

NOTAT

Til: **Virksomheder og afdelinger i projekt ”5 i 12”**

Telefon 4820 5000
Direkte 48205159
Fax 4820 5198

Ref.: anhebo, cbu og ghikja

Dato: 12. maj 2011

Projektresumé af Forebyggelsesfondsprojektet ”5 i 12” – bedre trivsel og arbejdsmiljø i Region Hovedstaden

1. Indledning

I regi af Region Hovedstadens kommende strategi for en styrket indsats over for sygefravær i 2011 er der ved at blive opstartet det tværgående projekt ”5 i 12” i regionen. Projektets navn hentyder til, at sygefraværet i 2012 skal være nedbragt til 5 procent.

Projektet refererer konkret til initiativ 1 i sygefraværstrategien, som omhandler en målrettet og systematisk indsats over for arbejdspladser og faggrupper med særligt højt fravær.

Det er tanken, at nogle af projektets metoder i mindre målestok skal søges overført til de øvrige arbejdspladser, som ønsker at indgå i den målrettede og systematiske sygefraværsindsats, med det formål at fremme synergi mellem alle involverede arbejdspladser.

Projekt ”5 i 12” løber over to år. Projektet er støttet med 11 mio. kr. fra Forebyggelsesfonden. Herudover skal regionen/de involverede arbejdspladser medfinansiere projektet med i alt 4 mio. kr.

Koncern HR er projektejer – og Teknologisk Institut er projektansvarlig, herunder varetager den daglige ledelse af projektet. Regionen har flere gode erfaringer med projektstøtte og intervention fra Teknologisk Institut – blandt andet fra flere projekter på Bornholms Hospital.

Projekt ”5 i 12’s” formål er at forbedre forhold i arbejdsmiljøet og at fremme trivsel for derved at nedbringe sygefravær.

Projektets målgruppe er i alt 15 arbejdspladser på Amager Hospital, Bispebjerg Hospital, Gentofte Hospital, Hillerød Hospital og i Region Hovedstaden – Handicap. Den primære målgruppe omfatter ca. 1.400 ansatte (social- og sundhedsassistenter/-hjæl-

pere samt pædagogisk og ufaglært personale), som er nogle af de faggrupper i regionen, der har det højeste sygefravær.

Projektets sekundære målgruppe er de øvrige medarbejdere, hvoraf hovedparten er sygeplejersker, ergoterapeuter og ledere.

Projektet vil sætte et særligt fokus på afdækning af samt aktiviteter, der kan forbedre såvel fysiske som psykiske belastninger i de daglige arbejdsgange. Dette skal blandt andet ske ved arbejdspladsaktiviteter (interventioner), der udspringer af arbejdspladsernes egne behov og ønsker samt fælles læring og metodeudvikling (laboratorier/videntilførsel) på tværs af de 15 involverede arbejdspladser.

Der vil i projektperioden være processtøtte, vejledning, sparring og videntilførsel til regionens arbejdspladser gennem tilknyttede konsulenter (videnspersoner) fra Center for Arbejdsliv – Teknologisk Institut, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital samt Danmarks Pædagogiske Universitet.

Projektet vil blive uddybet nedenfor. Konkret vil der blive uddybet:

- Baggrunden for projektet
- Formål og succeskriterier
- Målgruppe
- Projektdesign og metoder
- Projektorganisering og samarbejdspartnere
- Projektets overordnede faser
- Evalueringsrapport.

2. Baggrund for projektet

Projektet udspringer dels af den politiske målsætning om at reducere sygefraværet i regionen til max 5 procent – og dels af et ønske fra flere arbejdspladser om at nedbringe fysiske og psykiske belastninger i arbejdsmiljøet for derigennem at nedbringe et forholdsvist højt sygefravær.

Regionen har efterhånden flere erfaringer med sygefraværsprojekter og projektstøtte fra Forebyggelsesfonden. Eksempelvis har Bornholms Hospital sammen med Teknologisk Institut og Koncern HR for nylig afsluttet et andet Forebyggelsesfondsprojekt for tre afdelinger på hospitalet. Der er gennem dette projekt opnået markante resultater med øget trivsel og en reduktion af sygefraværet på over 20 procent på de deltagende arbejdspladser. Projektdesignet for ”5 i 12” projektet er blandt andet baseret på disse erfaringer og har i sin organisering ligheder med projektet på Bornholms Hospital.

Koncern HR har sammen med Teknologisk Institut v/Center for Arbejdsliv og en række virksomheder i regionen over en længere periode i 2010 udviklet projektforslaget og fundet frem til en række arbejdspladser i Region Hovedstaden, der ønskede at medvirke.

I december 2010 modtog Koncern HR et foreløbigt tilsagn til projektet fra Forebyggelsesfonden, men der var ønske om visse uddybninger af projektets organisering og aktiviteter. Den 24. marts 2011 har Koncern HR fået endeligt tilsagn fra Forebyggelsesfonden om en samlet støtte på 11 mio. kr. (foruden medfinansiering) til projektet i en to-årig periode.

Projektansøgningen blev afleveret i august 2010, hvorfor der er gået temmelig lang tid inden endelig besked om bevilling af projektmidler. Der forestår derfor umiddelbart en aktivering af projektkredsen, virksomheder og arbejdspladser med endelig fastlæggelse af arbejdsopgaver, eventuelle justeringsbehov og tidsplaner. Formelt opstartes projekt ”5 i 12” med et opstartseminar for de lokale arbejdsgrupper, eksterne konsulenter, samarbejdspartnere mv.

Projektet afsluttes i foråret 2013 med en afslutningskonference og en evaluering af projektets aktiviteter og resultater.

3. Formål og succeskriterier

Projektets formål er at forbedre arbejdspladsernes arbejdsmiljø, så der skabes trivsel, og sygefravær reduceres.

Sygefraværet på de deltagende arbejdspladser lå på opgørelsestidspunktet i 2010 på et niveau mellem 5,5 – 14 procent. Målet er at sænke sygefraværet på alle arbejdspladser til 5 procent i 2012. Dette er et særdeles ambitiøst mål for flere af de deltagende arbejdspladser.

Projektets formelle succeskriterier er, at:

- de ansattes trivsel skal forbedres med 50 procent,
- sænke sygefravær til 5 procent i 2012,
- udvikle organiseringsformer og arbejdsprocesser, så de sikrer bedst mulige arbejdsvilkår for de ansatte,
- sænke episoder med vold og trusler om vold fra patienter og pårørende med 30 procent,
- personaleomsætningen skal sænkes med 25 procent og
- udarbejde metodekatalog med ideer og inspiration til andre arbejdspladser i regionen, som har højt fravær.

Det skal bemærkes, at der ikke på alle de deltagende arbejdspladser er vold og trusler om vold eller høj personaleomsætning, hvorfor disse succeskriterier ikke er relevante for alle arbejdspladser.

4. Målgruppe

I projektet deltager 5 virksomheder i regionen med tilsammen 15 arbejdspladser med i alt 1445 ansatte. Disse er:

- Region Hovedstaden – Handicap, 5 bosteder med i alt 267 ansatte.

- Gentofte Hospital, 3 afdelinger med i alt 800 ansatte.
- Amager Hospital, 3 afsnit med i alt 90 ansatte.
- Hillerød Hospital, 2 afdelinger med i alt 200 ansatte.
- Bispebjerg Hospital, 2 afsnit med i alt 88 ansatte.

Personalefordelingen er således, at ud af de 1445 ansatte er 625 social- og sundhedsassistenter/-hjælpere. Denne personalegruppe er Forebyggelsesfondens og projektets primære målgruppe. Herudover omfatter målgruppen også en større gruppe af pædagogisk og ufaglært personale på 4 hospitalsafsnit/afdelinger og 5 bosteder.

Projektets sekundære målgruppe er de øvrige medarbejdere, hvoraf hovedparten er sygeplejersker, ergoterapeuter og ledere.

5. Projektdesign og metoder

Nedenfor vil projektets design og metoder blive uddybet.

Projektet består af 3 grundelementer:

1. Arbejdspladsspecifikke aktiviteter, hvor arbejdspladsen sammen med konsulenter fra Teknologisk Institut fastlægger aktiviteter med udgangspunkt i arbejdspladsens udfordringer. Indsatserne på arbejdspladsen vil primært være fokuseret omkring udviklingen af arbejdspladsen og dermed arbejdsmiljøet, men der vil for nogle udsatte ansatte også være mulighed for at få individuelle samtaler med Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik/Center for ArbejdsFastholdelse.

2. Gensidig læring og erfaringsudveksling mellem arbejdspladserne på ”Laboratorier”. ”Laboratorier” er dage, hvor deltagerne sammen med eksperter og konsulenter udvikler egne metoder over for udfordringer i forhold til arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, metoder i arbejdet osv. De eksternt tilknyttede konsulenter er fra Teknologisk Institut, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik/Center for ArbejdsFastholdelse og Danmarks Pædagogiske Universitet.

3. Nyeste viden og forskningsresultater vil blive præsenteret for deltagerne på i alt 8 ”Laboratorier” med henblik på efterfølgende anvendelse på egne arbejdspladser.

Mellem hvert laboratorium skal deltagerne løse konkrete hjemmeopgaver, der relaterer sig til erhvervet viden i ”Laboratoriet” og til egen arbejdsplads’ belastninger og udfordringer. Der bliver endvidere mulighed for at besøge hinandens arbejdspladser, samle inspiration til egen arbejdspladsudvikling samt videregive egne erfaringer.

Endvidere skal deltagerne udvikle et ”metodekatalog”, som er en blanding af pædagogisk vejledning, viden om interventionsmetoder, cases, erfaringer, skabeloner og redskaber.

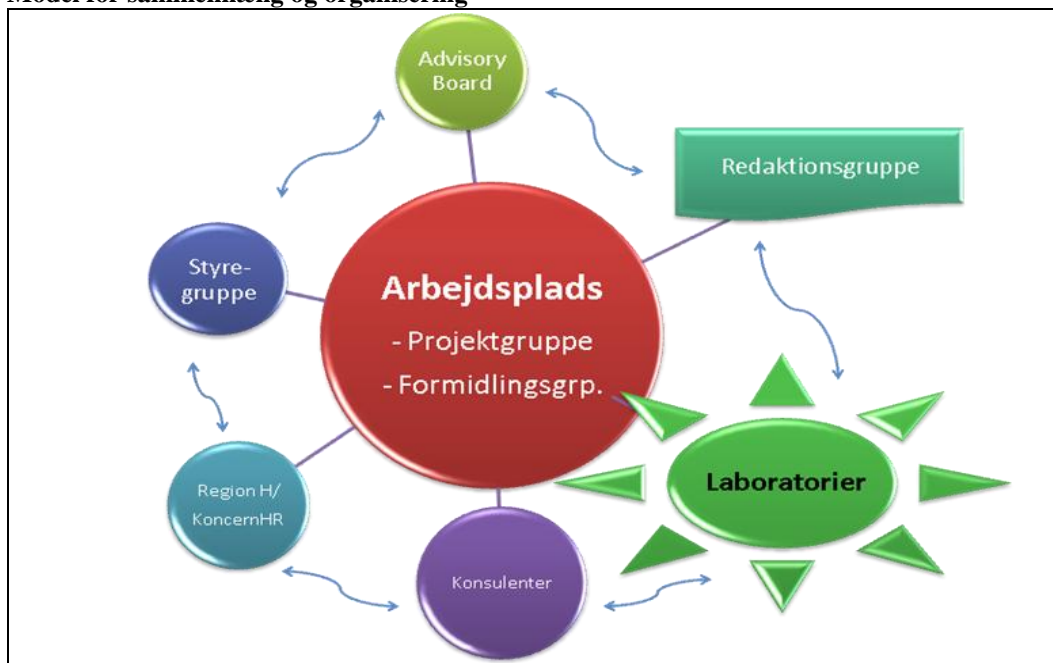
I projektet er der ligeledes integrering af de aktiviteter, som i forvejen pågår på virksomhederne på fx TrivselOP-området. Data fra TrivselOP vil blandt andet blive anvendt som afsæt for lokale initiativer og som efterfølgende kontrolmåling af trivselsforbedringer.

Ligeledes skal det nye statistikprogram ”Fraværsprognose” anvendes som redskab til både analyse, forebyggelse af sygefravær og som efterfølgende fastholdelse af de opnåede arbejdsmiljøforbedringer og reduktion af sygefravær.

6. Projektorganisering og samarbejdspartnere

Projektet er organiseret i en række arbejdsgrupper, som tilsammen varetager de forskellige projektopgaver. En del ansatte, eksterne konsulenter m.fl. indgår i flere af grupperne. Nedenfor er projektorganiseringen dels opstillet i en model og dels beskrevet yderligere.

Model for sammenhæng og organisering



Styregruppe

Styregruppen for projektet består af Koncern HR (som projektejer), de arbejdsmiljøansvarlige fra de involverede virksomheder og Teknologisk Institut. De involverede virksomheder har herudover hver en plads i styregruppen, som fx kan besættes med repræsentanter fra arbejdspladserne.

Danmark Pædagogiske Universitet og Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik/Center for ArbejdsFastholdelse indgår ad hoc i styregruppen.

Styregruppen har det formelle ansvar for gennemførelse af projektet i overensstemmelse med projektbeskrivelsen – og dermed ansvar for fremdrift, økonomi, formidling af resultater fra projektet, projektovervågning, evaluering mv.

Lokale projektgrupper på arbejdspladserne

På hver af de 15 deltagende arbejdspladser etableres en ”lokal projektgruppe” med 4 – 6 medlemmer (ledere og medarbejdere). Projektmedlemmerne deltager i ”Laboratorierne”, løser hjemmeopgaver mellem ”Laboratorierne” samt arbejder med arbejdspladsernes egne problemstillinger sammen med eksterne konsulenter for at tilstræbe øget trivsel og reduktion af sygefravær. Projektgrupperne informerer og medinddrager egne kolleger, forestår evaluering af egne indsatser samt udveksler erfaringer med de andre arbejdspladser i projektet, med eget hospital og generelt i Region Hovedstaden.

Alle medarbejdere på arbejdspladsen vil under projektet blive søgt involveret i at udvikle en god arbejdsplads.

Lokale formidlingsgrupper

Der vil blive etableret en intern formidlingsgruppe på hver af de 5 virksomheder med repræsentanter for ledelse, medarbejdere samt fra HR/arbejds miljøfunktionen. Formidlingsgrupperne har ansvar for støtte til egne arbejdspladser og for videndeling fra aktiviteter og erfaringer opnået i projektet til eget hospital, regionsforum for arbejdsmiljømiljø i regionen o.a. Herudover skal grupperne samarbejde med de eksterne konsulenter for at sikre maksimal effekt af indsats og formidling

Redaktionsgruppe

Metoder i ”Laboratorierne” styres af Danmark Pædagogiske Universitet. ”Laboratorierne” vil have fokus på udvikling af læring og videntransfer ud fra arbejdspladsernes egne problemstillinger. Deltagerne får teoretiske input og skal i relation til egne problemstillinger udvikle og implementere redskaber, der kan forbedre arbejdspladsernes arbejdsmiljøforhold.

Advisory Board

Advisory Board består af repræsentanter fra styregruppen, Teknologisk Institut, 2 – 3 repræsentanter fra RegionH MED-udvalget samt af ressourcepersoner fra forskningsverden, relevante personaleorganisationer og sundhedsvæsenet.

Advisory Board skal give faglig sparring til projektet generelt, herunder til de deltagende arbejdspladser og eksterne konsulenter fra Teknologisk Institut, Danmark Pædagogiske Universitet, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik o.a. Advisory boardet skal ligeledes formidle projektresultater eksternt samt være en form for ambassadør for projektet.

Netværksgrupper

Som opfølgning og fortsat motivation fra ”laboratorier”, vil der blive etableret netværk bestående af de lokale projektgruppemedlemmer fra 3 – 4 arbejdspladser. I netværke-

ne skal deltagerne inspirere hinanden gensidigt undervejs i projektet. Deres funktion er også at fastholde momentum efter afsluttet projekt og udbrede erfaringer og resultater til andre arbejdspladser i Region Hovedstaden.

7. Projektets overordnede faser

Projektet har 6 overordnede faser. Der tages forbehold for, at faserne kan få en anden tidshorisont end den angivne. Faserne er:

1. Opstart af projektet	marts – maj 2011
2. Afdækning af intervention	maj – juni 2011
3. Del-evaluering og justering af projektet	august – sept. 2011
4. Fortsat arbejde med forandringer på arbejdspladser	sept. 2011 – sept. 2012
5. Projektovergang til drift og fortsat udvikling	sept. 2012 – marts 2013
6. Slutevaluering og formidling	januar 2013 – april 2013

8. Evalueringsrapport

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, bieffekter mv.