

# Langtidsfrisk SI Kongsvinger - følgeevaluering

Prosjektleder: Forsker Anne Inga Hilsen

# Langtidsfrisk som arbeidsform

- LTF er en metode/arbeidsform utviklet av den svenske bedriftslegen J. Johnsson
- Tilnærming til fraværsarbeidet der man fokuserer på å tenke og arbeide på for å skape større grad av trivsel, mening for den enkelte i sin arbeids-situasjon
- Nøkkelspørsmål: «Hvordan er det når det er som best?»



# Sentrale helsefaktorer som kjennetegner SI Kongsvinger som langtidsfrisk arbeids-plass

- 1. Felles verdigrunnlag og tydelige mål*
- 2. Helsefremmende lederskap*
- 3. Helsefremmende medarbeiderskap*
- 4. Åpent, kreativt arbeidsmiljø*



På samlingene har man definert hvordan det er når det som best på disse områdene – nedfelt i Verdidokumentet

# Hva har SI Kongsvinger gjort?

- Forankret prosessen hos div.dir. og strategisk ledergruppe
- Utdannet LTF-instruktører
- Samlinger for ledere og medarbeidere i LTF

År	Målgruppe	Antall deltakere
<b>2009</b>	Nivå 4 ledere	29
	Verneombud	Ca. 15
	Oppfølgingssamling nivå 4	21

# Erfaringer fra evalueringen:

- Langtidsfrisk er en krevende arbeidsform
  - Krever forankring i ledelsen, bred involvering og tålmodighet når det gjelder å hente ut resultater
  - LTF er et arbeidsmiljø- og utviklingsprosjekt ikke bare sykefraværs/nærværsprosjekt, noe som SI Kongsvinger også har vært tydelige på i hele prosessen

# Indikatorer på om man lykkes

**Effekt mål: Øke nærværet med 1,5 prosentpoeng i fht 2008**

Andre indikatorer:

- Økt medarbeidertilfredshet
- Økt pasienttilfredshet («å være pasientens naturlige førstevalg»)

# Resultater

- Redusert sykefravær (fra 8,70 % i 2008 til 7,41 i 1.halvår 2012, dvs. 1,29 prosentpoeng reduksjon) – nesten oppnådd målet!
- «Ta Pulsen» viser økende medarbeider-tilfredshet, og SI Kongsvinger scorer høyt på bl.a. faktorene mål, forbedring, faglig utvikling, arbeidsglede, medvirkning og konflikt-håndtering (sentrale LTF områder)
- Pasienttilfredshet er positiv, men man mangler felles mal for brukerundersøkelser og det er derfor vanskelig å tallfeste

# LTF som arbeidsform i omstilling

- Sykehuset har vært gjennom en krevende omstilling med gode resultater og bred involvering, der Langtidsfrisk prinsippene ble lagt til grunn for arbeidet
  - Omstillingen gikk ikke ut over sykefravær eller medarbeidertilfredshet
  - Ledet av spørsmålet om «hvordan er det når det er som best...?»»
- Dette viser at SI Kongsvinger greier å bruke Langtidsfrisk som arbeidsform på krevende områder, ikke bare i nærværsarbeidet



# Oppsummering

- Kritiske faktorer (i flg lederne):
  - Tid, ressurser, prioritering av arbeidet
  - Krav til lederne
  - Positive holdninger
- Lederforankringen er sterk – og nødvendig!
- Samlingene skaper deltakelse og eierskap
- Langsiktig innsats, langsiktige resultater!



Anne Inga Hilsen

**Følgeevaluering av  
Langtidsfrisk-arbeidet ved  
SI Kongsvinger**



# Kontaktinformasjon:

**Anne Inga Hilsen  
Fafo**

**Tlf.: 926 62 169**

**anne.inga.hilsen@fafo.no**

**Rapporten er  
nedlastbar fra:**

**[www.afi.no](http://www.afi.no)**