

Projekt Sund Dialog

Fra 1.9. 2009 – 1.6 2010 gennemførte Ældrecenteret Nygårdsplads i samarbejde med konsulenterne Mette Aabo og Tine Mark Jensen projekt Sund Dialog. Projektet er støttet af Forebyggelsesfonden. Projektet har opfyldt de opstillede succeskriterier, fulgt aktivitets- og tidsplanen og har fået meget positiv feedback fra deltagerne.

Baggrund

Ældrecenteret Nygårds Plads vil gerne være en attraktiv arbejdsplads og ser sundhedsfremme tiltag som et middel til at skabe et bedre arbejdsmiljø og fastholde medarbejdere. Organisatoriske omstruktureringer har medført ændringer i hverdagen og det seneste år har der vist sig et øget sygefravær, samlet fraværspå 6,2%. Centeret har iværksat forskellige sundhedsfremmetiltag på arbejdspladsen, som er blevet positivt modtaget af personalegruppen. Der er bl.a. taget initiativ til følgende tiltag : frugtordning, undervisning om sund kost, massage tilbud og kanotur.

Som et supplement til disse tiltag vurderede ledelsen, at der var behov for at afprøve tilbud, der arbejder med involvering på individplan.

Målgruppe

Målgruppen for projektet var alle centrets medarbejdere, herunder køkkenpersonale, sosu-assistenter og -hjælpere, teknisk personale og ledere. Der var plads til 36 deltagere og deltagelse var frivilligt.

I projektet har 32 deltaget (35 startede) , heraf 6 ledere.

Mål for projekt Sund Dialog:

At afprøve metoder / aktiviteter af sundhedsfremmende karakter med henblik på at skabe forankring i organisationen i form af bedre arbejdsmiljø og trivsel samt varige sundhedsforandringer for den enkelte deltager.

Metode

Metoden har været coaching, involvering og dialog gennem individuelle samtaler, gruppesamtaler og fotografi. Der er arbejdet ud fra en systemisk anerkendende metode.

Kombinationen af individuelle samtaler og gruppesamtaler har givet både et individuelt perspektiv og et arbejdspladsperspektiv på sundhed, arbejdsmiljø og trivsel.

Aktiviteterne i projektet har været følgende:

Indledende workshop, hvor der var fokus på udfordringer i at skabe forandringer, det gode liv mm. Workshoppen foregik som en vekselvirkning mellem oplæg og gruppearbejde.

Foto – Alle deltagere fik til opgave at tage 4-5 billeder af situationer, ting, relationer der har en positiv betydning for deres trivsel.

To gruppesamtaler:

I første gruppesamtale blev der taget afsæt i deltagernes billeder i forhold til trivsel på arbejdspladsen. Derefter blev der arbejdet fremadrettet – drømmescenariet for Nygårdsplads år 2012.

I anden gruppesamtale blev det indledningsvist udvekslet erfaringer om det at være i en forandringsproces. Dernæst blev der arbejdet videre med ønsker og handlemuligheder for at skabe en endnu bedre arbejdsplads.

Individuelle samtaler

Alle deltagere har haft tre individuelle samtaler. Ved første samtale satte deltageren et mål for en forandring i projektperioden. Muligheder, kompetencer og barrierer blev afdækket. Og veje til at nå målet blev identificeret. Ved hver samtale var der fokus på succeser siden sidst – og udfordringer, der skulle løses.

Afsluttende workshop

Grupperne lagde sidste hånd på en præsentation af ønsker til fremtidens Nygårds Plads. Og fremlagde disse for alle husets medarbejdere. Ledere og deltagere kommenterede fremlæggelserne.

Projektets succeskriterier

Der blev opstillet følgende succeskriterier for projektet:

1. At 75% af deltagerne oplever øget trivsel og velvære
2. At 90% af deltagerne får udarbejdet en personlig handlingsplan som indeholder mål, som fremmer deres sundhed og trivsel
3. At 75% oplever, at de har fået en større bevidsthed om, hvor og hvordan de kan justere på vaner og mønstre
4. At organisationen får formuleret en handlingsplan, der kan fastholde fokus på medarbejdernes fysiske, psykiske og sociale trivsel
5. At centeret oplever 20% fald i sygefravær.

Projektet har levet op til succeskriterierne på følgende måde

Ad 1: 100% af deltagerne oplever lidt eller meget øget trivsel i forbindelse med projektet. 60% oplever meget øget trivsel.

Ad 2: 100% af deltagerne har udarbejdet en personlig handlingsplan. Heraf har 17 deltagere nået deres mål, 13 har delvist nået deres mål og 2 har ikke påbegyndt forandringen.

Ad 3: 80 % oplever, at de har fået større bevidsthed om, hvordan de kan justere vaner og mønstre.

Ad 4: Organisationen har formuleret en handlingsplan – se bilag.

Ad 5. Sygefraværet er mere end halveret når man sammenligner 1. og 2. kvartal 2009 med 1. og 2. kvartal 2010 (som er sidste halvdel af projektperioden). I første kvartal 2009 var det på 11,5 % i 1. Kvartal 2010 var det på 5,3%. I 2. kvartal 2009 var det på 8,4 % i 2. kvartal 2010 var det på 4,0%.

Erfaringer fra projektet

Gennem projektet har vi gjort en lang række erfaringer, som vi beskriver i det følgende.

Rekruttering

Ældrecenteret havde 91 medarbejdere, inklusive ledelse, ved projektets start. Der var 36 pladser i projektet. Der startede 35 og endte med at være 32 deltagere. De tre faldt fra pga. ophør på arbejdspladsen.

Det viste sig at være lidt sværere at rekruttere deltagere end vi havde regnet med. Ca. 15 meldte sig meget hurtigt, mens de øvrige lige skulle overveje noget tid og snakke med kolleger og leder før de valgte at deltage.

En del ville ikke deltage, fordi de ikke synes, de kunne overskue det på det tidspunkt (også selv om det foregik i arbejdstiden). Nogle synes også, det var lidt uklart, hvad projektet egentlig gik ud på og hvad de kunne få ud af det. Lederne mener, at en grund desuden kan være, at mange af medarbejderne har svært ved at tage sig af sig selv – de har det bedre med at tage sig af andre. De oplever som krævende at skulle lave forandringer i deres liv. Også selv om det var helt op til dem selv, hvad de ville arbejde med i projektperioden.

Erfaringerne peger på, at der er en udfordring i både at lave et åbent projekt som dette samtidig med, at det skal være konkret og forståeligt for målgruppen.

Desuden skal man overveje, hvordan man kan gøre det attraktivt at have fokus på sig selv uden at de tror, de skal i terapi eller at der bliver stillet krav, som er svære at leve op til.

Det skal nævnes, at flere af deltagerne i projektet har fortalt, at deres kolleger er endt med at være lidt ærgerlige over, at de ikke valgte at gå med i projektet. De har kunne se og høre, at det har været positivt for deltagerne.

Brug af foto/billeder

Alle deltagerne fik taget billeder af situationer, relationer mm. som de oplevede som trivselsfremmende. Billederne blev brugt i den første gruppesamtale, hvor de var en god isbryder, fordi der var et konkret afsæt for samtalen. Efterfølgende blev billederne hængt op på gangen på plejecentret. Tilbage meldingerne har været, at aktiviteten var sjov og tankevækkende. Men ikke mindst har billederne på gangen givet anledning til mange små snakke om trivsel og skabt glæde blandt deltagerne. Og synliggjort projektet blandt de andre medarbejdere og beboere, som også har spurgt til projektet.

Samtalens virkning

Den individuelle samtale er den aktivitet, som flest har været glædest for. Mange har givet udtryk for, at det var godt at få et 'rum', hvor de kunne tale frit. Og at samtalerne var gode til at give et skub i den rigtige retning. Ligeledes fremhæver de, at det har været godt at blive fastholdt på sit mål og vide, at de ville blive spurgt til næste samtale. Sidst, men ikke mindst fremhævede de den anerkendende form og det positive i at blive udfordret i tankemønstre og vaner. Lederne mener, at forløbet har åbnet medarbejdernes øjne for, hvad coaching er og de er blevet bevidst om, hvad det kan bruges til. Den positive holdning har også smittet af på andre medarbejdere. Og der er ønske om at få lignende tilbud igen.

Gruppesamtalerne har haft den positive effekt, at deltagerne sammen har formuleret ønsker til organisationen. Og derudover har medarbejdere fra forskellige afdelinger lært hinanden bedre at kende.

Aktivitet avler aktivitet

Ældrecentret har flere gange arrangeret aktivitetsdage og nogle har sammen tilmeldt sig ECCO walk mm. Brøndby Kommune har desuden givet deres medarbejdere et frikort til Vestbadet. Flere af deltagerne er i forbindelse med projekt Sund Dialog kommet godt i gang med bl.a. motion og er fx begyndt at bruge Vestbadet. Deltagerne har aftalt dage, hvor de går i Vestbadet eller går ture. Der er kommet betydeligt flere deltagere til disse aktiviteter i projektperioden. Ligeledes var der også rekord i antallet af deltagere til ECCO walk, hvor 40 af medarbejderne deltog i år. Deltagerne siger selv, at projektet har givet et godt skub, og nu deltager så mange, at andre også bliver nysgerrige og får lyst til at komme med.

Det vil sige, at aktiviteten spreder sig som ringe i vandet. Deltagerne i projektet har lettere kunne få hinanden med, når der var fokus på sundhed og trivsel og medarbejdere, der ikke har deltaget i projektet, er blevet påvirket positivt. Med andre ord har projekt Sund Dialog forstærket en indsats, der var i gang og tydeliggør, hvor vigtigt det er løbende at have fokus på anerkendelse og trivsel.