

# *Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede*

---

**Prosjekteier: HR sjef**

# 1. Problemstilling

- Helgelandssykehuset HF har et høyt sykefravær. Hvordan bedre og kvalitetssikre at sykefraværsoppfølgingen følger det standardisere forløpet - for å øke nærværet samt sikre økt stabilitet?

## 2. Mål

Sykefraværs mål: I henhold til oppdragsdokument; p.t. 6,5%

### Effektmål (hovedmål med prosjektet):

- Medarbeidere skal oppleve at de blir ivaretatt på en slik måte at de i størst mulig grad kan være i arbeid
- Pasientene skal oppleve et stabilt behandlingsforløp, med økt kvalitet
- Gjennom økt stabilitet og kvalitet vil vi bedre omdømmet, dette kan også føre til at flere gjestepasienter kan hentes heim

### Resultatmål (prosjektmål):

- Utarbeide en kommunikasjonsstrategi som tas i Helgelandssykehuset: "Hvorfor er det viktig å arbeide med økt nærvær"
- Utarbeide plan for forankring blant ledere, tillitsvalgte og verneombud
- Oppdatere prosessbeskrivelse – hvem gjør hva og når (medarbeider, leder, HR)
- Utarbeide sykefraværsmodul i lederopplæring (del II), og kurs i personalportalen
- Teste ut hypotesene/tiltakene ved bruk av LEAN metoden
- Legge fram forslag til anbefalte løsninger

### 3. Behovsbeskrivelse

- Foretaket har over lang tid hatt et høyt sykefravær. Dette resulterer i høye kostnader og er en utfordring knyttet til stabilitet i drift.
- 37 avdelinger av 70 har i gjennomsnitt i 2015 hatt et fravær på over 10 %.
- Dette fraværet generer store kostnader, og gjør driften krevende.

# HR - Nærvær

## Nå situasjon (hypoteser)

- Kulturforskjeller mellom sykehusenhetene
- Uløste konflikter
- Ulik og varierende grad av tilrettelegging
- Variasjon i oppfølgingen av lederne
- Lederne benytter i varierende grad modul i Personalportalen for IA oppfølging
- Ansatte har varierende grad av kunnskap om rettigheter og plikter knyttet til IA – avtalen
- Varierende toleranse for fravær blant medarbeiderne

## Ønsket situasjon

- Sykefravær på måltall 6,5 %
- Ansatte tar kontakt med leder før de blir sykmeldt slik at vi kan forhindre fravær
- Tillit og åpenhet rundt sykefravær
- Innføre forebyggende perspektiv både fra arbeidsgiversiden og ansatt siden
- Sterk forankring hos tillitsvalgte og vernetjeneste

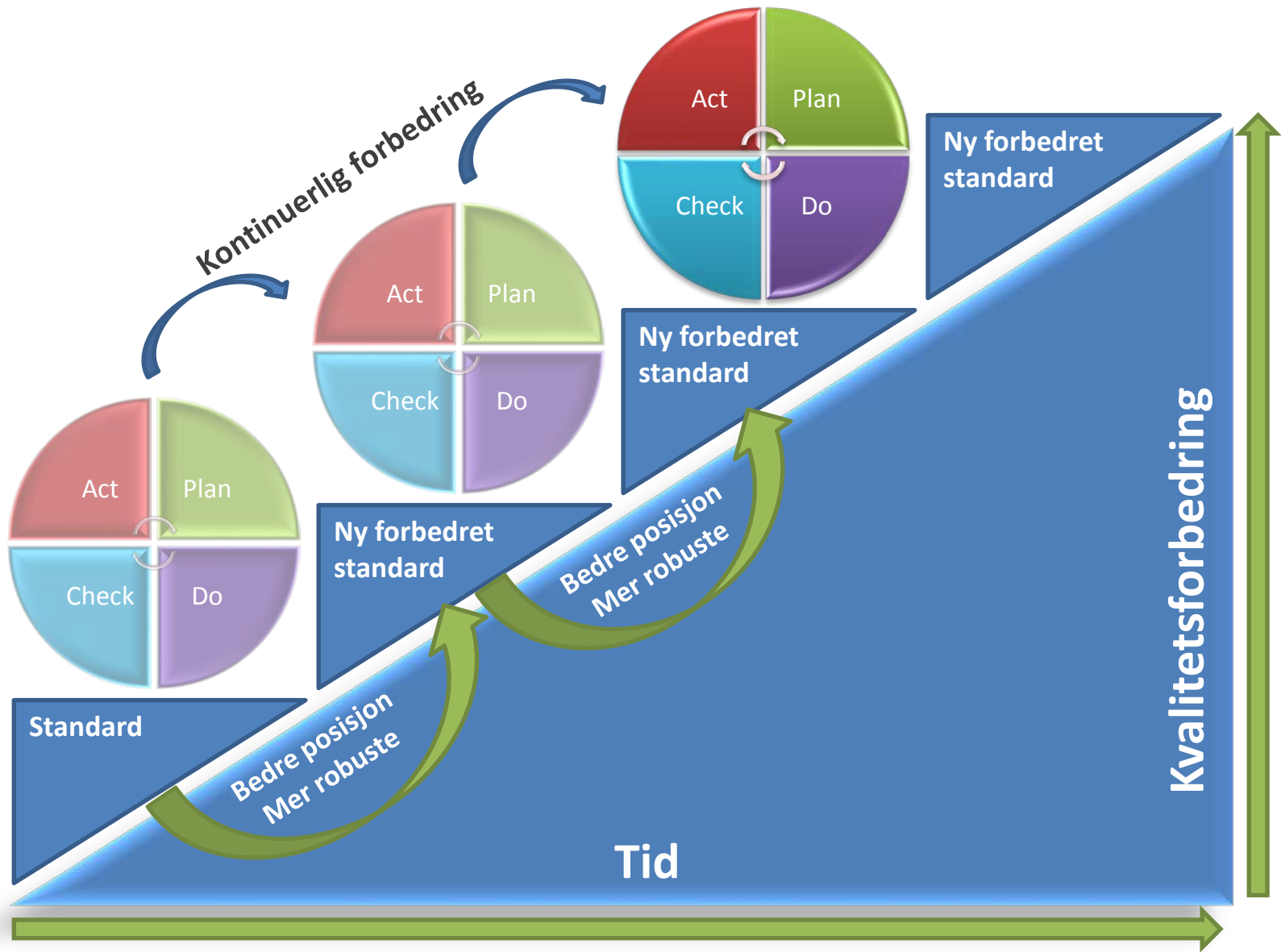
## Fakta

- Offisielle sykefraværstall rapporteres i RHF'et etterskuddsvis, en og en halv måned, men fortløpende i GAT rapp. 75
- Svært høyt sykefravær i 37 avdelinger (over 10 %)

## Forslag til tiltak

- Standardisere sykefraværprosessen
- Kommunikasjonsstrategi
- Sykefravær skal forankres høyt oppe i alle ledermøter/avdelingsmøter – gjenta budskapet!
- Utarbeide prosessflyt rundt oppfølging som forankres ute i avdelingene
- Revidere enkel brosjyre "hva gjør du når du blir syk", (basert på IA-avtalen)
- Møter med NAV kontakt hver 2.måned der man går igjennom vanskelige saker (Ikke IA-møter)
- Sykefravær i lederopplæring
- Årlig møte med leger og behandlere der man informerer rundt hvordan man arbeider med sykefravær, tilrettelegging etc.
- Dra inn tillitsvalgte i utarbeidelse av tiltak rundt sykefravær
- Sykefravær skal være et tema ved ansettelse
- Opprette "lavterskel" arbeidsplasser

# Bruk lærdom til kontinuerlig forbedring - Lean



# 4. Prosjektorganisering

**Prosjekteier:** HR- sjef

**Styringsgruppe:** HF - ledergruppe

**Prosjektleder:** Heidi M. Lysfjord

**Prosjektdeltakere:** Eva M. Jørgensen Sørdal  
Bengt Erlingssønn avdelingsleder  
Janne Kvalfors, avdelingsleder  
Birgit Johansen, avdelingsleder  
Tor Magnus Molund – HVO  
May Edel Lund – HTV NSF

**Referansegruppe:** Nils Arne Aakvik – Bedriftslege BHT  
Trond Briel – Arbeidslivssenteret  
Jonas Ottermo, HR - senteret /Merethe Myrvang Senter for kommunikasjon

**Ressurspersoner:** Anita Alsgård og Raymond Karlsen HR - senteret  
KLP – Mette Jørgensen(HMS avdeling)  
Eventuell ekstern instruktør

## 5. Budsjett

Ressurs	2016	2017
Kostnader prosjektleder	25.000,-	25.000,-
Interne ressurser (møter, prosjektarbeid, internt arbeid)	50.000,-	50.000,-
Reise- og møtekostnader	30.000,-	30.000,-
Kostnader til syke som går på topp i avdeling	500.000,-	1000.000,-
Utprøving av tiltak i fraværarbeid	250.000,-	250.000,-
Kostnader til ekstern instruktør	200.000,-	
Totalt estimert budsjett	1055.000,-	1355.000,-



## 6. Fremdrift

Aktivitet	2016	2017
Oppstart prosjekt – desember 2015		
Utforming av prosjektplan i prosjektgruppa	8. februar	
Kvalitetssikring av oppfølgingsprosess i HF'et	29. februar	
Iverksetting av tiltak	30.mars – etter påske	
Kontinuerlig oppfølging	fra april	24. november
Utarbeidelse av erfaringsrapport		15. desember