

FORANKRING AV LST FOR ANSATTE I OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS



Strategier for Oslo Universitetssykehus (OUS)



Oslo universitetssykehus skal ha et: Arbeidsmiljø preget av åpenhet og respekt

- Oslo universitetssykehus skal være en arbeidsplass der det er godt å arbeide og som det er grunn til å være stolt av.
 - Oslo universitetssykehus skal ha fokus på ledelse. Vi behøver synlige og gode ledere som tar ansvar for arbeidsmiljøet og evner å formidle og skape oppslutning om målene for sykehuset.
 - Medarbeiderne skal ta ansvar for, delta i utviklingen av og ha innflytelse på arbeidsmiljøet.
 - Interne prosesser skal være åpne slik at grunnlaget for beslutningene er tilgjengelige og tydelige for berørte medarbeidere.
- Forholdene skal legges til rette slik at medarbeiderne får brukt og videreutviklet sin kompetanse.
 - Oslo universitetssykehus skal tenke forebygging og legge forholdene til rette for helsefremmende arbeidsplasser for medarbeiderne.
 - Bygninger og arbeidsverktøy skal vedlikeholdes, utvikles og fornyes for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.



Ansvar og innflytelse: Vi skal være en arbeidsplass der det er godt å arbeide og som det er grunn til å være stolte av.

IA-handlingsplan 2014-2018

Vi tok også utgangspunkt Inkluderende Arbeidslivs-handlingsplanen i Oslo universitetssykehus:

Oslo universitetssykehus HF skal bli bedre på arbeidsnærvær og ta vare på de som er på jobb og de som er sykemeldte ved bl.a. å arbeide forebyggende for et godt og helsefremmende arbeidsmiljø

Presentasjon- og informasjonsmøter i klinikkene:

Arbeidsmiljøavdelingen (ARB):

- Leder Jill C. Jahrman

Kreftklinikken (KRE):

- Klinikleder og HR-leder
- Ledergruppa i avd. for gynekologisk kreft
- De ansatte ved sengepost, poliklinikk og kontor
- Klinik-Arbeidsmiljøutvalget(AMU)



IA-handlingsplan for Kreftklinikken: LST for ansatte og ledere, er en del av en tiltakspakke for de enhetene som har rundt 10 % sykefravær.

Avdeling for hode, hals og rekonstruktiv kirurgi (HHA):

- Klinikleder og avdelingsledergruppa i HHA
- De ansatte ved ØNH sengepost –fagdager
- Fagdag i auditoriet for hele ØNH-avdelingen
- Klinik- AMU m/HR-leder

Intranettet

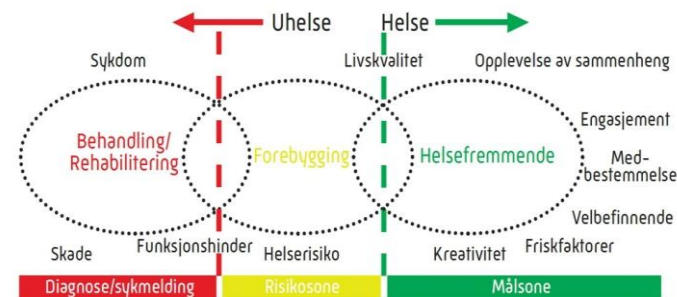
2013 og 2014: Livsstyrketreningsprosjekt i regi av Helse Sør-Øst på 4 forskjellige sykehus.

Hensikt:

- ❖ Kurs i livsstyrketrening er et tiltak for å redusere og forebygge sykefravær og fremme helse og arbeids- og mestringssevne.

Gjennom:

- ❖ Å bedre opplevelsen av kontroll og valgmuligheter gjennom økt bevisstgjøring om sammenhenger mellom kropp, følelser og tanker og selve arbeids- og livssituasjon.
- ❖ Økt bevisstgjøring i forhold til egen selvforståelse, behov og verdier, ressurser og muligheter.



Fritt etter Ahlborg (2005) / Thynell (2005), Kommunförbundet

Resultatet viser: 32-54 % redusert fravær (antall dager) og økt arbeidsevne (evalueringsskjema fra n = 73)

Kurs i livsstyrketrening kan bidra til tilbakeføring til arbeid ved sykdom/sykefravær

Tidligere resultater og kursdeltageres (ansattes) opplevelser i Helse Sør-Øst



- Bedring i helse, mindre smerter, bedre arbeidsevne, særlig i forhold til psykiske krav i jobben (også for de som allerede opplever høy arbeidsevne).
- Økt evne til oppmerksomhet: Større evne til konsentrasjon og redusert stressopplevelse. Opplever å takle stress bedre, bedre kjent med seg selv og sine reaksjonsmønstre.
- Håndterer ulike utfordrende situasjoner på en for dem bedre måte.

Livsstyrketrening (LST)

Helsefremmende og forebyggende

Et gruppekurs utviklet i 2001 av lege Liv Haugli, spesialist i arbeidsmedisin og sykepleier og veiledningspedagog Eldri Steen, med en doktorgrad som dannet grunnlag for LST



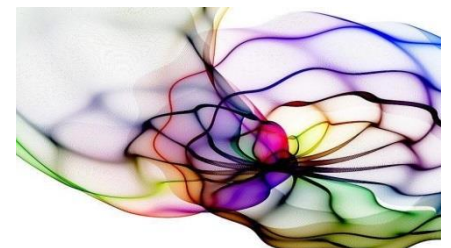
Trening i livsstyrke

Et helsefremmende tiltak i gruppe som har fokus på ressurser og muligheter (fremfor symptomer og plager) med oppmerksomt nærvær, bevisstgjøring og aksept som viktigste forutsetning for endring

Livsstyrketrening gir blant annet mulighet til å:



- Bli bedre kjent med seg selv, ressurser og muligheter
- Bli bevisst sammenhengen mellom tanker, følelser og kropp og **arbeids** - og livssituasjon
- Trene på ulike mestringsstrategier gjennom deltagelse i oppgaver og øvelser knyttet til de forskjellige livstemaene
- Det brukes kreative uttrykksformer i kommunikasjonen og for å komme i kontakt med egne ressurser, kunnskap, verdier og behov



Temaene i kurset: 8 ganger a 3 timer



- Introduksjon til oppmerksomt nærvær
- Verdier – hva er viktig for meg
- Hva gir og tar energi – kommunikasjon
- Hva trenger jeg – om å sette egne grenser
- Stress – hvordan påvirker det oss og hvordan takler vi det
- Våre "sterke" og "svake" sider: Polariteter
- Arbeidsglede og jobbengasjement
- Ressurser, muligheter, valg

Hjemmeoppgave mellom samlingene for å bidra til overføring til hverdagen, jobb og privat

Bevissthet på temaet, for eks: **Arbeidsgleden** i hverdagen

Lytte til oppmerksomhetsøvelse daglig

Målgrupper



HHA

Fokus på de som er i **risikosonen**: Hyppige sykefravær og **tilbakeføringssonen**: Langtidssykemeldte

KRE Tilbakeføringssonen

Avd. for gynekologisk kreft fikk et tilbud om deltagelse på kurs i LST på bakgrunn av høyt sykefravær (**rød sone**)

Pilotprosjektet 6.mars-12. juni 2017 (8 x)

- Totalt 9 deltagere: 5 fra ØNH avdelingen og 4 fra Avdeling for gynekologisk kreft
- Evaluering før oppstart, etter endt kurs og 6 mnd. etter.
- Laget en hjelpemal til lederne til bruk i oppfølgingssamtale underveis for å sikre overføringsverdi til arbeidshverdagen
- Innvilget tilretteleggingsstøtte fra NAV: ca. 38 000,-

Resultater av evaluering og kursdeltageres (ansattes) opplevelser i OUS 2017



- Bedring i helse, bedre opplevd arbeidsevne, både i forhold til psykiske og fysiske krav i jobben (også for de som allerede opplever høy arbeidsevne). Færre med insomnia etter endt kurs.
- Mer åpen og aksepterende overfor seg selv og andre. (Ikke-dømmende). Fått verktøy som hjelper både på jobb og privat. Blitt bevisst på egne ressurser som brukes i arbeidshverdagen. Opplever å takle stress bedre og føler seg mentalt styrket.
- Økt arbeidsglede.

Ytterligere gevinster



Gevinster ved implementering av LST som metodikk i KRE/HHA/OUS – individnivå, gruppenivå og organisatorisk nivå:

- Bedre håndtering av sykefraværsoppfølging og ev. en bedre konflikthåndtering, m.m.
- Effekt på arbeidsmiljøet: Sykefravær har ofte komplekse årsakssammenhenger som kan sees i sammenheng med blant annet arbeidsmiljø og behov for videre lederutvikling
- Styrket ledelse
- Mer effektiv drift
- Økt bevissthet rundt viktigheten av verdier – understøtter OUS sitt fokus på kulturutvikling basert på verdier

LST kan også bidra til å gi økt **pasientsikkerhet** og bedre helsetjenester

Hvordan: Ved å utvikle evnen til oppmerksomt nærvær som blant annet reduserer det å reagere på autopilot som ikke lenger er hensiktsmessig.

Den økte bevisstheten kan utvide beslutningsgrunnlaget i ulike arbeidssituasjoner



Vi hadde ikke klart oss uten disse pionerne:

Livsstyrketrening for de ansatte



➤ Eldri Steen tipset oss om:

Møte med

➤ Ingunn Nafstad

➤ Liv Tønnesen m.fl

} Forankring i
Helse Sør-Øst

➤ Kontakt med Liv Haugli

Viktig tips: Forankring hos ledelsen i tillegg.
Gjensidig kontrakt for leder og ansatt

For å sikre ytterligere forankring og overføringsverdi har vi:

Sendt ut oppsummeringsmail sammen med hjemmeoppgaver rett i etterkant

Hjelpe-mal m/spørsmål til ledere (videreutvikles): Uttalelse fra leder etter ledersamling:

«Jeg ser frem til å bruke et utvalg av vedlagte hjelpespørsmål i oppfølgingen av ansatte. Jeg opplever at denne tilnærmingen kan hjelpe til å rette fokuset mot indre motivasjon og potensiale, og kunne hjelpe den ansatte til økt selvbevissthet. Ganske ofte er de som har de største utfordringene også de som kanskje ikke er så gode til å se sine egne begrensninger. Samtidig er det lettere å se andres begrensninger enn sine egne. Et annet poeng er opplevelsen av å «svare for seg selv» og ikke «det de tror at arbeidsgiver vil». Har man god selvinnsikt (jeg-styrke) vil man vite når man handler bra og når man handler mindre bra. Jeg ser for meg at jeg kan bruke dette også overfor de som ikke har vært på kurs, men da i begrenset omfang.»

Ledersamling: Uttalelse fra leder etter ledersamling

«Veldig positivt at dere involverer leder til kursdeltager – det gir en god mulighet til å kunne følge opp med samtaler. Kursdeltager har da påbegynt refleksjon i løpet av kurset, og leder kan «høste fruktene» ved å overføre tenkemåten til konkrete situasjoner på jobben som er utfordrende for den ansatte»

Sykefravær har ofte komplekse årsakssammenhenger som kan sees i sammenheng med blant annet arbeidsmiljø og behov for videre lederutvikling (Fremmet i et møte med klinikkledere, HR-ledere i klinikk og sentralt og våre ledere.)

Fokus på lederutvikling: Uttalelse fra leder etter ledersamling:

«Som leder er det helt nødvendig å være i utvikling mot sterkere jeg-styrke for å kunne påvirke personalgruppen positivt og ikke projisere ubevisst mindre konstruktive signaler til de man er leder for.»

Arbeidsmiljø:

Strategi 2013-2018: Oslo universitetssykehus skal tenke forebygging og legge forholdene til rette for helsefremmende arbeidsplasser for medarbeiderne

Uttalelse fra leder etter ledersamling: «Det hadde vært interessant med en «hurtigversjon» av kurset rettet mot hele personalgruppen, som deretter følges opp av leder med tilsvarende hjelpespørsmål.»

Grønt lys for ny gruppe høst 2017-vinter 2018

Videre arbeid: Strategiplan utarbeides med fokus på pasientsikkerhet og kulturarbeid





Invitert inn til det strategiske IA-utvalget og til kreativ gruppe på foretaksnivå

IA-utvalget skal bidra til trivsel og et inkluderende arbeidsliv, et helsefremmende arbeidsmiljø og redusert sykefravær. IA-utvalget har rådgivende funksjon og er et underutvalg av AMU. Utvalget skal bistå i å tilse at arbeidsgiver oppfyller sin tilretteleggingsplikt etter Arbeidsmiljøloven, og oppfyller de intensjoner som er definert i IA-avtalen. Her på våre Virksomhetsportalsider vil du finne informasjon om inkluderende arbeidsliv og som vi håper vil være til nytte i ditt daglige arbeid innenfor IA-arbeidet.

Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen)

Oslo universitetssykehus har inngått en IA-avtale for perioden 2014-2018. Denne IA-avtalen er en videreføring av den gamle, men med større vekt på det konkrete virksomhetsnære arbeidet med forebygging og tilrettelegging. En nøkkel til høyere livskvalitet for den enkelte er å ha arbeid. Oslo universitetssykehus HF har gjennom den nye IA-avtalen forpliktet seg til å arbeide for å forebygge sykefravær, øke jobbnærværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet for sine ansatte.

IA Handlingsplan for OUS

Ut fra de overordnede nasjonale målene samt tre nasjonale delmål, som Oslo universitetssykehus er underlagt, er det blitt utarbeidet egne delmål og handlingsplaner for sykehuset