

Styresak: 91/2015 Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede (Et IA-prosjekt)

Møtedato: 15.12.15
Møtested: Mo i Rana

Formål:

Informere styret om status i prosjektet *Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede*.

Bakgrunn og mål med prosjektet:

Helgelandssykehuset har over tid hatt et høyt sykefravær. Prosjektet har som mål å redusere sykefraværet i foretaket til Helse Nords krav om et fravær på 6,5% eller lavere. Gjennomsnittlig sykefravær til og med oktober 2015 lå på 7,7 %. Hvis foretaket klarer å få sykefraværet ned til 6,4 % vil det bety en reduksjon på ca. 13 årsverk. Omregnet i kroner betyr det en kostnadsbesparelse på ca. 6,5 mill. kroner i året. Vi forventer å oppnå denne besparelsen i løpet av prosjektperioden.

Prosjektet skal bruke LEAN-metoden. Det overordnede målet er å få til en standardisert sykefraværsoppfølging. Alle ledere skal ta i bruk kvalitetssikrede og standardiserte verktøy og maler. Det sikrer at alle enheter og avdelinger følger en felles, metodisk sykefraværsoppfølging. Gjennom LEAN-metoden skal ulike hypoteser testes ut. Det vises til vedlegg for mer informasjon.

Ønskede effektmål for 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 styrke omdømmet. Et sterkt omdømme kan bety at færre pasienter reiser ut av regionen, og heller velger Helgelandssykehuset som behandlingssted.

Tiltak:

Ledergruppen og HR foreslår følgende tiltak:

- Standardisere sykefraværsprosessen
- Kommunikasjonsstrategi
- Sykefravær skal forankres i alle ledermøter/avdelingsmøter – gjenta budskapet!
- Utarbeide prosessflyt rundt oppfølging av sykefravær. Må forankres ute i avdelingene
- Revidere enkel brosjyre «Hva gjør du når du blir syk?», (basert på IA-avtalen)
- Møter med NAV-kontakt annenhver måned der man går igjennom vanskelige saker (ikke IA-møter)
- Sykefravær i lederopplæring
- Årlig møte med leger og behandlere der man informerer om hvordan man arbeider med sykefravær, tilrettelegging etc.
- Involvere tillitsvalgte i arbeid med sykefravær
- Sykefravær skal være et tema ved ansettelse
- Opprette «lavterskel»-arbeidsplasser

Risiko:

Endelig framdriftsplan og tiltaksplan skal være ferdig i januar/februar. Planene må ROS-analyseres.

Prosjektet er organisert med:

Styringsgruppe: Ledergruppa i HF-et

Prosjektgruppe: Heidi Lysfjord - Prosjektleder
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
Trond Briel Arbeidslivssenteret
Jonas Ottermo, HR rådgiver/ Merethe Myrvang, konst. kommunikasjonssjef

Prosjektperiode:

1.09.2015 – 31.12.2017

Status

Vises til ledermøtevedtak 202/2015

Prosjektet er orientert om i FTV møtet i november 2015

Prosjektet er orientert om i AMU i desember 2015

Kostnader

Ressurser:	2016	2017
Kostnader prosjektleder	25 000	25 000
Interne ressurser (møter med mer)	50 000	50 000
Reise- og møtekostnader	30 000	30 000
Kostnader til syke som går på topp i avdeling	500 000	1 000 000
Utpøving av tiltak i fraværperiode	250 000	250 000
Kostnader til ekstern instruktør	200 000	
Totale kostnader.	1 055 000	1 355 000

Suksessfaktorer:

Kultur er viktig for å oppnå resultat:

Inkluderende og raus bedriftskultur reduserer konfliktnivået i organisasjonen.

- Oppfølging og iverksetting av tiltak i etterkant av medarbeiderundersøkelsene (MU) er et sentralt arbeidsmiljøtiltak.
- Verdiarbeid i avdelinger og ledergrupper. For å få et forhold til spesialisthelsetjenestens kjerneverdier og for at de skal gi en mening i det daglige arbeidet må den enkelte avdeling og ledergruppe legge sitt innhold i verdiene kvalitet, trygghet og respekt, samt utarbeide adferdsregler for avdelingen/gruppen: «Slik har vi det hos oss».

Mestringskultur:

Opplevd mestring på arbeidsplassen bidrar til stabile arbeidstakere og skaper resultat.

- Stabile medarbeidere skaper en forutsigbar driftssituasjon og bedre kvalitet på tjenestene.
- Stabilitet blant personalet gjør at mindre tid i det daglige går til opplæring av nye vikarer. Det frigjør tid og energi til pasientbehandling.
- Mobilisering av medarbeidernes kunnskap skaper motivasjon ved at medarbeider føler mening og opplever at de bidrar.

Styrket samarbeid

Tetter samarbeid mellom ledere, verneombud, HR-senteret og tillitsvalgte. Tillitsvalgte og verneombud er viktige bidragsytere i arbeidet med miljø og sykefravær.

VEDTAKSFORSLAG:

Styret tar saken til orientering

Per Martin Knutsen
Administrerende direktør

Saksbehandlere: Heidi M. Lysfjord, Eva J. SørDAL og HR sjef Sissel Reinfjell

Vedlegg: 1. Presentasjon av prosjektet
 2. Rapporteringsmal til styret