finde en balance i opgavefordelingen og skemalægningen som en forudsætning for, at hverdagen hænger sammen.

Skolernes løsningsforslag

Alle skoler arbejder konstruktivt med at forebygge sygefravær og fremme trivsel. I den forbindelse har skolernes lokalMED spillet en vigtig rolle. Flere nævner specifikt, at deres lokalMED har eller vil drøfte løsninger i forhold til nedbringelse af sygefraværet samt retningslinjer for håndteringen. Nogle skoler har valgt, at følge retningslinjerne ved sygefravær for dagtilbud og sfo, som blev besluttet i forbindelse med sygefraværsprojektet *Hvad er det vi kan, når vi alle sammen er her*. Her skal der i løbet af første sygedag være kontakt med lederen og ved sygefravær på mere end to dage i træk, har lederen ansvar for at have kontakten med medarbejderen. Andre skoler er inspireret af modellen, og overvejer at indføre den. En skole nævner, at denne model ikke vil give mening hos dem. Forhold omkring skolens kultur og lærerkollegiets størrelse spiller selvfølgelig også ind i forhold til at vælge den model, der giver mest mening. Kontakten til sygemeldte både fra ledelse og kollegaer nævnes hos alle som et vigtigt parameter for at få folk tilbage på arbejde, hvis der er tale om et længere sygdomsforløb.

Det er tydeligt, at fleksibilitet og dialog med skoleledelsen om ændringer er afgørende for trivslen på skolerne. Både små justeringer, der kan få det hele til glide nemmere for den enkelte og større ændringer, som gælder hele lærerkollegiet, er noget der arbejdes med løbende på alle skolerne.

Flere skoler nævner specifikt mulighedserklæringer som et godt redskab, når en langtidssygemeldt langsomt skal eller kan komme tilbage på jobbet.

Dialogen om individuelle hensyn i forhold til tilstedeværelse nævnes som noget af det vigtigste, og så har de nye arbejdstidsregler affødt et behov for, at kigge på lærernes opgaveoversigt. En dialog mellem lærer og leder omkring dette gør en forskel i forhold til at forebygge eller afhjælpe arbejdspress og tvivl omkring opgavernes prioritering.

På den mere organisatoriske side er det indførelsen af selvstyrende teams og fleksible skemaer, som kan give andre muligheder, også når et sygefravær skal håndteres. Det kan både være i forhold til konkret at håndtere det daglige sygefravær, men også i forhold til fleksibiliteten, som lader til at have en afgørende rolle i forhold til den enkeltes trivsel.

Begrebet ”fixtid og flextid” nævnes som en mulighed for at skabe klarhed omkring tilstedeværet, og give en ramme som den enkelte kan forholde sig til. En skole har allerede indført fixtid og flextid.

Skolernes initiativer imødekommer således allerede en del af de udfordringer som de nye arbejdstider og skolereformen har affødt. Gennemgående for skolerne er, at medarbejdere og ledelser er indstillede på i samarbejde, at fortsætte med at finde løsninger på nuværende og nye udfordringer.

Afrunding

Det har været meget givtigt, at høre læreres og pædagogers version og bidrag til, hvordan skolerne og Ishøj Kommune arbejder konstruktivt og løsningsorienteret også med sygefraværet og udmøntningen af reglerne om tilstedeværelse. Der står et klart billede frem af en skoleledelse, der er lydhør overfor deres medarbejdere, og som arbejder for at finde de bedste løsninger for såvel hele organisationen som den enkelte. Det er vores indtryk, at medarbejdere og ledelse er i løbende dialog med hinanden omkring både sygefravær og håndteringen af reglerne om tilstedeværelse. Det betyder, at der tages hånd om sygefraværet de steder, hvor der er sket en stigning, og at der samtidig er en opmærksomhed på emnet hos alle skolerne. Endelig er det vigtigt også at nævne de lokale MED-udvalgs rolle i arbejdet med at finde de bedste modeller og retningslinjer omkring sygefravær for hele organisationen.