

Sammendrag af resultater og aktiviteter fra nærvær- og trivselsprojektet på ældreområdet

Projektet *Nærvær og trivsel* er pågået fra feb. 2020 til nov. 2021 i samspil med projektet *Reduktions af sygefravær i ældreplejen*, med midler fra STAR. Med afsæt i modellen fra KL "En kur mod sygefravær" blev indsatserne planlagt og har bl.a. omhandlet organisatorisk systematik, reduktion af fravær, fælles ejerskab og ansvarstagning hos medarbejdere og ledere. Balance mellem drift og udvikling. Af resultater og anbefalinger kan bl.a. nævnes:

1. Arbejdet med Social kapital (samarbejde, tillid, tryghed, retfærdighed) i det enkelte team, mellem enheder, via introduktionsmateriale og med en stærk TRIO. Det vurderes, at et videre arbejde hermed vil medvirke til at styrke sammenholdet og samarbejde medarbejderne imellem/på tværs af team.
2. Brobyggende aktiviteter med afsæt i personkontinuitet i den enkelte borgers hjem, med afsæt i det faglige og opgaverettede arbejdsfællesskab. Der er et stort potentiale for den fortsatte udvikling i de fleste teams, idet andelen af borgere, som kandiderer til hverdagsrehabilitering, er meget høj. Tæt samspil på tværs mellem teams er væsentligt for et samlet løft af hele Den Kommunale Hjemmepleje.
3. Et styrket ledelsesteam med afsæt i de tre nytiltrådte ledere i perioden fra jun. 2020 til nov. 2021. Der blev fokuseret på samarbejdsformer dem imellem og deres team. En stor del af udfordringerne ift. bemanning og løsning af kerneopgaven skal findes i samarbejdet og i styrkelsen af hele Den Kommunale Hjemmepleje.
4. Udarbejdelse af velkomstmateriale til nye medarbejdere i Den Kommunale Hjemmepleje. Det anbefales, at der kontinuerligt er fokus på modtagelse af nye medarbejdere og elever, da det er væsentligt for den videre opbygning af Den Kommunale Hjemmepleje som en solid og velfungerende arbejdsplads.
5. Det lokale TRIO-samarbejde fik tilknyttet en HR-konsulent for at styrke tillid og kendskab mellem ledelsen og HR, hvilket åbner op for et naturligt og proaktivt samspil. Endvidere for at sikre høj aktivitet hos de tre TRIO'er.
6. Dyrket egen-forståelse af Den Kommunale Hjemmepleje som en arbejdsplads vi er stolte af at være på og arbejde i. De gode historier skabte en tydelig fortælling om hverdagen, hvor der dagligt foregår meget spændende fagligt og positivt kollegialt. Dette er allerede italesat af sosu-elever og nyansatte medarbejdere.
7. Alle medarbejdere kom i 2020 på forflytningskursus hos forflytningsvejleder og fysioterapeut, da få medarbejdere, havde viden om korrekt ergonomisk arbejde. I dag tilmeldes alle nye medarbejdere automatisk forflytningskursus. Forflytningsvejlederen er også fast på teammøderne og kan fremvise nye hjælpemidler eller på anden vis løfte medarbejdernes opmærksomhed og forståelse for korrekt ergonomi i det daglige arbejde.
8. Udvikling af de faglige koordinators kompetence mht. projektstyring og -ledelse samt udvikling af skabelon til styring af projektporteføljen. Styringen af projekterne skal fastholdes for at synliggøre projekters udvikling og mængden af aktiviteter vedr. projekter samt resultaterne heraf. Det vil være positivt at tilkoble en særskilt projektleder, der har de fornødne kompetencer og ressourcer, til at styre og lede projekterne, idet projektudvikling og styring kræver meget af det administrative personale og ledelsen.
9. Særlig rådgivning og konflikthåndtering blev prioriteret i flere enkeltsager og var nødvendigt i fht det videre arbejde med at oparbejde en højere social kapital. Rådgivning er i dag forankret hos JOBS via fastholdelseskonsulenten.

Sammendrag af resultater og aktiviteter fra Reduktion af sygefravær i ældreplejen (STAR-midler)

Projektet *Reduktion af sygefravær i ældreplejen* er pågået fra april 2020 til okt. 2021 i samspil med projektet *Nærvær og trivsel*. Med afsæt i modellen fra KL "En kur mod sygefravær" blev indsatserne planlagt og har primært omhandlet forståelse og reduktion af fravær samt forebyggelse af fravær gennem trivsel og tydelig ledelse. Af resultater og anbefalinger kan bl.a. nævnes:

1. Reduktion af sygefraværet fra 12,3% - 7,8%. Det anbefales at der holdes fast i de tillærte arbejdsgange, redskaber og månedlige fraværssparring. For at reduktionen fortsat kan finde sted.
2. Redskaber til ordentlig og korrekt håndtering af fraværssamtalen. Dette både via kursus og sparringssamtaler med lederne.
3. Udarbejdelse af procedurer for, hvordan medarbejderen sygemelder sig på dagen, samt hvordan leder håndterer og følger op på sygemeldingen.
4. Forståelse og brugen af fraværdata i fht. indkaldelse til samtale af medarbejderen men også til planlægning af indsats i forbindelse med fraværsmønstre. Ydermere var lederne med til at udarbejde en estimeret fraværskurve, som blev målkurven for vurdering af fraværreduktionen i 2021 og som er videreført til 2022.
5. Opbygning af fraværssparringsteam. Der blev etableret et tæt samarbejde med fastholdelseskonsulenten fra JOBS og personalejuristen fra HR, som på månedlig basis havde fraværssparring med ledergruppen. Formålet var at være helt tæt i forståelsen af håndteringen af fravær på den enkelte medarbejder. Og for tidligt at spore og give sparring til langtidssyge medarbejdere. Fraværssparringen blev i slutningen af 2021 videreført til resten af Ældre- & Sundhed, således at der i dag er tre sparringsgrupper.
6. Workshop i langtidssygefravær hos alle ledere i Ældre- & Sundhed. Med fokus i håndtering, Fast track, dokumentation i sagen og tilbagevenden. Lederne fik redskaber til praksis og der var en debat om, hvordan der i højere grad kan arbejdes med mulighedserklæring og mulighedskatalog. Sådan at der er større succes i tilbagevenden for medarbejderne.
7. Indarbejdelse af oplysning af Fast track og fraværshåndtering i velkomstmaterialet til nye medarbejdere, så medarbejdere der ansattes i Den Kommunale Hjemmepleje er bekendt med retningslinjer og håndtering.
8. Det lokale TRIO-samarbejde fik tilknyttet en HR-konsulent for at styrke tillid og kendskab mellem ledelsen og HR, hvilket åbner op for et naturligt og proaktivt samspil. Endvidere for at sikre høj aktivitet hos de tre TRIO'er.
9. Der er således arbejdet massivt med håndtering af fravær hos medarbejdere både som en proaktiv og reaktiv adfærd hos leder. Det anbefales, at fraværshåndteringen foregår for alle personaler også SOSU-elever. Tillige anbefales at Solrød Kommune, som organisation afgør, hvordan lederen skal håndtere medarbejdere med > 4 mdr. fravær.