

# 5 i 12 – Evaluering og effektmåling

The logo for '5 i 12' consists of a stylized number '5' in red and blue, followed by 'i' in blue and '12' in red, all within a circular graphic.

Kort beskrivelse af evaluering og mål i projekt 5 i 12 som beskrevet i ansøgningen til Forebyggelsesfonden og i øvrige beskrivelser af projektet.

***”Projektet skal afrapporteres i en afsluttende evalueringsrapport på baggrund af den godkendte projektansøgning. Evalueringsrapporten skal indeholde et resumé med præsentation af projektet, problemet, metoder, aktiviteter og lignende. Ændringer undervejs skal ligeledes beskrives, ligesom der skal ske en afrapportering på hvert af projektets succeskriterier. Herudover skal der beskrives erfaringer, bi-effekter mv.”***

**Punktet Evalueringsrapport (beskrivelse i Projektresume 120511)**

Hvem skal bruge resultatet?

- *Forebyggelsesfonden*: Formel afrapportering, gode resultater og historier til andre
- *Region Hovedstaden*: Metode til bedre trivsel og lavere sygefravær
- *Arbejdspladserne*: Konkrete metoder og resultater
- *De involverede parter/interessenter*: TI, CAF, DPU, Advisory Board

**Konkrete problemerne på arbejdspladserne er, at:**

- de mangler metoder til at mindske arbejdspresset
- sygefraværet er for højt, og det medfører manglende personaleressourcer
- det kan være svært at tiltrække og fastholde kvalificeret personale
- arbejdspladserne mangler værktøjer til at omsætte trivselsmåling og APV til konkrete handlinger
- de har ikke den fornødne viden til at minimere episoder med vold og trusler

### **3) Projektets formål/succeskriterier**

Projektets formål er at forbedre arbejdspladsernes arbejdsmiljø og dermed medarbejdernes trivsel. Projektets indsatser skal fremme bedre arbejdsvilkår, give større lyst og glæde ved at være på arbejde, samt sænke sygefraværet.

Sygefraværet på de deltagende arbejdspladser er for højt (mellem 5,5 % og 14 %). Målet er, at fraværet skal sænkes til Region Hovedstadens mål om 5 % sygefravær i 2012 (heraf titlen '5 i 12'). Projektet skal give medarbejdere og ledelser flere ressourcer og kompetencer til i fællesskab at udvikle metoder/redskaber, der kan forbedre trivslen og samarbejdet samt højne den faglige stolthed.

Der skal udvikles løsningsmetoder, der sætter arbejdspladserne i stand til at indfri regionens vision om at anvende trivselsmålingerne (TrivselOp) til at sikre faglig kvalitet og give større arbejdsglæde.

Målet er, at øge de ansattes muligheder for, at udføre deres arbejde og derved opleve faglig stolthed. Der skal sættes fokus på kommunikation og konflikthåndtering. Her til skal der udvikles værktøjer, der (lokalt) skal sikre fremdrift for både arbejdsplads, den enkelte leder og medarbejder.

#### Succeskriterier

- Medarbejdernes trivsel skal, med udgangspunkt i TrivselOp-måling, forbedres med 50 %. Samtidigt skal det sikres, at arbejdspladserne fremover selv kan omsætte målinger til konkrete handlinger
- Gennem intervention og tværgående arbejdspladslæring, at sænke sygefraværet, så det matcher Region Hovedstadens mål om 5 % i 2012
- Udvikle organiseringsform og arbejdsprocesser, så de sikrer bedst mulige arbejdsvilkår for medarbejderne
- Giver medarbejderen værktøjer, så de kan imødekomme og agere ift. vold og trusler fra patienter og pårørende – konkret sænke antallet af episoder med 30 %
- Bedre trivsel skal være med til at sænke personaleomsætning med 25 %
- Der skal laves et metodekatalog med inspiration til andre arbejdspladser i Region Hovedstaden

#### **Aktiviteter og metoder: Tre ben**

- Arbejdspladsspecifikke aktiviteter
- Fællesaktiviteter for alle arbejdspladser: Laboratorium til lærings- og metodeudvikling
- Formidling og indførelse i den nyeste faglighed og viden: Ekspert

#### **8) Forankring efter projektperiodens udløb**

- Skabe lokal udvikling der motiverer og engagerer deltagerne
- Etablere netværk for de deltagende arbejdspladser
- Bruge sociale medier, fx Facebook eller LinkedIn til at fastholde netværket
- Udbredelse og formidling gennem Region Hs arbejdsmiljønetværk
- Advisory board er projekt ambassadører

#### **10) Evaluering**

Der foretages i 2011 en undersøgelse af trivsel og arbejdsmiljø på Region Hs arbejdspladser (TrivselOp). Denne vil tjene som basisdata for effektmålingen, der bliver fuldt op med ny måling i 2013.

Via Region Hs sygefraværsregistre sammenlignes sygefravær og personaleomsætning på arbejdspladserne. Det skal sammenholdes med tilsvarende arbejdspladser uden intervention.

Der foretages fokusgruppeinterview med deltagere i projektet. Der skal afdækkes, om de har fået metoder og værktøjer til deres daglige arbejde med trivsel og arbejdsmiljø.

Resultaterne formidles til deltagende arbejdspladser og præsenteres for Regionens øvrige arbejdspladser på en afslutningskonference, via hjemmeside og Forum for Arbejdsmiljø.

### Økonomi: Afsatte midler til konsulenter

Evaluering TI/AMK/DPU: 111 timer á kr. 1050 = 116.550 + 584 timer á kr. 700 = kr. 408.800 Samlet = kr. 525.350

De primære evaluatore på projektet:

	Rolle/produkt	Ressourcer	Primær
<b>Koncern HR</b>	Leverer sygefraværdata; tal for personaleoms.; tal for vold og trusler; data fra Trivsel OP	Tid?	Jesper; Katrine; Signe; Sven
<b>Teknologisk Institut</b>	Startmåling: Analyse af Trivsel OP, Sygefravær og øvrigt Slutmåling: Sammenligning og beskrivelse af forskelle/udvikling	Tid til opsamling til start og slut	Casper; Birgit; Lene
<b>DPU</b>	Startmåling/slutmåling: Støtte og kvalificere TI opgørelse af data. Slut: Beskrive egen indsats og resultater; kvantitativ beskrivelse af resultat	Tid til opsamling til start og slut	Steen; Ib
<b>CAF</b>	Slut: Beskrive egen indsats og resultater; kvantitativ beskrivelse af resultat	Tid til opsamling til slut.	Kirsten; Henrik

Hvis der er brug for ekstra støtte til at gennemfører evaluering: Mogens Dam (Københavns Universitet) – Kvalitative data; Merethe Labriola (AMK – Herning) – Sygefravær; Jette (KHR) – Evalueringsmetoder; Institut for Læring – DPU (kvantitativ opsamling).