

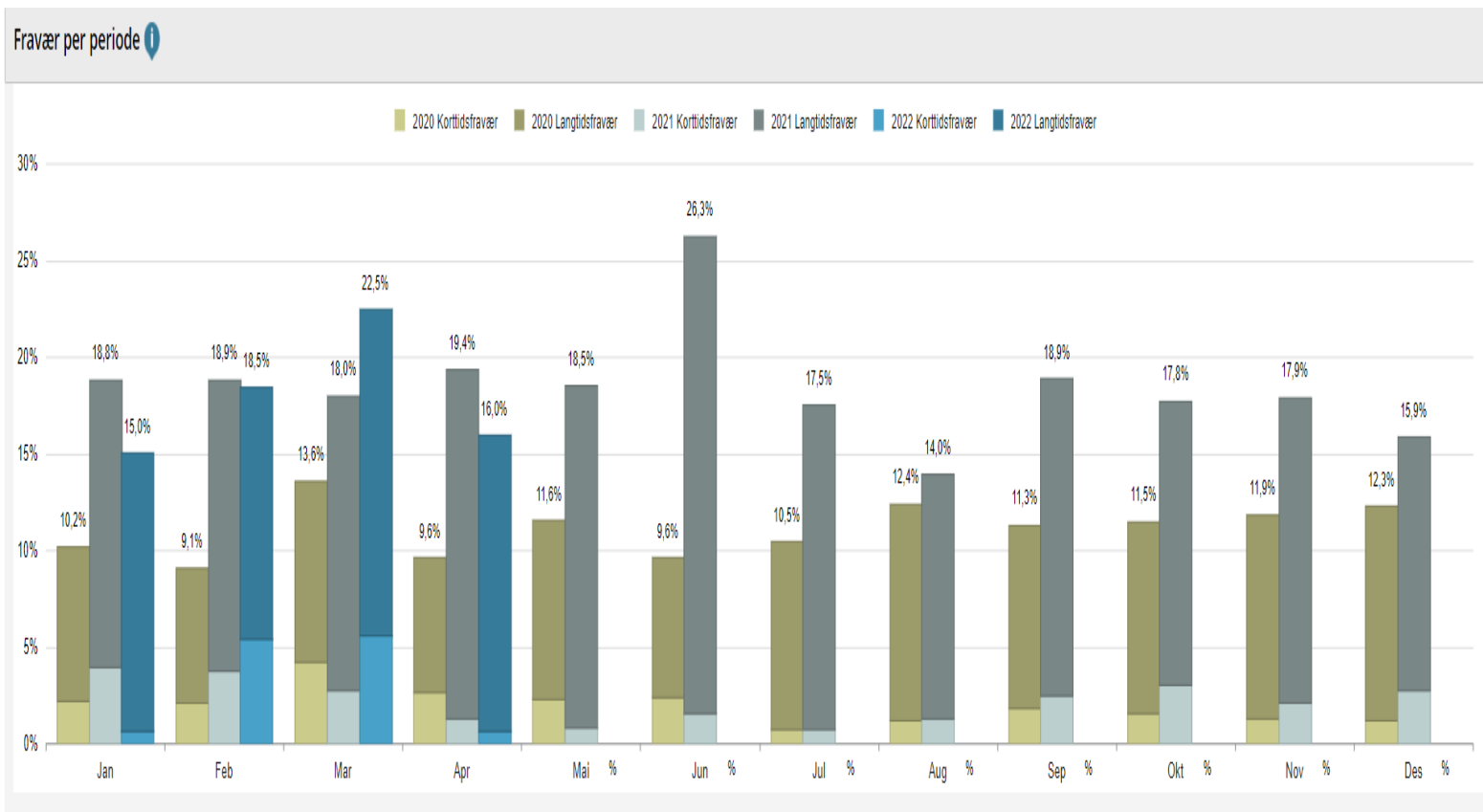
Sykefraværsoppfølgingsprosjektet ved Hovdejordet sykehjem.

EN PILOT FOR NYTENKNING

Administrasjonsutvalget
25.04.23



Bakgrunn for prosjektet (2020 – 2022):



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 %

Hvordan har vi jobbet for å få ned fraværet ?

- Vært «tett på» arbeidstakerne
 - Oppfølging gjennom samtaler og dialogmøter
 - Samarbeid med NAV
 - Samarbeid med HR
 - 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 lå på 250 000,-. Her dekket HR-kontoret 50 %. Refundert 75 000,- via NAV (eksperthjelp).
- 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 har deltatt aktivt på personalmøter
- BHT har deltatt aktivt i utforming av målrettede handlingsplaner
- BHT gir lederstøtte i oppfølgingsarbeidet

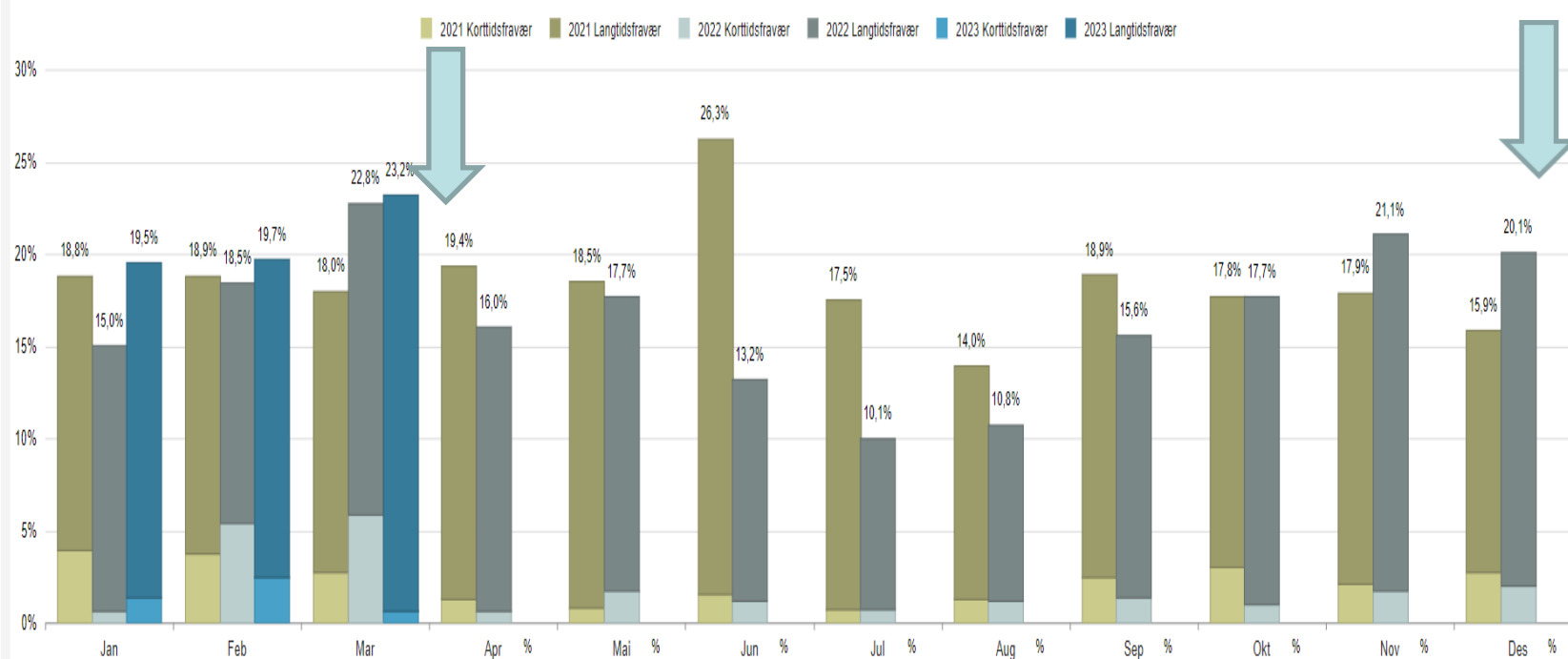
Hva har vi gjort så langt:

- 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 arbeidsmiljøkartlegging
- Jobbet i grupper sammen med de ansatte. «Hvor trykker skoen»?
- Utarbeidet av målrettede handlingsplaner.
- Utformet et sett av mål, verdier og visjon for virksomheten. (Personalinkluderende prosess).



Resultater i hovedfokusperioden:

Fravær per periode ⓘ



Resultater så langt:

- Sykehjemmet hadde tidligere er høyt sykefravær på helg. Ser nå en betydelig reduksjon i helgefraværet.
- Flere av de som fikk individuell oppfølging er tilbake i jobb.
- Arbeidsmiljøkartleggingen viser at vi har en del utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Dette går mye på inkludering, samarbeid og det totale medarbeiderskapet.
- Vi ser at det må settes av mer tid til oppfølging av handlingsplanen.
- Vi ser også at vi må legge mer «trykk» på tema som omhandler mestringsorientert ledelse.
- Identifisere og dyrke den «gode» kulturen

Sentrale elementer:

- Arbeidsmiljø
- Få på plass ansatte i alle ledige stillinger
- Få satt av tid til nærværsarbeid
- Synlig ledelse
- OBAK
- Jobbhelse
- Jobbmatch
- Medarbeiderskapet
- Mestringsorientert ledelse
- Gi mer ansvar

Utfordringsbildet som kan ha innvirkning på sykefraværet:

- - Større belastning på de ansatte etter nedbemanning 2022
- - Mange avvik som går på vold og trusler. Sliter på personalet. (Kjent underrapportering)
- - Store rekrutteringsutfordringer. Pr. nå 18 ledige stillinger som vi ikke får besatt.
- Stor uforutsigbarhet rundt hvem du skal på jobb sammen med. (Gir uttryggghet / slitasje).
 - Mye overtids- og vikarbruk.

- I SUM KAN ALT DETTE PÅVIRKE SYKEFRAVÆRET I NEGATIV RETNING.

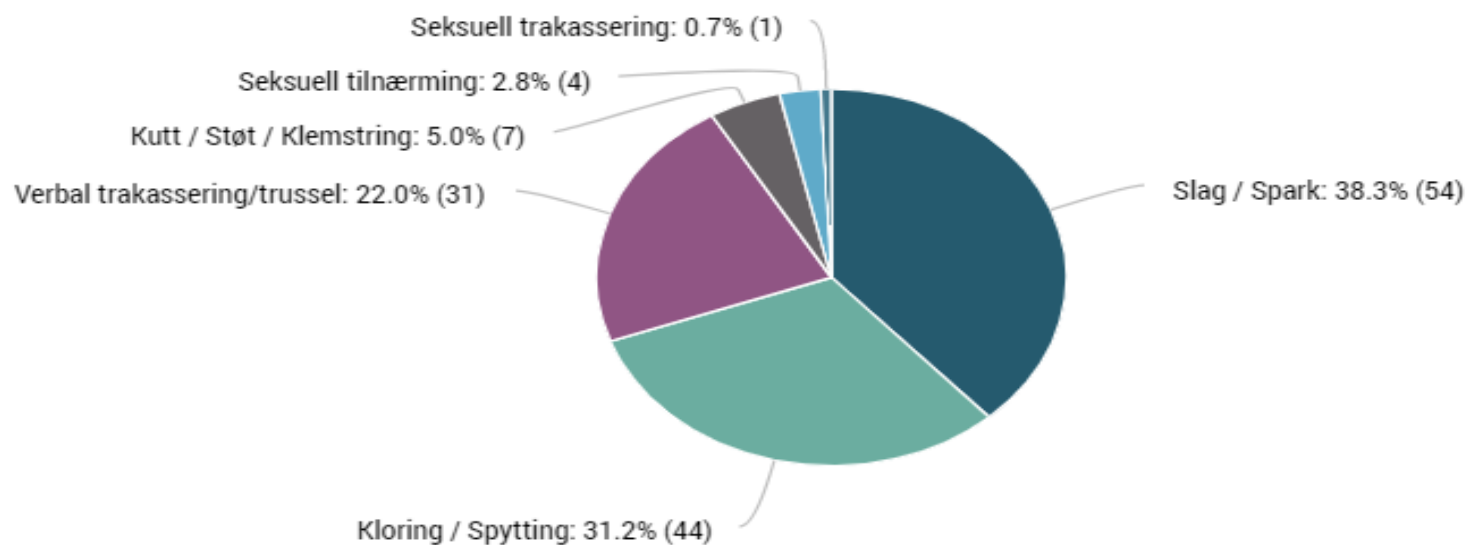
Statistikk vold og trusler 2022.

Klikkbar / drilldown

Kategori



1. jan. 2022 - 31. des. 2022



Kakediagram



Tabell

Har vi trua ?

- Så absolutt
- Dette er et krevende arbeid hvor vi må legge inn et enda større 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 ?

