

SEPTEMBER 2016

# VARDE KOMMUNE

CASERAPPORT - ERGONOMI



**COWI**



SEPTEMBER 2016

# VARDE KOMMUNE

CASERAPPORT - ERGONOMI

PROJEKTNR. A032456  
DOKUMENTNR. Caserapport  
VERSION 1.0  
UDGIVELSESDATO 5. 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	12
4.3	Mål og effekter	15
4.4	Virksomhedens egen vurdering af indsatsen	16
5	Analyse	18
5.1	Virkningsevaluering	18
5.2	Økonomi	20
6	Sammenfatning	22



# 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 hjemmeplejen i Varde Kommune.



## 2 Baggrundsoplysninger

Nedenfor fremgår casevirksomhedens baggrundsoplysninger.

**Virksomhed:** Varde Kommune

**Titel på intervention:** Rengøring med omtanke

**Arbejds miljøemne:** Ergonomi

**Branche:** Social og Sundhed – Døgninstitutioner og hjemmepleje

**Sektor:** Kommunesektoren

### 3 Dataindsamling

Dataindsamlingen i Varde Kommune blev gennemført den 20. januar 2015 af Rikke Voss Andersen (RVAN) fra COWI.

Der blev gennemført følgende tre interviews:

Interview	Navn	Titel
1	Laila Stage	AMR
2	Lilian Brarup	Medarbejder
3	Berit Toft Ehmsen	Souschef i Hjemmeplejen Nord/Øst

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

Titel	Data	Forfatter
Projekt "Rengøring Med Omtanke". Hjemmeplejen Vest, Varde Kommune	Evaluering af Forebyggelsesfondsprojektet	Firmaet: "Firmakultur® udvikling i arbejdsmiljø"
Mail fra den 21. januar vedr. sygefravær for Hjemmeplejen Midt/Vest i 2010	Sygefraværdata for Hjemmeplejen Midt/Vest fra hhv. 2010 og 2013	Mail fra Margit Kristensen til Berit Ehmsen Toft
Mail fra den 15. maj vedr. sygefravær for Hjemmeplejen Vest i 2010 og 2011	Sygefraværdata for Hjemmeplejen Vest fra hhv. 2010 og 2011	Mail fra Berit Ehmsen Toft

<p>Mail fra den 15. maj vedr. sygefravær for Hjemmeplejen Vest i 2008 og 2009 med vedhæftede dokumenter om sygefraværstimer</p>	<p>Sygefraværdata for Hjemmeplejen Vest fra hhv. 2008 og 2009</p>	<p>Mail fra Berit Ehmsen Toft</p>
<p>Forebyggelsesfundsansøgning</p>	<p>Forebyggelsesfundsansøgning</p>	<p>Lise Hvelplund</p>
<p>Budgetgodkendelse fra Forebyggelsesfonden</p>	<p>Af dokumentet fremgår det, hvad der er anvendt af midler, og hvad Hjemmeplejen i Varde selv har finansieret</p>	<p>BDO Kommunernes Revision</p>

## 4 Interventionen

Lederen af det, der dengang hed Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune (i dag Hjemmeplejen Midt/Vest) prioriterede arbejdsmiljø højt. I forhold til det ergonomiske arbejdsmiljø i forbindelse med rengøringen i borgernes hjem, havde lederen flere gange forsøgt at indføre forskellige tiltag for at lette medarbejdernes arbejde rent fysisk.

I 2008 ansøgte lederen Forebyggelsesfonden om midler til gennemførelse af et projekt, der skulle lette medarbejdernes arbejde med rengøring i borgernes hjem både fysisk og psykisk.

Der blev givet tilsagn til projektet fra Forebyggelsesfonden, og i februar 2009 blev projektet "Rengøring med omtanke" påbegyndt. Det forløb over et år.

Projektet blev faciliteret af en ekstern konsulent.

### 4.1 Målgruppe

Målgruppen bestod af 50 medarbejdere, som udførte rengøringsarbejde i borgernes hjem.

Målgruppen var hovedsageligt social- og sundhedshjælpere samt social- og sundhedsassistenter, der arbejdede i dagvagter.

### 4.2 Aktiviteter

I dette afsnit beskrives de aktiviteter, som projektet omfattede. Projektet forløb fra februar 2009 frem til februar 2010.

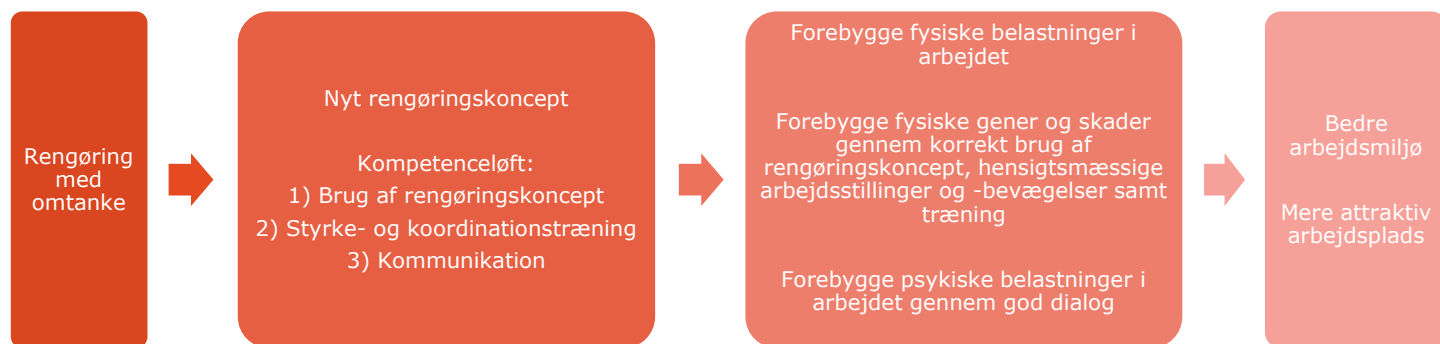
Formålet med projektet var:

- › At skabe en mere attraktiv arbejdsplads, som fremmer forebyggelsen og ned-sætter fysiske og psykiske belastninger i arbejdet

- › At give den enkelte medarbejder mulighed for at forebygge gener og skader gennem træningstilbud.
- › At udvikle en ny tilgang til at forhindre, at medarbejderne udsættes for overbelastninger ved rengøringsarbejde.

I nedenstående figurer fremgår projektets forandringslogik og tidsforløb.

Figur 1 Interventionens forandringslogik.



Figur 2 Interventionens tidsforløb.



#### 4.2.1 Udvælgelse af rengøringskoncept

Indledningsvist blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af 6-7 medarbejdere samt en ekstern konsulent.

Arbejdsgruppen skulle undersøge markedet for mulige rengøringsmetoder. I den forbindelse fandt gruppen frem til fire leverandører af rengøringsartikler.

Arbejdsgruppen afholdt et møde af omkring en times varighed med hver leverandør, hvor leverandøren introducerede og præsenterede sine produkter.

På baggrund af møderne med leverandørerne udvalgte arbejdsgruppen i samarbejde med den eksterne konsulent hvilket rengøringskoncept, der skulle afprøves.

Rengøringskonceptet blev afprøvet og godkendt, og det blev derefter indkøbt til hele målgruppen og placeret i borgernes hjem.

## 4.2.2 Undervisning i brug af rengøringsartikler

Inden rengøringsartiklerne skulle tages i brug i praksis, fik medarbejderne og teamlederne undervisning i, hvordan de skulle bruges korrekt samt i hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser under rengøringen. Undervisningen varede ca. en time.

## 4.2.3 Styrke- og koordinationstræning

En del af projektet bestod af obligatorisk styrke- og koordinationstræning. Træningen havde til formål at styrke og træne kroppen med henblik på at vedligeholde den muskulære og neuromuskulære kontrol og derved forebygge både pludseligt opståede belastningsskader og nedslidningsskader.

Træningen foregik en gang hver uge og varede en time pr. gang. Hvis de ikke kunne deltage pga. smerter, rygproblemer e.l. skulle de i stedet gå en tur og på den måde få rørt sig. Medarbejdere, der valgte at komme og deltage i træningen på en fredag, fik halvanden time til afspadsering (gymnastikken varede en time, og så fik de en ekstra halv time for at komme ind på en fredag).

Træningen tog udgangspunkt i tanken om, at den skulle kunne foregå hvor som helst. Der blev i forbindelse med træningen indkøbt træningsmåtter, store træningsbolde og træningselastikker. Der blev endvidere indkøbt en måtte, en bold og en elastik ind til hver medarbejder for at støtte dem i at kunne udføre øvelserne hvor som helst også derhjemme.

## 4.2.4 Undervisning i kommunikation og samarbejde

Alle medarbejdere deltog i en undervisningsseance omkring kommunikation og samarbejde.

Formålet med undervisningen var at give medarbejderne redskaber til at indgå i dialog med borgere og pårørende. Medarbejderne skulle evt. bruge disse redskaber, hvis der skulle opstå modstand mod den nye måde at gøre rent på og til at forklare, hvorfor der blev skiftet til den nye metode.

Medarbejderne fik et tilbud om coaching i forbindelse med en vanskelig samtale med en borger eller pårørende, hvor medarbejderen kunne få hjælp til, hvordan samtalen kan bruges konstruktivt og fremadrettet.

## 4.2.5 Pjece ud til borgerne

Der blev sendt en pjece ud til borgerne, som informerede om det nye rengøringskoncept.

Formålet med dette var at imødekomme og reducere den modstand, der eventuelt kunne komme mod det nye koncept.

## 4.2.6 Film

Den eksterne konsulent udarbejdede en film, hvor det meget udførligt er beskrevet og vist, hvordan rengøringen udføres korrekt, og hvordan rengøringsartiklerne anvendes korrekt. Filmen varer omkring 30-45 minutter.

Alle nye medarbejdere og elever skulle se filmen, inden de kom ud i hjemmene.

## 4.3 Mål og effekter

I dette afsnit præsenteres de målsætninger, virksomheden har opsat for interventionen samt de effekter, interventionen medførte.

### 4.3.1 Mål

Formålet med projektet var følgende:

- › At skabe en mere attraktiv arbejdsplads, som fremmer forebyggelsen og ned-sætter fysiske og psykiske belastninger i arbejdet
- › At give den enkelte medarbejder mulighed for at forebygge gener og skader gennem træningstilbud.
- › At udvikle en ny tilgang til at forhindre, at medarbejderne udsættes for overbelastninger ved rengøringsarbejde.

### 4.3.2 Målopfyldelse

Ifølge den skriftlige evaluering til Forebyggelsesfonden er målet nået, idet:

- › Der er skabt en mere attraktiv arbejdsplads for medarbejderne.
- › Arbejdsredskaberne er blevet væsentligt forbedret, og det skønnes generelt, at arbejdsredskaberne og arbejdsmetoder anvendes hensigtsmæssigt.
- › Medarbejderne i langt højere grad anvender hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.
- › At medarbejderne oplever forbedringer på bevægeapparatet.

I interviewene gav medarbejderne ligeledes udtryk for, at de har fået et bedre ergonomisk arbejdsmiljø. De oplever mange færre smerter i bevægeapparatet og føler sig ikke så trætte og slidte længere. De oplever at have mere overskud i hverdagen, også når de kommer hjem fra arbejde.

### 4.3.3 Andre effekter

Den skriftlige evaluering til Forebyggelsesfonden konkluderer endvidere, at projektet har medført:

- › At medarbejderne ikke længere udsættes for skadelige påvirkninger af huden.
- › At medarbejderne i meget høj grad har været inddraget i projektet og føler ejerskab med projektet.

- › At medarbejderne føler sig klædt godt på til samtalerne og møderne med borgerne.
- › At medarbejderne sparer tid i rengøringsprocessen.
- › Øget kvalitet i rengøringen, fordi de ikke længere skal bruge borgernes remedier.

Den skriftlige evaluering viser desuden, at 95 % af medarbejderne mener, at projektet har haft en positiv effekt på deres hverdag på arbejdspladsen, og at 84 % mener, at det har haft en positiv effekt på deres hverdag i fritiden. I forhold til de fysiske belastninger oplever medarbejderne færre smerter, og smertegraden for dem, der har smerter, er lavere end før.

I interviewene gav medarbejderne desuden udtryk for, at projektet har været med til at øge trivselen på arbejdspladsen bl.a. gennem styrke- og koordinationstræningen i grupperne. Det var noget, de havde sammen og noget, hvor de kunne grine sammen.

Projektet har også gjort, at medarbejderne har færre konfrontationer med borgerne og kan undgå at stille krav til borgerne ift. indkøb af rengøringsmidler og klude samt til vask af klude. Før projektet var det ikke unormalt at de måtte vaske gulvet i gammelt undertøj eller i beskidte klude.

## 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.

Interviewpersonerne mener, at projektet har været en succes, fordi det har medført færre smerter fra bevægeapparatet og givet dem mere overskud i hverdagen.

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

- › Der var opbakning omkring projektet både fra medarbejdere og ledere. Alle var positivt indstillede. Projektet fandt opbakning på alle niveauer. Nogle af medarbejderne var lidt skeptiske i starten, men de blev hurtigt overbeviste om, at det var et godt tiltag.
- › Medarbejderne bar projektet. Det var dem, der ville det, fordi de vidste, at der var et behov. De var trætte af at gøre rent med gamle tøjstykker og beskidte klude. De var trætte af at komme ud til hjem, hvor der manglede rengøringsmidler og rengøringsartikler. De var trætte af at komme ud til hjem, hvor rengøringsmidlerne ikke levede op til kravene, og de var trætte af at skulle presse borgerne og stille krav til dem om, at de fik indkøbt klude og rengøringsartikler.
- › Der var fokus på medarbejderinddragelse. Medarbejderne fik indflydelse på hvilket rengøringskoncept, der skulle indføres/implementeres, idet de via en arbejdsgruppe var med til at finde frem til og udvælge dette.



- › Alle medarbejderne modtog den undervisning/træning, der var planlagt i projektet: a) Undervisning i korrekt brug af rengøringsartiklerne. b) Styrke- og koordinationstræning. c) Undervisning i kommunikation og samarbejde. Det vil sige, at de alle sammen havde det samme udgangspunkt og gjorde det ens.
- › Styrke- og koordinationstræningen var obligatorisk og foregik i arbejdstiden. Under projektperioden gjaldt det, at hvis en medarbejder havde fri, *skulle* denne ikke komme til træningen, men valgte medarbejderen alligevel at komme, fik denne halvanden dag ekstra til afspadsering. Træningen i sig selv var med til, at de opnåede de effekter, de gjorde. Det økonomiske incitament var ligeledes med til, at de opnåede disse effekter, da det viste medarbejderne og lederne, at træningen var vigtig og blev prioriteret, og da det var med til at sørge for, at medarbejderne prioriterede træningen.
- › Rengøringskonceptet blev ens i alle hjem, så det var de samme forhold og kendte forhold, der blev mødt i alle hjem.

De effekter, der er set på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, kan ifølge interviewpersonerne tilskrives projektet 100 %.

Sygefraværet er reduceret, men der er gjort mere for fraværet i de år end kun lige indførsel af "Rengøring Med Omtanke".

Projektet "Rengøring Med Omtanke" havde så stor succes, at Varde Kommune besluttede at udbrede det til hele kommunen. Det gjorde de fra 2010 til 2011, hvor kommunen havde en central styring af projektet. Efter 2011 er rengøringskonceptet lagt ud til plejen selv, og der er ikke længere en central styring. Det er nu fuldt implementeret i driften, og det er lederne af de to plejeområder i kommunen, der styrer det. Konceptet er så godt forankret nu, at det i store træk kører sig selv.

I forhold til fastholdelse er træningen blevet indarbejdet i dagligdagen, så det passer ind i medarbejdernes vagter. Endvidere bliver de vikarbureauer, som Varde Kommune bruger, oplært i rengøringskonceptet. Varde Kommune bruger kun de vikarbureauer, som kender til konceptet, og hvis medarbejdere er oplært heri. Det er skrevet ind i det udbud, kommunen sender ud. Desuden bliver modstanden fra borgere og pårørende til stadighed mindre, fordi det er så velimplementeret i kommunen i dag. Når der kommer en ny borger ind, skal denne ikke overbevises om det "nye" rengøringskoncept. Konceptet er blot en del af det at modtage rengøringshjælp fra kommunen.

De har oplevet nogle udfordringer i forhold til at fastholde rengøringskonceptet. Bl.a. skal kommunen indimellem sende leverancen af rengøringsartikler i udbud. Når det sker, skal leverandøren udvælges efter nogle bestemte kriterier, og så er det ikke sikkert, at det samme rengøringskoncept kan vælges igen. Der er lige nu valgt en anden leverandør, hvis rengøringskoncept, ifølge medarbejderne, ikke er af lige så god kvalitet og lige så nemt at arbejde med som det, de har brugt siden Forebyggelsesfondsprojektet kørte. En af interviewpersonerne siger, at "*Det er lidt en udfordring at fastholde forandringerne, når der købes andet ind*".

## 5 Analyse

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

Først gennemgøres en virkningsevaluering, hvor det analyseres hvilke virksomme mekanismer, der skal være til stede, for at interventionen resulterer i de opstillede mål samt hvilken kontekst, der skal være for at de virksomme mekanismer træder i kraft.

Desuden gennemføres 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 forhold til projekt "Rengøring med Omtanke" i Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune var følgende:

##### Medarbejderinddragelse:

Der var fokus på medarbejderinddragelse. Medarbejderne var med til at udvælge rengøringskonceptet. Der blev således i udvælgelsen af rengøringskonceptet taget

højde for medarbejdernes input og behov, herunder hvad de synes er vigtigt, og hvad der betyder noget for dem, når de er ude hos borgerne og gøre rent.

#### Konkret behov:

Medarbejderne bar projektet. Det var dem, der ville det, fordi de oplevede et væsentligt problem og et konkret behov. De var trætte af at gøre rent med gamle tøjstykker og beskidte klude. De var endvidere kede af at presse borgerne ud for at købe rengøringsartikler og klude samt kede af at bede dem om at sørge for, at kludene var rene fra gang til gang. Projektet fandt derfor opbakning blandt medarbejderne.

#### Let at bruge:

Det nye rengøringskoncept var nemt at bruge, og alle kunne uden problemer anvende det, efter de havde fået undervisning i det.

#### Det nye rengøringskoncept 100 %:

Det gamle rengøringsystem blev kasseret og fuldstændigt udskiftet med det nye rengøringskoncept. Det betød, at det fra starten af projektet og fremover var det samme, medarbejderne mødte i alle hjem. Der var ingen undtagelser. I alle hjem, de kom, skulle det nye koncept anvendes.

Det betød bl.a., at de ikke længere stod over for udfordringerne med uegnede og beskidte klude samt manglende rengøringsmidler og rengøringsremedier i borgernes hjem. Det betød også, at de ikke længere var nødt til at presse borgerne og stille krav til dem om, at de fik indkøbt klude og rengøringsartikler.

#### Samme udgangspunkt:

Alle medarbejderne modtog den undervisning og træning, der var planlagt i projektet, herunder undervisning i korrekt brug af rengøringsartiklerne, styrke- og koordinationstræning samt undervisning i kommunikation og samarbejde. Det betød, at de alle sammen havde det samme udgangspunkt og gjorde det ens.

#### Obligatorisk træning med løn:

Den styrke- og koordinationstræning, som blev gennemført i forbindelse med projektet var obligatorisk og foregik i arbejdstiden. Hvis en medarbejder havde fri, skulle denne ikke komme til træningen, men valgte medarbejderen alligevel at komme, fik hun halvanden time ekstra til afspadsring (økonomiske incitament).

At træningen var obligatorisk, og at der var et økonomisk incitament gjorde, at alle deltog i det og opnåede de fordele, træningen medførte. Ifølge interviewpersonerne var træningen med til, at medarbejderne efter projektet oplever færre smerter og gener fra bevægeapparatet.

#### Information til borgerne:

Der blev udarbejdet en pjeces til alle borgerne, som informerede om det nye rengøringskoncept. Formålet med pjecen var at imødekomme og reducere den eventuelle modstand, der ville komme fra borgerne i forbindelse med indførelse af det nye rengøringskoncept.

#### Ledelsesopbakning:

Ledelsen bakkede op omkring det nye rengøringskoncept. Det sås bl.a. ift. de borgere, der viste modstand mod det nye. Hvis der var problemer med en borger eller pårørende, tog ledelsen sig af det og bakkede medarbejderne op. Informationspjecen viste også medarbejderne, at ledelsen bakkede dem op, da de kunne henvise til pjecen og videre til ledelsen, hvis der blev gjort modstand.

#### Fællesskab:

Projektets aktiviteter (bl.a. styrke- og koordinationstræningen) var noget, medarbejderne havde og gjorde sammen og noget, hvor de kunne grine sammen. Dette var med til at øge trivslen og succesen med projektet.

### 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 Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune var følgende:

#### Leder, der prioriterer arbejdsmiljø:

Den daværende leder af Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune prioriterede arbejdsmiljø højt og havde i årene op til projektet forsøgt at indføre forskellige tiltag for at lette medarbejdernes fysiske arbejde. Da muligheden for at søge midler hos Forebyggelsesfonden kom, ansøgte hun fonden om midler til projekt "Rengøring med Omtanke" for at forbedre medarbejdernes ergonomiske arbejdsmiljø.

#### Forebyggelsesfonden:

Det var muligt at ansøge Forebyggelsesfonden om midler til at gennemføre arbejdsmiljøprojekter. To af interviewpersonerne gav udtryk for, at projektet aldrig var blevet til noget, hvis ikke de havde fået midler fra Forebyggelsesfonden til at gennemføre det.

#### Brændende platform:

Medarbejderne var modtagelige overfor projektet, fordi de oplevede et behov for, at der blev gjort noget i forhold til det ergonomiske arbejdsmiljø. De var trætte af at gøre rent med gamle tøjstykker og beskidte klude. De var trætte af at komme ud til hjem, hvor der manglede rengøringsmidler og rengøringsartikler. De var trætte af at komme ud til hjem, hvor rengøringsmidlerne ikke levede op til kravene, og de var trætte af at skulle presse borgerne og stille krav til dem om, at de fik indkøbt klude og rengøringsartikler og fik vasket kludene.

## 5.2 Økonomi

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

Baseline for interventionen er 2008, som var året inden, interventionen blev igangsat.

Slutåret er sat til 2011.

I nedenstående tabel fremgår det hvilke gevinster, Varde Kommune Hjemmepleje har haft i forbindelse med interventionen. Som tabellen viser, er den økonomiske gevinst i forbindelse med interventionen på 506.502 kr.

<b>Gevinster</b>	
Reduktion i sygefravær	506.502 kr.
<b>Gevinster i alt</b>	<b>506.502 kr.</b>
<b>Gevinster i alt (m. tilbagediskontering)<sup>3</sup></b>	<b>478.165 kr.</b>

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 1.245.085 kr. i perioden 2009-2011.

<b>Omkostninger</b>	
Lønudgifter	561.421 kr.
Ekstern konsulent	333.160 kr.
Materialer og udstyr	123.906 kr.
Formidling	41.277 kr.
Evaluering	145.107 kr.
Revision	25.000 kr.
Forplejning	2.080 kr.
Transportudgifter	13.134 kr.
<b>Omkostninger i alt</b>	<b>1.245.085 kr.</b>
<b>Omkostninger i alt (m. tilbagediskontering)</b>	<b>1.220.672 kr.</b>

Sammenholdes gevinster og omkostninger i forbindelse med interventionen, viser beregningerne, at Varde Kommune Hjemmepleje har fået investeringen 0,4 gange igen.

### 5.2.1 Økonomisk tilskud

Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune har fået tilskud fra Forebyggelsesfonden til gennemførelse af projektet.

I alt har Forebyggelsesfonden bevilliget 1.109.430 kr. til projektet. I forhold til Forebyggelsesfondsprojektet har de selv finansieret 135.655 kr. til løn.

## 6 Sammenfatning

I 2009 opstartede projekt "Rengøring med omtanke" i Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune. Formålet med projektet var at lette medarbejdernes arbejde med rengøring i borgernes hjem både fysisk og psykisk. Projektet blev faciliteret af en ekstern konsulent.

Målgruppen for interventionen var de 50 medarbejdere, der udførte rengøringsarbejde i borgernes hjem. Målgruppen bestod primært af social- og sundhedshjælpe-/assistenter, som arbejdede i dagvagter.

I foråret 2009 udvalgte en gruppe af medarbejdere sammen med den eksterne konsulent et rengøringskoncept, som blev indkøbt. Dernæst blev der undervist i korrekt brug af det nye koncept og i kommunikation og samarbejde. Endvidere blev der udsendt en pjece til borgerne om det nye koncept, og der blev udarbejdet en film om, hvordan rengøringen udføres korrekt. I løbet af hele projektperiode deltog medarbejderne desuden i obligatorisk styrke- og koordinationstræning.

Med interventionen har Hjemmeplejen Vest formået at forbedre medarbejdernes ergonomiske arbejdsmiljø. Medarbejdere oplever færre smerter i bevægeapparatet og føler sig ikke så trætte og slidte længere. De oplever at have mere overskud i hverdagen, også når de kommer hjem. Medarbejderne oplever endvidere en øget kvalitet i rengøringen, og at rengøringen går hurtigere. De oplever at være klædt på til mødet med borgerne og har færre konfrontationer med borgerne. Desuden opleves det, at trivsel på arbejdspladsen er øget som følge af projektet.

Interventionen var en sådan succes, at konceptet blev udrullet til hele Varde Kommune i løbet af 2010 og 2011.

De virksomme mekanismer, der har været med til at skabe succes er bl.a. medarbejderinddragelse, ledelsesopbakning, oplevet behov for indsats, let anvendeligt koncept, 100 % indførelse, obligatorisk træning med løn, brug af fællesskab og information til borgerne.

I forhold til de økonomiske omkostninger har interventionen kostet 1.245.085 kr. Beregningerne viser, at Hjemmeplejen Vest i Varde Kommune har fået investeringen 0,4 gange igen.

Arbejdspladsen fik bevilliget 1.109.430 kr. fra Forebyggelsesfonden til projektet.