



Kvalitetsarbejde med fokus på trivsel og rekruttering- 2 måder at arbejde med involvering

**Ældrechef Christina Thorén Lilliedal
Hjemmeplejeleder Annette Larsen**

Ældreanalysen

- **Links:**
- [Ældreanalysen 2018-2021 – pixi-udgave](#)
- [Ældreanalysen 2018-2021 – hele rapporten](#)
 - Sygefravær/trivsel
 - Rekruttering
 - Kerneopgave
 - Organisation og borgerrettet kvalitet
 - Innovation
 - Kompetenceudvikling

1. Et sundt arbejdsmiljø med høj trivsel hos medarbejderne

2018

Sygefravær på gennemsnitlig 8,1 %

Potentiale i forhold til belastningsindsats/ fysisk og psykisk

hvad

Coachingtilbud

Supervisionstilbud

Sygefraværprojektet/Star og trivselsmidler

Fokus på hygiejne

Fastholdelseskonsulenter

Medarbejderinddragelse

Tillidsdagsorden

Sygefraværsmålsætning og systematik

2021

Sygefravær gennemsnitlig 7,5

I Juli 5,7 % (lavere end målet på 7 %)

Sygefraværprojekt-handleplaner- afprøvninger

Coach forløb

2020	jan	feb	mar	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	I alt
Samtaler i alt ledere af teams	5	2	3	2	8	4	2	4	2	2	5	1	40
Samtaler i alt Hjemmeplejen	10	12	12	16	16	25	20	18	22	14	16	15	196
Samtaler i alt Plejeboligområdet	18	14	14	9	14	10	12	11	12	14	5	8	141
Samtaler i alt øvrige afdelinger	4	2	1	0	1	1	1	2	2	0	0	0	14
Samtaler i alt Center Ældre	37	30	30	27	39	40	35	35	38	30	26	24	391

Sygefravær

	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Okt. 2020- Sept 2021	Mål
Kort fravær	4,1%	4,0%	4,3%	4,3%	4,08%	3,8%	
Langt fravær	3,3%	2,6%	3,8%	3,9%	5,06%	4,3%	
Totalt	7,4%	6,6%	8,1%	8,2%	9,1%	8,1%	7,0

Sygefraværet i juli 2021 var 5,7%
Sygefraværet i august 2021 var 6,2%
Sygefraværet i september 2021 var 9,5%

Projekt Nedbringelse af sygefravær

- Spørgeskemaundersøgelse og interview
- Analyse
- Strategi- med inddragelse af medarbejdere og tværgående samarbejdsparter
- Handleplaner
- Inddragelse af TRIO og alle medarbejdere
- Pulje til at søge midler fra STAR og trivselspuljen samt egen finansiering

Handleplaner

- Massagestol
- Massagetilbud
- Frugtordning
- Koldtvandsbeholder
- El løbehjul på plejecentre
- Godt fodtøj til at minimere stød i knæ/hofte/lænd
- Fokus på forflytningsteknikker
- Foredrag/temamøder om kommunikation, kerneopgaven, balancen mellem tid og opgaver, øget samarbejde mellem vagtlag, nedbringe "smitte" af dårlig stemning



Rekruttering-



Fastholdelse

- De ældre medarbejdere
Senior politik
- Årlig
MUS/seniorsamtale
- Ansættelser på særlige
vilkår: flexjob,
skånejob og
virksomhedspraktik
- Fælles introduktion i
centret
- Færre weekendvagter
- Time antal
- Lederunderstøttelse



Medarbejderressourcer

- Fagfordeling i centret
- Flere mænd i faget
- Fødekæden start ”på
vej mod SOSU”
- Understøttelse af
SOSU personalet af
andre faggrupper
- 17-ugers sosu-
uddannelse



rekruttering

- Andre faggrupper:
Farmakonomer,
pædagoger. PAU.
Husassistenter,
serviceassistenter,
blæksprutter osv.
- Samarbejdspartnere:
Virksomheds
konsulent/
fastholdelses
konsulenterne og
tilflytterkonsulenten
- Projekter med unge:
BhSund (GF1)
JJ og FGU

Og alle de tiltag situationen på arbejdsmarkedet udløste decentralt

- Opslag i lokalavisen- medarbejder profil på nye medarbejdere
- Andre måder at annoncere- i lokalmiljøet
- Branding
- Ansættelser- med støtte til uddannelse

Hvordan

- Samling af resultater i ældreanalyse
- Nedsættelse af en arbejdsgruppe omkring en strategisk handleplan- rekruttering
- Hvem- repræsentanter for alle interessenter
- Hvad- mål/delmål- udarbejdelse af vejledning- instrukser eller i større målestok implementering af nye arbejdsgange eller tiltag.
- Løbende kommunikation, løbende involvering.

Styrke TRIO arbejdet

Vi tror på at et styrket samarbejde i TRIO i alle teams, gør en stor forskel

Kvalificering af indsatser- vi vil minimere ressourcetræk men sikre succes

Data- og dialog. Nysgerrighed og åbenhed

Afprøvninger og op-skalering- involvering

Tak for ordet

Ældrechef: Christina.Lilliedal@brk.dk

Hjemmeplejeleder Annette.Larsen@brk.dk