

Tørn – Sammen om fremtidens helse og omsorg

Toril Norgren Håkonsen
virksomhetsleder heldøgnsomsorg 2



I Asker kommune har vi

- **Temaplan – leve hele livet i et aldersvennlig Asker**

egen strategi om senior og arbeidsliv:

- **Strategisk kompetanseplan**

strategi 1: Beholde og utvikle ansatte

Tiltak: Forbedre oppgavedeling og utnyttelse av kompetanse

Gjennom piloter og økt fokus på oppgavedeling, opparbeider vi oss økt kompetanse i å se mulighetene som ligger i prosesser med oppgavedeling.

- **Program Velferd**

Et langsiktig og systematisk arbeid som skal sikre styring mot fremtidig økonomisk bærekraftig drift og god livskvalitet



Hvilke utfordringer har vi i Heldøgnsomsorg 2, og hvorfor ønsker vi å gjøre endringer?

Utfordrende å rekruttere og beholde sykepleiere

Hurum ligger langt unna Asker sentrum

Tidvis høyt sykefravær

Sommerferieavvikling utfordrer tjenestekvaliteten og økonomien

Ulik organisering av tjenestene i samme virksomhet

Utnytter ikke fordelene av å være en stor virksomhet, jobber mye stykkevis og delt

Den økonomiske situasjonen i Asker kommune har endret seg

Omsorgsboligene har tidvis for lav fagkompetanse

Tørn – Sammen om fremtidens helse og omsorg

Tørn-prosjektet gjør forsøk med organisering av oppgavene i kommunenes omsorgstjenester. Det handler om å skape gode brukeropplevelser gjennom riktig kompetanse til riktig tid – og med heltidskultur i bunn.

Navnet Tørn kommer av det engelske ordet «turn» som betyr vending, vridning eller sving. For å sikre en bærekraftig omsorgstjeneste må det gjøres en vending eller vridning av dagens helse- og omsorgstjenester. Ordet Tørn kan også brukes om arbeid eller tjeneste av en bestemt varighet; spille på tørn, arbeide etter tur, på skift. For å finne løsninger på framtidens helse- og omsorgstjenester, må både lokalpolitikere, ledere, ansatte, brukere og pårørende ta en tørn. De må jobbe sammen om å skape fremtidens helsetjenester.

Tørn er en del av Leve hele livet-reformen. Den skal bidra til omlegging av arbeidsformer og organisering av arbeidet som gir brukere en opplevelse av kontinuitet og trygghet i hverdagen gjennom tjenester som er tilpasset behovet. Prosjektet utforsker arbeids- og organisasjonsformer og måter å fordele arbeidet og arbeidstiden på som bidrar til brukeropplevelser hvor rett helsefaglig kompetanse brukes til rett tid, og hvor heltidskultur er i fokus.

Mål og resultat – hva ønsker vi å få til?

Effektmål:

- Å ha faglig kvalifiserte medarbeidere i store stillinger ved alle tjenestesteder.
- Å ha et fagteam som sikrer et godt og tverrfaglig fagmiljø
- Å være kjent for en bærekraftig og god tjenestekvalitet

Effektmål og produkt:

- Å ha større andel ansatte som jobber heltid.
- Å pilotere langvakter (12,5 timer) i helg med arbeid hver 4. helg
- Å pilotere bruk av «ressursvakter» og års-turnus.
- Å sikre riktig oppgave- og ressursfordeling i virksomheten
- Å opprette fagteam for å sikre tilfredsstillende sykepleierkompetanse 24/7

Virksomhetsmål: Å skape gode brukeropplevelser gjennom riktig kompetanse til riktig tid, med heltidskultur i bunn.



Slik har vi arbeidet med Tørn

Kartlegge og
analysere

Organisering av
tjenester

Heltidskultur og nye
arbeidstidsordninger

Oppgavedeling



1. Prosjektet er forankret i kommunens ledelse/heltidskultur er politisk vedtatt
2. Prosjektet gjennomføres lokalt i hele virksomheten. Startet med «kick-off» seminar 1.2 2023
3. Det er opprettet egen styringsgruppe, referansegruppe og 2 prosjektgrupper i virksomheten
4. Bred medarbeiderinvolvering
5. All kompetanse er viktig for pasienten
6. Lean som metodikk
7. Prosjektet har en lang varighet, og utvikler seg underveis



Virksomheten var med i den første Tørn piloten i 2022

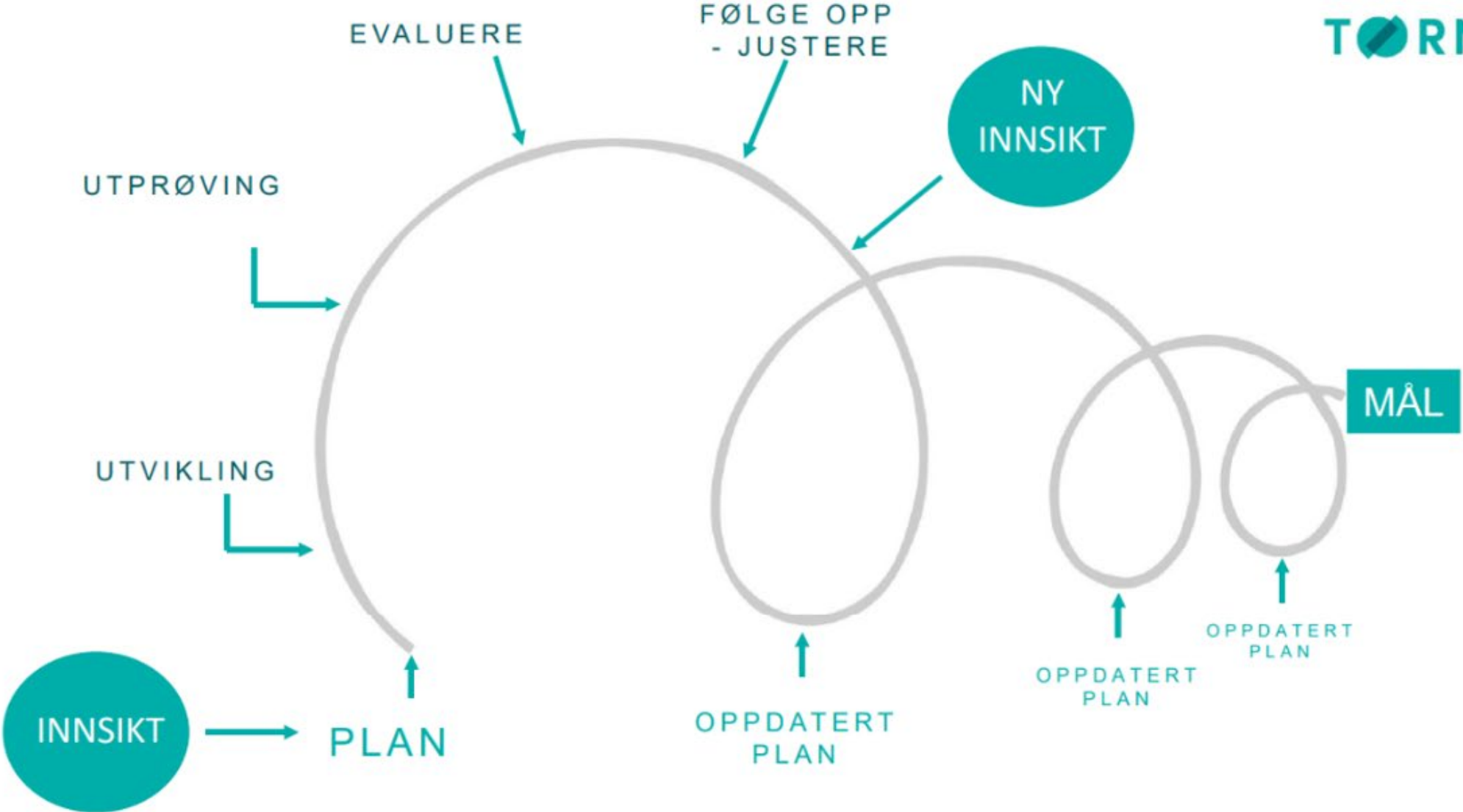
Mentorprogrammet
KS

«En bra dag på jobb»

KlinObs kommune

Vips

Risiko- og
forbedringstavler



Status Tørn - kartlegging og analyse

Oppgavekartlegging

Prosesskartlegging

Sykepleieoppgaver

Interessegrupper

Funksjonsbeskrivelser
Prosedyrer

Prosessarbeid

Innføring av risiko- og
forbedringstavler

Kompetansekartlegging
og kompetanseplaner

Oppstart fagteam fra
desember/januar



Status heltidskultur


«En pilot i piloten» avdeling 2 på Bråset bo- og behandlingssenter startet ny turnus 26.6.23 med langvakter både i helg og i ukedagene for om lag 80 % av de ansatte.

- leder og ansatte har styrt prosessene i avdelingen

-Maler og sjekklister er på bakgrunn av dette standardisert for de andre avdelingene – ny turnusmodell er utarbeidet. «Askermodellen»

Alle avdelingene på Hurum bo- omsorgssenter har pilotert langvakter i helg i eksisterende turnuser fra juni.

- Evaluering av langvakter er gjennomført i september 2023, det er gjennomført justeringer på bakgrunn av innspill fra ansatte
- Alle avdelinger prøver ut ny arbeidstidsordning «Askermodellen» fra januar 2024 – med langvakter for de som ønsker det.



Protokoll Askermodellen

Grunnturnus med løngehjelpeplanperioder.

Denne protokoll er inngått mellom Asker kommune ved virksomhet / avdeling (ANGI) og (ANGI Organisasjoner)

Etter forhandlinger med hjemmel i arbeidsmiljøloven fellesbestemmelsene § 4 er partene enige om følger

1. Virkningstidspunkt og frister for endringer
Grunnturnus starter (ANGI) og løper i 52 uker. Prot. oppstart av ny grunnturnus.

Det lages hjelpeplaner for hele grunnturnusperioder utarbeidet, godkjent av tillitsvalgt og kjent for de ar senest 2 uker før den igangsettes jf. AML §10-3. Pa kan skje med de frister som følger av arbeidsmiljølo om at vedlagt tidsplan skal utarbeides og følges.

Endringer
Ved eventuelle mindre justeringer i forhold til arbeid driften skal dette gjøres i samarbeid med de tillitsva utøver eller endrer forutsetningene for turnusen/ark skrives med ny dato og bemerkning at den erstatter

Ved større omlegging av arbeidsplanen, gjennomfØr drøftinger/forhandlinger med tillitsvalgte om regelv arbeidsmiljølovens kapittel. 10.

2. Perioder for F3 beregning / hjelpeplanperic

Partene er enige om at det som hovedregel utarbeik 3 perioder:
Det er enighet om følgende perioder:

Periode	Periode: dato til dato	Antall uker
Periode 1		
Periode 2		
Periode 3		

Totalt antall uker skal gjenspeile lengde på protokol

Høytidsperioder: Erstatningsfri for F3 beregnes ved knyttet til jul, påske og mai-dagene med pinsen. F3 høytidsturnus skal være så kort som mulig. F5 gis n på en rad dag som ikke er søndag. Beregningsperio den ansattes helgefrikvens. F.eks. jobber ansatte 3 beregningsperioden 3 uker.

Periode:	Antall

Vedlegg 1
Tidsplan ny arbeidsplan

Oppgave	Frister før planstart	Dato
Drøftingsmøte om ny eller justert bemanningsplan skal følgende punkter drøftes. <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor endre turnus? • Vaktlengder og hviletid • Hyppighet på helgefrikvens • Ukentlig arbeidstid • Hvilepauser/hvilerom for langvaktene 	12 uker	
Protokoll skrives.		
Frist for ansattes ønsker i turnus	11 uker	
Turnusen utarbeides av leder eller den leder delegerer dette til	10-7 uker	
Utkast til turnus legges ut i min GAT	7 uker	
Frist for tilbakemelding fra medarbeidere	6 uker	
Endring av planen	5 uker	
Turnus legges klar for godkjenning og protokoll signeres av leder og tillitsvalgte <ul style="list-style-type: none"> • Turnus iverksettes • Faste tillegg overføres 	3 -5 uker	
	2 uker (AML) Ønskelig med 4 uker	

Ny turnus starter den xx xx xxxx

Resultat av piloten med langvakter så langt:

- Uønsket deltid er redusert fra 12 til 4 ansatte i avdeling 2
- Heltidsandelen har økt fra 47,8% til 58,1%
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 65,3% til 76,7%

Noen erfaringer vi har gjort oss så lang



Bred forankring og involvering av medarbeidere er viktig – husk å sikre nok endringsagenter i hver eneste avdeling



Nærledelse; resultater av endring blir bedre når leder har mulighet for å være mye tilstede i avdelingen



Bruk tid på å kartlegge virksomhetens behov før du starter, husk alle prosesser tar tid.



Involver andre virksomheter



Husk hvis man ikke våger å prøve, så kommer man heller aldri nærmere målet. Ingen resultater er feil, eller uønsket i denne prosessen. Alle resultater gir oss læring, kunnskap og erfaring som vi tar med oss videre.



Husk å dele, vi er mange som jobber med det samme.



Husk å heie på hverandre....

Florence Nightingale; vitenskapskvinnen som forente kunnskapene om sykepleie i Europa; forskeren som benyttet statistikk for å underbygge sine funn; samfunnsreformatoren som tok aktiv del i samfunnsdebatten om helse gjennom faglige underbygde innlegg. (Lady whit the lamp - Krimkrigen 1853-56)

«En sykepleier skal ikke gjøre annet enn å drive sykepleie. Hvis du trenger en vaskehjelp så skaff deg det. Sykepleie er en spesialitet.»

Nightingale – rett kvinne til rett tid: sykepleien 2015