

SEPTEMBER 2016

FREDERICIA KOMMUNE - PLEJEN

CASERAPPORT - ULYKKER

SEPTEMBER 2016

FREDERICIA KOMMUNE - PLEJEN

CASERAPPORT - ULYKKER

PROJEKTNR. A032456
DOKUMENTNR. Caserapport
VERSION 1.0
UDGIVELSESDATO 14. september 2016
UDARBEJDET RVAN
KONTROLLERET PEA
GODKENDT PEA

INDHOLD

1	Indledning	7
2	Baggrundsoplysninger	9
3	Dataindsamling	10
4	Interventionen	12
4.1	Målgruppe	12
4.2	Aktiviteter	13
4.3	Mål og effekter	15
4.4	Virksomhedens egen vurdering af indsatsen	17
5	Analyse	18
5.1	Virkningsevaluering	18
5.2	Økonomi	20
6	Sammenfatning	22

1 Indledning

COWI har fået midler fra Arbejds miljøforskningsfonden til et projekt om arbejdsmiljøøkonomi. Projektet har titlen: "*Virksomheders økonomiske omkostninger og gevinster ved interventioner i arbejdsmiljøet og deres betydning for arbejdsmiljøarbejdet*".

Formålet med projektet er at udvikle et materiale, som kan anvendes af virksomheder til at fremme lønsomme investeringer i et bedre arbejdsmiljø.

Som led i opfyldelsen af dette formål har projektet følgende delmål:

- › At undersøge, hvordan økonomiske overvejelser indgår i beslutninger om og udformning af interventioner i arbejdsmiljøet.
- › At opgøre virksomheders økonomiske omkostninger til og gevinster ved investeringer i arbejdsmiljøet.
- › At udvikle en metode for opstilling af en business case, som virksomheder kan anvende i det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Projektet er et multi-casestudie omfattende 30 cases. Hver case er et specifikt projekt i en virksomhed, som med succes har forbedret arbejdsmiljøet. Der vil være ti cases vedrørende ergonomisk arbejdsmiljø, ti cases vedrørende psykisk arbejdsmiljø og ti cases vedrørende interventioner, der har reduceret ulykkesrisikoen.

COWI har gennemført dataindsamlingen på de 30 casevirksomheder via interviews med medarbejdere og ledere, som har indgået i interventionen på den pågældende virksomhed.

På baggrund af de indsamlede data er der lavet en caserapport for hver virksomhed, hvor interventionen i casevirksomheden er beskrevet, analyseret og evalueret.

Analysen belyser interventionen, dens forandringslogik, dens kontekst, dens effekter, dens økonomi, beslutningen om den og udformningen af den.

Analysen tager udgangspunkt i realistisk evaluering/virkningsevaluering, som har fokus på kontekst, mekanismer og outcome. Denne metode sikrer fokus på at iden-

tificere, hvad der virker for hvem, hvordan, på hvilke måder og under hvilke betingelser og medvirker således til at fremme den praktiske udnyttelse af resultaterne.

Hver af de 30 caserapporter er opbygget således, at først beskrives virksomhedens baggrundsoplysninger. Dernæst beskrives dataindsamlingen, og til sidst fremgår selve analysen af interventionen med en kort beskrivelse af interventionen, herunder dens målgruppe, aktiviteter, virksomme mekanismer, kontekst, mål og effekter samt økonomi.

Dette dokument er caserapporten, som omhandler den intervention, der er foregået i plejen i Fredericia Kommune.

2 Baggrundsoplysninger

Nedenfor fremgår casevirksomhedens baggrundsoplysninger.

Virksomhed: Fredericia Kommune

Titel på intervention: Ergonomisk indsats i plejen med ergonomisk konsulent

Arbejdsmiljøemne: Ulykker

Branche: Social og Sundhed – Døgninstitutioner og hjemmepleje

Sektor: Kommunesektoren

3 Dataindsamling

Dataindsamlingen i Fredericia Kommune blev gennemført den 11. december 2013 af Jingkun Li, Per Tybjerg Aldrich og Rikke Voss Andersen fra COWI. På grund af sygdom blev et enkelt interview gennemført som telefoninterview den 6. januar 2014 af Rikke Voss Andersen.

Der blev gennemført følgende fire interviews:

Interview	Navn	Titel
1	Maiken Dimon Jensen	Ergonomisk konsulent
2	Anna Marie Schou Lund	Fælles AMR for plejen
3	Eva Ahm Holberg	Distriktsleder for udekørende aftenvagter
4	Tine Busk	Arbejds miljøkonsulent, HR Fredericia. Projektleder på forflytningsprojekt

Der er i forbindelse med dataindsamlingen blevet indhentet følgende dokumenter med relevans for interventionen.

Titel	Data	Forfatter
Slutevaluering – Forflytningsprojekt (2012)	<ul style="list-style-type: none"> > Baggrund og målopfyldelse > Projektgruppens anbefalinger til fastholdelse af god forflytningspraksis > De ergonomiske konsulenteres erfaringer > Statistik > Projektets historik 	Tine Busk
Projektevaluering (2011)	<ul style="list-style-type: none"> > Kort status på indsatserne. > Evalueringsdata > Økonomi > Anbefalinger 	

Bilag 1. Tilbage-meldinger på evalueringsspørgsmål til forflytningsprojektet – juni 2011	De forskellige plejecentres svar på evalueringsspørgsmål	Tine Busk
Statusrapport juni 2010 – Forflytningsprojekt (2010)	Statusrapport, der har til formål at danne grundlag for beslutning om projektets fremtidige økonomi og indsatser.	
Delafrapportering nr. 1 (2010)	Delrapport til ledelsen i Pleje- og Sundhedsområdet.	
Projektbeskrivelse for den ergonomiske indsats i Plejen i Fredericia Kommune	Beskrivelse af projekt: <ul style="list-style-type: none"> > Datagrundlag > Formål > Målgruppe > Succeskriterier > Hovedaktiviteter for de ergonomiske konsulenter > Evaluering 	
Mail: Lidt data	Statistik over forflytninger i 2010-2012.	Tine Busk
Mail: Lidt data	Statistik over forflytninger fordelt på distrikter i 2010-2012.	Tine Busk
Mail vedr. afklarende spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> > Data om forflytninger med og uden fravær 2010-2013. > Timeforbrug > Udgifter i forbindelse med aktiviteterne > Data om vikardækning 	Tine Busk

4 Interventionen

Det var HR Fredericia, der tog initiativet til interventionen.

HR Fredericia er en selvstændig enhed i Fredericia Kommune, som blev oprettet, da BST ophørte. De midler, der tidligere blev brugt til BST, går nu i stedet til HR Fredericia, som bruger midlerne til arbejdsmiljø. En del af midlerne bliver brugt til arbejdsmiljøprojekter.

Baggrunden for initiativet var, at HR Fredericia på baggrund af en analyse i 2008 kunne se, at plejen havde alt for mange ulykker pga. forflytninger, og at de var nødt til at gøre noget ved dette. Dette fordi det er alt for dyrt med alle de ulykker pga. forflytninger, især fordi rigtig mange af denne type ulykker kan undgås. I 2008 var omkostningerne til sygefravær pga. forflytnings-skader på 451.378 kr. Mængden af ulykker samt økonomi var således med til at initiere interventionen.

Initiativet kom fra HR Fredericia, men inden der blev sat noget i gang, var en plejehjemschef inde over og nikke til, at det lød fornuftigt med det fokus. En chef fra det givne område skal altid ind over og bekræfte, at det er en god ide, da det jo er dem, der skal sælge ideen til deres medarbejdere.

4.1 Målgruppe

I første projektår var målgruppen for interventionen de tre distrikter, som havde flest forflytningsulykker. Det drejede sig om to udekørende grupper og to plejecentre.

I andet projektår var målgruppen de udekørende aften- og nattevagter. Desuden gennemførtes et pilotprojekt omkring enelifting på et plejehjem.

I tredje projektår var alle plejehjem i målgruppe for udbredelse af enelifting.

I forbindelse med den del af indsatsen, der vedrørte advir, var alle medarbejdere i målgruppen alle tre år. Advir er sager, som opstår ved, at en medarbejder henvender sig til hjælpeafsnittet for at få hjælp eller hjælpemidler i forbindelse med en borger.

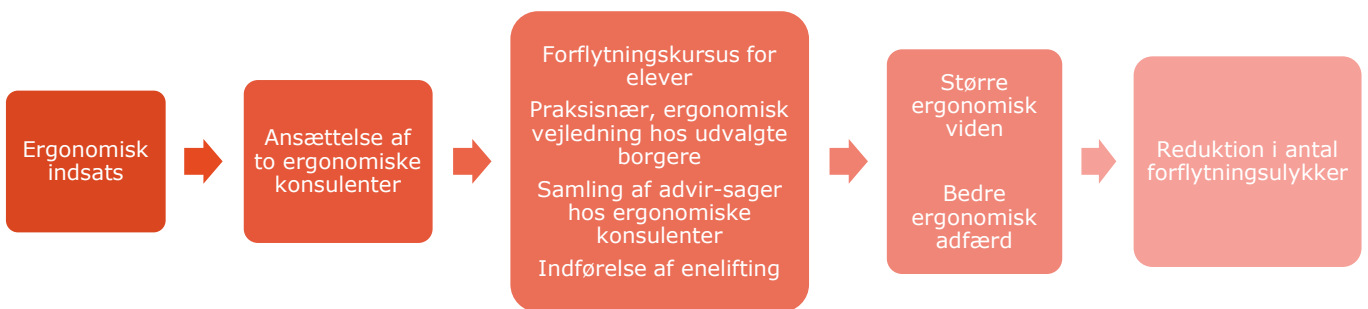
4.2 Aktiviteter

De forskellige aktiviteter, som blev gennemført i løbet af interventionen, beskrives i nærværende afsnit.

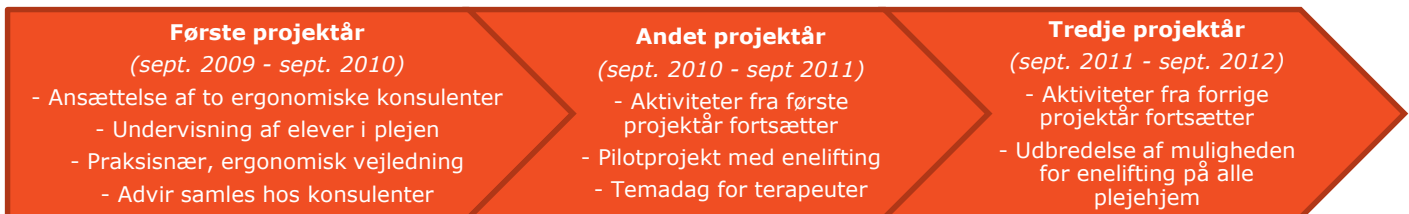
Tanken med interventionen var at lade to ergonomiske konsulenter koncentrere sig udelukkende om ergonomi. Gennem forflytningskurser, praksisnær ergonomisk vejledning og indførelse af enelifting skulle de ergonomiske konsulenter skabe større ergonomisk viden og bedre ergonomisk adfærd hos medarbejderne for herved at reducere antallet af forflytningsulykker i plejen.

I nedenstående figurer fremgår interventionens forandringslogik og tidsforløb.

Figur 1 Interventionens forandringslogik.



Figur 2 Interventionens tidsforløb.



4.2.1 Første projektår

I september 2009 blev projektet startet op.

Indledningsvist blev der ansat to ergonomiske konsulenter i en delt stilling. De ergonomiske konsulenter havde tilsammen 32 timer pr. uge til projektet i første projektår. De delte timerne ligeligt, så de hver havde 16 timer pr. uge i første projektår.

De to ergonomiske konsulenter startede med at deltage i et forflytningskursus for at være fuldstændig opdaterede på området.

Til funktionen som ergonomisk konsulent var der udelukkende én bunden opgave, nemlig at de skulle overtage forflytningsundervisningen for elever i plejen. Ellers var der fra projektgruppens side et ønske om, at deres arbejde skulle være praksisnært, men at det var op til dem, hvordan de ville gøre.

Herefter gik de ergonomiske konsulenter i gang med at planlægge, hvordan de skulle gribe opgaven an, og i december 2009 begyndte de at undervise.

I første projektår gennemførte de bl.a. forflytningsundervisning for elever. Desuden tog de kontakt til de distrikter, som havde flest forflytningsulykker. Der blev skrevet ud til distriktslederne, at plejen var i gang med projektet, og at deres distrikt var blevet udvalgt pga. deres mange forflytningsulykker. De to ergonomiske konsulenter var derefter ude i distrikterne, hvor de på et personalemøde informerede om projektet, herunder hvad det handlede om og hvor lang tid, det skulle køre. I de udvalgte distrikter tog de også med medarbejderne ud til nogle, af medarbejderne udvalgte borgere for at yde ergonomisk vejledning og vejledning i forflytning til medarbejderne. De var med ude ved den samme borger to gange for at kunne følge op. AMR var også med ude ved borgerne.

Det var også oprindeligt en del af planen for første projektår, at de ergonomiske konsulenter ville have gennemført forflytningsundervisning til medarbejderne, men det var ikke muligt, fordi der ikke var økonomi til at tage dem ud af arbejdet for at de kunne deltage i undervisningen (ikke råd til vikardækning). Så det blev droppet.

Desuden samledes alle advir vedrørende ergonomi på de to ergonomiske konsulenter. Advir er, som tidligere beskrevet, de sager, som opstår ved, at en medarbejder henvender sig til hjælpeafsnittet for at få hjælp eller hjælpemidler i forbindelse med en borger. Ved at alle advir blev samlet på de ergonomiske konsulenter, fik de ergonomiske konsulenter bedre mulighed for at deltage mere systematisk i konkrete opgaver hjemme hos borgerne. Dette tiltag er noget af det, som medarbejderne har været rigtig glade for.

I første projektår forbrugte de ergonomiske konsulenter 27 % af deres tid på projektopstart, planlægning, metodevalg mm., 50 % af tiden på den praksisnære vejledning og 23 % af tiden på undervisning.

4.2.2 Andet projektår

Efter første projektår blev det valgt at forlænge projektet med et år, fordi der kom positive tilbagemeldinger fra lederne, og fordi både ulykkes- og fraværstallene faldt. De ergonomiske konsulenter havde fortsat tilsammen 32 timer pr. uge til interventionen.

Andet projektår forløb fra september 2010 til september 2011.

I andet projektår fortsatte man indsatsen fra første projektår. Desuden gennemførte de ergonomiske konsulenter et pilotprojekt vedrørende enelifting på et plejehjem. Pilotprojektet gik ud på, at medarbejderne kunne melde sig til en times undervisning i metoden. I undervisningen blev der også lagt vægt på, at medarbejderne skulle blive gode til at tage stilling til ud fra borgeren, om enelifting kunne lade sig gøre, eller om det var bedre at være to om opgaven.

I andet projektår gennemførte de ergonomiske konsulenter også en temadag med terapeuterne i de tværfaglige teams.

I andet projektår fortsatte de ergonomiske konsulenter med at tage sig af advir sager vedrørende ergonmi.

4.2.3 Tredje projektår

Efter andet projektår blev projektet forlænget yderligere et år fra september 2011 til september 2012 med samme begrundelse, som lå bag forlængelsen fra første til andet år. I tredje projektår havde de ergonomiske konsulenter tilsammen 16 timer pr. uge til interventionen.

I tredje projektår fortsatte man indsatsen fra første og andet projektår (pånær temadagen for terapeuter). Desuden fokuserede projektet på at udbrede muligheden for enelifting på alle plejehjem.

Efter projektet er sluttet, har man valgt at uddanne forflytningsvejledere, fordi de har set, at det godt kan svare sig at sætte ind over for ergonmien.

4.3 Mål og effekter

I dette afsnit præsenteres de målsætninger, virksomheden opstillede for interventionen samt andre effekter af interventionen.

4.3.1 Mål

Projektgruppen opstillede inden projektstart følgende mål for projektet:

- 1 At reducere antallet af arbejdsulykker blandt medarbejdere med 0 års anciennitet med 25 %.
- 2 At reducere antallet af arbejdsulykker, der opstår ved forflytning med 20 %.
- 3 Øge fokus på belastninger i det ergonomiske arbejdsmiljø i plejen.
- 4 At sætte fokus på forebyggende foranstaltninger.
- 5 At facilitere en forebyggelseskultur.
- 6 At sandsynliggøre, at en fremadrettet indsats på forebyggelsesområdet på sigt giver en økonomisk gevinst for plejen.

4.3.2 Målopfyldelse

- 1 At reducere antallet af arbejdsulykker blandt medarbejdere med 0-1 års anciennitet med 25 %.
Målet er nået, da antallet af arbejdsulykker blandt medarbejdere med 0-1 års anciennitet er faldet med ca. 70 %.
- 2 At reducere antallet af arbejdsulykker, der opstår ved forflytning med 20 %.
Målet er nået, da antallet af forflytningsskader er faldet med 51 %.
- 3 Øge fokus på belastninger i det ergonomiske arbejdsmiljø i plejen.

- 4 At sætte fokus på forebyggende foranstaltninger.
- 5 At facilitere en forebyggelseskultur.

Mål 3-5 er nået, da forflytningskulturen i plejen er ændret. Dette er sket ved, at der har været fokus på metoder, hjælpemidler og ergonomi og ved, at de ergonomiske konsulenter har været synlige i plejen, både ift. konkrete sager og ift. målrettede indsatser.

- 6 At sandsynliggøre, at en fremadrettet indsats på forebyggelsesområdet på sigt giver en økonomisk gevinst for plejen.

Målet er nået. Dette gælder både ift. den økonomiske beregning, som Fredericia Pleje selv har foretaget og den beregning, som fremgår af denne case-rapports afsnit 5.2.

I Fredericia Plejes slutrapport for projektet er konklusionen ift. økonomien følgende: *"...Indsatsen har samtidig vist, at den økonomisk kan bære sig selv, idet besparelserne til sygefravær på godt 300.000 kr. modsvare udgiften til de ergonomiske konsulenter"*. I slutrapporten er opstillet nedenstående beregninger:

Ulykker med fravær	Årstal				
	2008	2009	2010	2011	2012
Antal ulykker med fravær	18	17	11	6	8
Antal sygefraværsdage pr. år	337	255	221	61	107
Antal timers sygefravær pr. år	2493	1887	1635	451,4	791,8
Udgifter til sygefravær pr. år	451.378	341.547	296.008	81.703	143.316

Udgifter til vikardækning, omplanlægning ol. er ikke medregnet.

Beregningen er baseret på et årsværk på 1924 timer og en årsværksudgift på 350.000 kr. (svarende til en timeløn på 181 kr.)

Omkostninger til projekt	Årstal		
	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Ergonomisk indsats	300.000	300.000	300.000
Forflytningsundervisning til elever	60.000	60.000	60.000
Udgifter til projekt i alt pr. år	360.000	360.000	360.000
Udgifter til projekt i alt	1.080.000 kr.		

4.3.3 Effekter

Udover de forventede mål med interventionen har interventionen også haft andre effekter på arbejdsmiljøet:

- › Medarbejderne er blevet mere bevidste om ergonomi og godt arbejdsmiljø. De er blevet meget mere bevidste om, hvordan de gør.

- › Hjemmehjælperne kommer oftere til de ergonomiske konsulenter for hjælp nu. De er i højere grad opmærksomme på, hvor de kan henvende sig, hvis de har brug for hjælp.
- › Efter projektafslutning er der givet lov til at uddanne forflytningsvejledere, fordi ledelsen har set, at det kan svare sig at sætte ind over for ergonomien.
- › Medarbejderne taler mere sammen om de problematikker, der kan være ift. ergonomien og trækker på hinandens hjælp.
- › Borgerne har givet udtryk for, at de synes, det er rart, at der bliver arbejdet med forflytninger, fordi det er med til, at forflytningerne bliver mere ensartede og ligner hinanden fra gang til gang.
- › Borgerne synes tillige, at det er rart med enelifting.

4.4 Virksomhedens egen vurdering af indsatsen

I dette afsnit beskrives interviewpersonernes vurdering af projektet og hvilke aspekter, der ifølge dem har haft betydning for projektets succes.

Ifølge medarbejderne har følgende faktorer haft betydning for, at projektet har haft succes:

- › Medarbejderne synes, at det har været rigtig godt at have de ergonomiske konsulenter med ude i praksis.
- › Medarbejderne var rigtig glade for forflytningsundervisningen. Det havde været efterspurgt, men det havde ikke været økonomisk muligt før.
- › Der har været en åben og positiv tilgang til interventionen, hvor der er lagt vægt på samarbejde frem for en kontrollerende og observerende tilgang.
- › Der har været en god kommunikation omkring projektet. Der er blevet skrevet om det i plejens nyhedsbreve, og lederen har spurgt ind til det på deres personalemøder.

I interviewene blev der peget på nogle andre forhold end interventionen, der kan have været med til at give effekterne:

- › Der kørte fra midten af andet projektår et rehabiliteringsprojekt: "Lægere tid i eget liv". Dette projekt har også været med til at skabe/fremme den kulturændring, der var i gang.
- › Den økonomiske krise kan evt. have en betydning for, hvor meget, man melder sig syg.

5 Analyse

I dette afsnit hæver casebeskrivelsen sig op på et højere analytisk niveau.

Først præsenteres en virkningsevaluering af interventionen, hvor det analyseres hvilke virksomme mekanismer, der har været til stede for, at interventionen resulterede i de opstillede mål samt hvilke omstændigheder (konteksten), der har været til stede, for at de virksomme mekanismer trådte i kraft.

Dernæst præsenteres en økonomisk evaluering, hvori der gøres rede for, hvilke økonomiske gevinster og omkostninger interventionen har haft.

5.1 Virkningsevaluering

En virkningsevaluering har fokus på sammenhængen mellem en indsats og de resultater, der kommer ud af den og hvilke betingelser, der skal være til stede, for at en indsats fører til de forventede resultater.

Det væsentlige i en virkningsevaluering består i at finde frem til de mekanismer som i samspil med konteksten kan føre til et bestemt resultat. Herved bliver det muligt at bestemme, hvad der virker, og hvordan det virker i en konkret kontekst, og gennem forståelse af mekanismerne bliver det muligt at overføre denne viden til andre sammenhænge.

5.1.1 Virksomme mekanismer

De virksomme mekanismer angiver hvilke grundlæggende mekanismer, der skal være til stede for, at interventionen resulterer i de opstillede mål. De virksomme mekanismer beskriver således, hvordan det potentielt kan lykkes at forbinde aktiviteterne i en intervention med et succesfuldt resultat.

De virksomme mekanismer i forbindelse med interventionen i plejen i Fredericia Kommune var følgende:

- › **Ledelsesopbakning:** Hele ledelsen har bakket op omkring projektet og prioriteret det. Dette sås bl.a. ved, at de to gange valgte at forlænge projektet. De to overordnede ledere for plejeområdet og de distriktsledere, de havde under

sig, kunne se ideen i, at hvis de kunne have deres medarbejdere mere på arbejde, kunne de spare på vikarbudgettet.

- › **Medarbejderopbakning:** Medarbejderne har taget godt imod projektet og været åbne over for de forskellige aktiviteter.
- › **Praksisnær intervention:** En stor del af interventionen har bygget på praksisnær læring, hvor de ergonomiske konsulenter var med ude hos borgerne i praksis og snakke ergonomi.
- › **God formidling og kommunikation:** Der har været en god kommunikation omkring interventionen. De ergonomiske konsulenter var ude og informere medarbejderne om projektet på personalemøder, inden de startede op. Der er blevet skrevet om det i deres nyhedsbreve, og lederen har spurgt ind til det på deres personalemøder.
- › **Målrettet intervention:** Interventionen blev målrettet de steder, hvor der var flest forflytningsulykker. Interventionen blev endvidere målrettet ift. de borgere, hvor der nogle ergonomiske udfordringer.
- › **Åben og positiv metode:** Der er anvendt en positiv og åben tilgang med fokus på samarbejde frem for en kontrollerende og observerende tilgang. Den positive tilgang har været med til at gøre det til en succes, idet den indikerer over for medarbejderne, at de allerede gør en hel masse godt, men måske der kan findes nogle måder at gøre det endnu lettere og endnu bedre for dem på. Der er lagt op til, at den ergonomiske konsulent og medarbejderen sammen kunne prøve, om der var andre og bedre måder ude ved borgerne. Denne tilgang har været mere effektiv, end hvis man var kommet ud til medarbejderne på en kontrollerende måde og med en attitude om, at nu kommer vi for at se, om du gør det rigtigt.

5.1.2 Kontekst

Konteksten angiver hvilke omstændigheder, der skal være til stede, for at de virksomme mekanismer træder i kraft. Konteksten beskriver således de betingelser, der aktiverer den virksomme mekanisme eller med hvilke hjælpemidler den virksomme mekanisme med størst sandsynlighed træder i kraft. Konteksten er tilstede uafhængig af interventionen.

Den kontekst, som var med til at fremme de virksomme mekanismer hos Fredericia Kommunes Pleje var følgende:

Brændende platform. På baggrund af en ulykkesanalyse blev det klart, at der var alt for mange ulykker pga. forflytninger i plejen hos Fredericia Kommune. Der skulle gøres noget ved dette, fordi det var uacceptabelt med så mange ulykker, og fordi det var alt for dyrt med de ulykker, især når mange af den type ulykker, der skete, kunne forebygges.

Interne ressourcer/kompetencer. HR Fredericia råder over kompetente medarbejdere og over ressourcer til projekter. Dette gav grundlag dels for den ulykkesanalyse, som pegede på behovet for en indsats, dels for selve interventionen med ansættelse af de to ergonomiske konsulenter.

5.2 Økonomi

I dette afsnit vil der blive gjort rede for de økonomiske gevinster og omkostninger, der har været i forbindelse med interventionen, og på baggrund af disse vil det blive beregnet, om interventionen har kunnet svare sig rent økonomisk.

Baseline for interventionen er 2009, og slutåret for gevinster er 2012.

I nedenstående tabel fremgår det hvilke gevinster, Fredericia Kommunes pleje har haft i forbindelse med interventionen. Som tabellen viser, er den økonomiske gevinst i forbindelse med interventionen på 2.073.497 kr.

Gevinster	
Reduktion af sygefravær pga. ulykker	942.937 kr.
Besparelse pga. mindre tidsforbrug til håndtering af ulykker med fravær	30.000 kr.
Besparelse pga. mindre tidsforbrug til håndtering af ulykker uden fravær	32.200 kr.
Reduceret vikarbrug	1.068.360 kr.
Gevinster i alt	2.073.497 kr.
Gevinster i alt (m. tilbagediskontering)¹	1.996.617 kr.

¹ Beregningen er tilbagediskonteret, hvor der regnes med en inflationsrente på 2%.

I nedenstående tabel fremgår det hvilke omkostninger, der har været i forbindelse med interventionen. Som tabellen viser, har de økonomiske omkostninger i forbindelse med interventionen været på 1.355.037 kr.

Omkostninger	
Konsulenter	930.000 kr.
Kursus til ergonomiske konsulenter	20.000 kr.
Infomøder	19.512 kr.
Forflytningsuddannelse	180.000 kr.
Temadag for terapeuter og AMR	14.309 kr.
Projektleidelse	75.879 kr.
Styregruppemøder	12.141 kr.
AM-møder	103.196 kr.
Omkostninger i alt	1.355.037 kr.
Omkostninger i alt (m. tilbagediskontering)¹	1.308.184 kr.

¹ Beregningen er tilbagediskonteret, hvor der regnes med en inflationsrente på 2%.

Sammenholdes gevinster og omkostninger i forbindelse med interventionen, viser beregningerne, at Fredericia Kommunes pleje har fået investeringen 1,5 gange igen.

5.2.1 Økonomisk tilskud

Fredericia Kommune har ikke modtaget økonomisk tilskud i forbindelse med interventionen.

6 Sammenfatning

I 2009 iværksatte HR Fredericia en intervention hos plejen i Fredericia Kommune for at reducere antallet af arbejdsulykker pga. forflytninger. Formålet med interventionen var at reducere antallet af forflytningsskader og derigennem at reducere omkostningerne til forflytningsskader. Interventionen kørte i tre år.

Interventionen omfattede følgende handlinger:

- › Ansættelse af to ergonomiske konsulenter
- › Forflytningsundervisning til elever
- › Praksisnær, ergonomisk vejledning hos borgerne
- › Samling af advir-sager hos konsulenterne
- › Indførsel af enelifting

Med interventionen har Fredericias Kommunes pleje formålet at reducere antallet af forflytningsskader med ca. 50 %. Forflytningskulturen er ændret, medarbejderne er blevet mere bevidste om det ergonomiske arbejdsmiljø og taler mere med hinanden om det og hjælper hinanden. Medarbejderne er opsøgende ift. at hente hjælp til forflytninger.

De virksomme mekanismer, som har været med til at skabe succes, er ledelsesopbakning, medarbejderopbakning, praksisnær læring, god kommunikation, målrettet intervention samt en åben og positiv metodetilgang.

Inden interventionsstart var der en oplevelse af, at der var et behov for at nedbringe antallet af arbejdsulykker pga. forflytningsskader, fordi der var alt for mange, og fordi det var ulykker, der kunne forebygges.

I forhold til de økonomiske omkostninger har interventionen kostet 1.355.037 kr. Beregningerne viser, at Fredericia Kommune har fået investeringen 1,5 gange igen.