

**midt**  
regionmidtjylland

Sygefraværsprojektet

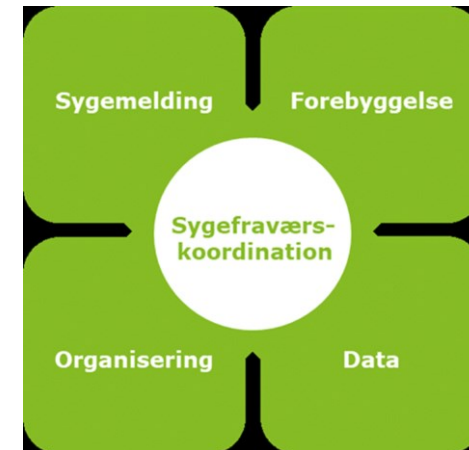
# Hovedkonklusion

- Hvad gør en forskel i forhold til at nedbringe sygefraværet:
  - Gennem en vedvarende og helhedsorienteret tilgang med konsekvent opfølgning
  - Medindvolvering af TRIO/Lokalt ejerskab
  - Prioritering af tid herunder ledelses- og personaleressourcer
  
- OBS: Lavt sygefravær er ikke nødvendigvis lig høj trivsel



# Baggrunden for Sygefraværersprojektet BIDI

- Hvorfor
  - Højt og stigende sygefravær
  - Arbejdets belastende karakter
  - Udfordring med manglende overblik og koordinering
  
- Hvordan
  - Ansættelse af sygefraværskoordinator der skal samle viden, skabe overblik og koordinere på tværs af kernelementerne
  - Prioritering af fokusområderne:
    1. Booste implementering af sygefraværspolitikken
    2. Koordinere og opstarte differentierede indsatser
  
- Målsætning
  - Fra 6,6% 2019 (14,6 dage) til 5,6% (12,2 dage) udgangen 2021
  - Nedbringe sygefraværet med 2,4 dage frem til udgangen af 2021



# Hvem har været med?

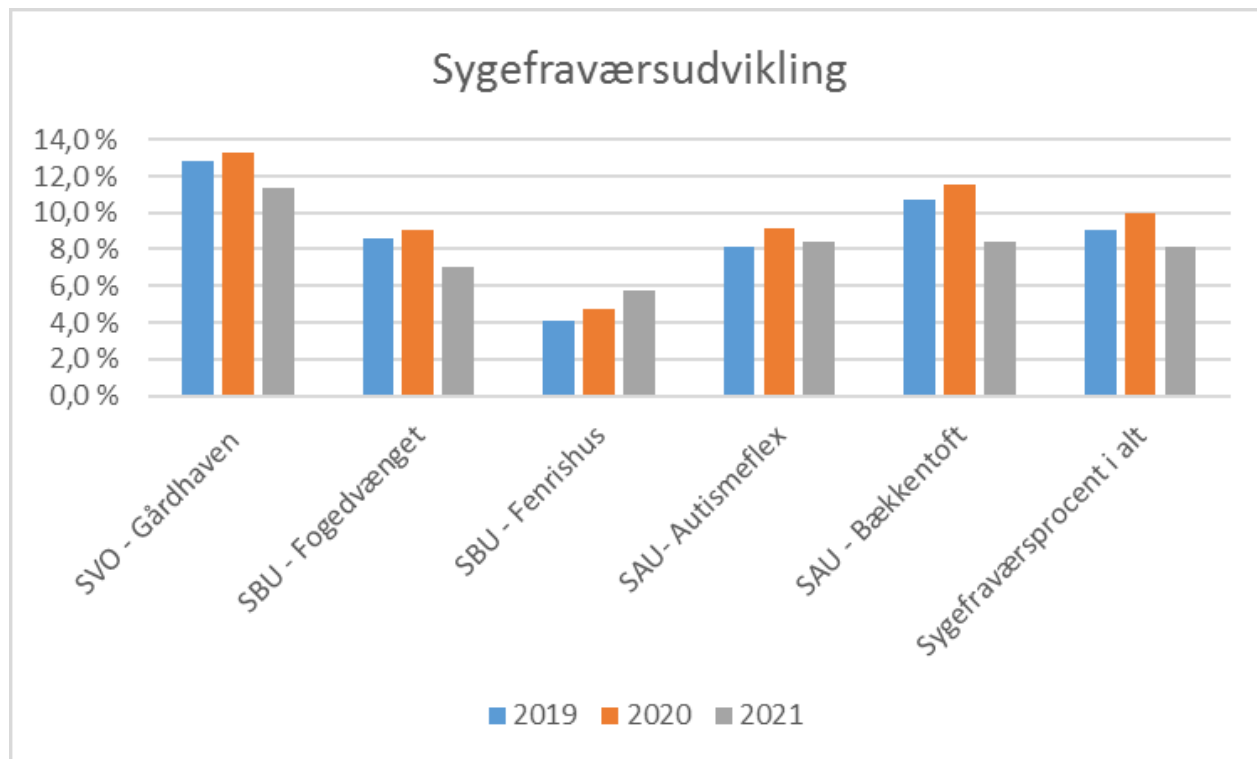
## Hvem har været med fra Socialområdet:

- SAU – Rindbækhus 1, Rindbækhus 2, Toruplund, Autismeflex
- SVO – Gårdhaven
- SBU – Fogedvænget, Fenrishus

## Hvem har været med fra Psykiatrien:

- BUA
- RP Horsens – Afsnit O2
- AFP – Grundet hjemsendelser under covid-19 og midlertidig standby af projektet i efteråret 2021, var det ikke meningsfuldt at igangsætte indsatser baseret på den tid der var tilbage af projektperioden

# Resultaterne socialområdet



Social	2019	2020	2021
Kort	3,3 %	3,6 %	3,8 %
Langt	3,2 %	3,4 %	3,3 %
<b>I alt</b>	<b>6,6 %</b>	<b>7,0 %</b>	<b>7,2 %</b>

Sygefraværsudvikling			
	2019	2020	2021
SVO - Gårdhaven <span style="color:red">➔</span>	12,8 %	13,3 %	11,3 %
SBU - Fogedvænget <span style="color:red">➔</span>	8,6 %	9,1 %	7,0 %
SBU - Fenrishus	4,1 %	4,7 %	5,7 %
SAU - Autismeflex	8,1 %	9,2 %	8,4 %
SAU - Bækkentoft <span style="color:red">➔</span>	10,7 %	11,5 %	8,4 %
<b>Sygefraværsprocent i alt</b>	<b>9,1 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>8,2 %</b>
<b>Årlige sygefraværdsdage pr. medarbejder</b>	<b>21,88</b>	<b>24,59</b>	<b>19,58</b>

- Målsætning at nedbringe sygefraværet med 2,4 dage pr. medarbejder frem til udgangen af 2021
- Samlet resultat på de afdelinger som indgår i projektet er, at sygefraværet er nedbragt med 2,3 dage pr. medarbejder

# Udfordringerne

- I et stærkt **arbejdsfællesskab** har vi tillid til, at alle faggrupper har kompetencer og viden, der er nødvendige for at løse kerneopgaven. Dette gør at vi er afhængige af hinanden. Man kan sige, at vi skaber et **professionelt "vi"** på vores arbejdsplads
  
- Det professionelle arbejdsfællesskab udfordres grundet:
  - Uklarhed om kerneopgaven
  - At samarbejde på tværs af forskelligheder personligt og fagligt
  - Inkludering af de få og ekskludering af de mange
  - Undgår at stille krav til hinanden
  - Mister den organisatoriske værdighed
    - Hård tone eller fluepapir og røgslør
  - Følelsesmæssig forurening





# Metodikken til at adressere udfordringerne

- Sygefraværsprojektet BIDI som et kulturelt forandringsprojekt
- Ændring af mindset fra - *Vi har ikke krav på at få trivslen leveret til, vi har pligt til at bidrage til fælles trivsel*
- Dialogen og samarbejdet findes i hverdagen
- Vi er alle arbejdsfællesskabets mand/kvinde
- Når vi regner med os selv og ved, at vi kan påvirke begivenhedernes gang handler vi. Vi afventer ikke bare
- Folk opføre sig som vi giver dem lov til





# Vi har ikke krav på at få trivslen leveret – vi har pligt til at bidrage til fælles trivsel

## 1. Arbejdsglæde er vigtigt

2. Aha, jeg har brug for arbejdsglæde

3. Aha jeg har ret til arbejdsglæde

4. Aha jeg har krav på arbejdsglæde

5. Jeg føler ikke tilstrækkelig arbejdsglæde

6. Min leder brude have sørget for min arbejdsglæde

7. Det har min leder ikke gjort, ergo kan det ikke forventes at jeg arbejder, bidrager/gør mig umage

*Vi skaber en verden af ofre og skurke, af de eneansvarlige og de ansvarsfri, af de få der skal sikre det gode for de mange, og af ventepositioner og anledninger til at bebrejde hinanden!*

## 1. Arbejdsglæde er vigtigt

2. Aha, det vil være klogt at fokusere på der, der glæder os ved vores arbejde, for det, vi sætter fokus på forstærker vi

3. Hvad glæder os især ved vores arbejde

4. Hvad er vi stolte af

5. Hvornår lykkes vi, hvad gør vi i de situationer og hvordan øger det vores arbejdsglæde

6. Når vi lykkes med vores arbejde, oplever vi arbejdsglæde

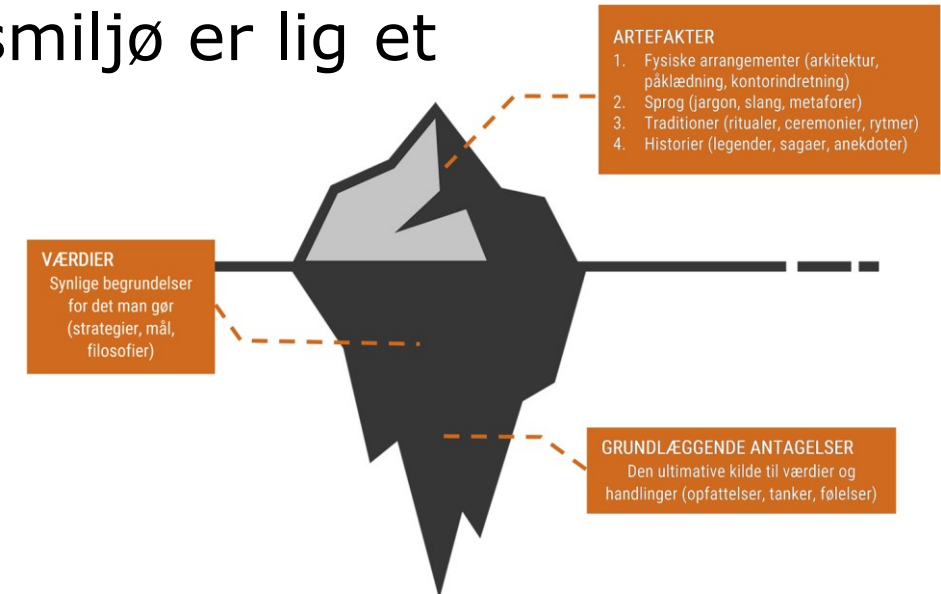
7. Lad os sammen finde ud af, hvordan vi lykkes, og dermed blive klogere på vores arbejde, vores samarbejde og vores arbejdsglæde

*Vi sætter fokus på samskabelse og kerneopgaven, vi udvikler en verden af bidragsydere, fælles ansvar, vidne om det der virker og dermed fokus på nyttige handlinger videre frem!*

# Forandring gemmer sig under overfladen

## - Vejen mod en attraktiv arbejdsplads

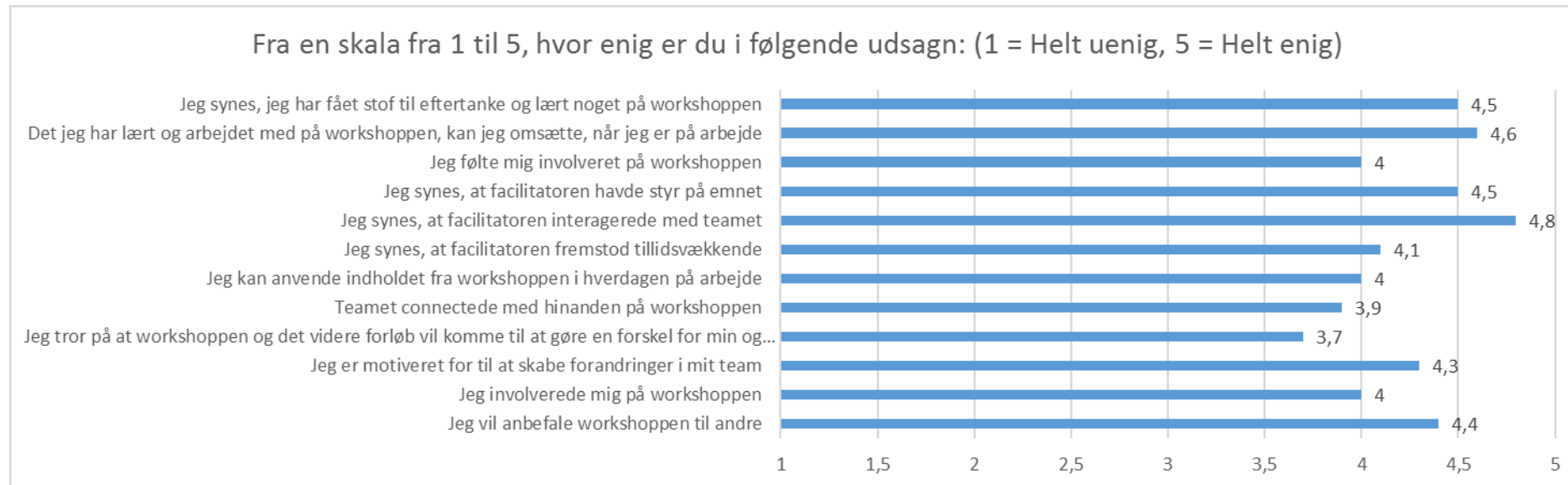
- At arbejde med det psykosociale arbejdsmiljø er lig et kulturelt forandringsprojekt
- Det kræver vedholdenhed:
  - Ressourcer
    - Tid og menneskelige
  - Lokalt ejerskab
    - Fastholdelse af forandringsprocessen
  - Samarbejdsaftaler
    - Alle er medansvarlige
  - Konsekvent opfølgning
    - Af ledelse og af konsulent
    - 95% af din dag er influeret af dine vaner og følelser – derfor er det så svært at bryde vaner og ændre adfærd



*"Alle kører på en mark løber, hvis en ko bliver bange. Det samme gør mennesker. Medmindre vi er bevidste om ikke at hoppe med på en evt. flask alarm*

# Evaluering

- Evaluering udsendt 1 uge efter hver afsluttet workshop
- Social: 7 afdelinger, udsendt til 261 deltagere, svarprocent på 72%
- Psykiatri: 2 afdelinger, udsendt til 63 deltagere, svarprocent 69%



**Samlet score på 4,2**



# Afsluttende kvalitativ ledelseevaluering

- Februar 2022
- Socialområdet: 8 afdelinger, heraf 18 ledere placeret i lederteams)

## Hvad har projektforsløbet overordnet set bidraget til?

*"Vores sygefravær er stadig højt men det har aldrig været lavere"*

*"Det har givet god energi, alt i alt en succes"*

*"Den psykologiske kontrakt har gjort en afgørende forskel"*

*"Vi har fået mere overskud"*

*"Vi er blevet bedre til at drøfte de ting der kan gøre ondt, vi får forventningerne afstemt"*

## Hvis vi ser tilbage, hvad vil I så være opmærksomme på og evt. gøre anderledes?

*"Relationen til konsulenten er utrolig vigtigt og derfor har et skift/tab af kontinuitet vist sig at gøre forløbet utrolig sårbart"*

*"En mere langsigtet plan for hvad ledelsens rolle er. Det vil være hensigtsmæssigt af hensyn til kalenderen"*

*"Bevidsthed om, at det kræver ledelsesmæssigt mod, hvis vi ikke tør så tør de heller ikke"*

*"Det er en spændende rejse, som kræver tid og fortsat tålmodighed. Det er nogle gange 3 skridt frem og 2 tilbage"*



# Læringspunkter og indstilling fremadrettet

- Arbejdet i socialområdet er karakteriseret af høje følelsesmæssige krav og derigennem et høj sygefravær. For at arbejde i dette fagfelt er der behov for en proaktiv tilgang til det gode arbejdsmiljø for at sikre, at socialområdet er en attraktiv arbejdsplads:
  - En helhedsorienteret tilgang med fokus på lokalt ejerskab, der ikke kun symptombehandler, der hvor sygefraværet og konfliktniveauet er højest
  - Samarbejdet og trivslen hænger uløseligt sammen derfor er der behov for tydelig ledelse hvor forventninger til roller, retning, rammer, regler og relationer er italesat og kommunikeret ud
  - Målrettet kompetenceudvikling af afdelingslederlaget (afdelingsleder og afdelingsteams), til at kunne understøtte styrkelsen af arbejdsfællesskaberne og ledelse af kulturelle forandringsprocesser, for derigennem at nedbringe sygefraværet.
  - Aflastning og frigivelse ressourcer til at understøtte det psykosocial arbejdsmiljø