



SAMMEN OM
FRAMTIDENS HELSETJENESTER
INTERKOMMUNALT UTVIKLINGSPROSJEKT
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



Informasjon om Sammen om framtidens helsetjenester februar 2023

Vi har alle all grunn til å være stolt over det arbeidet som gjøres i helsesektor i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner. Store samfunnsutfordringer møtes lokalt daglig på den enkelte avdeling. En ting er helt sikkert - ingen er god alene. Samarbeid er en del av løsningen.

Vi vet at det mangler 17.000 ansatte i helsesektor pr januar 2023 ref. NAV. Vi vet også at helseansatte scorer over landsnittet på motivasjon og tilhørighet til arbeidsplass ref. Statistisk Sentralbyrå. Dette sier oss at det viktigste vi gjør er å videreutvikle arbeidsmiljøet på den enkelte avdeling slik at ansatte vi har opplever gode arbeidsdager med økt nærvær, lavere skuldre og økt trivsel på jobb.

I tillegg til å videreutvikle arbeidsmiljøet må vi videreutvikle ansatte vi har faglig. Vi må også arbeide for å få flere ansatte i større stillinger for å oppnå kontinuitet i avdelingene. Dette innebærer flere helgetimer med f.eks. lengre vakter. Og at vi organiserer arbeidsoppgavene på en annen måte enn tidligere. Les mer under.

Hvordan kan vi sammen skape mulighetsrom for faglig utvikling

på våre helsearbeidsplasser i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal, på en måte som bygger opp om ansattes trivsel, mestring og arbeidsevne? En helsearbeidsplass er en kunnskapsarbeidsplass, og både helsearbeideren og helsearbeidsplasser har behov for kontinuerlig faglig utvikling. Gjennom delprosjektet Faglig utvikling har vi sammen med SINTEF utviklet et idehefte for faglig utvikling. Idehefte er trykt opp i 3000 eksemplarer og skal deles ut til samtlige ansatte i helsesektor i våre tre eierkommuner i løpet av våren. Idehefte skal bidra til refleksjon, læring og inspirasjon. Det vil bli sendt ut en introduksjonsfilm til ansatte der vi gir en introduksjon til systematisk bruk av idehefte på avdelinger.



Asbjørn Strømme, kommunalsjef helse og mestring Skaun kommune

Hvilke resultater gir prosjektet eierkommunene

«For Skaun kommune er prosjektet Sammen om framtidens helsetjenester et av de viktigste prosjektene vi deltar i. Med sine 5 delprosjekter; heldidskultur, faglig utvikling, veiledningssystem, arbeidsvilkårspolitikk samt kommunikasjon og omdømmebygging har prosjektet blitt godt forankret i Skaun Helse og mestring. Prosjektet har revitalisert HMS-gruppene og sørget for at vi har fått en effektiv og nyttig arbeidsmetodikk innen blant annet medarbeiderdrevet innovasjon. Dette er avgjørende for at vi skal få til gode omstillingsprosesser. Gjennom forbedring av utlysninger og bevisst arbeidsvilkårspolitikk har vi fått en vesentlig økning av søkere på våre stillinger innen helse og mestring. Blant annet hadde vi til sammen 100 søkere til stillinger innen nyetablert bo tjeneste i slutten av 2022» forteller Asbjørn Strømme

PROSESS IHT OPPGAVEDELING KOMMER TIL DIN AVDELING I LØPET AV 2023

I 2023 skal vi i regi av prosjektet gjennomføre en prosess int. oppgavedeling i alle avdelinger i helsesektor, etter en bestilling i fra eierkommunene. Oppgavedeling handler om en planlagt tilnærming til hvordan oppgaver løses, og av hvem. En hensiktsmessig oppgavedeling bygger på oversikt over oppgavene som skal utføres, og hvilken kompetanse som er tilgjengelig. Riktig kompetanse på riktig tid og sted kan bidra til kvalitet i tjenestene og ikke minst god ressursbruk. Arbeidet med oppgavedeling skal føre til økt ansvarlig- og myndiggjøring av ansatte i helsesektoren. Påstand er at dette vil føre til lavere skuldre, økt medarbeidertilfredshet med spennende oppgaver og tid til faglig utvikling. Ikke minst vil man også yte gode tjenester til våre innbyggere. Ansatte på avdelinger vil sammen med HMS-utvalg/HMS-grupper/AMG og avdelingsledere lede prosessen for å finne den best mulige oppgavedeling på sin avdeling, med støtte i fra prosessveiledere i fra prosjektet.

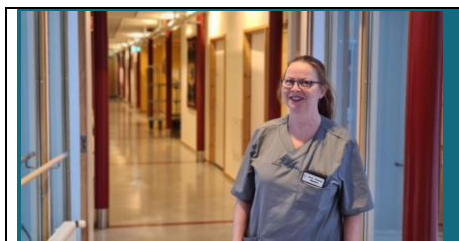


SAMMEN OM
FRAMTIDENS HELSETJENESTER
INTERKOMMUNALT UTVIKLINGSPROSJEKT
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



Tilbakemelding i fra ansatte som har testet ut langvakter på helg gjennom heltidspiloter i prosjektet

Det er en erkjennelse at hvis vi skal få til en heltidskultur så må flere ansatte i helsesektor ha større stillinger og flere må arbeide flere timer på helg (ikke nødvendigvis flere helger). Ansatte vil få en bedre forutsigbarhet fordi en vet hvem en skal på vakt med og dette gir en bedre flyt, ro og trivsel som bidrar til økt nærvær. Under finner du en artikkel som beskriver overgangen til større stilling og langvakter. Saken er produsert av kommunikasjonsrådgiver i Melhus kommune, Lars Erik Sira. I løpet av 2023 vil kommunikasjonsrådgivere i Skaun og Midtre Gauldal produsere saker som berører delprosjektene veiledningssystem og arbeidsgiverpolitikk.



Det er mange fordeler med langvakter

På korttidsavdelingen på Buen har de ansatte vært med på et forsøk med lengre vakter. Hjelpepleier Anne Solveig Johnsen er godt fornøyd med den nye turnusen.

– Jeg trives godt med langvakter i helgene. Jeg syns jeg får fulgt opp pasientene bedre når jeg har dem gjennom hele helga. Noen vakter kan føles litt lange, men det er normalt. Man kan bli sliten av en vanlig dagvakt også. Men generelt sett er jeg ikke noe mye mer sliten nå enn jeg var før, sier Anne Solveig Johnsen, hjelpepleier på Buen helse- og omsorgssenter i Melhus kommune. De ansatte på korttidsavdelingen på Buen helse- og omsorgssenter begynte med langvakter i koronatida. For å hindre smittespredning ble arbeidet organisert med jobbing i team som gikk lange vakter. Mange av de ansatte opplevde at det var mye positivt med de lange vaktene. Da pandemien roet seg ned, fortsatte avdelingen i et pilotprosjekt med langvakter i helgene, gjennom prosjektet Sammen om framtidens helsetjenester. Normalen i helsevesenet er åtte timers vakter med jobbing hver tredje helg. Ved å øke lengden på vaktene i helgene til 12,5 timer er en av gevinstene at de ansatte isteden jobber hver fjerde helg.

Har gått opp til 100 prosent

Anne Solveig var i utgangspunktet fornøyd med å jobbe deltid i 79 prosent stilling. Gjennom piloten med langvakter fikk hun muligheten til å gå opp til 100 prosent. – Jeg så for meg at 100 prosent egentlig ikke var aktuelt. Men da jeg først gikk opp til 100, så tenkte jeg: «Hvorfor har jeg ikke gjort dette før?», sier hun. – Det fine med langvakter og heltidsstilling er at vi nå jobber hver fjerde helg. Jeg vet ikke om jeg hadde vært like fornøyd hvis jeg hadde gått hver tredje helg. Om du jobber i full stilling og er på jobb hver tredje helg, føler du fort at du er på jobb hele tida. Det er flere fordeler ved en større stilling, mener Anne Solveig. – Etter å ha gått opp til 100 er jeg mer på jobb. Det har gjort at jeg har blitt tryggere i jobben og blitt mer sjølsikker. Når du ikke er så ofte på jobb, kan du fort gå glipp av mye informasjon. Nå føler jeg at jeg har bedre oversikt. – Jeg syns det er bra at vi prøver å få til en heltidskultur. Da kan vi kvitte oss med små stillinger og redusere bruken av vikarer. Forsøket med langvakter har ført til at flere jobber 100 prosent. Det er positivt. Og vi som jobber heltid får en lønn du kan leve av, sier Anne Solveig.

Bra for de ansatte og bra for pasientene

På korttidsavdelingen på Buen bor mennesker som ikke er friske nok til å bo hjemme. Det er stort spenn i hvilke helseproblemer og sykdommer pasientene har. Noen er ferdigbehandlet på sykehus, men trenger opptrening eller tilsyn, mens andre for eksempel kan ha vansker med å ta til seg næring. – Vi har et veldig godt arbeidsmiljø. Vi støtter hverandre og lærer av hverandre. Lange vakter gjør at vi har flere fagfolk med kompetanse på jobb. Vi får bedre kontinuitet gjennom helga og er flere til å dele på ansvaret. Vi er fortsatt avhengig av vikarer i tillegg, men færre nå enn før, sier Anne Solveig. – Lange vakter i helgene er også positivt for pasientene. De ser de samme fjesene gjennom hele helga, og det blir færre å forholde seg til. Det er bra for dem, legger hun til.

– De fleste liker langvaktene

– Jeg har inntrykk av at de fleste av kollegaene mine på Buen syns det er greit med langvakter i helgene, sier Anne Solveig. – Jeg tror de fleste mener at det er nok med to langvakter på rad i helga. Tre kan bli tøft. De fleste syns det er toppers med de ekstra fridagene, legger hun til. Å få turnusen til å gå i hop er et puslespill. Det er mange ønsker og hensyn å ta, og det er vanskelig å gjøre alle til lags. – For å lykkes med langvakter, er det viktig med turnuser de ansatte er fornøyd med. Hun som skriver turnus hos oss kan ikke innfri alle ønsker, men er dyktig til å få det til sånn at alle blir fornøyd til slutt, sier Anne Solveig. Innføringen av langvakter i helgene har vært så positiv at de fleste ansatte også har begynt å gå en langvakt i enkelte ukedager.



Alt henger sammen med alt



Skann her for mer informasjon!

framtidenshelsetjenester.no



Sammen ser vi etter de beste løsningene

