



God tone, stærk videndeling og lavt sygefravær

Hasselhuset i Solbjerg-Mårslet Dagtilbud har faste principper for omgangstonen i hverdagen og for hvordan problematikker vendes. Derudover er videndeling et fælles kollegialt ansvar. Samtidig har Hasselhuset et bemærkelsesværdigt lavt sygefravær. Kan der være en sammenhæng?

I sygefraværsstatistikken stikker Hasselhuset ud – positivt. Derfor har vi besøgt huset og bedt pædagogisk leder Yvonne Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Camilla Bogner Nielsen give deres bud på, hvorfor Hasselhuset sygefravær ligger så lavt.

Tank din kollega op!

"Vi har hver dag fokus på at tanke hinanden op, fremfor at dræne hinanden," fortæller Yvonne.

"I Hasselhuset er medarbejderne forpligtet til at holde en god og positiv tone. Helt lavpraktisk gør medarbejderne sig bl.a. umage med at italesætte alle de positive ting, der sker i løbet af en dag," uddyber hun.

"Det handler om at se muligheder fremfor begrænsninger. Så her i huset kigger medarbejderne hinanden i øjnene og prioriterer at give hinanden komplimenter," forklarer hun.

Ustruktureret negativitet smitter

Selvom der er fokus på positivitet i Hasselhuset, er medarbejderne også bevidste om, at når de støder på svære og udfordrende perioder, så er det vigtigt at snakke om det. Men ikke når som helst og hvor som helst...

"Hvis en medarbejder har behov for at snakke om en problematik, så skaber vi tid og rum til det," fortæller Yvonne. I dét tilfælde planlægger Yvonne et møde, hvor medarbejderen kan dele sine bekymringer og dilemmaer. På den måde undgår Hasselhuset, at de hyggelige pauser eller arbejdet med børnene bliver fyldt med snak om negative tanker.

Igen handler det om at tanke hinanden op – fremfor at dræne: "Det er helt okay at sige til, hvis der er noget galt – og spørge om hjælp til at løse udfordringer. Men vi skal ikke gå og smitte hinanden med negative tanker," forklarer Yvonne.

I Hasselhuset er holdningen altså klar - ustruktureret negativitet smitter.

En stor lykkelig familie?

Spørger man Hasselhusets arbejdsmiljørepræsentant Camilla, hvorvidt Hasselhuset så er som en stor glad familie, er svaret klart: 'Nej, Hasselhuset er en rigtig god arbejdsplads'. I Hasselhuset værnes der nemlig om at opretholde den professionelle tilgang i arbejdet, mens det sociale dyrkes i pauser, til fredagsbarer og til andre arrangementer, fortæller Camilla.

Videndeling skaber balance

Hasselhuset har desuden skabt en struktur for, og en tryghed i, at medarbejderne har hinandens ryg. Her er man nemlig også forpligtet til at dele den viden og de kompetencer man har. "Det gør, at medarbejderne har medansvar for hinandens faglighed - og det danner en positiv spiral."

Synes man, at man "ved bedre" end andre, ja så peger pilen jo kun ét sted hen... Nemlig på én selv og ens eget ansvar for at dele sin viden og sine kompetencer med sine kolleger. I følge både Yvonne og Camilla medfører denne positive spiral, at medarbejderne føler sig trygge ved hinanden – og det skaber en lyst til at komme glad på arbejde hver dag.

For børnene i Hasselhuset betyder det, at alle de voksne i Hasselhuset arbejder ud fra samme udgangspunkt, med stor fælles viden, fælles ansvarsfølelse, arbejdsglæde - og lavt sygefravær.

Sygefravær i Hasselhuset vs. Børn og Unge

2023

Hasselhusets samlede sygefravær i 2023: 6,2 fraværsdage pr. fuldtidsansat.

Børn og Unges gennemsnitlige sygefravær i dagtilbud i 2023: 16,4 fraværsdage pr. fuldtidsansat.

De seneste tre år

Hasselhusets gennemsnit: 8,5 fraværsdage pr. fuldtidsansat.

Børn og Unges gennemsnit i dagtilbud: 17,1 fraværsdage pr. fuldtidsansat.