



HANDLEPLAN 2019-2020

Øget mental sundhed blandt syge- og hjemmeplejens personale

<p>Målsætning, som indsatsen vedrører <i>(Derfor vil vi... i sundhedspolitikken 2019-2020)</i></p>	<p>Have fokus på fremme af trivsel og reduktion af stress blandt voksne.</p>
<p>Beskrivelse af indsats <i>(Overordnet beskrivelse af indsatsen)</i></p>	<p>Sygeplejens og måske især hjemmeplejens personale arbejder indenfor et felt uden megen prestige- ikke bare uddannelsesmæssigt, men også indenfor faggruppen, hvor rollen som kommunal udekørende funktion ikke altid vurderes attraktiv. Dette på trods af den store forskel de gør for borgerne hver eneste dag.</p> <p>Derfor skal faget – men også det daglige arbejde tales op. Det skal gøres både i daglige situationer, men vi skal også være bedre til at bruge andre kanaler – de lokale medier og de sociale medier, til fx at dele succeshistorier. De mere kedelige historier er der allerede.</p> <p>Desuden arbejdes på at gøre arbejdet mere attraktivt – i form af mere fleksibilitet ift. Ansættelsesvilkår, samt øget faglighed og sparring. De foreløbige indsatser er:</p> <ul style="list-style-type: none">- Fælles morgenmøder SSA/SPL, for at skabe øget faglighed, tættere samarbejde og bedre sparring vedr. kerneopgaven hos de enkelte borgere- Større fleksibilitet i ansættelsesvilkår for SSA, i form af mulighed for indflydelse på ansættelsesbrøk, antal weekendvagter, foretrukken rutesammensætning og placering af vagter- Anderledes rekrutteringsmateriale, som kan tiltrække ansøgere til området, og dermed give mere råderum til de nuværende medarbejdere





	<ul style="list-style-type: none">- Inddragelse af personalekontoret i fraværssamtaler, for at sikre medarbejderne den bedste opfølgning på deres arbejdssituation.- Fokusgruppe interviews med nuværende og tidligere medarbejdere, om hvad der kan give dem arbejdsglæde, og hvad der kan tiltrække dem til vores arbejdsplads.
Formål <i>(Hvorfor vil vi gennemføre indsatsen?)</i>	Fordi vi på denne måde kan øge sundheden hos vores personale. Når kommunens personale oplever øget sundhed, medfører det mindre sygefravær, hvilket igen medfører både færre udgifter, og mere kontinuitet i plejen. Samtidig vil en bedre opfattelse af faget og rollen, sikre bedre muligheder for rekruttering.
Målgruppe <i>(Hvem henvender indsatsen sig til?)</i>	Personalet i syge- og hjemmeplejen
Aktører <i>(Hvilke aktører indgår i indsatsen?)</i>	Ledere og personale i syge- og hjemmeplejen. Ift. At gøre arbejdspladsen mere attraktiv, udformes projekterne i samarbejde med triaderne. Disse tiltag vedrører i første omgang primært SSA og SPL.
Tidsplan <i>(Hvornår iværksættes og afsluttes indsatsen?)</i>	Ift. At tale faget op, sættes yderligere fokus på dette fra maj 2019, og der følges op på indsatsen på ledermøder i syge- og hjemmeplejen i september og december 2019. Muligvis vil indsatsen få et boost efter masterclass i SoMe strategi 12/9. Ift. Indsatser, som skal gøre arbejdet mere attraktivt, er der allerede iværksat forskellige pilotprojekter i alle afdelinger, som følges tæt, og evalueres løbende. Der hvor der opleves succes, vil dette bredes ud til alle afdelinger.



--	--

Økonomiske konsekvenser <i>(Har realisering af indsatsen økonomiske konsekvenser?)</i>	Ingen målbare ift. Om effekten kommer fra denne indsats. Men øget mental sundhed kan medføre reduceret sygefravær, og dermed mindre behov for afløsning. Rekruttering af egnet personale, vil nedbringe ligeledes udgiften til afløsning i form af fx vikarbureau, og medarbejdere indkaldt på fridage.
--	---

Målbare succeskriterier <i>(Hvornår er indsatsen en succes?)</i>	Når personalet er stolte af at arbejde i syge- hjemmeplejen. Faldende sygefravær. Øget antal kvalificerede ansøgere til stillinger i området. Færre medarbejdere, som forlader området fordi de ikke trives.
--	---

Opfølgning <i>(Hvordan vil vi følge op på indsatsen?)</i>	Sygefraværstatistikker Personaleomsætning og antal af ansøgere til stillinger Opfølgning i triader eller afdelingsMED Løbende opfølgning på ledermøder
---	---

