

IA-bransjeprogram sykehjem

2023



inkluderende arbeidsliv





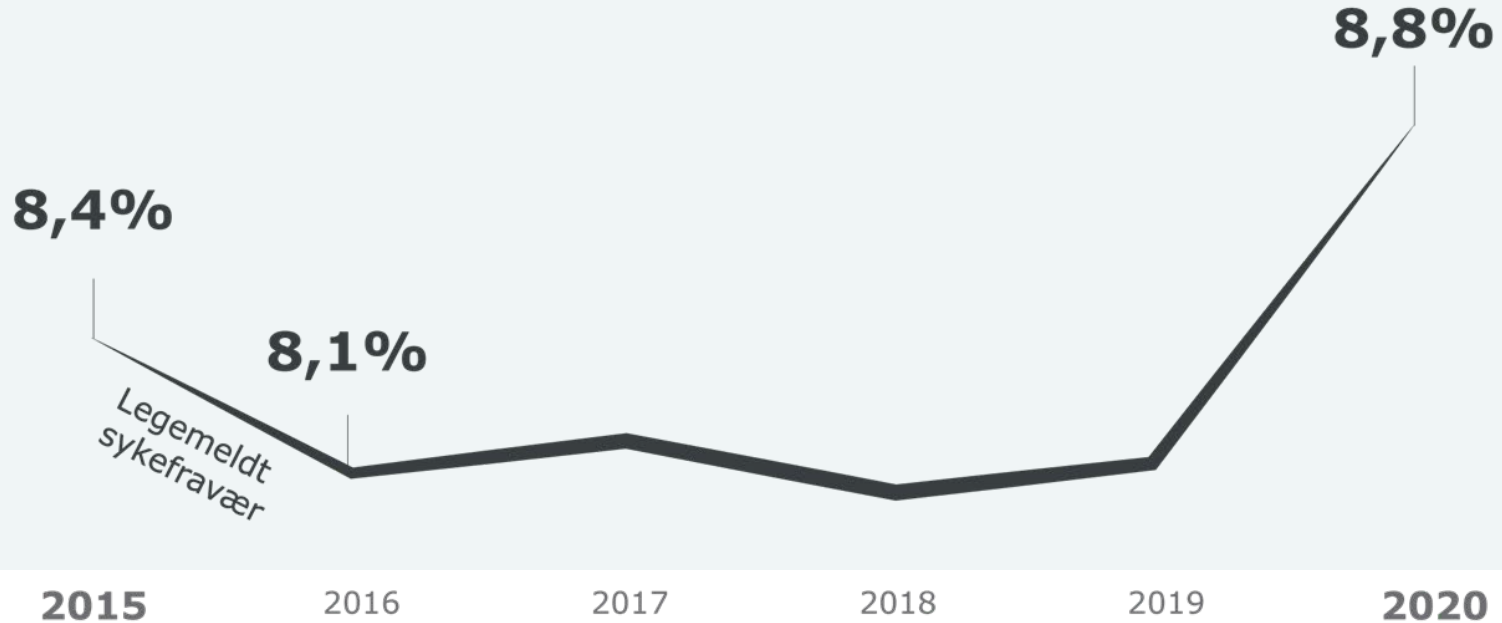
*Jeg vil gi et godt hjem til våre eldre. Dette er
hjemmet deres og vi er her for dem. Jeg vil
gjøre det jeg kan for at de skal ha det så likt
som det de hadde før*

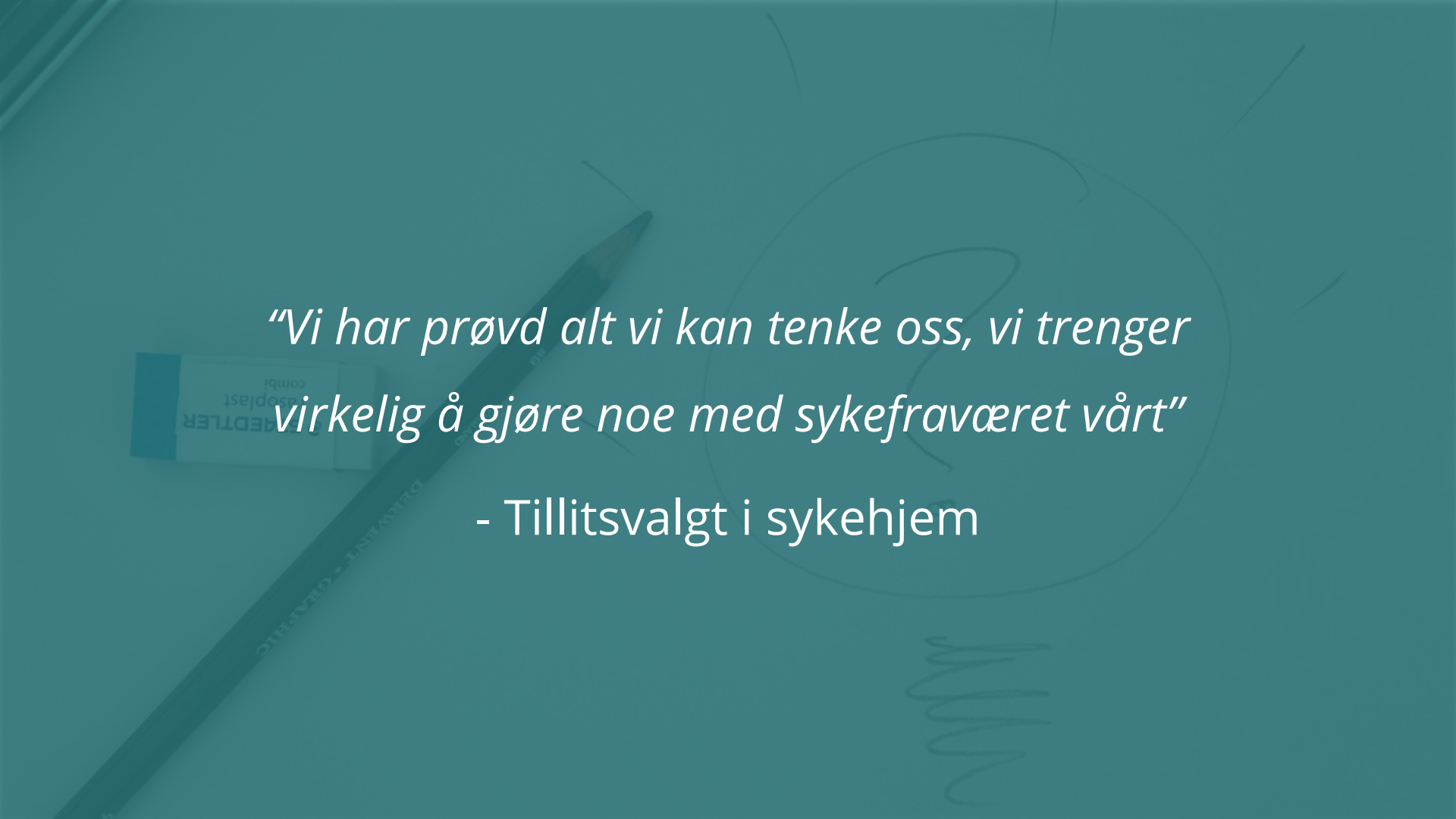
- Pleieassistent i sykehjem



Sykefravær i sykehjemmene

Et nasjonal og økende utfordring





“Vi har prøvd alt vi kan tenke oss, vi trenger virkelig å gjøre noe med sykefraværet vårt”

- Tillitsvalgt i sykehjem

A photograph of a person's foot in a dark shoe stepping on a green field, overlaid with a teal semi-transparent filter. The text is centered on the image.

*“Vi trenger hjelp til å finne ut
hvor skoen egentlig trykker.*

Tar vi tak i de rette problemene?”

- Verneombud i sykehjem

IA-bransjeprogram sykehjem

Nasjonale mål for IA-avtalen:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Redusere sykefravær
- Redusere frafall

IA-bransjeprogram sykehjem:

Ved inngangen til 2023 består IA-bransjeprogram sykehjem av 66 ulike sykehjem rundt om i landet. Dette utgjør 7% av landets sykehjem og 10% av ansatte i bransjen.



Innledning

Bransjeprogrammet blir gjennomført smidig for å skape verdi nærmest virksomhetene.

Dette innebærer kontinuerlig dialog, testing, læring og utvikling sammen med aktører nærmest sykehjemmene.

Tjenstedesign er brukt som metode for å sikre dyp innsikt i de strukturelle utfordringene knyttet til sykefravær i sykehjem.



Innledning

Selv om 2022 har vært mindre preget av smittevernsrestriksjonen hos befolkningen for øvrig, har pandemien fortsatt påvirkning på sykehjemmenes hverdag.

Påvirkningen er todelt; for det første har det inntil nylig vært flere større utbrudd hos sykehjem i bransjeprogrammer, hvilket har hatt stor påvirkning på arbeidshverdagen til de ansatte. I tillegg til dette har de ansatte hatt en krevende arbeidsbelastning over lengre tid, hvilket bringer med seg langtidseffekter på sykefraværet.

Gjenåpningen av samfunnet for øvrig har imidlertid åpnet for at bransjeprogrammet har kunnet gjennomføre fysiske samlinger 2022, hvilket har vært en vesentlig katalysator for å komme tettere på utviklingsarbeidet i det enkelte sykehjem, og for å tilpasse tiltakene til de behovene vi opplever at sykehjemmene preges av.

I 2023 skal det bygges videre på erfaringene fra 2022 og ekspandering av eksisterende tiltak til nye sykehjem. Det vil i 2023 settes økt fokus på kommunikasjon for å nå ut til sykehjem som i dag ikke er deltakende i bransjeprogrammet.



Innledning

Partssamarbeid står sentralt i IA-avtalen. For å sikre at partssamarbeidet ble tillagt særlig fokus i tiltaksutformingen ble det nedsatt en arbeidsgruppe bestående av partene i arbeidslivet som i fellesskap har utviklet et kurs i driftsnært partssamarbeid for sykehjem og barnehager.

For å sikre kontinuerlig kunnskapsutvikling ble det gjennomført en evaluering av Agil prosessveiledning og samtlige webinarer, i tillegg til at AFI følgeforsker kurset i Rolleforståelse og partssamarbeid. Tjenestedesignprosessene vil fremstilles som verdistrømmer med tilhørende opplevelser, og deles gjennom en webinarserie som vil være tilgjengelig for alle sykehjem.

Arbeid med dokumentasjon av funn, konseptualisering, justeringer via testing, videre oppskalering og etablering av læringsnettverk har pågått i 2022. I det kommende året skal det fokuseres på forankring i sykehjemmene og ytterligere spredning





Driftsnært: Jobbe med arbeidsmiljø og sykefravær i eget sykehjem

- Vi skal jobbe på en helt ny måte
- ...med prosessveiledning, verktøy faglig input og nettverk
- ...på deres premisser

Utbytte:

- Erfaring med å bruke og utvikle metoder og verktøy som kan brukes også etter at Bransjeprogrammet er ferdig
- Kunnskap om sykefraværet og arbeidsmiljøet i *det enkelte sykehjem* og erfaring med hvilke tiltak som fungerer og ikke.
- Være med å forme fremtidens IA-arbeid.

Innsatsområder i bransjeprogram sykehjem

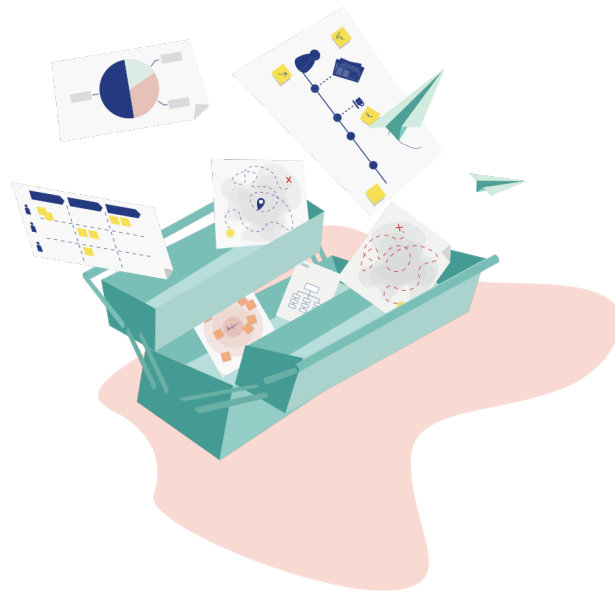
Det var enighet om en felles programplan da tiltakene i bransjeprogrammet ble utviklet. IA-avtalens to hovedmål om redusert sykefravær og frafall ligger til grunn innsatsområder og tiltak.

IA-bransjeprogram sykehjem har fire innsatsområder:

- En bra dag på jobb
- Systematisk HMS-arbeid
- Mestring og kompetanse
- Organisering av arbeidet

Det er to tema som er gjennomgående:

- Partssamarbeid – partenes roller og ansvar
- Kvalitet – arbeidsmiljøets betydning for kvaliteten i sykehjem



Innsatsområder i bransjeprogram sykehjem

En bra dag på jobb

Videreutvikle og implementere STAMI konsept, bygge på erfaringer fra pilotene. Dette kan gjøres på ulike måter eller kombinasjoner av disse:

- «En bra dag på jobb» utvikles videre i samarbeid med STAMI, for bruk og spredning til alle virksomheter som ønsker dette
- «En bra dag på jobb» brukes for at den enkelte virksomhet eller nettverk av virksomheter kan utvikle og søke støtte til egne tiltak.

Videre utvikling og implementering av «En bra dag på jobb», skal forsterke og tydeliggjøre ulike rollene i partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap, og bevisstgjøre sammenhengene mellom «En bra dag på jobb» og kvalitet i tjenesten.

Systematisk HMS-arbeid

Styrke systematisk HMS og helsefremmende arbeid i sykehjem. Risikovurdering på virksomhetsnivå, med utgangspunkt i utfordringer og styrker. Sentralt tema/premiss er hvordan partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap kan forbedre arbeidet med risikovurdering og helsefremmende arbeid, og hvordan dette kan bidra til bevisstgjøring om sammenhengene mellom HMS, helsefremmende arbeid og kvalitet i tjenesten.

Mestring og kompetanse

Det skal utvikles tiltak som rettes mot forebygging av fravær og frafall, gjennom kompetansehevende tiltak og fokus på økt mestring i jobb. Tiltak innenfor dette området kan utvikles lokalt, hvor partssamarbeid, ledelse og medarbeiderskap er vesentlig for å finne gode løsninger.

Organisering av arbeidet

Bransjeprogrammet ønsker mer kunnskap om hvordan arbeidstidsorganisering og oppgavedeling påvirker arbeidsmiljøet. I det ligger også risikovurdering av ulike måter å organisere arbeidet på. Utviklingsarbeid på dette området kan ses i sammenheng med innsats knyttet til heltidskultur og helsefremmende arbeidstidsordninger. Prosjektene må initieres lokalt, og partssamarbeid, ledelse og medarbeiderskap vil stå sentralt i arbeidet.

Endring krever at vi utfordrer oss selv

Det vi vet

Det vi ikke vet

Det vi vet, men ikke vil se

Det vi ikke vet at vi ikke vet

Bransjene

IA bransjeprogram

Prosesstøtte

Opplæring i partssamarbeid

Faglig innputt

(Eksisterende kunnskap)

Samarbeid & læringsnettverk

Deling på tvers av sykehjem

Nettverk

Agil prosessveiledning for hjelpere

Agil ledelsesutvikling



Gratis verktøy for bedre arbeidsmiljø



Webinarer



Arbeidsmiljøportalen



Tjeneste-design

Teste **1**

3 Lære

Ditt sykehjem

Kontinuerlig læring

(Ny kunnskap & verdiskaping)

Yte tjeneste og egne prosjekter innenfor innsatsområdene

Evaluere **2**



2019

2020

2021

2022



Oversikt over tiltak fordelt på målgrupper

Aktivitet, tiltak eller lignende

Evaluering



Bransje

Styringsgruppen og arbeidsgruppen i bransjeprogrammet

Teamsgruppe for arbeidsgruppen

Tjenestedesign

Nettverk med de andre bransje-programmene

Koordinerings- og planleggingssamlinger



Kommune

Hjelpere: IA-rådgivere, HR i kommunen

Teamsgruppe for IA-rådgivere

"En bra dag på jobb"

Agil prosess-veilederkurs

Nettverks-samling IA-rådgivere

Rolle-forståelseskurs

Dialogbrev



Lokalt

HMS-gruppen: Leder, tillitsvalgt, verneombud

Personalet: Sykepleiere, helsefagarbeidere, hjelpepleiere, nattavakter etc

Covid-evaluering

Evaluering av kurs

Agil leder-utviklingskurs

Samling HMS-grupper

Deloitte evaluering

Egne prosesser og strukturer

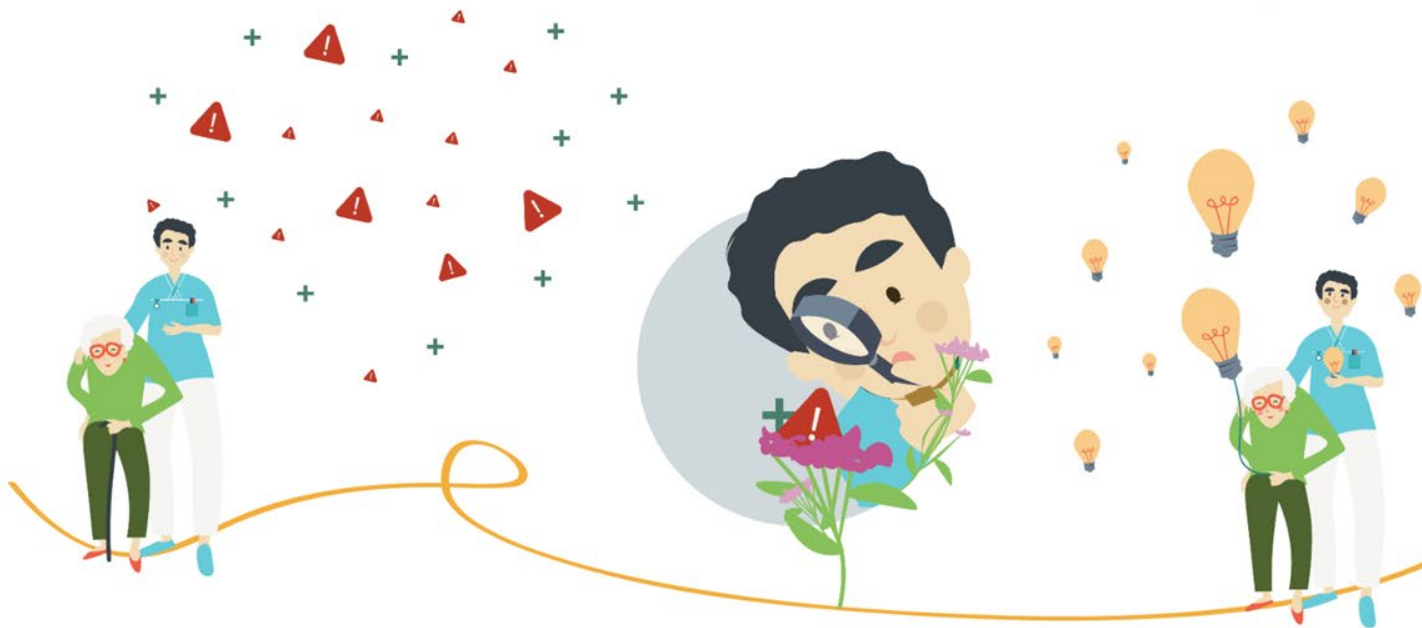
Webinarer

STAMI evaluering (Nullpunkt og oppfølging)

Arbeidsmiljøportalen

Deres sykehjem - deres reise

Godt arbeidsmiljø,
Redusere sykefraværet



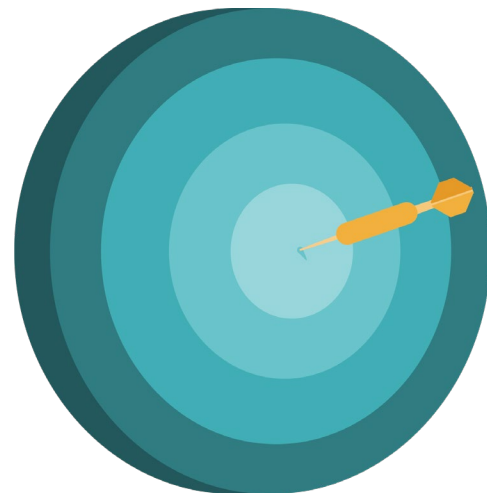
Undersøke, forstå, prioritere
"Hva handler sykefraværet om hos oss"

Fordype
"Hvorfor er det slik?"

Utforske
"Hvordan løse det?"

Mål og indikatorer

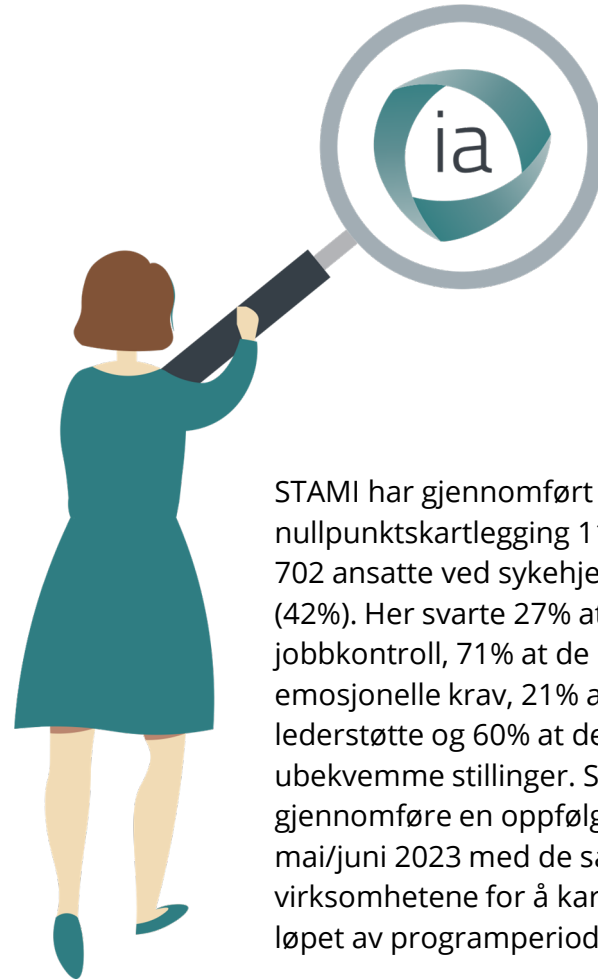
Bransjeprogrammet vurderes på målene fra fall og nedgang i sykefravær, men har ikke adgang på statistikk på dette området på institusjonsnivå. Bransjeprogrammet har imidlertid tilgang til å se samtlige påmeldte sykehjem under ett, og sammenligne sykefraværet hos disse med landsgjennomsnittet for å følge med på den samlede utviklingen. Det er kun det legemeldte sykefraværet som rapporteres i databasene bransjeprogrammet har tilgang på gjennom NAV.



Kunnskapsutvikling

Deloitte evaluerer treparts bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen. Evalueringen skal bidra til bedre kunnskap om bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen og som bidrag til måloppnåelse i IA-arbeidet. Formålet med evalueringen er å evaluere og vurdere resultater, og så langt som mulig effekter, av IA-bransjeprogrammene både enkeltvis og samlet. I tillegg vil kartlegging og vurdering av tiltak, prosess, arbeids og samarbeidsformer mellom aktørene stå sentralt.

Samtlige tiltak i bransjeprogrammet evalueres. AFI gjennomfører følgeforskning på kurset Rolleforståelse og partssamarbeid, Halogen har gjennomført evaluering av testen av Agil ledelsesutvikling og skal gjennomføre en lignende evaluering av kurset Rolleforståelse og partssamarbeid. Tjenestedesign gjennomfører selvevaluering i samarbeid med sykehjemmene som en del av metodikken.



STAMI har gjennomført en nullpunktskartlegging 11.2020-04.2021 hvor 702 ansatte ved sykehjem responderte (42%). Her svarte 27% at de opplever lav jobbkontroll, 71% at de opplever emosjonelle krav, 21% at de opplever lav lederstøtte og 60% at de opplever løft i ubekvemme stillinger. STAMI skal senere gjennomføre en oppfølgingsundersøkelse mai/juni 2023 med de samme virksomhetene for å kartlegge utviklingen i løpet av programperioden.

Hvordan er det å delta i bransjeprogrammet?



inkluderende arbeidsliv



*Vi inkluderer mye mer nå, vi **inkluderer** tillitsvalgte og verneombud. - Leder*

*Jeg er stolt av at tillitsvalgte nå har blitt **tryggere i rollen sin**.*

- Hovedtillitsvalgt

*Den viljen i alle ledd til å ha fokus, ha fremdrift og få det til, det blir jeg som leder **stolt og imponert** av.*

- Leder





Jeg har nok aldri gått så grundig til verks som vi har gjort nå i forhold til å jobbe med en prosess.

- IA-rådgiver

Den største verdien har vært å få ny erfaring som IA rådgiver, at man har reflektert mer over egen arbeidssituasjon, hvordan vi kan jobbe og bør jobbe. Man har fått utvikla seg selv og lært mye mer i denne prosessen.

- IA-rådgiver





*Vi snakker mer om det som ikke fungerer, vi setter mer ord på det. Nå er det på en måte lov å prate om det -
Leder*

Vi snakker mer om hva vi i fellesskap tenker at vi kan vi gjøre med det - Leder

