

EVALUERINGSPLAN FOR SYGEFRAVÆRSPROJEKTET

BAGGRUND

Fokus for implementeringen af sygefraværprojektet med planlægning af konkrete initiativer var fremadrettet med vægt på medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø ud fra en forståelse af, at arbejdsmiljø påvirker sygefraværet.

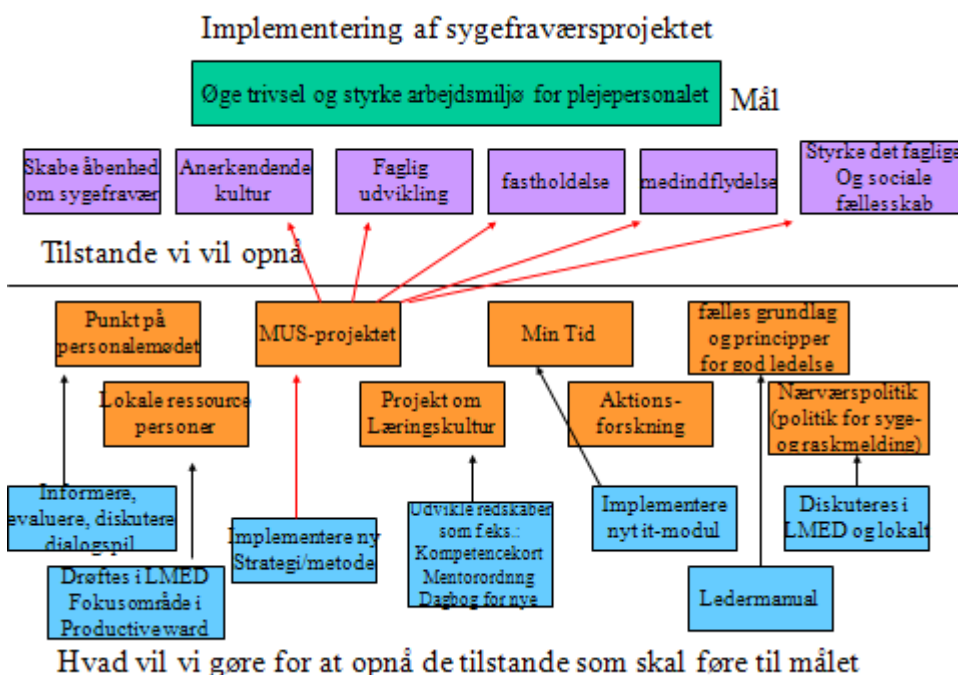
Initiativerne skulle fremme trivsel og et godt arbejdsmiljø i den konkrete dagligdag, og øge fastholdelse af medarbejdere og støtte både afdelingens og den individuelle medarbejders egen faglige udvikling samt nedbringe udgifter grundet sygefravær. Udgangspunktet for videre arbejde med trivsel og arbejdsmiljø var de analytiske nøgleord fra sygefraværssrapporten, som er dannet på baggrund af medarbejdernes erfaringer og oplevelser, og det de efterspørger for at skabe trivsel på arbejdspladsen.

Nøgleordene er åbenhed om sygefravær, anerkendelse fra lederen, men også kolleger imellem, medindflydelse på vagtplanlægning og egne arbejdsopgaver og fællesskabet, hvor medarbejdernes indstilling og væremåde i fht. arbejdet, kollegerne og samarbejdet gør en afgørende forskel for arbejdsglæden og fremmødet i afdelingen.

Rapporten viser ydermere, at fastholdelse af medarbejdere og faglig udvikling fylder meget lidt i dagligdagen. Især på de akutte afsnit i Ortopædkirurgisk Afdeling drejer det sig mest om at få den aktuelle dag til at fungere, altså overlevelse fra dag til dag. Derfor opleves sygefravær som et belastende dilemma, der fylder meget for medarbejderne i dagligdagen, og en af konsekvenserne bliver, at mulighederne for at tænke langsigtet minimeres.

Det er på nuværende tidspunkt ikke alle planlagte initiativer, som er igangsat eller afsluttet, men vi vælger alligevel at gennemføre evalueringen i efteråret 2014 grundet pædagogiske overvejelser om, hvornår der skal ske en tilbagemelding til interessenter og deltagere.

Implementeringen og aktiviteter kan illustreres således:



Evalueringen sigter mod at få viden om processen og hvilke forandringer, den har medført. Den sigter mod at forstå de større sammenhænge og ikke om alle enkeltfænomenerne i modellen er kausalt relaterede. Dvs. at den sigter mod at få viden om, hvordan tilstandene vi gerne vil opnå er opnået, og hvad der vurderes at betinge denne vurdering. Så vil vi gerne vide noget om, hvorvidt sygefraværet har ændret sig kvantitativt, og om projektet har påvirket Trivsel Op resultaterne. Evalueringen sigter på at få viden om, hvorvidt holdninger og adfærd i forhold til sygefravær har ændret sig som konsekvens af at sætte fokus på emnet gennem dataindsamlingsmetoderne i kulturanalysen, som er baggrund for sygefraværsrapporten.

Den kvantitative opgørelse over sygefraværet siger ikke noget om, hvorvidt det er projektet, som har påvirket dette, men er defineret som et succeskriterium.

Succeskriterier for sygefraværsprojektet

- At sygefraværet falder signifikant og udgifterne dermed reduceres.
- At undersøgelsens resultat kan påvise, hvilke faktorer, der bidrager til at forbedre eller forværre sygefraværet.
- At initiativer, iværksat på baggrund af analysen, implementeres i afdelingen med høj grad af medarbejderinvolvering.
- At man som medarbejder og leder får indblik i afdelingens sygefraværskultur, dvs. hvordan man i afdelingen oplever og forholder sig til sygefravær.
- At undersøgelsens resultat påvirker afdelingssygeplejerskernes ledelsesstil positivt.
- At undersøgelsens resultater fremtidigt inddrages i strategien for håndtering af sygefravær i afdelingen.

EVALUERINSSPØRGSMÅL – HVAD VIL VI GERNE KUNNE FORTÆLLE NOGET OM?

- Har de enkelte indsatser (orange kasser) ført til en eller flere af de ønskede forandringer/nøgleord (åbenhed, anerkendelse, faglig udvikling, medindflydelse, fastholdelse, styrkelse af det faglige og sociale fællesskab)?
- Har der været positiv udvikling i sygefraværet fra 2011 til 2014?
- Har der været en positiv udvikling i Trivsel Op undersøgelsen fra 2011 til 2014?
- Hvilke ændringer i holdning og adfærd til sygefravær ser vi, og hvad er årsagen til disse?
- Hvordan har afdelingssygeplejerskerne anvendt ny viden og metoder til at arbejde med trivsel og nedbringelse af sygefravær?
- Hvordan har hele processen og projektets metoder bidraget til at fremme og understøtte en ændret sygefraværskultur?
 - Fx Ledernes rolle og ansvar
 - Fx Medarbejdernes deltagelse

METODE

- Data fra regionens opgørelse over sygefravær fra før undersøgelsen gik i gang og til nu.
- Sammenligning af udvalgte punkter fra Trivsel Op – undersøgelsen fra 2011 og 2014
- Gentagelse af dele af det oprindelige spørgeskema
- 1-2 fokusgruppeinterviews med medarbejdere, som deltog i de første fokusgruppeinterviews. Beskrivelse af hvordan de oplever de elementer de efterspurgte den gang, og hvad der ligger til grund for deres oplevelser i dag.
- Fokusgruppeinterviews med afdelingssygeplejersker.

TIDSPLAN

Tidspunkt	Aktiviteter	Dato	Ansvarlig
August-september	Præsentere evalueringsplan for arbejdsgruppen (udkast til spørgeskema)	17/9	Trine og Lone
	Færdiggørelse af evalueringsplan	Deadline 24/9	Trine (slides)
	Møde med afdelingssygeplejersker	24/9	Alle (udkast L+T)
	Færdiggøre spørgeskema	Deadline 24/9	
Oktober-november	Udsende spørgeskema med infobrev til personale	21/10	Lone
	Udarbejdelse af interviewguide og rekruttering	21/10 – 21/11	Alle
	Indsamling af spørgeskema	21/11	Lone
December-Januar	Fokusgruppeinterview med medarbejdere	Uge 49 og 50	Signe, Trine, Dorte
	Behandling af spørgeskemaer	1/12 – 31/1	Primært Signe og Lone
	Interviewguide afdelingssygeplejersker	6.januar	Signe, Dorte, Trine
	Fokusgruppeinterview med afd. sygeplejersker	28.januar	Trine, Signe
	Transskribering af interviews Indhentning af data om sygefravær fra regionen for 2014	December-februar Marts	Lone
	Analysearbejde	Opstart 16.feb., færdig april 2015	Alle, Videre arbejde planlægges
	Skelet rapport og planlægning Rapportskrivning	4. marts april, maj, juni	
	Endelig rapport foreligger	Juni 2015	

KOMMUNIKATIONS- OG FORMIDLINGSSTRATEGI

- **To-delt Kommunikationsstrategi i afdelingen:**
 1. Afdelingssygeplejersker. Der indkaldes til møde i slut september, hvor vi informerer afdelingssygeplejerskerne om plan for evalueringen og spørger, hvordan medarbejderne bedst muligt kan informeres, og hvorledes de kan bidrage hermed.
 2. Medarbejdere. Nyhedsbrev i august – kort info. Brev ud til alle medarbejdere i dueslag, afdelingssygeplejerskerne informerer.
- **Formidling om resultater:**
 1. Udarbejdelse af rapport til intern, hospitalsniveau, og eksternt (PURE)
 2. Oplæg internt i afdelingen og på hospitalet (staffmeeting d. 19.februar 2015)