

Sykefraværsoppfølgingsprosjektet ved Hovdejordet sykehjem.

EN PILOT FOR NYTENKNING


Administrasjonsutvalget  
31.05.22

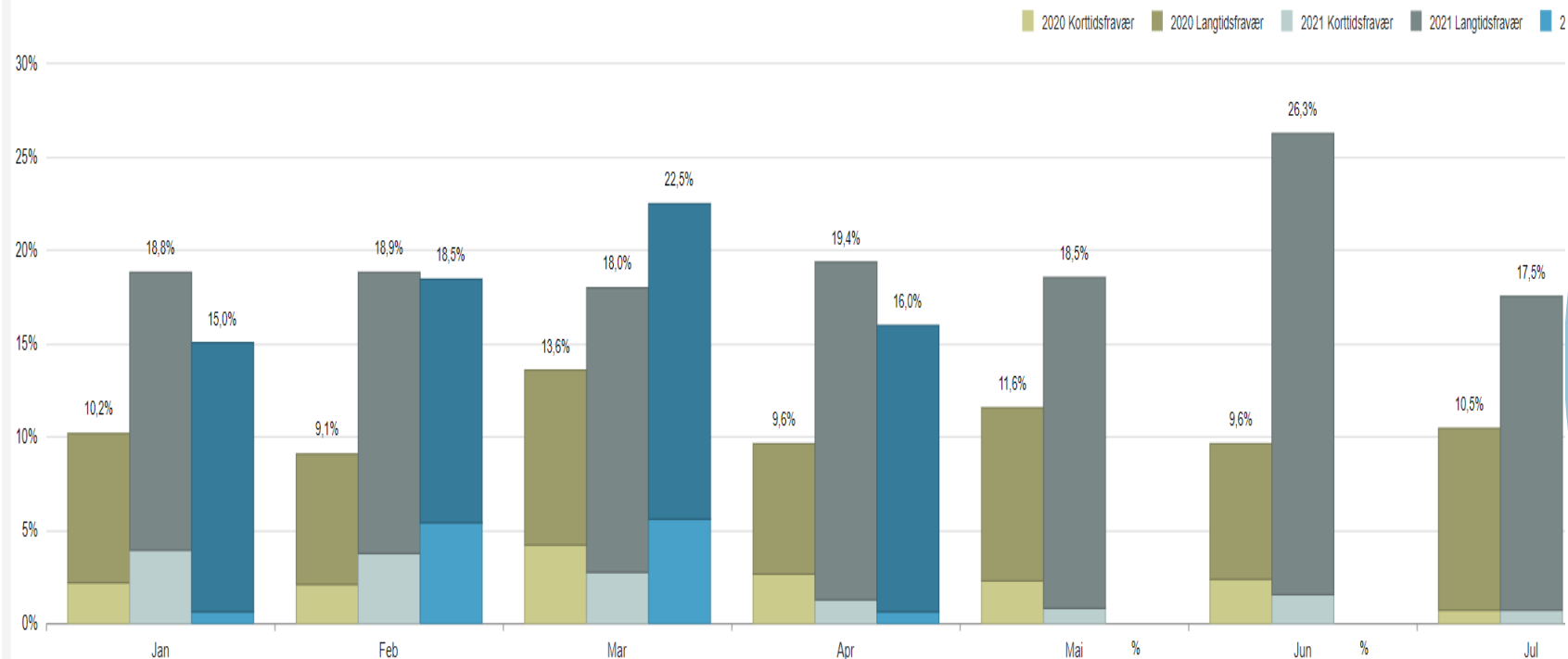



# Virksomheten Hovdejordet og Vollsletta



# Bakgrunn for prosjektet:

Fravær per periode 



Fravær per enhet/ansvar 



# Bakgrunn for prosjektet:

- Målet er at vi skal ned på et sykefravær på 8 – 9 %
- Sykehjemmet hadde et forholdsvis lavt fravær i 2020 på 11,05 %.
- Hva skjedde så 2021 og 2022 ?
  - 2021 – 18,7 %
  - 2022 – 18,13 %

## Pandemien ?

# Hvordan har vi jobbet for å få ned fraværet ?

- Vært «tett på» arbeidstakerne
  - Oppfølging gjennom samtaler og dialogmøter
  - Tilrettelegging
  - Div.
- 
- Dette er tradisjonelle oppfølgingsmetoder som vi til dels har lyktes med tidligere. Dette kan gjenspeiles i sykefraværet for 2020 som var på 9,7 %.
  - I 2021 og 2022 har vi ikke kommet i mål med bruk av disse tradisjonelle verktøyene.

# Pilot: Sykefraværsoppfølgingsprosjektet

- Gjennom dialog med HR- kontoret ble det besluttet at vi skulle få gå i gang med en pilot i samarbeid med BHT-Friskgården.
- Den totale investeringen ligger på 250 000,-. Her dekker HR-kontoret 50 %.
- Nytenkning i oppfølgingsarbeidet legges til grunn.

# Hva innbefatter så dette:

- Opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud.
- Omfattende arbeidsmiljøkartlegging
- Individuell oppfølging av inntil 10 arbeidstakere. Strekker seg over tid (inntil 1 år).
- BHT deltar aktivt på personalmøter
- BHT deltar aktivt i utforming av målrettede handlingsplaner
- BHT gir lederstøtte i oppfølgingsarbeidet

# Hva har vi gjort så langt:

- Gjennomført 3 like informasjonsmøter for personalet.
- Gjennomført opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud
- Har satt i gang prosessen rundt individuell oppfølging av 9 arbeidstakere (utvalgt med utgangspunkt i fraværshistorie).
- Gjennomført en omfattende arbeidsmiljøkartlegging
- Jobbet i grupper sammen med de ansatte. «Hvor trykker skoen»?
- Startet prosessen med utarbeidelse av målrettede handlingsplaner.
- Søkt midler til ekspertbistand fra NAV for flere av deltakerne som får individuell oppfølging.



# Resultater så langt:

- Sykehjemmet hadde tidligere er høyt sykefravær på helg. Ser nå en betydelig reduksjon i helgefraværet.
- Flere av de som får individuell oppfølging er på «tur» tilbake i jobb.
- Arbeidsmiljøkartleggingen viser at vi har en del utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Dette går mye på inkludering, samarbeid og det totale medarbeiderskapet.
- Kartleggingen gir oss helt klare indikatorer på hva vi skal jobbe med fremover. En målrettet handlingsplan er under planlegging og utarbeidelse.
- Vi ser også at vi må legge mer «trykk» på tema som omhandler mestringsorientert ledelse.
- Det ligger også utfordringer knyttet opp mot kulturen i sykehjemmet. Her må vi jobbe målrettet for å endre områder hvor vi ser en ukultur.

# Sentrale elementer videre- hele virksomheten:

- Arbeidsmiljø
- Få satt av tid til nærværsarbeid
- Hva betyr jobben for deg ?
- Jobbhelse
- Verdier, mål og visjoner
- Jobbmatch
- Medarbeiderskapet
- Mestringsorientert ledelse
- Gi mer ansvar
- Fullimplementering av OBAK

- OBAK- påvirker det sykefraværet ?

# Prosjekt: personalressurser (OBAK)

Jeg startet i jobben som virksomhetsleder ved Hovdejordet og Vollsletta sykehjem i juni 2018.

- Jeg så fort at vi ikke hadde en optimal bruk av fagkompetansen
- Ingen klare føringer før hvem som skulle gjøre hva
- Sykepleiere og helsefagarbeidere utførte forefallende arbeidsoppgaver som vasking, rydding, bretteing av klær, rydde og fylle på lager, samt masse mer.
- Dette førte til at vi ikke fikk brukt (særlig) sykepleierressursen på riktig måte og vi leide inn ekstra sykepleiervikarer fra byrå for å klare å løse alle oppgavene.
- Målet mitt ble å kartlegge hvordan sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere jobbet i virksomheten.

# Kartlegging gjennom spørreundersøkelse:

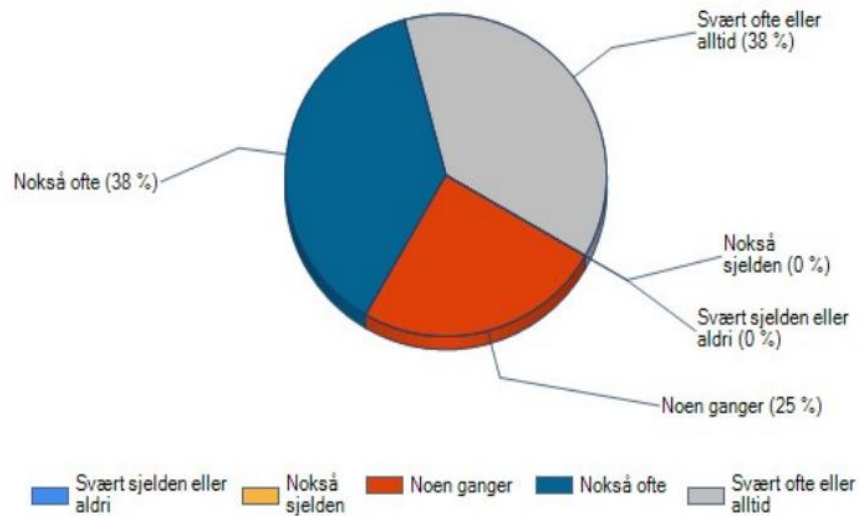
- Våren 2019 ble det sendt ut en omfattende spørreundersøkelse til alt fagutdannet personell. Dette innbefattet sykepleiere, vernepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere.
- Svarene som kom inn i undersøkelsen bekreftet mine antakelser.
- Tror mange av svarene er representative for de fleste virksomhetene i kommunen.

# Noen funn:

## Spørsmål 1

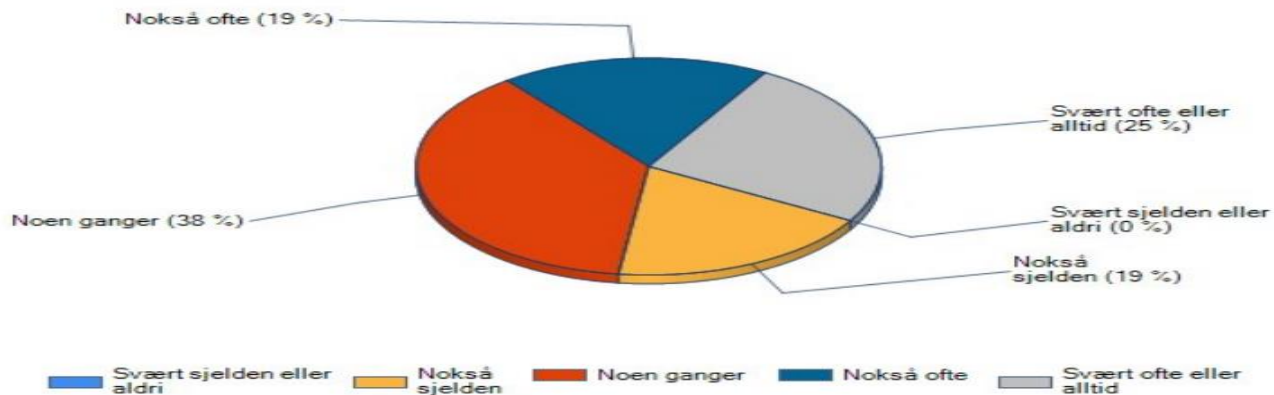
Hvor ofte opplever du i jobbsammenheng at du utfører oppgaver du ikke vil definere som sykepleier-/vernepleieroppgaver?

Hvor ofte opplever du i jobbsammenheng at du utfører oppgaver du ikke vil definere som sykepleier - /vernepleieroppgaver?

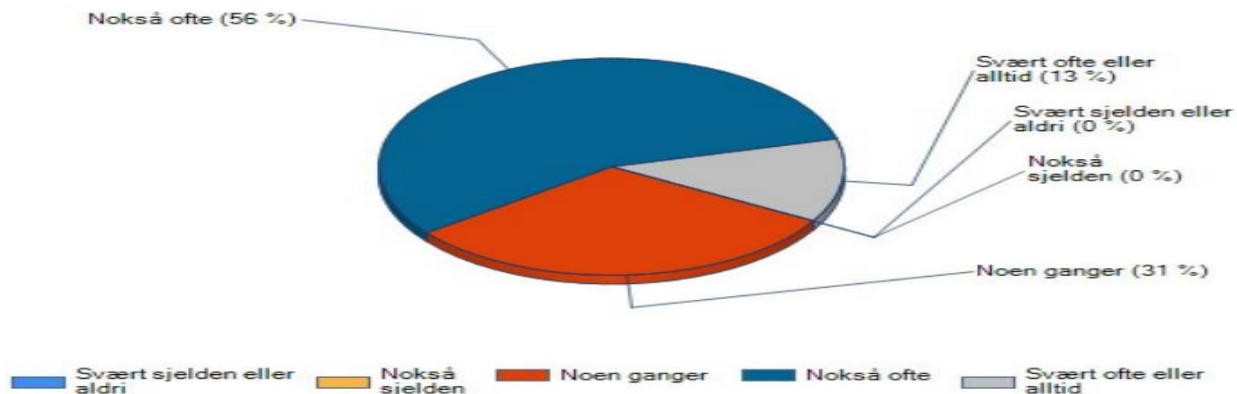


# Noen funn fra undersøkelsen:

Hvor ofte opplever du at du utfører oppgaver som følgende grupper heller burde ha gjort?  
Renholdspersonell

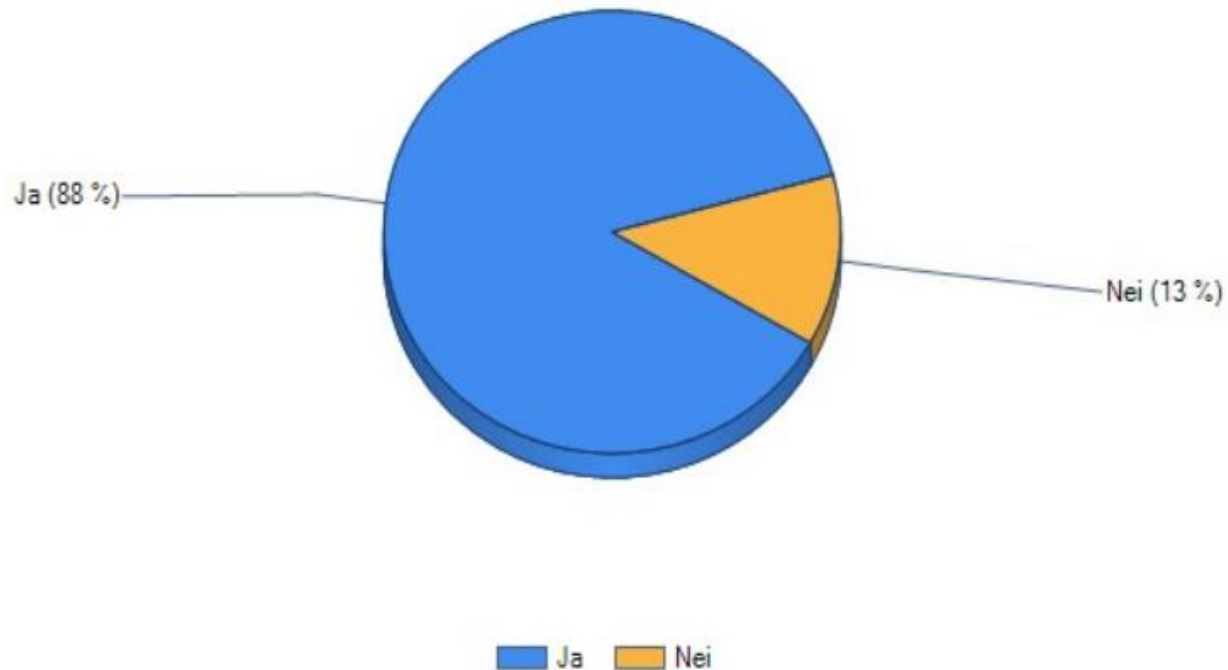


Hvor ofte opplever du at du utfører oppgaver som følgende grupper heller burde ha gjort?  
Kjøkkenpersonell



# Noen funn fra undersøkelsen:

Utfører du noen av følgende arbeidsoppgaver i løpet av en normal arbeidsuke?  
Vaske pasientens private tøy





# OBAK skaper en spennende arbeidsplass = mindre fravær ?

- Absolutt en sammenheng
  - De ansatte må få jobbe mest med det de er utdannet til
  - Mindre fravær styrker kvaliteten på tjenesten
  - Gi de ansatte mer ansvar, slik at de selv kan utvikle sin egen arbeidsplass.
  - Bygge «grunnmuren».
- 
- En spennende arbeidsplass = mer attraktiv = bedre rekruttering

# Har vi trua ?

- Så absolutt
- Dette er et krevende arbeid hvor vi må legge inn et stor fokus og jobbe målrettet.
- Ressurskrevende, men er sikker på at vi vil nå de mål som er satt.
- Den viktigste suksessfaktor, er å aldri slippe fokus på dette arbeidet. Må være en kontinuerlig integrert del av virksomhetens målarbeid.

# Spørsmål ?