

Formidlingsmøde om

Arbejdsmiljø, arbejdsfastholdelse og plejekvalitet på ældreområdet

- ◆ Resultater fra 12 projektrapporter (+ samlereport)
- ◆ Offentliggjort på et pressemøde i beskæftigelsesministeriet den 28 marts.

Centrale temaer i rapporterne

- Ressourcer og kvalitet i plejen
- Fastholdelse af medarbejderne
- Indvandrere
- Ledelseskvalitet og psykisk arbejdsmiljø
- Fysisk arbejdsmiljø
- Vold og trusler

Stor politisk bevågenhed

- Ældreplejen smeltedigel
- Velfærdsreform, socialpolitik, arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsreform, tre-parts forhandlinger.
- Arbejdsmiljø som katalysator

SOSU programmet 2004-2008:

- NFA's forskningsaktiviteter muliggjort af separate bevillinger for henholdsvis perioden 2003-2005 (senere forlænget til 2006), og 2006-2008.
- To bevillinger repræsenterer samtidig to faser i SOSU programmet

Kortlægning -
analyse



Praktiske løsningsforslag

Kortlægning

- I **første fase** hovedformålet at opnå viden om rekruttering af arbejdskraft til sektoren, og kortlægge og analysere faktorer i arbejdsmiljøet af betydning for de ansattes tilfredshed, helbred og motivation
- Overordnet sigte: *at bidrage til at reducere denne jobgruppes (SOSU'ernes) høje fravær og førtidige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*

Aktualiseret af de seneste års udvikling

- Voldsom mangel på arbejdskraft indenfor pleje- og omsorgssektoren (LO undersøgelse, A-4 april 2007)
- "Tikkende bombe" under hele ældreområdet



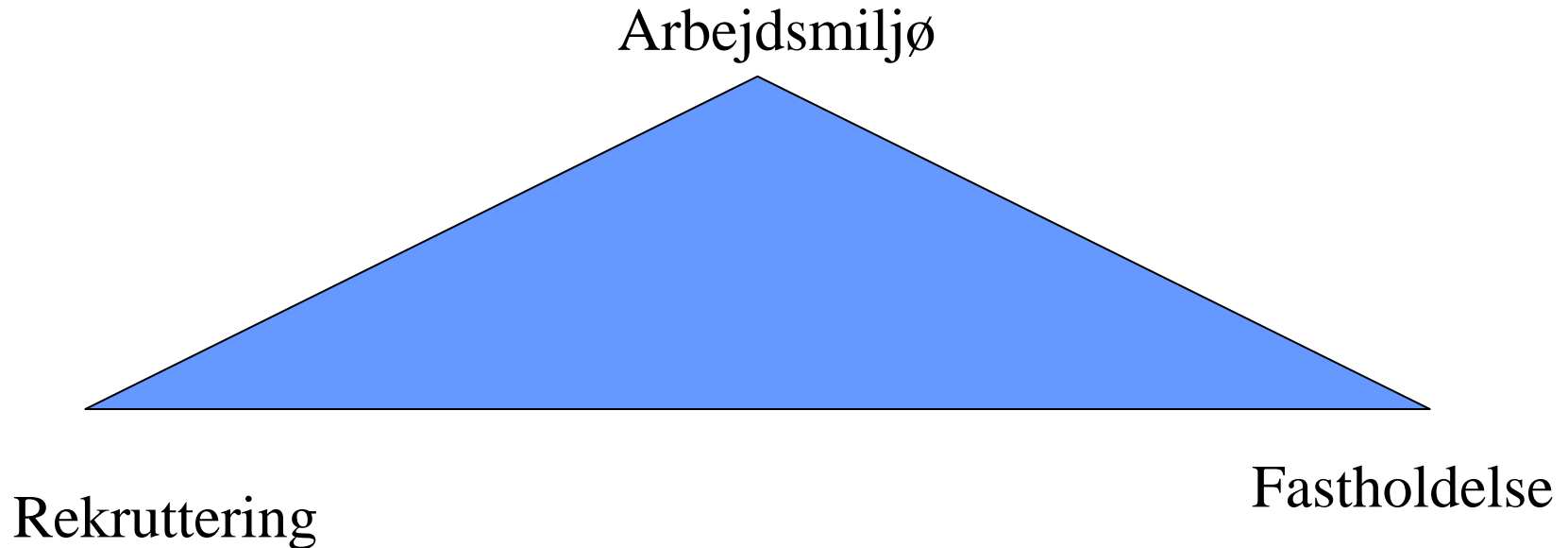
A4 | Hjemmehjælpere bliver jaget vildt

Social- og sundhedspersonale er klart den faggruppe, som det offentlige vil opleve størst mangel på i årene fremover. Over- eller underskuddet af arbejdskraft findes som ændringen i udbud fratrukket ændringen i efterspørgsel. For akademikere stiger udbudet således med 3.200 personer, mens efterspørgslen kun stiger med 500 personer. Samlet betyder det et overskud af akademikere på 2.700 personer i 2021 i forhold til 2006.

	Ansatte 2006	Ændring i udbud frem til 2021	Ændring i efterspørgsel frem til 2021	Over- eller underskud i 2021
Akademikere	18.000	3.200	500	2.700
Pædagogisk personale	139.300	-4.300	-12.000	7.700
Rengøringspersonale	32.100	-10.900	900	-11.800
Håndværkere	5.400	-2.600	200	-2.800
Kontorpersonale	47.300	-15.100	1.400	-16.500
Lærere i folkeskolen	76.400	-9.200	-6.800	-2.400
Social- og sundhedspersonale	117.400	-18.400	17.100	-35.500
Specialarbejdere	13.300	-5.700	400	-6.100
Syge- og sundhedspersonale	62.900	-2.200	8.400	-10.600
Lægeseekretærer	10.400	-500	1.000	-1.500

Kilde FOA, AE-rådet og LO.

Nøgleord: Rekruttering og fastholdelse



Omfattende dataindsamling som har omfattet bl.a. en meget stor del af de ansatte i den kommunale ældrepleje

Første fase:

Spørgeskemaundersøgelserne

- NFA har spurgt:
- 10.000 medarbejdere i ældreplejen
 - 36 kommuner
 - 301 arbejdsenheder
- 5.700 nyuddannede social- og sundhedsassistenter
 - Hele årgang 2004
- Dybdeborende undersøgelse af teamledelse på 2 plejecentre med deltagelse af 447 medarbejdere
- Afsluttet med offentligørelsen af rapporterne

Modifikation

- Undersøgelsen af ældreplejen fortsætter som en forløbsundersøgelse
- 2. Runde netop afsluttet
- 3. Runde i 2008

- Årsagssammenhænge, effekt af kommunalreform, udviklingstendenser

Anden fase: Satspuljeforliget 2006-08

- Stor politisk interesse i at fortsætte SOSU projekterne med det klare formål
- At udvikle, afprøve og formidle konkrete, redskaber og løsningsmodeller som er tilpasset kommunernes behov
- Gennemførelse af praktiske forsøg, der vil kunne skaffe sikker viden om

- Den arbejdsorganisering, ledelsesstruktur og arbejdstilrettelæggelse, som sikrer arbejdsstrivsel og fastholdelse i ældreplejen
- De metoder og redskaber der kan nedbringe den fysiske og psykiske belastning i SOSU'ernes arbejde.
- (Senere placeret i Forebyggelsefonden)

Forudsætningen: Det kan lade sig gøre

- Resultater fra AMIs undersøgelse: Endog meget store forskelle mellem de enkelte kommuner i de ansattes vurdering af arbejdsmiljø, arbejdsforhold og trivsel
- Positive eksempler som viser at den gode og attraktive arbejdsplads i ældreplejen både findes og er et realistisk mål.

Praktiske løsningsforlag

- God ledelse på ældreområdet
- Nedsættelse af sygefravær
- Fastholdelse af seniormedarbejdere
- Nye tider i ældreplejen
- Få mere ud af APV i ældreplejen
- Ledelsesstil og teamorganisering i ældreplejen
- Seks projekter som skal forbedre arbejdsmiljøet for SOSU-er på ældreområdet
- Præsenteret på konference med kommuner på Hindsgavl 2006
- Kommunale samarbejdspartnere fundet og alle projekter i gang pr 1/1-07

God ledelse på ældreområdet

- Baggrund:
 - Arbejdskohorten: Stor forskel mellem kommunerne i medarbejdernes vurdering af nærmeste leders ledelseskompetencer
 - Strukturreformen: Mulighed for at lære af hinanden på tværs af de gamle kommunegrænser
 - Satspuljebevilling: Ønske om redskab i best practice-ledelse

God ledelse på ældreområdet

- Formål:
 - Forskningsformål
 - Kan ledere lære af hinanden?
 - Har det virkninger for deres medarbejdere
 - Praktisk formål: Udarbejde håndbog for God ledelse på Ældreområdet
- Hvem deltager:
 - 120 ledere i Faxe, Sønderborg og Aabenraa kommuner

Attraktive arbejdspladser for senior-medarbejdere

- Formål – at hjælpe 4 kommuner (Albertslund, Haderslev, Morsø, Århus) med at fastholde seniormedarbejdere og vurdere effekten af forskellige ordninger.
- Ledelsesudmeldinger i hver kommune med
 - mål
 - indhold
 - rammer, fx eksisterende seniorpolitik
 - udmelding om ønske om deltagelse fra medarbejderne
- Alle seniormedarbejdere inviteres til en seniorsamtale med sin leder for indgåelse af en senioraftale (afklaring, individuel tilpasning)

Relevante mulige seniorordninger

- Konkrete forslag, inspiration gennem fokusgruppe samtaler
- Tilpasning af arbejdstid og arbejdskrav
 - Omsorgsdage
 - Mindre fysisk anstrengende arbejde
 - Hjælpemidler og sikkerhed
 - Afgørende her – time-out fra stress belastning
- Nye opgaver

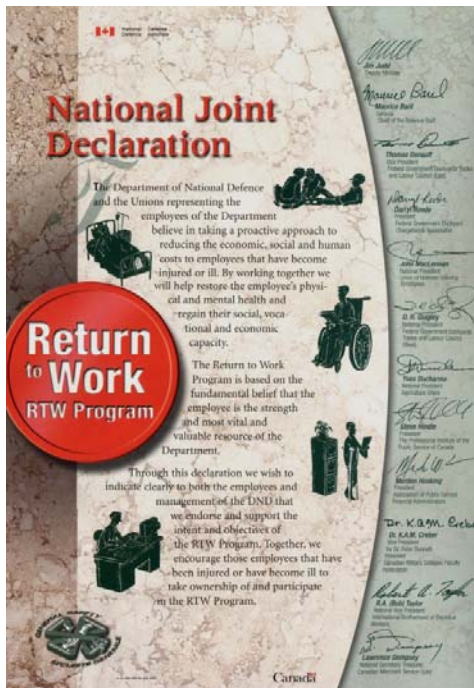
Ændring af arbejdsdagen med mulighed for time-out og flere udviklingsmuligheder
- Kompetence udvikling
 - Fx forebyggelse og rehabilitering
- Sundhedsfremme

Hurtigere i job efter sygefravær

”Tilbage Til Arbejde” – at hjælpe langtidssygemeldte SOSUer i ældreplejen tilbage til arbejdet

Få en sikker viden om hvilke tilbud der virker og hvilke der virker bedst.

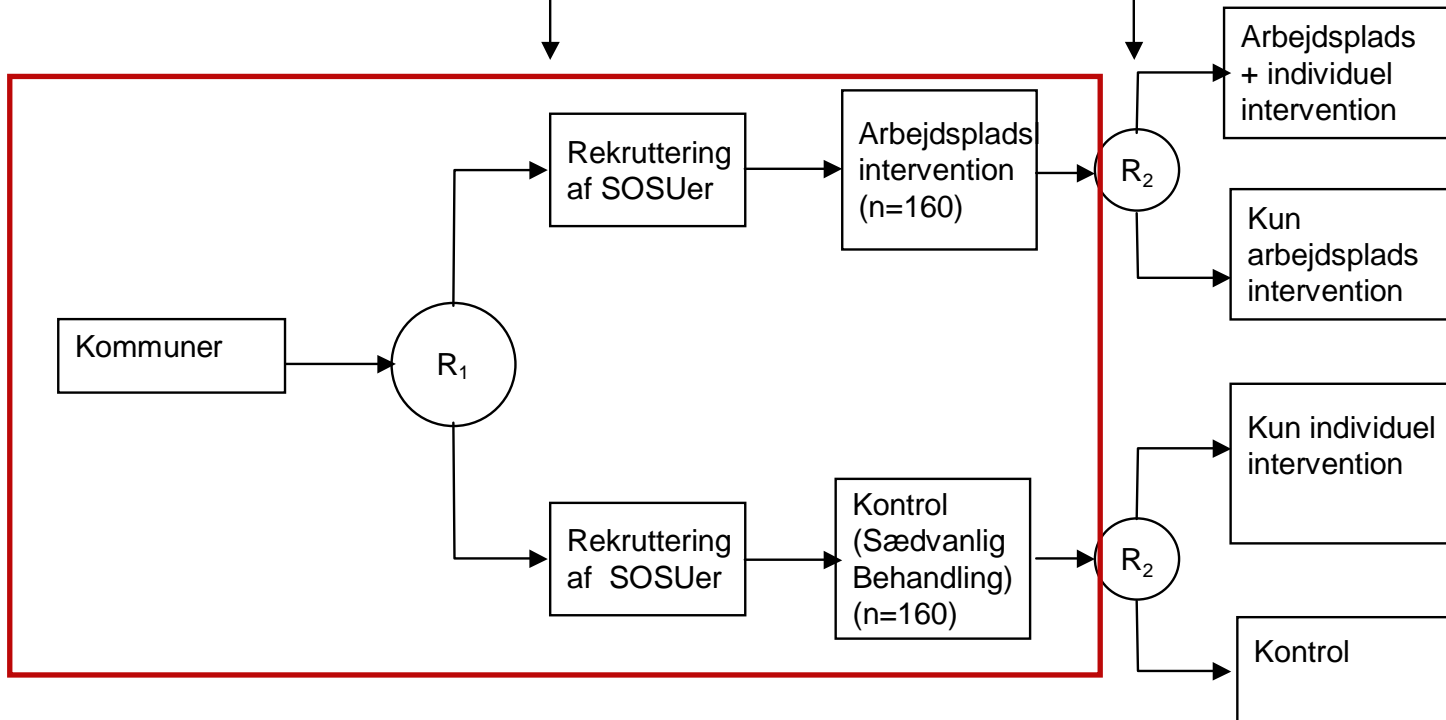
Startede 1. Januar i Odense kommune



Interventionsdesign

- Målgruppe: SOSUer i den kommunale ældrepleje med over 2-ugers fravær pgr af bevægeapparatbesvær. Kun "nye" tilfælde dvs. en deltager rekrutteres først når 2-ugers grænsen passerer.
- Lodtrækningsforsøg, forskellige grupper får forskellige tilbud
- Arbejdspladstilpasning (2-8 uge) Vurdering af og tilpasning af arbejdsforhold
- Individuel rehabilitering (smertehåndtering, "terapi" fysisk træning) til dem der ikke er tilbage efter 8 uger

Første sygedag 2 4 6 8 Uger



(R) = randomisering

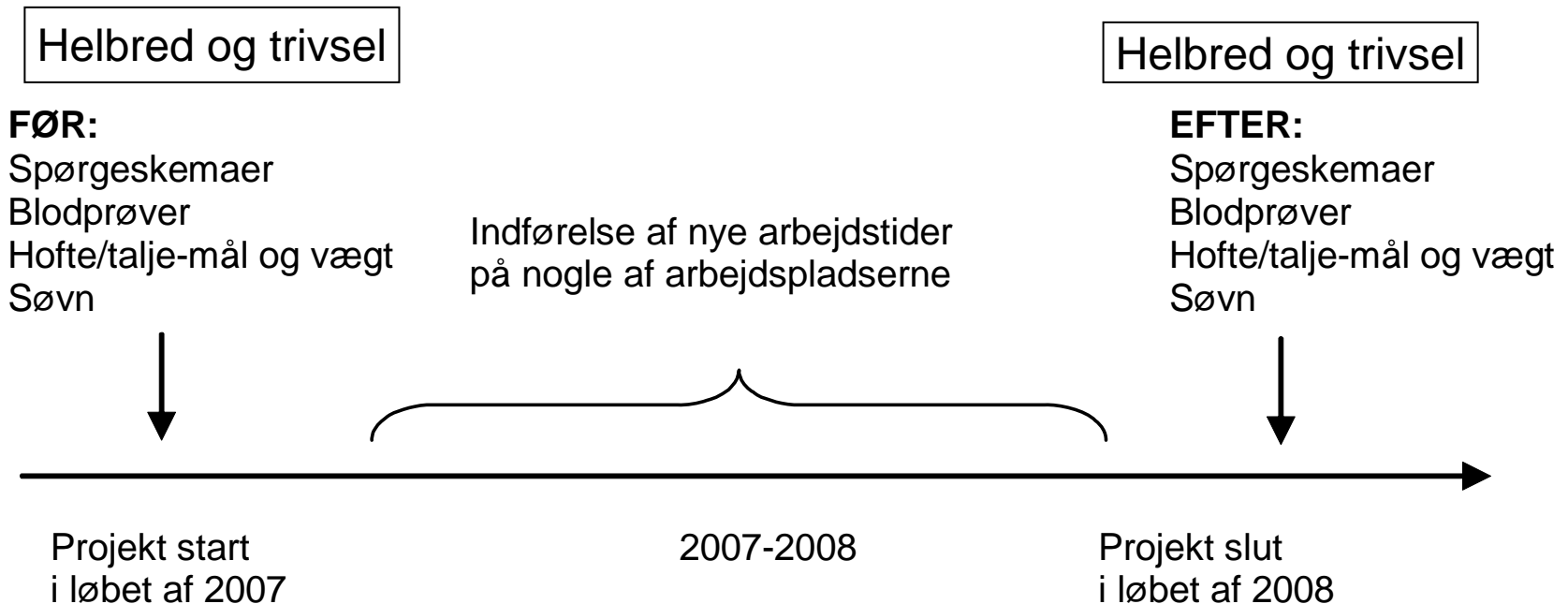
v:\ika\gitte\bh-tegning.ppt

Nye tider i ældreplejen

- Forskningsprojektet om hvorvidt mere *indflydelse på planlægningen af egne arbejdstider* giver bedre helbred og trivsel blandt plejepersonalet.
- De deltagende kommuner bestemmer selv, hvordan de vil give medarbejderne øget indflydelse.
- NFA evaluerer ændringer, som kommunerne gennemfører.

Nye tider i ældreplejen

Design – tidsplan



Få mere ud af arbejdspladsvurderingen (APV) i ældreplejen

Baggrund

- Arbejdsmiljø sundhedskredse (AMSK) er en slags udvidet arbejdspladsvurdering (APV)
- AMSK har vist sig at kunne forbedre det psykosociale og fysiske arbejdsmiljø samt at nedbringe sygefravær



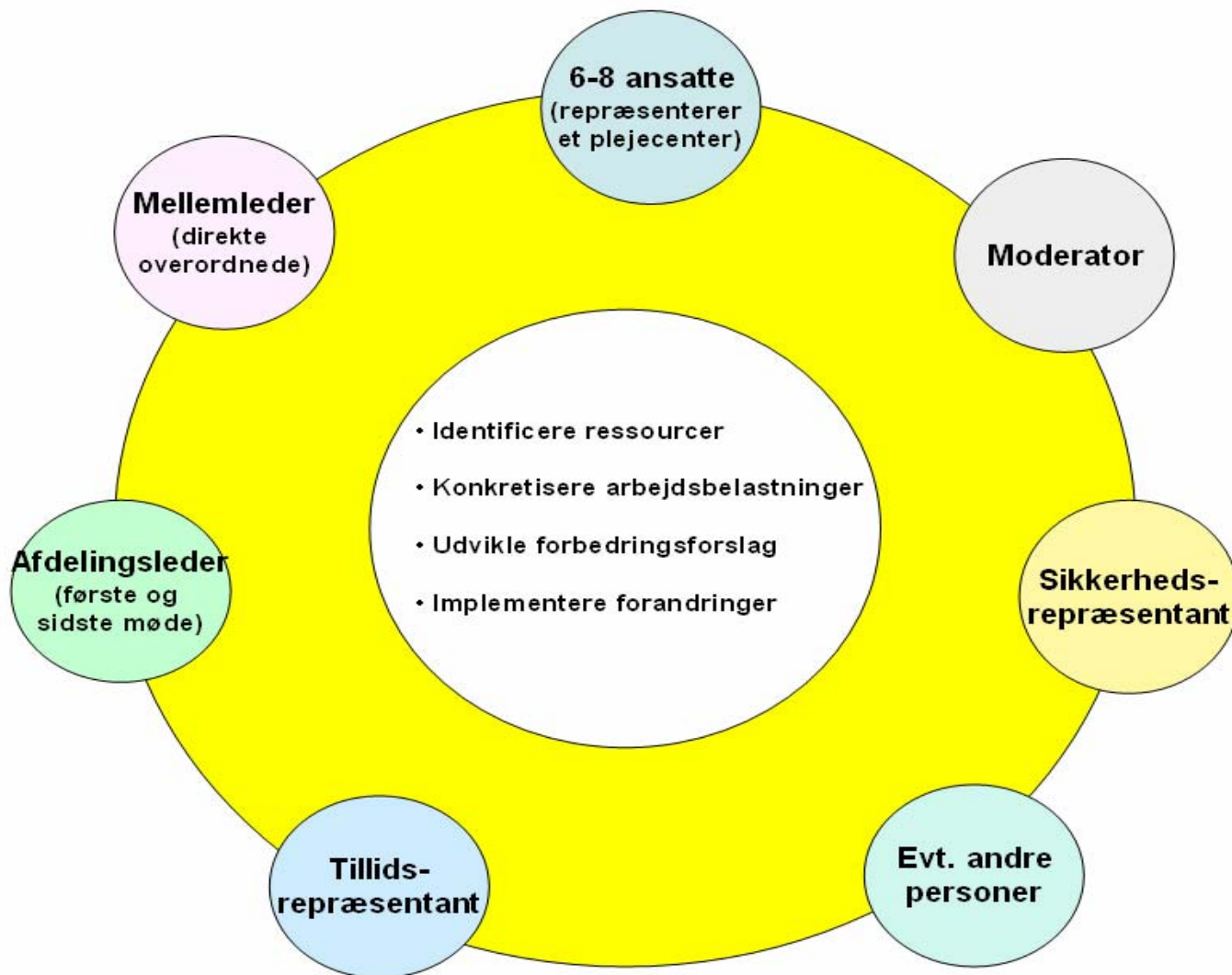
Projektets Formål

- At tilpasse og afprøve metoden AMSK i 4 kommuner, sammenlignet med traditionel APV

Forløb

- I forberedelsesfasen **kortlægges arbejdsmiljøet**, derefter introduceres AMSK-konceptet og en mindre styregruppe nedsættes i hver kommune
- AMSK'en dannes med ti til tolv deltagere, hvor **mindst halvdelen er menige medarbejdere**
- I løbet af et halvt år mødes AMSK'en omkring seks gange, hvor **deltagerne udvikler løsningsforslag, der skal sættes iværk hurtigst muligt**
- På baggrund af de høstede erfaringer udarbejdes en **praktisk, detaljeret manual med tilhørende kursus**, hvor kommunens egne AMSK-moderatorer kan lære at bruge værktøjet

Deltagere i arbejdsmiljø sundhedskredsen og deres opgaver



Ledelse og teamwork -et interventionsstudie

Overordnet formål:

- At undersøge hvordan ledelse kan medvirke til at skabe velfungerende teams
- Viden om hvordan ledere bliver i stand til at udføre de særlige opgaver som ligger i teamledelse bl.a.gennem en ændret ledelsesstil
- At forbedre arbejdsmiljøet og medarbejdernes velbefindende

Design

- 60 team ledere – 30 intervention & 30 sammenligning (i Århus kommune og en privat virksomhed)
- 6 mdr træning med hjemmearbejde
 - Viden om teamwork
 - Viden og træning i ledelsesstil
 - Viden om arbejdsmiljøinterventioner
 - Udvikling af handlingsplaner
 - Implementering af handlingsplaner

Tiden tilbage til første fase: Kortlægning og analyse - Dagens program

- 13.20-13.40 Fastholdelse og sygefravær (V. Borg)
- 13.40-14.00 Fysiske belastninger i plejearbejdet (N. Fallentin)
- 14.00-14.20 Kaffepause
- 14.20-14.40 Vold, trusler og mobning (A. Høgh)
- 14.40-15.00 Ressourcer og plejekvalitet (J. Winsløw)
- 15.00-15.20 Rekruttering tilældrområdet: Unge og indvandrere (A.Høgh og V.Borg)