

Prosjekt «Sykt Frisk=OK ☺»

Sykefraværsarbeid – partssamarbeid i Ortopedisk klinikk Ahus

Klinikkverneombud Eva Beate Belstad Eriksen og Klinikkdirektør Inge Skråmm



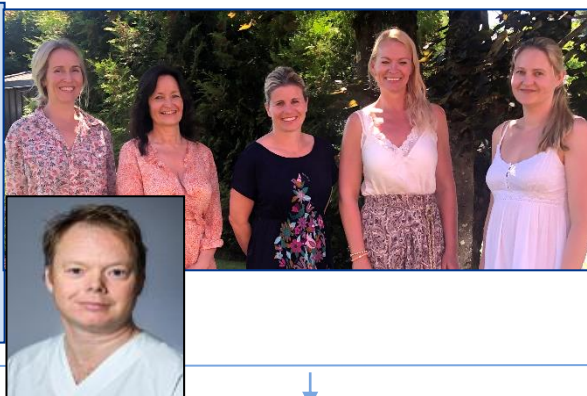
Overordnet mål Ahus: 7,2% fravær

- Ortopedisk klinikk i 2016: Høyt sykefravær over tid (enhet med >19%)
- Forskning fra Sørlandet sykehus (SSHF)
- Søknad til KLP (nettverk + økonomisk)
- Oppstart som prosjekt mai 2017
- 2 pilotenheter
- Prosjektslutt: mai 2019
- → implementert i ordinær drift

Stab

Spesialrådgiver
Spesialrådgiver
Spesialrådgiver
Rådgiver

Forskningskoordinator
Forsknings sjef -Asbjørn Årøen



Klinikkdirektør
Inge Skræmm



Avdeling kontor

Nina Hardal



Avdeling leger

Jan Rune
Mikaelsen



Avdeling pleie

Marianne
Waet Hulby



Avdeling Kongsvinger

Vegar
Koch Lie



Seksjon
skulder, rygg
hofte og kne
Stefan Bartels



Ortopedisk
Akuttpoliklinikk
og poliklinikk
Elisabeth L. Morille



Ortopedisk
sengeområde
Vivi S. Bjørklund

Ortopedisk
og kirurgisk
poliklinikk
Vivi S. Bjørklund

Ortopedisk
legetjeneste
Darius Cepulis

Seksjon
brudd, barn
fot og hånd
Thale Mørch



S105
Pia Tangstad



S305

S205
Wenche B.
Jacobsen



Spes.poliklinikk
Ski
Marianne
Waet Hulby



Ortopedisk
Akuttpoliklinikk,
leger
Ola-Lars Hammer



**Klinikk-
verneombud**
Eva Beate B.
Eriksen

Organisasjonskart
Ortopedisk klinikk
per 01.01.21

AKERSHUS UNIVERSITETSSYKEHUS

Mennesk



Kommunikasjon

- Lederlinja
- Fast agenda på klinikkledermøter - status
- Involvering av TV og VO
- Fagdager
- Obligatoriske personalmøter
- Klinikk AMU

Aktiviteter underveis

- Fast spalte i Nyhetsbrevet
- Informasjonsskjermer
- Personalmøter
- Morgenmøter
- Logo-konkurranse
- Kick-off samling
- Ahus-revybilletter til alle ansatte i OK



KLP magasinet

- Fra sykelig høyt til friskmeldt - KLP.no

Fra sykelig høyt til friskmeldt

01.08.19

Del:   

Høsten 2016 hadde Ahus Ortopediske klinikk et av Norges høyeste sykefravær innen sitt fagmiljø. En av seksjonene hadde hele 19 prosent. I dag ligger sykefraværet på knappe 3,1 prosent, delvis takket være støtte fra KLP.



– Vi ser tydeligere nytten og verdien i tettere samarbeid mellom ledere og ansatte, sier sykepleier og seksjonsleder Pia Tangstad (midten).

- Slik skal de få ned sykefraværet - KLP.no

Slik skal de få ned sykefraværet

Del: [f](#) [t](#) [✉](#)

En tredjedel av sykefraværet blant sykepleiere er arbeidsrelatert, viser ny forskning. – Vi hadde problemer på alle områder, sier spesialrådgiver Gunhild Søndergaard på Ahus ortopediske klinikk.



- Vi har så vidt startet, dette er langsiktig arbeid, sier spesialrådgiver Gunhild Søndergaard (midten).

Utdrag fra KLP magasinet:

Dette kan bedre sykefraværet

Noen av funnene fra Ahus

- Gi hverandre tilbakemeldinger
- Lag rutiner for hvordan melde inn sykefravær
- Ha faste morgenmøter med debriefing
- Sørg for at lederne er tilgjengelige
- Kartlegg hvilke hjelpemidler som kan gjøre arbeidsbelastningen mindre
- Lag felles skriftlige rutiner og gode systemer
- Sett sykefraværsarbeidet i system
- Det er lurt å lære av andre

Eksempler på gjennomførte tiltak

- Driftskoordinator helg
- Prosedyrer
- Nyansattkurs
- Nyansatthefter pr fagområde
- Sykefraværsprosedyre for klinikken + brosjyre

Felles rutine for melding av fravær

Vil du vite mer?

Sjekk ut prosedyre med ID nummer 34619 i EQS

Eller snakk med din leder!

Oppfølging og dialog bør starte før sykmelding.
Det er derfor viktig at du orienterer lederen din
hvis du opplever helseplager

Og Husk:

- Din diagnose er en privatsak, men ditt fravær angår dine kollegaer og arbeidsmiljøet
- Er du 10% syk, er du 90% frisk 😊
- Ahus er en IA-bedrift, det betyr at du har 8 egenmeldingsdager du kan bruke, før du eventuelt blir sykmeldt

Brosjyren er utarbeidet av Ortopedisk klinikk i samarbeid med HR, avdeling for Arbeidsmiljø. Sist oppdatert 2019.
Vedlegg til EQS- prosedyre 34619

AKERSHUS UNIVERSITETSSYKEHUS

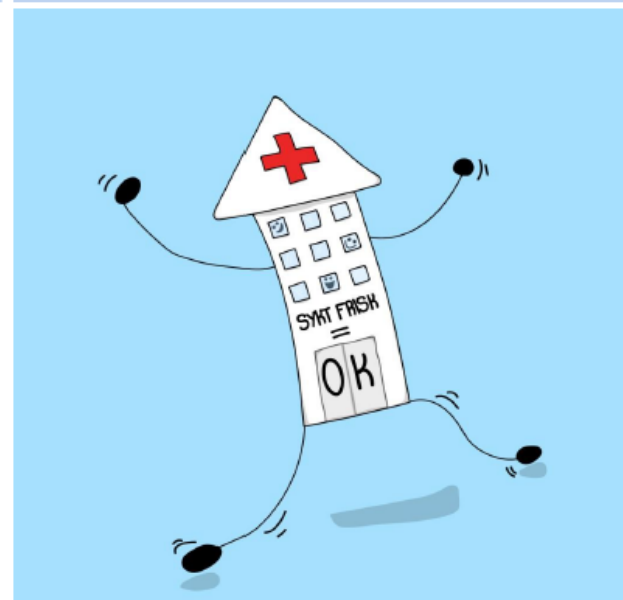
Postadresse: Postboks 1000, Akershus universitetssykehus HF, 1478 Lørenskog
Besøksadresse: Sykehusveien 25, Lørenskog. Sentralbord: 02900.

www.ahus.no

AKERSHUS UNIVERSITETSSYKEHUS

Sykefravær i Ortopedisk klinikk

Hva skjer dersom du ikke er i form til å gå på jobb?



UiO : Universitetet i Oslo

AKERSHUS UNIVERSITETSSYKEHUS

Menneskelig nær – faglig sterk



Du er viktig for oss!

Sammen skal vi finne de beste løsningene for at du skal trives og ved fravær komme så raskt som mulig tilbake i arbeid.

Snakk med lederen din om mulighetene for tilrettelegging av arbeidet, for å unngå at du blir syk og borte fra jobb. Tenk igjennom situasjonen og hvilke andre arbeidsoppgaver du kan gjøre. Kom med forslag og vær åpen for andre muligheter.

Ansattes ansvar:

- Ved sykdom skal du alltid ringe din leder så tidlig som mulig første fraværsdag. Har du meldt inn fravær til andre enn leder på kveld/natt, skal leder alltid ringes påfølgende dag
- Du har plikt til å opplyse om egen arbeidsevne og melde fra om endringer
- Du skal ha ukentlige samtaler med din leder på arbeidsplassen, dersom behov fra deg eller leder
- Bidra aktivt med å lage en oppfølgingsplan og delta på dialogmøter
- Ring tilbake til leder dersom du ikke kan ta telefonen når leder ringer deg
- Din diagnose er en privatsak, men ditt fravær angår dine kollegaer og arbeidsmiljøet

Leders ansvar:

I telefonsamtalen skal følgende punkter avklares:

- Hør hvordan det går med den ansatte og avklar forventet fraværslengde
- Spør om det er forhold på arbeidsplassen som påvirker sykefraværet
- Spør om det er noe du som leder kan tilrettelegge slik at den ansatte kan komme tilbake til arbeid
- Avtal med den ansatte når dere skal snakkes neste gang (minimum 3-4 dager dersom den ansatte ikke er tilbake i arbeid)

Videre oppfølging:

- Ring alltid den ansatte en uke etter første fraværsdag
- Dersom den ansatte ikke er forventet å være tilbake i arbeid, kall inn til oppfølgingssamtale på arbeidsplassen ca. 2 uker etter første fraværsdag
- Ha ukentlig samtaler med den sykemeldte på arbeidsplassen ved behov
- Oppfølgingsplanen i Personalportalens sykefraværsmodule oppdateres månedlig
- Ved videre sykefravær, se «Lederveiledning-oppfølging av sykemeldte» under kapittelet «Sykdom» i Personalthåndboken

Snurr film...

- [Gode eksempler fra KLPs kunder - KLP.no](https://www.klp.no)

Se filmen om hvordan Ahus Ortopediske klinikk reduserte sykefraværet



Hva har vært viktig?

Eierskap

Ledelsesforankring

Lederstøtte (prosjektstøtte)

Forskningsbasert metodikk

Hva har vært viktig?

- Ta det ut av møterommet og ned på gulvet til de ansatte.
 - De ansatte får større eierforhold til problembildet.
 - De ansatte får større eierforhold til endringer.
 - De ansatte føler seg sett og hørt.
 - De ansatte opplever de har reell medvirkning.
- Ledelsens vilje til å lytte til de ansatte og deres tilbakemeldinger.
- Prioritere og gi prosjektet den tiden det trenger i en hektisk hverdag.
 - Sikre fremdrift.
- Medvirkning fra ansatte eller ansattrepresentanter i alle ledd av prosjektet.
 - Verneombud og tillitsvalgte har i prosessen vært gode samarbeidspartnere.
 - Erfarer at prosjektet har bidratt til at verneombud / tillitsvalgte er en mer naturlig samarbeidspartner.

Hva skal til for å lykkes?

Handling

Resultat

Gevinst

Hva skal til for å lykkes?

- Ledelsesforankring.
- Åpen og ærlig prosess.
 - Bidra til fokus på de små tiltakene, fremfor de store som gjerne kan være urealistiske.
- Ha med ansattrepresentanter.
 - Viktig samarbeidspartner.
 - Bindeledd mellom ledelse og ansatte i de deler av prosessen hvor ansatte ikke er direkte involvert.
- God og tett kommunikasjon.
 - Viktig for alle å vite hva som skjer, hvor prosjektet står, hva prosjektet har oppnådd.
 - Både internt i egen seksjon, men også på tvers i klinikken for å se og lære av hverandre.
- Handlingsplanen – et levende dokument.
 - Handlingsplanen må kontinuerlig følges opp og arbeids i.
 - Handlingsplanen må bli en fast del av det systematiske HMS-arbeidet.
 - Viktig å evaluere effekten av tiltak. Ikke bare i form av sykefravær.
- Tett oppfølging og klare forventninger.
 - Tett oppfølging fra lederlinjen til seksjonen på handlingsplan og implementering av tiltak.
 - Det er først ved implementering av tiltak man vil oppnå og se effekt.
 - En merkbar effekt er viktig for at de ansatte skal se at dette faktisk har vært nyttig og gitt resultater.

Utfordringer

Tid

Kontinuerlig arbeid

Utfordringer/fallgruver

- Tverrfaglige problemstillinger
 - Seksjoner på ulike stadier hvor tverrfaglige problemstillinger ble ventende.
 - Viktig å ikke lene seg på tverrfaglige problemstillinger isolert. Hva kan vi gjøre hos oss? Fremfor at andre skal gjøre ting annerledes. Forståelse for hverandres hverdag.
- Tidkrevende
 - Vanskelig å se mulighetene dette gir i en hektisk hverdag. Vanskelig å se at dette faktisk skal bidra til å slokke brann, fremfor være en forsterker.
 - Forsinka / manglende resultater gjør det ekstra vanskelig å skape positivitet og motivasjon i ansattgruppen til prosessen.
- Overgangen fra et prosjekt til vanlig hverdag.

Ortopedisk klinikk Ahus

