



Strategi

Det Sunde Arbejdsfællesskab

Sundhed og Omsorg

Dragør Kommune

Februar 2021



Indhold

Indledning.....	2
Strategi	4
Tre målsætninger for projektets samlede indsats	4
Indsatsområder i projektet	7
Tværgående indsatsområder.....	7
Indsatsområde 1: Sygefraværspolitik og retningslinjer	7
Indsatsområde 2: Introduktion og onboarding	9
Indsatsområde 3: Samarbejde mellem jobcenter i Tårnby Kommune og Sundhed og Omsorg/HR i Dragør Kommune.....	11
Lokale indsatsområder	12
Indsatsområde 4: Arbejdspres og trivsel på Enggård (afklaring)	12
Indsatsområde 5: Arbejdspres og trivsel i hjemmeplejen (afklaring)	13
Overblik over indsatsområder og ressourcefordeling.....	15

Indledning

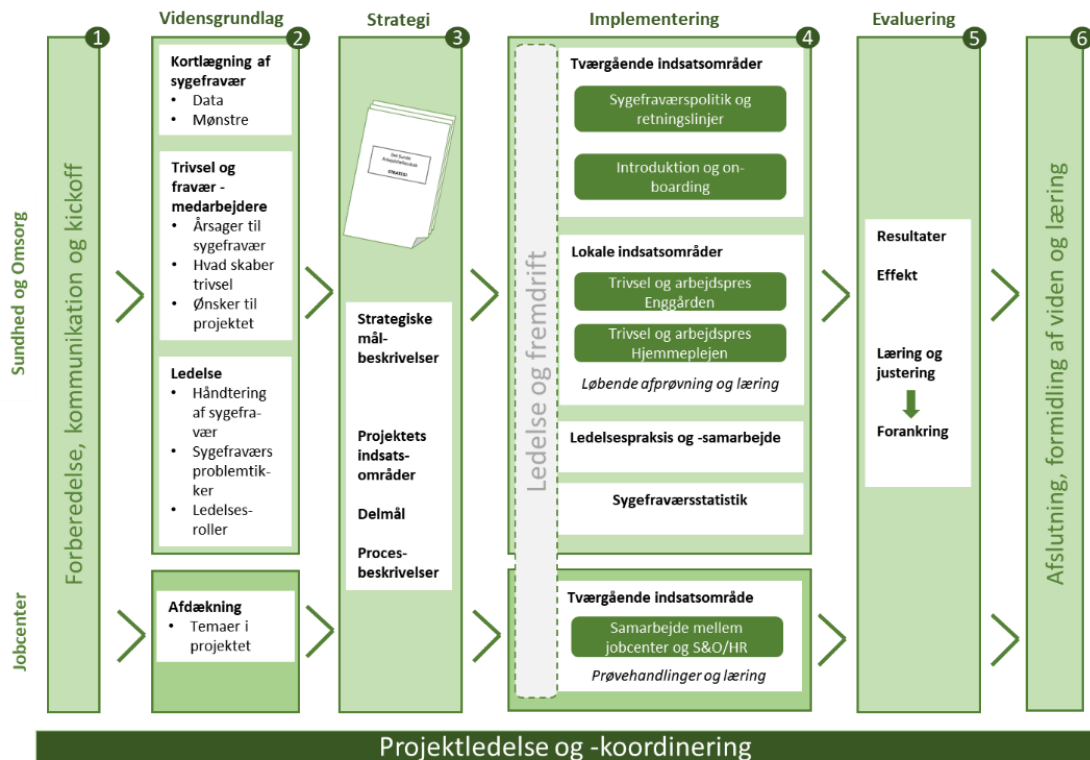
Projektet Det Sunde Arbejdsfællesskab handler om nedbringelse af sygefraværet samt fastholdelse af et lavt sygefravær på ældreområdet. Projektet er støttet med puljemidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Foranlediget af STAR's krav til projektets indhold, består projektet overordnet af to spor:

- Spor 1 'Sundhed og Omsorg' handler om forebyggelse af sygdom og fremme af trivsel og foregår i ældreplejen.
- Spor 2 'Jobcenter' handler om samarbejdet mellem ældreplejen, HR i Dragør Kommune og Sygedagpengeteamet i Tårnby Kommune, herunder samarbejde om fremskudt indsats og gradvis tilbagevenden ift. langtidssygemeldte.

Ud over de to spor arbejder vi løbende med udarbejdelse af sygefraværsstatistik gennem hele projektet. Det gøres dels for at kende til omfanget af sygefravær, dels for at kende til karakteren af sygefravær i forhold til fordelingen mellem langtids- og korttidssygemeldinger, fordeling på enheder, faggrupper og ugedage mv.

Som helhed består projektet af flere faser, som fremgår af nedenstående figur.



Strategien bygger på det vidensgrundlag, som er skabt i fase 2. Strategien skal være guidende for implementering af de planlagte indsatser. Implementeringsfasen starter i februar 2021 og løber frem til 31. januar 2022. Projektet som helhed afsluttes 31. marts 2022

STAR har opstillet hensigtserklæringer og kriterier for den strategi, der skal være styrende for Det Sunde Arbejdsfællesskab. I henhold til STAR skal strategien:

- Indeholde **konkrete anvisninger** til, hvad der skal ske på arbejdspladsen i forbindelse med håndtering af sygefravær, og hvordan der sikres en **varig forankring** af arbejdet med at nedbringe sygefravær i ældreplejen.
- Indeholde **måltal** for sygefraværets nedbringelse, der fastsættes ud fra de lokalt gældende forhold og de valgte fokusområder.

Og i henhold til STAR skal strategien skal som minimum indgå følgende kernelementer:

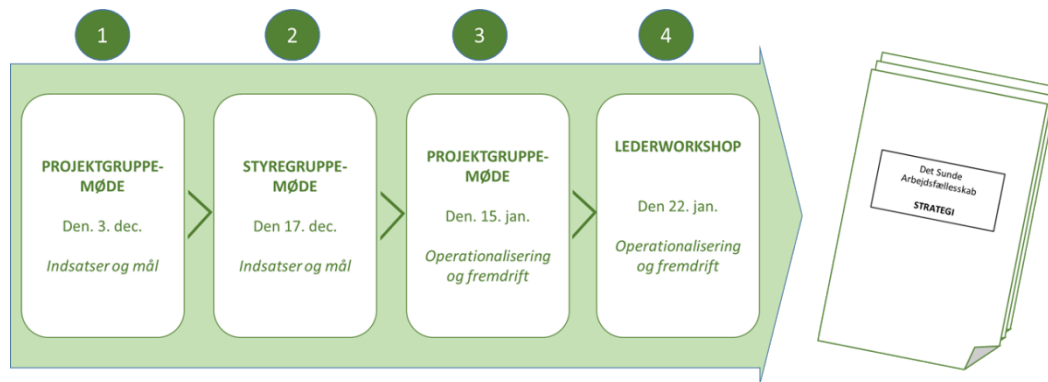
- **Forebyggelse af sygefravær**, herunder tiltag til forebyggelse af eventuelle **arbejds miljøproblemer**, såfremt analysen har identificeret arbejdsmiljøområder, som vurderes at medvirke til sygefraværet, og tiltag til fremme af trivsel.
- **Systematiseret samarbejde mellem kommunens HR-ansvarlige for ældreplejen og jobcentrets sygedagpengeafsnit**, som også indeholder retningslinjer for den situation, hvor en sygemeldt er bosat uden for kommunen.
- **Fremrykket indsats** for sygemeldte i ældreplejen, således at kommunen udnytter det systematiserede samarbejde til at sikre, at der tidligt i et sygefraværsløb iværksættes kontaktførelse og indsats.
- **Brug af gradvis tilbagevenden** med iboende progression og fokus på, om eventuel justering af arbejdsopgaverne kan fremme hurtig tilbagevenden.



I tråd med STAR's rammesætning indeholder strategien for Det Sunde Arbejdsfællesskab beskrivelser af prioriterede indsatsområder udvalgt på baggrund af det vidensgrundlag, der er opbygget i projektets fase 2. Fase 2. bestod af:

1. Dataanalyse ifm. udvikling af sygefravær i ældreplejen.
2. Analysenotat og opmærksomhedsområder fra interviews med ledere og medarbejdere i ældreplejen og HR. Herunder de afvejsninger og prioriteringer, som projektgruppen har peget på.
3. Anbefalinger fra workshop med deltagere fra HR, ældreplejen i Dragør Kommune og Sygedagpengeteamet i Tårnby Kommune

Udformning af strategien har foregået som en proces med i alt 4 møder.



Strategien skal ses som et styringsredskab med en vis rummelighed. Det betyder, at den på det ene side skal fastholde mål, prioriterede indsatsområder samt overblik, og på den anden side være justerbart ift. senere processer, lokale beslutninger og læring.

Strategi

Strategien, som fremgår nedenfor, indeholder 1) tre målsætninger for projektets samlede indsats, 2) beskrivelse af mål og indsætser i de tværgående og lokale indsatsområder, 3) oversigt over ressourceforbrug i de enkelte indsætser.

Tre målsætninger for projektets samlede indsats

Det samlede projekt har tre overordnede målsætninger. Målsætningerne gælder for henholdsvis Omsorgscenter Enggården og hjemmeplejen. De tre målsætninger går på 1) nedbringelse af sygefravær, 2) fremme af trivsel og 3) en reduktion i personaleomsætningen.

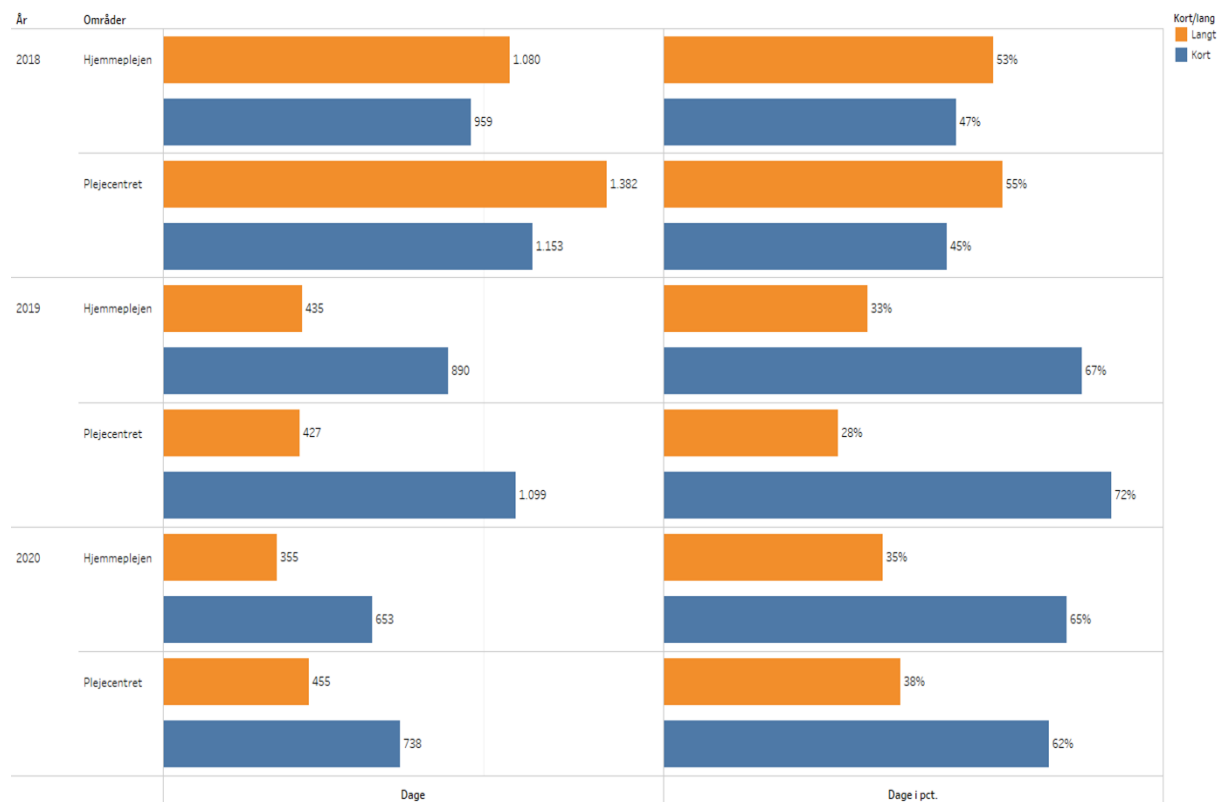
Første målsætning:

- 1) Det korte sygefravær er nedbragt med 0,5 procentpoint i 2021 i forhold til 2020.

Baseline fra 2020: Det korte sygefravær opgøres som 14 dage eller derunder. I 2020 var der 653 dage i hjemmeplejen og 738 dage på Enggården. Bemærk, at data for 2020 pt. er opgjort for januar-november. Baseline vil blive justeret, når vi har data for december 2020 også.



Fordelingen mellem lang- og korttidsfraværet fordelt på år.



Hvis målet bliver opfyldt, vil det korte sygefravær nedbringes med det, der svarer til en halv dag pr. medarbejder, så det falder til 5,3 dage pr. medarbejder med udgangen af 2021. Det vil betyde, at der samlet set vil være 122,5 arbejdsdage mere til rådighed i ældreplejen. Det svarer til et lille halvt årsværk, da 2021 indeholder 254 arbejdsdage.

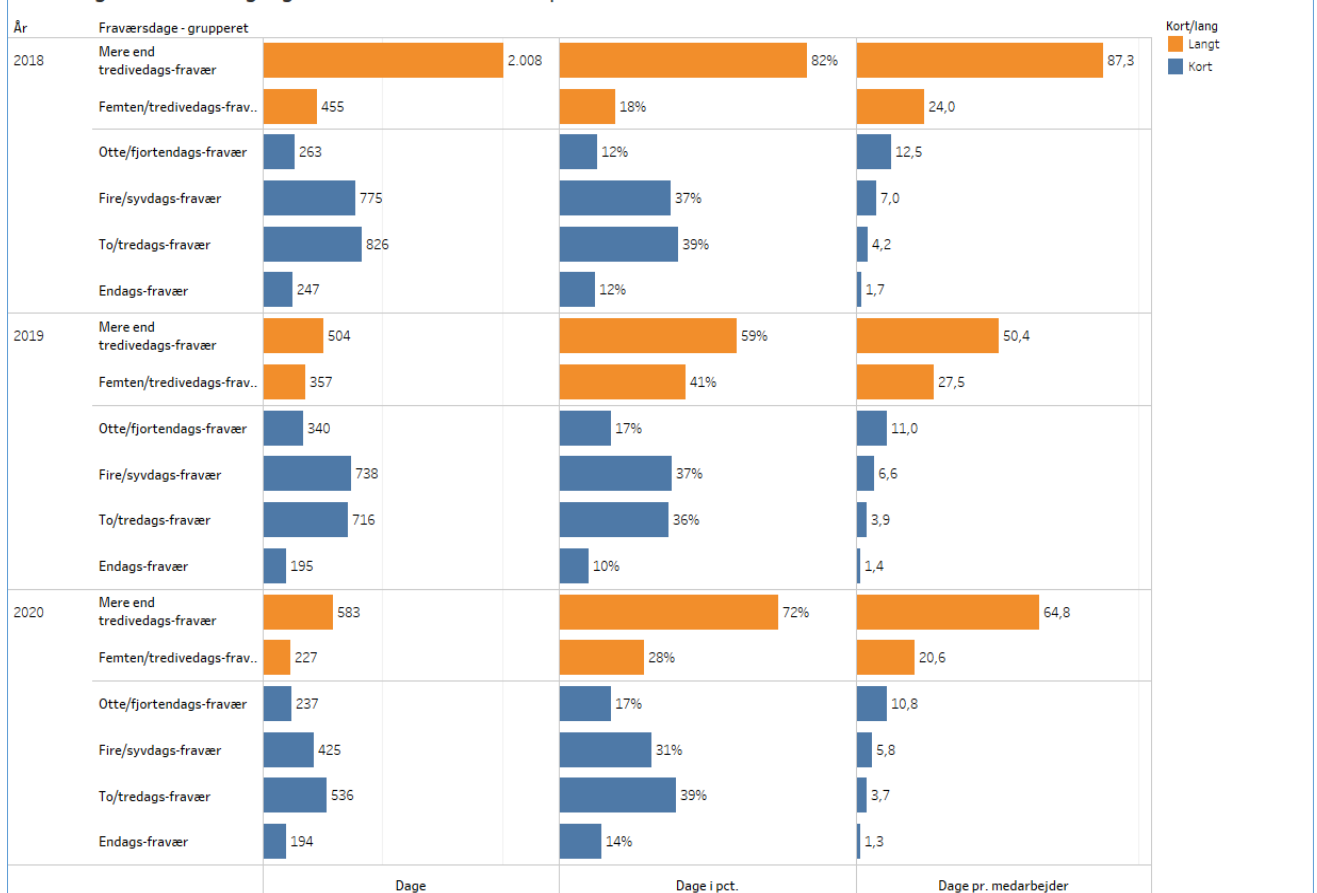
Målet omkring nedbringelse af det korte sygefravær er sat, fordi de indsatser, der skal udvikles og implementeres inden for de temaer styregruppen har udvalgt, adresserer det korte sygefravær - især det helt korte fravær.

Det korte sygefravær er blevet analyseret i forhold til forskellige fraværslængder med henblik på dels at blive klogere på, hvilke indsatser der skal iværksættes, dels for løbende at følge udviklingen af det korte sygefravær i erkendelse af, at der kan være store forskelle i årsagerne til korttidsfraværet og dermed også på korttidsfraværet længde.

Det vil derfor være det mest sandsynlige, at det fald som kan være en effekt af øget fokus på arbejdsmiljø skal findes inden for kategorierne **'Endags-fravær'** og **'To/tredags-fravær'**. Det udgør til sammen 730 dage, hvilket svarer til 5 dage pr. medarbejder. Det er inden for de to fraværskategorier effekten af indsatserne primært skal kunne aflæses.



Fordelingen mellem lang- og korttidsfraværet fordelt på år.



Anden målsætning:

- 2) I 3-i-1 målingen i 2023 scores der minimum 4,0 eller minimum 0,2 point højere end i 2021.

I projektet er øget trivsel i fokus i de indsatser, som iværksættes i Det Sunde Arbejdsfællesskab. Det skal kunne aflæses i den efterfølgende trivselsundersøgelse i form af en bedre score set i forhold til den seneste, der blev lavet. Målingen i 2021 er baseline mens de positive ændringer skal kunne aflæses i trivselsmålingen 2023. Målet er, at den samlede score under 'Din arbejdssituation' er øget med 0,2 i 2023-målingen eller at den er minimum 4,0.

Tredje målsætning:

- 3) Personaleomsætningen målt på afgang er maksimalt 20 procent i 2021.

Baseline for 2020: I hjemmeplejen var personaleomsætningen målt på afgang 26,6 procent og på Enggården var den 25,8 procent. Baseline er målt i perioden august 2019 – august 2020. Personaleomsætningen opgøres fire gange årligt for et år af gangen fra februar, maj, august og november.



Indsatsområder i projektet

I strategifasen er der blevet prioriteret i alt 5 indsatsområder, som der skal arbejdes videre med i implementeringsfasen med henblik på at nå de overordnede målsætninger. De 5 indsatsområder er:

Tværgående indsatsområder

1. Sygefraværspolitik og retningslinjer (Spor 1 og 2)
2. Introduktion og onboarding (Spor 1)
3. Samarbejde mellem jobcenter i Tårnby Kommune og Sundhed og Omsorg/HR i Dragør Kommune (Spor 2)

Lokale indsatsområder

4. Arbejdspres og trivsel på Enggården (Spor 1)
5. Arbejdspres og trivsel i hjemmeplejen (Spor 1)

Nedenfor er hvert indsatsområde beskrevet yderligere, herunder:

- **Målsætninger og indikatorer**, som rettesnor for iværksættelse af indsatserne.
- **Overordnet handleplaner**, hvor hovedelementer i processen fremgår.
- **Ansvarsfordeling** i forhold til indsatsernes styring og fremdrift.

Tværgående indsatsområder

Indsatsområde 1: Sygefraværspolitik og retningslinjer

Der nedsættes en indsatsgruppe, som skal være kernen i processen. Indsatsgruppen består af 1 repræsentant fra HR, 2 ledelsesrepræsentanter fra ældreplejen, 2 medarbejdere fra hjemmeplejen (AMR og TR), 2 medarbejdere fra Enggården (AMR og TR).

Der skal være en genganger fra indsatsgruppen vedrørende samarbejde med jobcenteret med henblik på at skabe sammenhæng. Ekstern konsulent faciliterer og projektleder.

Mål:

- ✓ At beskrive/revidere sygefraværspolitikken og retningslinjer – blandt andet med fokus på at integrere samarbejdet med sygedagpengeteamet
- ✓ At styrke gensidig forståelse og samarbejde mellem ledelse af ældreplejen og HR's rolle
- ✓ At skabe en fælles mening og betydning omkring sygefraværspolitikken og retningslinjer og praksis omkring det – både hvad angår HR, ledere og medarbejdere

Indikatorer:

- ✓ Revideret beskrivelse af sygefraværspolitik og retningslinjer, der bygger på bred involvering ledelsesmæssigt i ældreplejen og HR og er godkendt i CMU
- ✓ Nedskrevede gensidige forventninger til samarbejde mellem HR og Ledelsen i ældreplejen hvad angår samarbejdet omkring sygefravær – herunder opgavefordeling og vidensgrundlag



- ✓ I alle afdelinger har lederne/indsatsgruppen informeret om sygefraværspolitik og retningslinjer til medarbejderne og har haft en dialog om sygefraværspolitik og retningslinjer med henblik på meningsgskabelse omkring udbytte og trivsel

	Aktivitet	Aktører
1	Møde 1 i indsatsgruppe (2 timer) <ul style="list-style-type: none">✓ Introduktion til forløb, fælles indsigt og vurdering af forløb, evt. justering og rollefordeling✓ Planlægning af workshop vedr. sygefraværspolitik og retningslinjer	<i>Indsatsgruppen</i>
2	Workshop med indsatsgruppe og ledere i ældreplejen og HR – sygefraværspolitik og retningslinjer (3 timer + ½ time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Dialog om erfaringer i praksis og behov for justering✓ Dialog om justeret beskrivelse – input✓ Dialog om videre proces med henblik på forslag til ny revideret sygefraværspolitik og retningslinjer – herunder tilsigtet positiv forskel i praksis	<i>Indsatsgruppen, ledere i ældreplejen</i>
3	Input til indsatsgruppemøde <ul style="list-style-type: none">✓ Udarbejdelse af forslag til revideret sygefraværspolitik og retningslinjer på baggrund af workshop	<i>HR repr./S&O konsulent</i>
4	Møde 2 i indsatsgruppe (2 timer + ½ time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Vurdering af forslag til ny revideret sygefraværspolitik og retningslinjer✓ Forberedelse af workshop mhp. forventningsafstemning af samarbejde mellem ledelse i ældreplejen og HR	<i>Indsatsgruppe</i>
5	Workshop med medarbejderrepræsentanter ift. ny revideret sygefraværspolitik (2 timer + ½ time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Præsentation af forslag til ny revideret sygefraværspolitik og retningslinjer for repræsentativ gruppe af medarbejdere. Kommentarer og input.✓ Input til videre proces set ift. meningsgskabelse hos medarbejdere	<i>Indsatsgruppen, 8 medarb repr.</i>
6	Workshop med indsatsgruppe og ledere i ældreplejen og HR – revideret sygefraværspolitik og retningslinjer samt samarbejde mellem ledere i ældreplejen og HR (4 timer + ½ time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Præsentation af ny revideret sygefraværspolitik og retningslinjer pba medarbejderrepræsentanternes kommentarer samt endeligt input.✓ Afklaring af videre proces i enhederne✓ Dialog og forventningsafstemning omkring samarbejdet mellem HR og ældreplejen i praksis.✓ Aftale om implementering af aftaler mellem ledere i ældreplejen og HR	<i>Indsatsgruppen, ledere i ældreplejen, 1 fra HR</i>



7	Input til CMU <ul style="list-style-type: none">✓ Endelig udgave af sygefraværspolitik og retningslinjer samt proces i enhederne	<i>HR repr./S&O-konsulent</i>
8	Godkendelse af ny revideret sygefraværspolitik og retningslinjer i CMU <ul style="list-style-type: none">✓ Møde, kommenterer og godkendelse	<i>CMU</i>
9	Bred dialog og meningsskabelse vedr. sygefraværspolitik og retningslinjer (1 time) <ul style="list-style-type: none">✓ Lederne (og indsatsgruppe/medarbejderrepræsentanter) varetager dialog med medarbejdere i de pågældende enheder omkring gældende sygefraværspolitik og retningslinjer samt betydning i praksis.✓ Gensidig forståelse omkring, hvad sygefraværspolitik og retningslinjer skal 1) gøre godt for; 2) hvornår og hvordan der evalueres omkring praksis og 'succeskriterier'	<i>Alle ledere og medarbejdere</i>
10	Møde 3 i indsatsgruppe (efter afprøvning i praksis over periode) (1½ time) <ul style="list-style-type: none">✓ Vurdering af gældende sygefraværspolitik og retningslinjer i praksis✓ Planlægning af workshop, der samler om på forløbets resultater set ift. praksis og meningsskabelse	<i>Indsatsgruppe</i>
11	Workshop med indsatsgruppe og ledere i ældreplejen og HR (2 timer) <ul style="list-style-type: none">✓ Vurdering af sygefraværspolitik og retningslinjer i praksis – hvilken positiv forskel oplever I? Lever vi op til vores forventninger/mål?✓ Afslutning på forløbet	<i>Indsatsgruppen, ledere i ældreplejen, 1 fra HR</i>

Indsatsområde 2: Introduktion og onboarding

Der nedsættes en indsatsgruppe bestående af 1 konsulent fra HR eller S&O, 1 leder og 1 medarbejder fra hjemmeplejen, 2 medarbejdere fra hjemmeplejen (AMR, TR eller menige medarbejdere), 1 leder fra Enggården og 2 medarbejdere fra Enggården (faglig koordinator og ny medarbejder) er hovedaktør i processen. Ekstern konsulent fungerer som sparringspartner og faciliterer møder. En leder eller konsulent i Sundhed og Omsorg er medansvarligt ift. at drive processen.

Mål:

- ✓ At udarbejde tydelige guidelines og standardmateriale målrettet hhv. introduktion og on-boarding af nye medarbejdere, som er vurderet og justeret efter at være afprøvet i praksis

Indikatorer:

- ✓ Produkt: Guidelines inkl. standardmateriale som er godkendt i CMU
- ✓ 4 afprøvninger af udviklet introduktions- og onboardingforløb



	Aktivitet	Aktører
1	Indsatsgruppemøde: Research og vurdering (2 timer + ½ time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Hvad ligger i dag af introduktionsmateriale og guidelines for introduktion og on-boarding. I Hjemmeplejen, på Enggården og i HR.✓ I hvilken grad bliver det anvendt og hvorvidt er det virksomt?✓ Inspiration fra eksempler på introduktion og on-boarding andre steder✓ Hvilken viden/aktiviteter er der brug for mhp. at udvikle introduktions og on-boardingforløb	<i>Indsatsgruppe</i>
2	Samtale med 4 nye medarbejdere fra hhv. Enggården og Hjemmeplejen (1 time) <ul style="list-style-type: none">✓ Indkredsning af ideer og behov via samtale med nye medarbejdes oplevelse af introduktion✓ Opsamling på input	<i>Repræsentanter fra indsatsgruppe samt nye 4 medarbejdere</i>
3	Input: Udarbejdelse af forslag til guideline for introduktion og on-boarding <ul style="list-style-type: none">✓ Guidelines – herunder standardmateriale eller skabeloner, som kan bruges fælles fremad	<i>Intern+ekstern konsulent</i>
4	Indsatsgruppemøde: Guidelines og materiale til introduktion og on-boarding (2 timer + 1 time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Vurdering af forslag – endelige guidelines og materiale til introduktion og on-boarding	<i>Indsatsgruppe</i>
5	Workshop med ledere i ældrepleje (3 timer + ½ time forberedelse) <ul style="list-style-type: none">✓ Inddragelse af ledere mhp. introduktion til guidelines og materiale samt evt. justering✓ Planlægning af afprøvninger	<i>Indsatsgruppe samt ledere i ældreplejen</i>
6	Opsamling og opfølgning <ul style="list-style-type: none">✓ Endelig opsamling på guidelines og materiale✓ Oversigt over afprøvning og opfølgning på afprøvning lokalt	<i>Intern+ekstern konsulent</i>
7	Kommunikation og afprøvning af introduktions- og on-boardingforløb <ul style="list-style-type: none">✓ Kommunikation vedr. introduktion og on-boarding til medarbejdere – herunder kollegers rolle✓ Afprøvning af forløb ved næste 4 rekrutteringer (over 4 mdr.)	<i>Ledere og medarbejdere</i>
8	Opsamlende dialog: Evaluering og læring (2x1 time) <ul style="list-style-type: none">✓ Opsamlende dialog med nye ansatte, der har været igennem forløbet✓ Opsamlende dialog med ledere (og evt. medarbejdere)✓ Justering af guidelines og materiale ift. læring	<i>Intern konsulent, 4 medarb, 2 fra indsatsgruppe</i>
9	Workshop med ledere: Justering og afslutning på forløb (1½ time) <ul style="list-style-type: none">✓ Dialog om erfaringer og evt. justeringer	<i>Indsatsgruppe og alle ledere</i>



	✓ Yderligere forankring	
10	Godkendelse af guidelines samt materiale i CMU	CMU

Indsatsområde 3: Samarbejde mellem jobcenter i Tårnby Kommune og Sundhed og Omsorg/HR i Dragør Kommune

Der nedsættes en indsatsgruppe, som skal bidrage til at beskrive en god proces, der fører frem til målene samt være kernen i processen. Indsatsgruppen består af leder af Sygedagpengeteamet i Tårnby Kommune, 1 repræsentant fra HR, 2 ledere fra ældreplejen (overlap m. indsatsgruppe ifm. sygefraværspolitik).

Mål:

- ✓ At beskrive arbejdsgange og samarbejdsprocesser, som sikrer en fremrykket/tidlig indsats for langtidssyge medarbejdere i ældreplejen i Dragør Kommune, herunder
 - At udbygge kendskabet til hinandens områder og kendskabet mellem relevante medarbejdere og ledere på tværs af kommunerne.
 - At identificere hvilken videndeling, der løbende er behov for, hvis håndteringen af langtidssyge skal foregå mere smidigt, herunder specifik viden og procedurer, som kan indgå i reviderede sygefraværspolitikker og retningslinjer
 - At beskrive en systematik/kommunikationsform, der tilvejebringer behovet for kendskab og viden
- ✓ I forlængelse af beskrivelser og systematikker, at arbejde med en eller flere tilkomne sager med henblik på afprøvning og læring

Indikatorer:

- ✓ Beskrivelser af arbejdsgange og samarbejdsprocesser
- ✓ Beskrivelse af videndelingssystematikker
- ✓ En eller flere gennemførte cases, som er evalueret

	Aktiviteter - tentative	Aktører
1	Indsatsgruppemøde mhp. planlægning af proces (4 timer) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialog om mål og indikatorer ✓ Ud fra en konkret case (sager hvor forløbet ikke har været optimalt) undersøges forbedringsmuligheder ift. kendskab, vidensbehov, arbejdsgange og kommunikation og resultat ✓ På baggrund af casearbejde planlægges det videre forløb med inddragelse af relevante ledere og medarbejdere <p><i>Nedenstående er blot til inspiration....afventer caseanalyse og indsatsgruppens vurderinger.</i></p>	<i>Indsatsgruppe</i>
	Workshop med relevante aktører <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fælles case og supplement 	<i>Indsatsgruppe og relevante deltagere</i>



	<ul style="list-style-type: none">✓ Indkredsning af konkrete opgaver, der skal løses som grundlag for ændret adfærd mhp. bedre håndtering af de langtidssyge✓ Arbejdsplan ift. at løsning af opgaver – hvem gør hvad til hvornår	
	Løsning af opgaver i mindre grupper <ul style="list-style-type: none">✓ Mindre grupper laver beskrivelser af arbejds gange mv. Én fra arbejdsgruppen i hver gruppe✓ Produkter færdige og samles i indsatsgruppe	<i>Arbejdsgrupper med repræsentanter fra indsatsgruppe</i>
	Indsatsgruppemøde <ul style="list-style-type: none">✓ Status over produkter/løsninger – overblik og samling✓ Forberedelse af workshop	<i>Indsatsgruppe</i>
	Workshop <ul style="list-style-type: none">✓ Kvalificering af løsninger (kendskab, viden, samarbejdsprocesser og arbejds gange)✓ Vurdering af implementering – hvad skal gøres/afprøves konkret og hvordan✓ Formulering af succes kriterier✓ Plan for implementering - virkeliggørelse	
	Afprøvninger og opsamling – evt. mindre forløb	
	Evaluering og videre arbejde/forankring	

Lokale indsatsområder

På både Enggården og i hjemmeplejen har udvalgte medarbejdere via interviews i fase 2. peget på, at der kan gøres mere for at mindske arbejdspresset og fremme trivsel. Emnerne er meget forskellige afhængig af område og afdeling, og det er derfor ikke via interviewene entydigt, hvad der konkret skal arbejdes med i hvilke enheder. Der er derfor brug for en yderligere afklaringsproces med henblik på 1) at identificere lokale forhold af betydning for sammenhængen mellem det sunde arbejdsfællesskab og det korte fravær; 2) at beskrive konkrete aktiviteter i de enkelte enheder med fokus på det sunde arbejdsfællesskab.

Det er denne afklaringsproces, som er beskrevet nedenfor og som skal føre til en endelig strategi for indsatser lokalt i enhederne. Forslag til indsatser fremlægges for styregruppen i april 2021 med henblik på beslutning om endelig strategi for disse lokale indsatsområder.

Indsatsområde 4: Arbejdspress og trivsel på Enggården (afklaring)

På Enggården gennemføres en dialogbaseret afdæknings- og udvælgelsesproces, som bliver retningsvisende for de forhold, der skal arbejdes videre med under temaet arbejdspress og trivsel på Enggården.

Processen for afdækningen og udvælgelsen er skitseret i skemaet nedenfor.



	Aktiviteter	Aktører
1	Procesafklaring med ledergruppen <ul style="list-style-type: none">✓ Drøfte og beslutte processen✓ Drøfte og beslutte afviklingsform✓ Drøfte og beslutte den lokale organisering	<i>Lederne</i>
2	Forberedelse <ul style="list-style-type: none">✓ Udarbejde invitationer✓ Justere infomaterialet til medarbejderne✓ Udarbejde skabeloner til brug på afklaringsworkshoppen<ul style="list-style-type: none">a) afdækningb) valg af temaer✓ Udarbejde materialer til onboarding af enhedsgrupperne✓ Praktik ifm. afholdelse aktiviteterne	<i>Eksterne konsulenter</i>
3	Information til medarbejdere <ul style="list-style-type: none">✓ Indførelse i projektet i hovedtræk✓ Oplæg om vidensgrundlag (årsager til pres)✓ Information om enhedsgruppernes rolle og ansvar✓ Spørgsmål og svar✓ Udvælgelse af personer til enhedsgrupperne (tovholdere)	<i>Lederne Eksterne konsulenter Medarbejderne</i>
4	Onboarding af enhedsgrupperne Arbejds møde med enhedsgrupperne <ul style="list-style-type: none">✓ Gennemgang af projektet✓ Indførelse i tilgangen K-E-T trekanten✓ Rekapitulation af årsagerne fra analyserne✓ Tilpasning af workshop-drejebog✓ Udarbejdelse af program/invitation til workshop✓ Gennemgang af og træning i afviklingen herunder værktøjerne	<i>Eksterne konsulenter Enhedsgrupperne</i>
5	Workshop afdækning, udvælgelse og prioritering <ul style="list-style-type: none">✓ Præsentation af de individuelle problemstillinger✓ Drøftelser af de præsenterede forhold✓ Udvælgelse og prioritering af forhold der skal arbejdes videre med	<i>Eksterne konsulenter Enhedsgrupperne Medarbejdere</i>

Herefter udarbejdes forslag til indsatser og handleplaner for Enggården som præsenteres og drøftes på styregruppemødet i april.

Indsatsområde 5: Arbejdspres og trivsel i hjemmeplejen (afklaring)

I Hjemmeplejen gennemføres en spørgeskemabaseret afdækningsproces for dels at blive klogere på hvor udsagnene fra interviewene stammer fra, dels for kvantitativt at afdække omfanget og vigtigheden af forholdene. Derefter følger en dialogbaseret udvælgelsesproces, som bliver retningsvisende for de forhold, der skal arbejdes videre med under temaet arbejdspres og trivsel i hjemmeplejen.

Processen for afdækningen og udvælgelsen er skitseret i skemaet nedenfor.



	Aktiviteter	Aktører
1	Procesafklaring med ledergruppen <ul style="list-style-type: none">✓ Drøfte og beslutte processen✓ Drøfte og beslutte afviklingsform✓ Drøfte og beslutte den lokale organisering	<i>Lederne</i>
2	Forberedelse <ul style="list-style-type: none">✓ Udarbejde spørgeskema✓ Kvalitetssikre spørgsmålene i undersøgelse✓ Informere medarbejderne✓ Udsende undersøgelsen	<i>Eksterne konsulenter Ledere/ medarbejdere</i>
3	Analyse <ul style="list-style-type: none">✓ Udtræk og bearbejdning af data✓ Udarbejdelse af rapport✓ Oplæg til drøftelser i hhv. ledergruppe og enhederne	<i>Lederne Eksterne konsulenter Medarbejdere</i>
4	Workshop udvælgelse og prioritering samt udvælgelse af enhedsgrupper <ul style="list-style-type: none">✓ Præsentation af analysen✓ Drøftelser af de præsenterede resultater✓ Udvalgelse og prioritering af belyste problemstillinger✓ Udvalgelse af medarbejdere til enhedsgrupperne	<i>Eksterne konsulenter Ledere og medarbejdere</i>
5	On-boarding af enhedsgrupperne Arbejds møde med enhedsgrupperne <ul style="list-style-type: none">✓ Gennemgang af projektet✓ Indførelse i tilgangen K-E-T trekanten✓ Rekapitulation af årsagerne af undersøgelsens resultater og de udvalgte og prioriterede for✓ Plan for udarbejdelse af indsatser	<i>Eksterne konsulenter Enhedsgrupperne</i>

Herefter udarbejdes forslag til indsatser og handleplaner for hjemmeplejen som præsenteres og drøftes på styregruppemødet i april.



Overblik over indsatsområder og ressourcefordeling

Nedenstående diagram giver et overblik over, hvornår der arbejdes med de 5 indsatsområder samt dataspor, samt estimeret ressourceforbrug i timer.

Indsats	Jan./Feb.	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	Sept.	Oktober	Nov.	Dec.	Januar	
Job-center													106 210 54
Intro og onboard.													30 69 37,5
Sygefraværpol													238,5 134,5 32,5
Hjemmepleje	Afklarg												1196 190 95
Enggården	Afklarg												1196 190 95
Dataspor	Udvikling	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	Monitorering	0 24 80

Rød = medarbejderressourcer (timer, der kan dækkes af STAR midler)

Blå = leder- og interne konsulentressourcer (timer, der er kalkuleret med i projektet)

Grøn = ekstern konsulentressourcer (timer, der kan dækkes af STAR midler)

Derudover er der 60 timer til eksterne konsulenter til projektledelse