

Strategi for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær på ældreområdet

Sundhed og Ældre - Herning Kommune

Sundhed og Ældres strategi for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær på ældreområdet handler om at sikre kontinuitet hos den enkelte borger, høj medarbejdertrivsel samt understøttelse af god ledelse. Strategien har fokus på at sikre en effektiv drift og samtidig fremme et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.¹

Vision for Sundhed og Ældre er kvalitet, udvikling og helhed sammen med borgeren. For at kunne efterleve denne vision er det væsentligt, at de rette kompetencer kontinuerligt er til stede ved borgeren. Derfor har vi alle, både chefgruppe, ledere og medarbejdere, et fælles ansvar for at forebygge og nedbringe sygefraværet.

Mission for Sundhed og Ældre er, at vi ...

- ... løfter opgaver i fællesskab og med fokus på det bedste fælles resultat
- ... har fokus på balancen mellem menneske, faglighed og økonomi
- ... møder borgeren og hinanden med forventninger, respekt og værdighed
- ... inddrager borger, pårørende, frivillige og hinanden

Målsætning for Sundhed og Ældres strategi for forebyggelse og nedbringelse af sygefravær er

- sikring af kontinuitet ved borgeren
- høj medarbejdertrivsel
- understøttelse af godt samarbejde
- tydeliggørelse af rammer, arbejdsopgaver, forventninger og procedurer

Strategien har et særligt fokus på arbejdsmiljø, både i forhold til det lokale samarbejde på hver enhed samt det tværsektorielle samarbejde mellem Sundhed og Ældre, HR og Jobcentrets sygefravær og Jobfastholdelse; ydermere lægges der vægt på initiativer både i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøpolitik i Herning Kommune

Visionen er, at arbejdspladserne er så sikre, sunde, udviklende og attraktive, at medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø aktivt understøtter og udvikler Herning Kommune. Der er fire overordnede mål tilknyttet:

¹ Strategien bygger på de eksisterende fire værdier (Udfoldelsesfrihed, økonomisk sans, professionalisme og god dømmekraft) i Herning Kommunes Personalepolitik, samt den gældende sygefraværspolitik (2011), arbejdsmiljøpolitik (2013), Herning Kommunes MED-aftale (oktober 2020) samt Hernings Kommunes holdningsmarkører i forhold til forebyggelse og håndtering af sygefravær, hvortil denne strategi skal ansues som en fortsættelse og en styrkelse af politikker og holdningsmarkører på ældreområdet.

1. Den gode arbejdsplads

Vi bruger udfoldelsesfriheden til at vælge den rette løsning med afsæt i de lokale vilkår, og med professionalisme lever vi op til de givne kvalitetskrav, der blandt andet udvikler arbejdsmiljøindsatsen.

2. Godt samarbejde og veldefinerede arbejdsopgaver

Forudsætningen for motivation og engagement er et godt samarbejde, og vores arbejdsopgaver er præget af klare mål, forventningsafstemning, indflydelse, fleksibilitet, selvstændighed og ansvar

3. En udviklende og bæredygtig arbejdsplads

Vi er ordentlige overfor hinanden og vores omgivelser. Arbejdspladsen bygger på et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse, trivsel, sundhedsfremme og ressourceforbrug.

4. Balance mellem arbejds- og privatliv

Vores arbejde organiseres, så vi oplever dagligdagen som fleksibel og tilpasset efter organisationens og den enkelte medarbejders behov.

På baggrund af ovenstående visioner, mission og målsætninger opstilles her konkrete initiativer, der igangsættes for at forebygge og nedbringe sygefraværet på ældreområdet; disse er differentieret mellem et udviklingsspor og et driftsspor:

Udviklingsspor

Dette spor inkluderer nye initiativer, der afprøves under denne afgrænsede projektperiode, hvorved konkrete erfaringer og viden opsamles ved projektets afslutning for at undersøge, om initiativerne virker efter hensigten, og om det pågældende initiativ skal forankres.

Driftsspor

Dette spor inkluderer eksisterende aftaler og igangværende effektfulde initiativer på ældreområdet; der foretages systemiseret opfølgninger, hvorved der kontinuerligt er fokus på, om det fungerer på den pågældende enhed. Såfremt det ikke gør, vil fokus og ressourcer styrkes yderligere hertil.

Initiativerne er udviklet med afsæt i det lokale samarbejde omkring arbejdsmiljø og det tværsektorielle samarbejde omkring arbejdsmiljø; førstnævnte omhandler særligt TRIO-samarbejdet, kommunikation samt det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Det tværsektorielle samarbejde omhandler et styrket og mere systemiseret samarbejde mellem HR, Jobcentrets Sygefravær og Jobfastholdelse samt Sundhed og Ældre.

A. Udviklingsporet			
	Beskrivelse	Operationalisering	Ansvarlig
1.	Tydelig kommunikation. Det handler om, at 1-5-14-modellen er proceduren, men at der kan forekomme undtagelser. Dette initiativ understøtter Initiativ B2 (driftssporet).	1. Der nedsættes en arbejdsgruppe til udarbejdelsen af at lave korte videoer omkring 1-5-14-modellen. 2. Arbejdsgruppen består af en repræsentant fra staben for Sundhed og Ældre, en leder fra målgruppen samt en repræsentant fra HR.	Anne Christmann Ramsgaard (Sundhed- og Ældrechef) orienterer arbejdsgruppen. Tovholder: Louise Theilgaard Nikolajsen (konsulent i Staben for Sundhed og Ældre)

2.	Styrkelse af det tværfaglige samarbejde mellem terapeuter, borgere og medarbejdere for at forebygge fysisk nedslidning af medarbejdere; herunder øge kendskab til og den rette brug af hjælpemidler, retningslinjer til borgere/pårørende ift. hjælpemidler gennem en inddragelsesproces med medarbejderne.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Få en terapeut ud i alle enheder; herunder kortlægning af, hvad er behovet blandt medarbejderne og hvornår/i hvilke situationer der forekommer uhensigtsmæssigt fysisk nedslidning. 2. Nedskrive procedurer om hvem gør hvad hvornår og hvordan. 3. Opfølgning af ovenstående blandt medarbejderne. <p>Forflytningsvejleder kan inddrages ift. borger/pårørende.</p>	<p>Tovholder: Chefgruppen</p> <p>Chefgruppen laver en konkret aftale med Elin Nørskov Mogensen (Chef for Sundhedsfremme, Træning og Hjælpemidler) om samarbejde vedrørende projektets målgruppe, og hvem der er ansvarlig for dette initiativ.</p>
3.	<p>Afprøvning af sundhedsinitiativ blandt medarbejdere; herunder 10-15 minutters motion i arbejdstiden (fysisk/udenfor)</p> <p>Opbakning fra chefgruppen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Igangsættelse af sundhedsinitiativ på enhederne i målgruppen; de kan være: <ul style="list-style-type: none"> • organiseret motion i arbejdstiden • frivillig motion for hver enkelt medarbejder i løbet af en arbejdsdag • dialog/hold omkring sund livstil "at være fit for work & life" med det sundhedsfremmende team 2. Konkrete prøvehandlinger for an afgrænset pilotperiode for medarbejdere og ledere, hvorefter initiativet evalueres. 	<p>Tovholder: Chefgruppen</p> <p>Chefgruppen laver en konkret aftale med Elin Nørskov Mogensen (Chef for Sundhedsfremme, Træning og Hjælpemidler) om samarbejde om ressourcer mv.</p> <p>Lokalt: Den enkelte leder i samarbejde med medarbejderne.</p>
4.	Styrket indsats på Rosenlund Centret på baggrund af analysens resultater	<ol style="list-style-type: none"> 1. HR igangsætter en kulturanalyse primo 2021. 2. Med afsæt i denne udarbejdes en konkret handleplan. 	<p>Tovholder: Gitte Rasmussen (Chef for plejecentrene) og Ulla Munk Kristensen (Centerleder Rosenlund) i tæt samarbejde med HR</p>
5.	Hotline-funktion udbredes til alle enheder på ældreområdet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der afholdes møde på chefniveau omkring muligheden for udbredelse af Hotline-funktion 2. Afklaring af lokale forhold i praksis 3. Udrulningsplan udarbejdes og implementeres. 	<p>Tovholder: Pia Strandbygaard (Afsnitsleder i Sygefravær og Jobfastholdelse) i tæt samarbejde med lederne på ældreområdet</p>
6.	<i>HR: Leder-introkursus</i> (formaliseret introduktion + hotline + styrelse af samarbejdet med HR)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Drøftelse i lederkæder; herunder kortlægning af hvad der eksisterer i forvejen. 2. Plan for synliggørelse/tilgængelighed; herunder fokus på at samle det et sted, og/eller ændring af formidlingsformat, samt evt. udarbejdelse af "hotline-liste" - hvem ringer man til om hvad? 	<p>Tovholder: Chefgruppen i tæt samarbejde med Morten Kjær (HR-Specialkonsulent)</p>

7.	<p>Deltagelse af account managere (fastholdelsesrådgivere) på ledermøder med fast kadence</p> <p>Det handler om at tydeliggøre deres funktion overfor ledere og medarbejdere</p>	<ol style="list-style-type: none"> Der laves konkret aftaler med projektets målgruppe via Christin. Fokus for disse møder er at fremlægge og drøfte tendenser på det pågældende område, og særligt i henhold til den enkelte enhed. Det handler også om at erfaringsudveksle og sparre med lederne om udfordringer/ problemstilliner samt drøfte konkrete løsninger. Samarbejdet mellem de enkelte enheder og Jobcentret evalueres løbende på hvert møde. Igangsættelse af indsatser for medarbejdere/ledere efter behov; både generelt i hver enhed og fælles indsats. 	<p>Tovholder: Pia Strandbygaard (Afsnitsleder i Sygefravær og Jobfastholdelse) i tæt samarbejde med lederne og chefgruppen på ældreområdet</p>
----	--	--	---

B. Driftssporet			
	Beskrivelse	Operationalisering	Ansvarlig
1.	<p>Fokus på styrkelse af TRIO lokalt, tydeliggørelse af TR/AMRs roller og ansvar i praksis samt understøtte/sikre MED-aftalen lokalt.</p> <p>Det handler om at aktivt bruge AMR og TR, samt understøtte og have fokus på at TRIO-samarbejdet fungerer godt.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Systematisere en forventningsafstemning i lederkæderne omkring TRIO-samarbejdet omkring hvilken kvalitet, der forventes. Hvordan forventer lederne at håndtere dette? Forventningsafstemning og tydeliggørelse af ansvar, opgaver og samarbejde mellem leder, TR og AMR; herunder punkter fra Initiativ B2 i (driftssporet) Tydeliggørelse og synliggørelse af roller, konkret ansvar og opgaver for TR/AMR, TRIO, MED-aftalen for personalet, hvor det ikke fungerer. Etablere en sparringsgruppe bestående af chef, ledere, TR/AMR'ere, der stiller sig til rådighed for andre enheder, hvor TRIO ikke fungerer Systematisk opfølgning hvert kvartal med fokus på nye tillidsvalgte og udfordringer. 	<p>Tovholder: Chefgruppen</p> <p>Chefgruppen udpeger sparringsgruppen</p> <p>Lokalt: Den enkelte leder i samarbejde med TR og AMR</p>
2.	<p>Systematiseret gennemgang af procedurer + tilbud ved hver trivsel- og sygefraværssamtale</p> <p>Initiativ A1 (udviklingssporet) understøtter dette initiativ.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Det skal drøftes konkret i de lokale MED Tydeliggørelse af proceduren 1-5-14-modellen Tydeliggøre overfor medarbejderne, hvad leder må sige om en konkret sygemelding Fast punkt på personalemøder med aktiv inddragelse af TR + AMR; jf. ovenstående Initiativ B1 (driftssporet). 	<p>Tovholder: Chefgruppen</p> <p>Lokalt: Den enkelte leder i samarbejde med TR og AMR.</p>

<p>3.</p>	<p>Etablering af et godt arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk, samt en tydeliggørelse af at det er en ledelsesmæssig prioritet.</p> <p>Fokus er på det fælles ansvar; leder skal gå først. Vi skal skabe enkelte og tydelige rammer for vores medarbejdere. Dette gøres ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> • åbenhed • fælles spilleregler • en helhedsforståelse af organisationen • de gode relationer 	<p>1. Hver enhed skal i fællesskab definere, hvad godt arbejdsmiljø er for dem; dette omhandler blandt andet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • det fysiske arbejdsmiljø • det psykiske arbejdsmiljø • klare linjer omkring arbejde og privatlivet • forventningsafstemning/samarbejde mellem leder og medarbejder • definition af det lokale TRIO-samarbejde og aktiv brug af TR og AMR <p>2. Fast punkt på dagsorden fremadrettet på lokal MED-udvalg, personalemøder samt ledermøder for at følge op.</p>	<p>Tovholder: Chefgruppen</p> <p>Lokalt: Den enkelte leder i tæt samarbejde med chefgruppen og understøttelse fra HR.</p> <p>TRIO er ambassadører for, at medarbejderne på den enkelte enhed efterleder det i praksis.</p>
<p>4.</p>	<p>Styrkelse af det tværfaglige samarbejde mellem terapeuter, borgere og medarbejdere for at forebygge fysisk nedslidning af medarbejdere; herunder øge kendskab til og den rette brug af hjælpemidler, retningslinjer til borgere/pårørende ift. hjælpemidler gennem en inddragelsesproces med medarbejderne.</p>	<p>1. Fastholdelse af aftaler i ledelseskæder 2. Rettidig omhu 3. Leder skal træde ind, hvis sikkerhedsaftale ikke bliver overholdt 4. Opfølgning af ovenstående blandt medarbejderne</p>	<p>Lokalt: Den enkelte leder i tæt samarbejde med den tilknyttede terapeut.</p> <p>Systematisk opfølgning i chefgruppen.</p>
<p>5.</p>	<p>Faste samarbejds møder med forebyggelsesrådgivere, fastholdelsesteamet og de juridiske HR-konsulenter.</p>	<p>1. Hvert kvartal afholdes møde, hvor der videns- og erfaringsudveksles mellem kontaktpersonerne for de enkelte enheder.</p>	<p>Tovholder: Pia Strandbygaard (Afsnitsleder i Sygefravær og Jobfastholdelse) i tæt samarbejde med Inge Warming (Afdelingsleder for HR Jura).</p>

