

SEPTEMBER 2016

FREDERIKSHAVNS KOMMUNE - ÆLDREPLEJEN

CASERAPPORT - ULYKKER

SEPTEMBER 2016

FREDERIKSHAVNS KOMMUNE - ÆLDREPLEJEN

CASERAPPORT - ULYKKER

PROJEKTNR. A032456
DOKUMENTNR. Caserapport
VERSION 1.0
UDGIVELSESDATO 6. september 2016
UDARBEJDET RVAN
KONTROLLERET PEA
GODKENDT PEA

INDHOLD

1	Indledning	7
2	Baggrundsoplysninger	9
3	Dataindsamling	10
4	Interventionen	13
4.1	Målgruppe	14
4.2	Aktiviteter	14
4.3	Mål og effekter	17
4.4	Virksomhedens egen vurdering af indsatsen	18
5	Analyse	20
5.1	Virkningsevaluering	20
5.2	Økonomi	22
6	Sammenfatning	24

1 Indledning

COWI har fået midler fra Arbejdsmiljøforskningsfonden 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 Frederikshavn Kommune.

2 Baggrundsoplysninger

Nedenfor fremgår casevirksomhedens baggrundsoplysninger.

Virksomhed: Frederikshavn Kommune

Titel på intervention: Nedbringelse af forflytningsskader

Arbejds miljøemne: Ulykker

Branche: Social og Sundhed – Døgninstitutioner og hjemmepleje

Sektor: Kommunesektoren

3 Dataindsamling

Dataindsamlingen i Frederikshavn Kommune blev gennemført den 16. december 2013 af Rikke Voss Andersen fra COWI.

Der blev gennemført følgende fire interviews:

Interview	Navn	Titel
1	Jonna Pedersen	AMR (frikøbt)
2	Hanne Holmberg	Teamledere
	Ingeborg	
3	Susanne	AMK

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

Titel	Data	Forfat-
Forflytningspolitik for ansatte i område Nord, Midt og Syd i Frederikshavn Kommune	Forflytningspolitik	SPA
Årsrapport 2010: Arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen	Arbejdsskader APV Sygefravær Årets aktiviteter Nye indsatsområder Arbejdsmiljøarbejdet generelt	

Arbejdsmiljø. Årsrapport 2011	Arbejdsskader APV Fravær Årets aktiviteter Indsatsområder 2012 Arbejdstilsynet Arbejdsmiljøarbejdet generelt Handleplan 2012 for Plejeområde Nord, Midt og Syd	
Årsrapport 2012	Arbejdsskader Sygefravær Årets aktiviteter Hvad skal vi næste år Arbejdsmiljøarbejdet generelt	
Arbejdsmiljø-handleplan 2010	Opgaver/målsætninger og handlinger	
Handleplan for 2011	Opgaver/målsætninger og handlinger	
Handleplan 2012 for Område Nord, Midt og syd	Opgaver/målsætninger og handlinger	
Handleplan 2013 for Sundhed og Ældre	Opgaver/målsætninger og handlinger	
2011 Fra-vær/Nærvær Om-råde Nord	Sygefravær	
Sygdomsrelateret fraværsprocent 2012	Sygefravær	
Arbejdsskadestatistik	Arbejdsskader 2011 – sammenlignet med 2010 Arbejdsskadestatistik 2012 Arbejdsskadestatistik 2013	
Arbejdsmiljøorganisering i ældreafdelingen, 2010	Beskrivelse af arbejdsmiljøorganisationen	
Referat fra arbejdsmiljødag i ældreafdelingen, 2010	Referat	
Referat fra den årlige drøftelse, 2013	Referat	

Mail vedr. afklarende spørgsmål	Lønoplysninger Fraværsdage	Anni Birkving
---------------------------------	-------------------------------	---------------

4 Interventionen

Frederikshavns Kommune har et Hoved-MED, der afholder møder, hvor bl.a. tal for fravær og skader gennemgås. Kommunaldirektøren deltager i disse møder, og da der pludselig begyndte at ske en stigning i antallet af forflytningsskader i plejen, henvendte kommunaldirektøren sig til chefen for ældreplejen og spurgte, hvorfor det var steget så meget.

Det blev derfor taget op på det årsmøde, som plejen i Frederikshavns Kommune afholder hvert år i slutningen af januar eller starten af februar. Til mødet er hele arbejdsmiljøorganisationen samlet, og dels drøftes de udfordringer, som har været i arbejdsmiljøet året forinden, og dels drøftes det, hvad de vil arbejde med i det kommende år. På baggrund af mødet opstiller de en række mål og handlinger for arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år.

På mødet i februar 2012 blev det på baggrund af statistikker over arbejdsskader aftalt, at der skulle laves en intervention over for forflytningsskader. I årene op til 2012 havde der været en uforklarlig stigning i antallet af forflytningsskader, og i 2011 havde der været i alt 59 forflytningsskader i ældreplejen. Målet blev at reducere dette tal med 10 % svarende til en reduktion til 53 forflytningsskader om året.

Interventionen blev sat i gang umiddelbart efter mødet.

Frederikshavn Kommunes ældrepleje er inddelt i områderne Syd, Midt og Nord, som til sammen omfatter ca. 1.600 medarbejdere, hvoraf ca. 1200 udelukkende beskæftiger sig med pleje.

I hvert område er der to arbejdsmiljørepræsentanter og en arbejdsmiljøkoordinator. Det vil sige, at der i alt er seks arbejdsmiljørepræsentanter og tre arbejdsmiljøkoordinatorer i plejen i Frederikshavn Kommune. De seks arbejdsmiljørepræsentanter er alle frikøbte, hvilket betyder, at de er ansat til at bruge al deres tid på arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. De tager sig af de praktiske opgaver vedrørende arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøkoordinatorerne er ansvarlige for de mere administrative opgaver vedrørende arbejdsmiljø såsom koordinering af forflytningsundervisningen, udarbejdelse af arbejdsbeskrivelser, indkaldelse og afholdelse af kvartalsmøder, referatskrivning mm. I hvert område er der desuden ti forflytningsvejledere, hvoraf de to arbejdsmiljørepræsentanter og den ene arbejdsmiljøkoordinator i hvert

område udgør en del af disse. Således er der i alt 30 forflytningsvejledere i kommunen.

4.1 Målgruppe

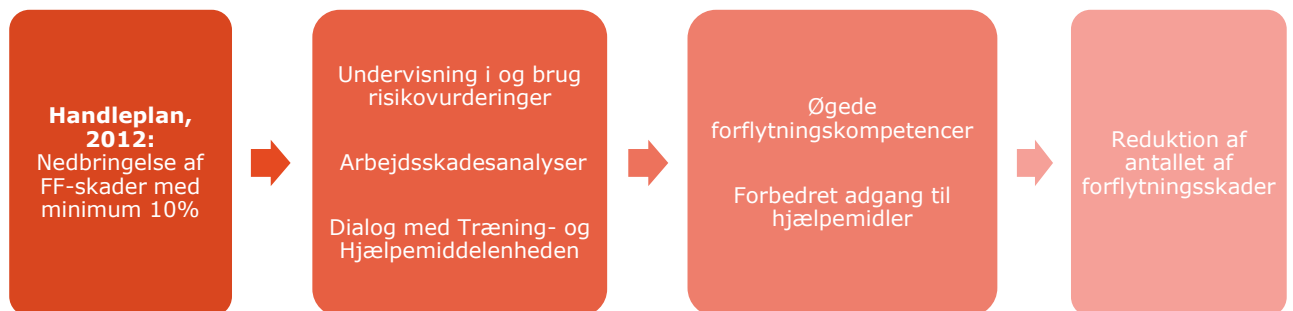
Målgruppen for interventionen var alle 1.600 medarbejdere i ældreplejen i Frederikshavn Kommune.

4.2 Aktiviteter

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

I nedenstående figurer fremgår interventionens forandringslogik og tidsforløb.

Figur 1 Interventionens forandringslogik.



Figur 2 Interventionens tidsforløb.



På årsmødet i februar 2012, hvor hele arbejdsmiljøorganisationen er samlet, blev følgende handlinger planlagt med henblik på at nå målet med reduktionen af forflytnings-skader:

- › Forflytningsvejledere skal undervises i risikovurdering på deres årsmøde, og risikovurdering skal anvendes i forbindelse med forflytninger
- › Dialogmøder med Træning- og Hjælpemiddelenheden
- › Når der sker en arbejdsskade, skal det altid i arbejdsskadesanalysen vurderes, om den skadelidte skal på nyt forflytningskursus
- › To-dagskursus for aften- og nattevagter (fordi der er mange skader blandt aften- og nattevagten). Denne aktivitet blev ikke gennemført i 2012, men blev udskudt til 2014. Derfor falder denne handling uden for denne analyses rammer.

4.2.1 Risikovurdering

Formålet med interventionen vedrørende risikovurderinger var at klæde medarbejderne bedre på til at risikovurdere, inden de går i gang med en forflytning. Målet var, at medarbejderne skulle begynde at tænke sig om og vurdere situationen, inden de handler, i stedet for bagefter. Det foregik således, at forflytningsvejlederne blev undervist i risikovurderingerne på deres årsmøde, så de blev rustet til at komme ud og sammen med medarbejderne lave risikovurderingerne.

Der blev udarbejdet et risikovurderingsskema bestående af en række spørgsmål, som medarbejderne besvarer. Besvarelsene udløser et eller andet tal, og summen af tallene siger noget om, hvordan risikoen er i den givne situation.

Det er borgers kontaktperson, som sammen med en forflytningsvejleder eller en arbejdsmiljørepræsentant udfylder risikovurderingsskemaet. Det tager 30 minutter at udfylde skemaet.

På baggrund af risikovurderingen bestemmes det, hvordan situationen fremover skal takles, eksempelvis om der skal være et hjælpemiddel, eller om der skal et andet hjælpemiddel til e.l. Endvidere bliver der ud fra risikovurderingen lavet en forflytningsbeskrivelse, som findes i omsorgssystemet og i borgermappen ude hos borgeren, og det er så denne forflytningsbeskrivelse, som alle medarbejderne arbejder ud fra.

Risikovurderingerne skal udføres, når der kommer en ny borger, og hvis der sker ændringer i en borgers almentilstand. Risikovurderingsskemaet tages også ofte frem, når der begynder at gå følelser i det i forhold til en borger. I hjemmeplejen har medarbejderne ofte et meget tæt forhold til borgerne, og nogle gange kan medarbejderne komme til at gå lidt imod hinanden. Så er det godt at tage skemaet frem, for så vurderes situationen ud fra tal og ikke ud fra, om det er synd for borgeren.

Det var lidt forskelligt, hvornår de enkelte plejeområder gik i gang. I Syd gik de i gang i starten af 2012, i Nord gik de i gang i midten af 2012, og i Midt gik de i gang i 2013.

4.2.2 Dialogmøder

Baggrunden for dialogmøderne mellem ældreplejen og Træning- og Hjælpemiddelenheden var at skabe et større kendskab til hinanden for bedre at kunne løse de konflikter, der nogle gange opstår mellem enhederne. Konflikterne handler ofte om, at den bevilligende terapeut i Trænings- og Hjælpemiddelenheden ikke er enig med plejens arbejdsmiljørepræsentanter og forflytningsvejledere om borgerens funktionsniveau og den risikovurdering, der er gennemført.

På dialogmøderne drøfter de mellem tre og fem borgersager, hvor det er problematisk at få de rigtige hjælpemidler. De får talt om, hvad problematikken egentlig består i. Plejen på den ene side forklarer, hvorfor de har ansøgt om et hjælpemiddel i lang tid, og Trænings- og Hjælpemiddelenheden forklarer, hvorfor de siger nej til ansøgningen. På den måde får de en tæt dialog om sagen og når frem til nogle løsninger.

Dialogmøderne afholdes hver anden måned. På møderne deltager to ledere fra de bevilligende (Trænings- og Hjælpemiddelenheden) og to konsulenter fra hjemmeplejen.

Dialogmøderne vedrører de sager, hvor det er problematisk at få de rigtige hjælpemidler.

4.2.3 Arbejdsskadesanalyser

I plejen havde de også tidligere lavet analyser af arbejdsskader, men med interventionen fik de et nyt skema hertil. De udarbejder en arbejdsskadesanalyse hver gang, der sker en arbejdsulykke. Der bliver lavet arbejdsskadesanalyser på alle forflytningsskader både med og uden fravær.

Arbejdsskadesanalyserne bliver udarbejdet, når en arbejdsulykke er blevet registreret eller anmeldt. Det er den skadeslidte og arbejdsmiljørepræsentanten, der i fællesskab gennemgår skemaet, hvilket giver en god snak omkring det, der skete. Skemaet bliver udfyldt i medarbejderens arbejdstid.

Når der udarbejdes arbejdsskadesanalyser, skal det altid vurderes, om den skadeslidte skal på et nyt forflytningskursus, enten forflytningskurset for nyansatte på seks timer eller et opfølgingskursus på tre timer.

I forhold til arbejdsskadesanalyserne var det arbejdsmiljørepræsentanterne, der var de ansvarlige.

4.2.4 Møder

I forbindelse med interventionen er der brugt tid på følgende møder:

- › SPA-møder: På SPA-møderne blev interventionen drøftet. Dette skete på fire SPA-møder, at interventionen blev drøftet i 30 minutter.
- › Handlingsplansopfølgingsmøder: Der blev afholdt møder med det formål at følge op på handlingsplanen. På disse møder blev interventionen drøftet. Der blev afholdt fire af disse møder, hvor der blev brugt 30 minutter på interventionen.

4.3 Mål og effekter

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

4.3.1 Mål

Målet med interventionen var at reducere antallet af forflytningsskader med 10 % fra 59 forflytningsskader om året til 53 forflytningsskader om året.

4.3.2 Målopfyldelse

Som det fremgår af nedenstående tabel, er antallet af forflytningsskader reduceret fra 59 til 42 svarende til en reduktion på ca. 29 %. Det vil sige, at Frederikshavn Kommunes Pleje har nået deres mål ift. reduktion af forflytningsskader, idet målet var en reduktion på 10 %.

Forflytningsskader			
	Uden fravær	Med fravær	I alt
2011	?	?	59
2012	25	17	42
2013 (tom. 3. kvartal)	?	?	29

Af nedenstående tabel fremgår det, at antallet af fraværsdage pga. forflytningsskader er reduceret fra 588 kalenderdage i 2011 til 119 kalenderdage i 2013 svarende til en reduktion på 469 kalenderdage fra 2011 til 2013.

Fraværskalenderdage pga. forflytningsskader	
2011	588
2012	354

4.3.3 Effekter

Ud over en reduktion i antallet af forflytnings-skader og i fravær pga. forflytnings-skader har interventionen desuden haft følgende effekter i forhold til arbejdsmiljøet:

- › I forhold til hjælpemidler er de blevet bedre til at søge om hjælpemidler, og medarbejderne er blevet bedre til at komme og sige, når der er nogle udfordringer med en borger.
- › Medarbejderne er blevet mere opmærksomme på deres arbejdsmiljø.
- › Medarbejderne er blevet bedre til at bruge arbejdsmiljørepræsentanterne.
- › I forhold til risikovurderingerne er medarbejderne selv begyndt at italesætte dem og få en forståelse for, hvad de går ud på og se formålet med dem.
- › Samarbejdet mellem plejen og Træning- og Hjælpemidler er blevet bedre, især fordi forståelsen for hinanden er blevet bedre.

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:

- › Interessen for at nedbringe antallet af arbejdsskader var til stede på alle ledelsesniveauer helt op til kommunaldirektøren. Der har således været ledelsesopbakning på alle trin. Ifølge medarbejderne er det vigtigt, da det er lederne, der skaber kulturen på en arbejdsplads. Hvis ledelsen vil det, vil personalet det også.
- › Medarbejdernes indstilling. Ledelsens ønske har smittet af på medarbejderne. Hvis ledelsen vil det samme og snakker med samme tunge, så er medarbejderne også med på det.
- › Deres arbejdsmiljørepræsentanter er frikøbte og kan koncentrere sig 100 % om arbejdsmiljø.

Der er en række andre forhold end interventionen, der kan have været med til at give effekterne.

I 2010 blev der indført en ny organisering, som har haft stor betydning for arbejdsmiljøarbejdet. Den store forskel, som organisationsændringen har medført, er, at

arbejdsmiljøarbejdet ikke længere hviler primært på områdelederne, men nu på arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøkonsulenterne. Desuden har de ca. 40 mellemledere/gruppelederne fået arbejdsmiljøuddannelsen og er kommet mere med i arbejdsmiljøarbejdet.

Efter gruppelederne er blevet en del af arbejdsmiljøarbejdet er de også begyndt at være med til årsmøderne med arbejdsmiljøorganisationen. Dette har betydet, at de har fået mere ejerskab over de årlige handleplaner.

Der gik omkring et år, inden organiseringen kom helt på plads.

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 Frederikshavn Kommune var følgende:

- › Toplevelsens interesse i at nedbringe antallet af forflytningskader. Kommunaldirektøren sidder med til møderne i Hoved-MED, hvor bl.a. tal for fravær og skader gennemgås. Da der pludselig skete en stigning i antallet af forflyt-

nings-skader i plejen, henvendte kommunaldirektøren sig til chefen for ældreplejen og spurgte, hvorfor det var steget så meget. Når det bliver på det niveau, de bliver opmærksomme på det og ønsker at gøre noget ved det, så smitter det af ned i systemet.

Ledelsen på alle trin har bakket op om indsatsen. Hvis ledelsen vil det samme og snakker med samme tunge, så er personalet også med på det.

- › Ledelsens store interesse og høje grad af prioritering kom endvidere til udtryk ved, at de sender folk på kursus igen, hvis det vurderes, at der er behov herfor.
- › Dialogbaseret risikovurdering/konkret risikovurdering. Der blev indført en metode med dialogbaseret, konkret risikovurdering, som fordrer, at medarbejderne deltager aktivt i risikovurderingen, at de involverer sig, samtidig med at det er meget praksisnært.
- › Ansigt-til-ansigt-dialog på tværs af enheder. Plejen begyndte at holde fysiske møder med de bevilligende frem for at forsøge at løse konflikterne pr. mail. De fik større kendskab til hinanden, og de fik løst konflikterne bedre og mere effektivt.

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 Frederikshavns Kommunes Pleje var følgende:

- › *Ressourcer koncentreret om arbejdsmiljø:*
 - › De har nogle ressourcer, der kan koncentrere sig 100 % om arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. Herunder to arbejdsmiljørepræsentanter i hvert område, som er frikøbt samt en arbejdsmiljøkonsulent i hvert område, som er ansat udelukkende til at tage sig af arbejdsmiljø.
- › *Forflytningsvejlederkorps:*
 - › De har et godt forflytningsvejlederkorps. I hvert område har de 10 forflytningsvejledere.
- › *Ny organisering:*
 - › De har indført en ny organisering, som har betydet, at flere er blevet delagtiggjort i arbejdsmiljøarbejdet. Den store forskel, som organisationsændringen har medført, er, at arbejdsmiljøarbejdet ikke længere hviler primært på områdelederne, men nu på arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøkonsulenterne. Desuden har de ca. 40 mellemlede-

re/gruppelederne fået arbejdsmiljøuddannelsen og er kommet mere med i arbejdsmiljøarbejdet.

- › *Medarbejdernes indstilling:*
 - › Ledelsens ønske har smittet af på medarbejderne. Hvis ledelsen vil det samme og snakker med samme tunge, så er medarbejderne også med på det.
 - › Alle vil det samme og kører derfor ud ad den samme vej.

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 2011.

Slutåret for gevinster er 2013.

I nedenstående tabel fremgår det hvilke gevinster, Frederikshavns Kommunes pleje har haft i forbindelse med interventionen. Som tabellen viser, er den økonomiske gevinst i forbindelse med interventionen på 498.107 kr.

Gevinster	
Besparelse ift. fravær pga. forflytningskader	424.311 kr.
Besparelse ift. vikarforbrug	50.449 kr.
Besparelse ift. håndtering af ulykker	23.347 kr.
Gevinster i alt	498.107 kr.
Gevinster i alt (m. tilbagediskontering)	482.275 kr.

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 90.712 kr. i perioden 2011-2013.

Omkostninger	
Risikovurdering:	
Tidsforbrug på undervisning i brug af risikovurderingsskemaet	26.119 kr.
Tidsforbrug på udfyldelse af skemaet	7.439 kr.
Tidsforbrug på dialogmøder	21.688 kr.
Tidsforbrug på udfyldelse af arbejdsskadesanalysekemaer	13.204 kr.
Fem medarbejdere på ekstra forflytningskursus	2.535 kr.
Tidsforbrug på intervention på SPA-møder	15.224 kr.

Tidsforbrug på intervention på handlingsplansopfølgingsmøder	2.573 kr.
Projektadministration	1.930 kr.
Omkostninger i alt	90.712 kr.
Omkostninger i alt (m. tilbagediskontering)	88.524 kr.

Sammenholdes gevinster og omkostninger i forbindelse med interventionen, viser beregningerne, at Frederikshavns Kommunes pleje har fået investeringen 5,4 gange igen.

5.2.1 Økonomisk tilskud

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

6 Sammenfatning

I 2012 iværksatte Frederikshavns Kommunes Ældrepleje en intervention for at reducere antallet af arbejdsulykker pga. forflytninger. Målet var at reducere antallet af forflytningsskader med 10 % fra 59 forflytningsskader pr. år til 53 forflytningsulykker pr. år.

Målgruppen var alle 1.600 medarbejdere i ældreplejen i Frederikshavn Kommune.

Interventionen omfattede følgende handlinger:

- › Forflytningsvejlederne skulle undervises i risikovurdering på deres årsmøde, og risikovurdering skulle anvendes i forbindelse med forflytninger
- › Dialogmøder med Træning- og Hjælpeenheden
- › Når der sker en arbejdsskade, skal det altid i arbejdsskadesanalysen vurderes, om den skadelidte skal på nyt forflytningskursus

Med interventionen har Frederikshavns Kommune formået at reducere antallet af forflytningsskader fra 59 i 2011 til 42 i 2012, hvilket svarer til en reduktion på 29 %, og de har således opfyldt målet med interventionen. Fra 2011 til 2013 er det endvidere lykkedes dem at reducere antallet af fraværsdage pga. forflytningsskader med 469 kalenderdage. Endvidere er de blevet bedre til at søge om hjælpemidler, og samarbejdet mellem plejen og Træning- og Hjælpeenheden er blevet bedre. Medarbejderne er desuden blevet mere opmærksomme på deres arbejdsmiljø og er blevet gode til at bruge deres arbejdsmiljørepræsentanter.

De virksomme mekanismer, der har skabt succes er, at ledelsen viser, at de prioriterer interventionen højt. Endvidere er det indbygget i interventionen, at medarbejderne er inddraget aktivt i arbejdet med forflytninger. En mekanisme er også brug af ansigt-til-ansigt kommunikation på tværs af enheder.

I forhold til de økonomiske omkostninger har interventionen kostet 498.107 kr. Beregningerne viser, at Frederikshavns Kommunes pleje har fået investeringen 5,4 gange igen.