

Sammendrag af kvantitative og kvalitative resultater og aktiviteter fra trivselsprojekt på ældreområdet i Vordingborg Kommune

Projektets navn: Strategi og implementering af indsatser til fastholdelse i job og reduktion af sygefravær i ældreplejen i Vordingborg Kommune (VK).

Sygefraværet i VKs ældrepleje har de sidste år været svarende til det landsdækkende niveau på området. Men VK ønskede at øge tilstedeværelse og nærvær på arbejdspladserne samt være med til at udvikle nye og anderledes indsatser, med effekt på reduktion af fravær. Projektet handler om ansvar og medansvar og om, at vi skal blive bedre til at tænke fravær og nærvær samt arbejdsglæde – både personligt og i driften.

Indsatserne har bl.a. omhandlet fastholdelse, analyser af fraværstyper og forebyggende indsatser. Af resultater kan nævnes:

- ✓ Lederne blev trænet via kursus, sparring og supervision i at forstå og handle på fraværsdata i fht. Individ- og gruppebaseret fravær. Lederne er i dag i stand til at handle aktivt ud fra fraværsdata og opnå reduktion via fraværssamtale. 21 medarbejdere har fået reduceret deres fravær mærkbart og opnået fastholdelse i samarbejdet med Conopor og leder.
- ✓ De subjektive fortællinger foregår i langt mindre grad, fordi leder er nysgerrig på hvad der ligger bag fraværet. Dog er der stadig et forbedringspotentiale i at skelne mellem faglig, personlig og samarbejdsevne hos medarbejderen.
- ✓ Der er opnået et tættere samarbejde med Jobcenter, HR og Løn og Personale. Lederne bruger i højere grad de forskellige samarbejdspartnere.
- ✓ En succes for VK har været, at resultaterne er videreformidlet på et lederforum for alle ledere i VK, så alle er i stand til succesfuldt at bruge Fast-Track. Samarbejdet er forbedret organisatorisk.
- ✓ Inddragelse af Personalejuridisk afdeling har medvirket til, at de mest sårbare ansatte kan se nye muligheder for deres arbejdsliv bl.a. ved at rokere medarbejdere internt. Dog er personaleomsætningen stadig for høj set i fht. det behov, der er for personale. Personaleomsætningen er faldende siden 2019
- ✓ Det var banebrydende, at TRIO'en indgik i arbejdet med og interesserede sig for fastholdelse, fravær og budget, hvilket er forudsætningen for en sund virksomhed. Motivation for at arbejde datadrevet er stadig på et højt niveau. Flere TRIO'er oplever at de lykkes med udvalgte indsatser for medarbejderne.
- ✓ TRIO'erne har en væsentlig betydning for det fortsatte arbejde med at reducere fravær. Deres forståelse af indsatsen har stor betydning for trivslen på arbejdspladsen. De indgår kvartalsvist på den månedlige budgetopfølgning og via data-dialogmodellen arbejdes der konstruktivt med forståelse af fraværet.
- ✓ Særskilte grupper med meget højt fravær (over 10%) fik egen indsats med fokus på gruppedynamiske udfordringer, samarbejde og struktur. Reduktionen for grupperne var på 30-40%.
- ✓ På trods af COVID og det store smittetryk og restriktioner lykkedes det at fastholde fraværsprocenten på 6,8 frem til 4. kvartal af 2021. Året 2021 endte på 7,3 %. Forventningen er at fraværet falder i 2022. Forventningen er også at trivselseffekten fortsætter, da sammenhold og trivsel under COVID har været højt.