



# Prosjekt Heltidskultur Sauherad kommune

# Hvem er vi?

- ▶ HTV NSF Birte Marten Oswald
- ▶ HVO Mona Stokker
- ▶ Avd leder Bo og miljøtjenesten Randi Hegna Prestbakken
- ▶ Enhetsleder institusjon Martin Ytreland
- ▶ Kommunalsjef Cecilie Stangeby

# Bakteppe

## Mona Stokker- hovedverneombud.

- Godt samarbeid mellom partene
- «Det store heltidsvalget» KS, Oslo
- Satte oss ned- Styringsgruppe og utvidet styringsgruppe
- Politisk vilje og forankring



# Betydningen av å ha med ansattrepresentant Mona Stokker- HVO

- ▶ Erfaring fra Sauherad:
- ▶ De som var med på Kick off- spre det gode budskap
- ▶ Stadig flere som snakket positivt
- ▶ Representantene hjalp oss å finne de gode formuleringer
- ▶ Involvering fra starten- kurset vår tankegang.
- ▶ Alle er samstemte både leder, tv og vo.

# Prosjektplanen

## Birte M Oswald - hovedtillitsvalgt NSF

- Prosjektplanen
- ▶ **Visjon:**
  - Sauherad kommune skal ha utviklet en heltidskultur innenfor pleie og omsorgstjenestene
  - Bedre kvalitet i kommunens helse og omsorgstjenester
  - Brukermedvirkning og pårørendemedvirkning
  - Økt attraktivitet og rekruttering til stillinger i pleie og omsorgstjenestene

## Overordnede mål med arbeidet

- ▶ Gjennomsnittlig stillingsstørrelse skal være 84 % eller mer i et 5 års perspektiv.
- ▶ Utviklingsarbeidet videreføres i ny kommune.



### Mål:

#### På Kommun nivå:

- ▶ Organisere tjenesten slik at vi når målene om en heltidskultur
- ▶ Hovedregelen er 100 % fast ved utlysning av stillinger
- ▶ Øke lederkompetanse på heltidskultur
- ▶ Legge til rette for at assistenter får tatt fagbrev

#### På Enhetsnivå:

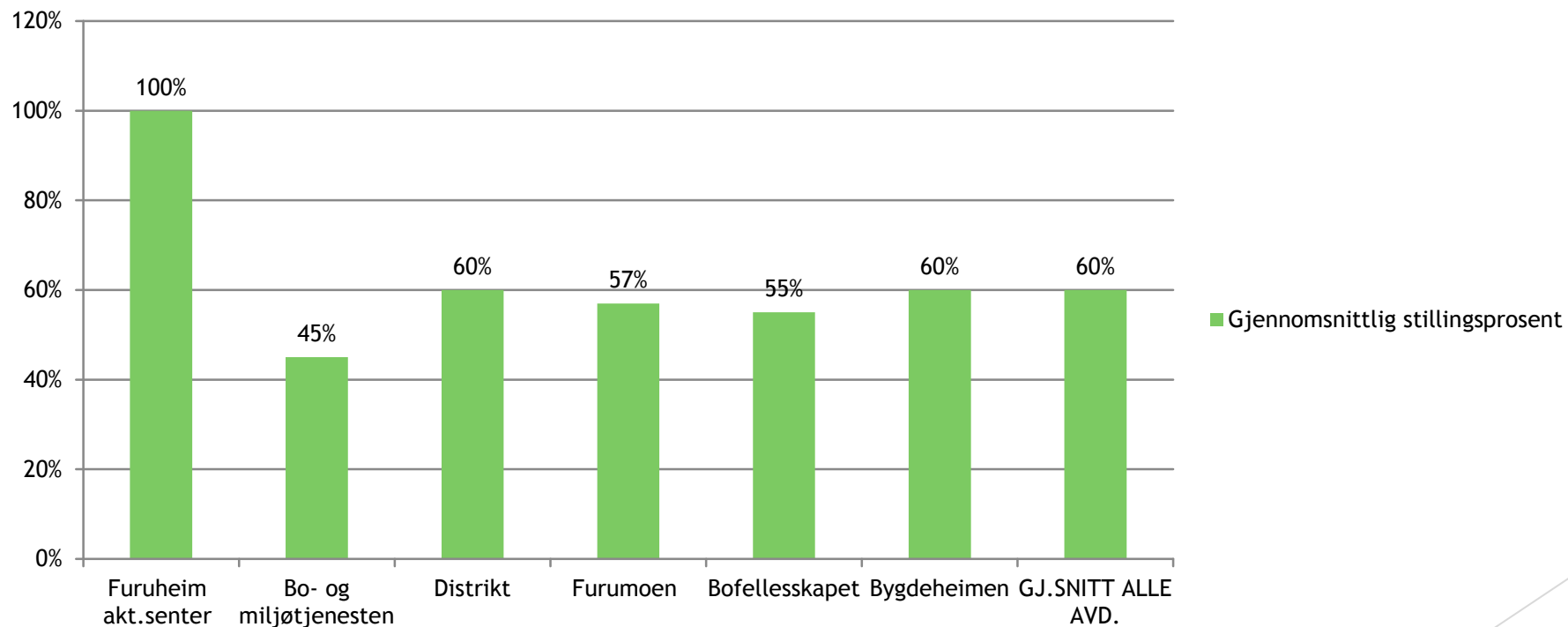
- ▶ Alle enheter skal øke gjennomsnittlig stillingsprosent hvert år
- ▶ Prøve ut alternative turnusordninger og f.eks vikarpool, langvakter o.l.
- ▶ Oppdaterte kompetanseplanene
- ▶ Gjennomføre brukerundersøkelser

# Kartlegging og dypdykk i egen organisasjon

- Gjennomsnittlig % stillings størrelse
- Prosent heltid
- Små stillinger på helg
- Kartlegging av antall besøk
- Planlagt kontra faktisk bemanning

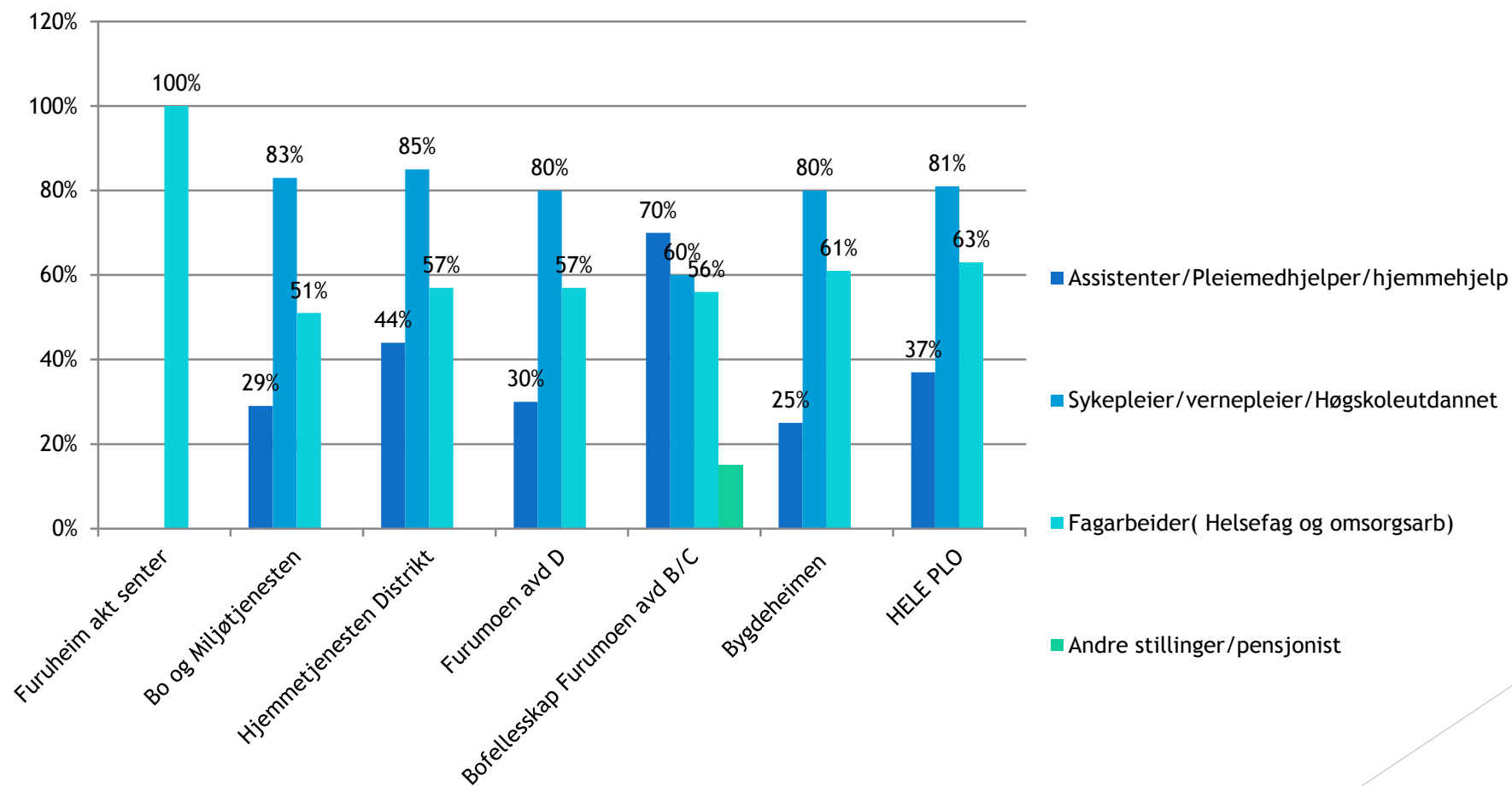
# Gjennomsnittlig stillingsprosent for ansatte innen pleie og omsorgsenhetene (før oppstart).

## Gjennomsnittlig stillingsprosent





# Gjennomsnittlig stillingsstørrelse - fordelt på yrkesgrupper:



# Truls (86) hadde 10 ulike pleiere om dagen

SAUHERAD (NRK): Ekteparet Svanhild og Truls Dahl i Sauherad i Telemark kunne ha opptil 10 forskjellige pleiere innom – fem ganger om dagen. Etter åtte år ble det endelig en forandring.



**Kristin Rivrud**  
@NRKkristin  
Journalist



**Roald Marker**  
Journalist

Publisert 4. okt. kl. 10:48

NÆRHET OG OMSORG: Truls Dahl kjenner hjelpepleier Britt Eva Pettersen godt. Han er glad for at han har fått færre pleiere å forholde seg til gjennom dagen.

FOTO: ROALD MARKER / NRK

# Medarbeiderinvolvering/erfaringer v/Randi Hegna Prestbakken

- ▶ Fokus på brukerperspektivet - Antall besøk hos tjenestemottaker
- ▶ Antall ansatte i avdeling
- ▶ Moland sitt hjul
- ▶ Spørreskjema / En til en samtale ved oppstart - Frivillig å jobbe langvakt.
- ▶ Flaggbærere for heltidskultur i avdeling

# Medarbeiderinvolvering/erfaringer v/Randi Hegna Prestbakken

- ▶ Lagde forslag til turnuser med langvakter
- ▶ Medarbeiderinvolvering i omorganisering av arbeidsoppgavene
- ▶ Hver enkelt fikk tiden de trengte i prosessen
- ▶ Kort tid mellom beslutning av langvakter og igangsettelse av ny turnus
- ▶ Spørreskjema evaluering hver 6 mnd

## Sporreundersøkelse – evaluering av langturnus

Det er bare Janne og Martin som skal lese disse spørreundersøkelsene, og vi tar dem med i samtalen med hver enkelt.

**.SVARFRIST: 27 OKTOBER I POSTKASSEN TIL MARTIN.** På forhånd takk ☺

1. Hvordan opplever du det å jobbe i turnus med langvakter?

Sett kryss fra 1-6 (1 svært dårlig og 6 svært bra)

1	2	3	4	5	6

2. Hvilken virkning har denne arbeidstidsordningen hatt på din fritid?  
(1=dårlige enn forventet – 6 bedre enn forventet)

1	2	3	4	5	6

3. Opplever du at arbeidsformen har innvirkning på din helse?

Verre enn før	Som før	Bedre enn før

4. I hvor stor grad mener du at denne arbeidsformen virker inn på arbeidslyst og motivasjon? (1 svært dårlig – 6 svært bra)

1	2	3	4	5	6

5. Hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet? (1 svært dårlig 6 svært bra)

1	2	3	4	5	6

6. Hvilken virkning opplever du at arbeidsformen har med tanke på positiv endring av pasients atferd og/eller tilstand?? (1 svært dårlig - 6 svært bra)

1	2	3	4	5	6

Gi eksempler ut i fra din skår:

7. Hvordan opplever du din egen samhandling med pasient i forhold til tidligere (før langturnus)? (1 mye dårligere, 3 er som før og 6 er mye bedre)

1	2	3	4	5	6

--	--	--	--	--	--

8. Grader din opplevelse av tjenestetilbudet til pasient etter ny turnus med langvakter.  
(1 betyr at tilbudet er mye dårligere enn før, 3 at tilbudet er som før, 6 at tilbudet har blitt mye bedre enn før)

1	2	3	4	5	6

9. Har du fått større stilling etter at oppstart ny turnus med langvakter?

JA	NEI

10. Det er satt av faste tider for pauser/hviletid. Følger du disse?

JA	NEI

Hvis nei – hvorfor ikke? Hva kan evt. gjøres for å endre dette?:

11. Hvordan opplever du den nye turnusen på dag/kveld i uken?

1	2	3	4	5	6

Hvis score 1-3. Hva kan evt. gjøres for å endre på dette?:

Evtnt andre ting?

Sted og dato:

Signatur:

# Effekt for tjenestene i kommunen:

## Martin Ytreland

- ▶ Økt kvalitet og faglighet. Flere sykepleiere sammen mange timer på helg.
- ▶ Fagpersoner på helg, med store stillinger. Kjent og trygt
- ▶ Middagstider
- ▶ Ressursstillinger
- ▶ Styrket grunnbemanning, bort med variabel lønn.
- ▶ Samtlige Spl er med også etter evalueringen.
- ▶ Tid til aktivitet.

# Effekt for tjenestene i kommunen: Martin Ytreland

- ▶ Lavt sykefravær.
- ▶ Redusert antall småstillinger
- ▶ Merkbart lavere sykefravær i helgene- langvakter gir mere ro og flyt.
- ▶ Helgene er de beste vaktene. Snudd på hodet.
- ▶ Kjenner oss igjen i heltidshjulet
- ▶ Attraktiv arbeidsplass og god omtale.
- ▶ Hvilerom/pauser- tilrettelegging fra arb giver.



NYHETER

– Frivillighet er eit kriterium

Heilidskulturarbeid i Sæuherad blir framført av Faglobbendeit, Anne Kirsten Andersen, seier frivilligheit er eit kriterium i samband med langvarigheit i heilidskulturarbeidet. – Det skal sikast omgitt til den beste sin familjesituasjon, og dei

sein ikkje rekke å gjøse lange vakter skal sjølvstendig bli innstilt. Men me ønskjer at dei fleste prøver det ut før dei seier nei, seier Kirsten Andersen. Faglobbendeit har vore involvert i heilidskulturarbeidet sidan starten i januar 2016.

– Me er godt fornøgd med prosessen og involvingsi i prosjektet. Folk har jobba ut saman, og me har fått til ein bra prosess. Me er stolte over at me har fått det så bra til, seier Kirsten Andersen.

Sæuherad skårar bra

I Kommuneens sentralråds møte (KS) 10-faktor medarbeidarundersøking gjir Sæuherad bygdeheim det bra. På alle ti pariske skårar bygdeheimen betre eller like i forhold til kundestien. Det seier blir målt av me andre motvagnen

(Sæuherad 4,1, Noreg 5,3), mottagnen (4,4 mot 4,3), sjølvstende (4,2 mot 4,2), bruk av kompetanse (4,5 mot 4,2), mottagnenorientert leing (4,1 mot 4), klare roller (4,5 mot 4,3) og kompetansesveiv (4,1 mot 3,7).

– Lågare sjukefråver betalar seg

At tilsette i heilidskulturen får gode stillingsprosesser som dei kan leva av og følge med «slappe» vakter, seier ordførar Marte Haugbakk (Ap) er opplyst. – Det er nesen dei viktigaste med heilidskultur. Det blir ein

betalt annan livsstilssjakk for tilsette visd dei får så høg stilling som meleg og som dei ønskjer, seier ordførar i Sæuherad. Med heilidskultur får sjukefråver i pleie og omsorg gått ned. Det er positivt, også for

kommunesøknadene. – Lågare sjukefråver betalar seg. Det gjir også at leiarer ikkje meir berre trå ut på å skaffe vikarar, seier Haugbakk. – Som ordførar i ein kommune med satsing på heilids-

kultur, kjemmer ho prosjektet godt. Politisk forankring har vore ein forutsetnad. – Det klarte me på ein god måte med å bruke tid. Ni skal me implementere heilidskultur i ty kommunane. Sjølv om Sæuherad

har gjort mange erfaringar, er heilidskulturen la sin eigne prosess. Den politiske forankring er gjort i tilleggsmåte, men må også gjernast i utval og kommunestyre. Og det må heilt at til den enkelte tilsette, seier Marte Haugbakk.

# Gode erfaringar med heiltidskultur

**På Sæuherad bygdeheim er tolv-timarsvakter kvar fjerde heig blitt normen. Det trivst tilsette og bebuarar godt med.**

Greit Ragnhild Sæuherad  
greit@rodd.no - 91 930 22 258

Prosjektet heilidskultur i Sæuherad kommunens helsetil- og omsorgsarbeid er lenge i sitt tredje år. Enkelt sagt handlar det om sette brukaren i fokus og gjir betre tenester, gjere deltidsstillingar om til fulltid og styrke grensebestemminga med færre stogfjende og fleire fagfjende. Turnus med lange helgevakter er ein del av kulturen.

**Tolv-timarsvakter**

På Sæuherad bygdeheim er det omkring 40 tilsette og 24 bebuarar fordelt på tre avdelingar. Heilidskulturarbeidet har enda hjelpe- og blide for bebuarar og tilsette. – Nå gjir dei fleste tilsette tolv-timarsvakter kvar fjerde heig. For var dei vakt kvar tredje heig med økter på sju-døse mear.

I samband med helgevakter har dei tilsette fri to dagar før og to dagar etter heig. I tillegg har dei fått meir lutt inn i turnusen.

Hjelpesleiar Hanne Ragnvold, helsefagarbeidar Hilde Verpe og sjukepleiar Hanne Mathilde Kigen har jobba mellom fem og ti år på Sæuherad sjukeheim. Dei har hatt positivt å seie om omlegginga til heilidskultur.

**Opplever meir ro**

– Eg likar det veldig godt. Ein får god tid til å gjere alle arbeidsoppgjevne i løpet av dagen og opplever at det gjir ro og trygghet for bebuarane. Korkvaktene me hadde før var mykje meir travle, og me hadde ikkje tid til det sosiale, seier Hanne Ragnvold.

For jobba ho 90 prosent og hadde lite lyst til å gjø opp til 100 prosent stilling. Det har snudd. Med full stilling og ny vaktturnus opplever ho at ho ikkje jobbar fleire dagar om fjer.

**Tid til aktivitetar**

I helgese er dei lite tilsette på jobb mellom klokka 10.30 og 19. Tanken er at færre folk å fer-



**STUDIO PÅ NOTODDEN:** Meir tid til å prøve med bebuarane, er eit av godstene med lange helgevakter, meiner hjelpesleiar Hanne Ragnvold (i kvitt fjer venstre), sjukepleiar Hanne Mathilde Kigen og helsefagarbeidar Hilde Verpe. Her saman med Elise Marie Holte (f.v.), Hilde Kåsa og Oddvar Hestnag.

helde og til i løpet av dagen er bra for brukarne.

Hilde Verpe påpeikar at me dei lange vaktene gjir i arbeids-situasjonen og tilfredse bebuarar er ein positiv følgje av heilidskulturarbeidet. Med lange vakter får dei beste tid til å gjere ting saman med bebuarane.

– Det blir mindre stress. Me får tid til å vera sosiale og sette i gang aktivitetar med bebuarane, seier Verpe og meiner jule-vertikal, kakelaking, matar til Karfessdagen, Norsk utflytst og Lindheim allturnear, gjere med ei-lykket.

**Merkar stor forskjøll**

Hanne Mathilde Kigen har i samband med heilidskulturen gjir opp frå 70 til 100 prosent stilling. Sjukepleiarjobba for ho korr til Sæuherad bygdeheim hande prosent med korrare vakter. For smittesmiten var det utvakt å gjø opp til full stilling igjen, viss ikkje heilidskulturarbeidet hadde endst turnusen.

– Da turnusen blei lagt om, var vakt len. Med tolv-timarsvakter får ein mykje meir fri, forskjøll og stor. Med korrare vakter er det mykje meir press for å rekke det ein skal. Ein

anna effekte er særskilt klart om på jobb. Me blir ein meir samarbeidslag med tolv-timarsvaktene, seier Kigen.

**– Blir heimen din**

I løpet av tolv-timarsvakteren på jobb er det lagt inn to pauser på trent minutt. Do kan dei tilsette trøkke seg tilbake til eit pauserom med song og musikk til å slappe av.

– Er ikkje det lange vaktene meir stressende? – Det skulle ein tru, men stikk er det ikkje, seier Ragnvold. – Vaktene gjir så fort, og dei

er sikar på dagen da ein kan slappe av saman med pasientane om at det er pause. Den helga du jobbar, blir bygdeheimen heime din, seier Verpe.

**Kontinuitet**

Kigen, Ragnvold og Verpe føler at dei tilsette har vore med i prosessen mot heilidskulturen. Dei fleste gjir me tolv-timarsvakter på bygdeheimen. I bar- og miljøturnusen gjir dei tilsette tolv-timarsvakter både vake og heig. Det er dei meir skjøttke til. – Eg kan godt tenke meg å jobbe tolv-timarskift, men da

blir ein lite på jobb og mistar kontinuiteten. Kontinuitet er viktig, seier Ragnvold.

– Langvakter er bra i helgese, men ikkje vektene. Me hadde sakra kvartane stikk, seier Verpe og ler.

– *Kva vil de seie til kollegaer i Bar?*

– Slag dykk på, seier Verpe. – Eg anbefalar å prøve. Eg skjønner at folk kan lure på korleis ein kan yte omsorg og pleie i tolv-timars, men det gjir så bra. Eg gagnar ikkje for helgevaktene, og det opplever ikkje som tolv-timars, seier Ragnvold.



**HEILTID:** Einingsleiar Martin Ytreland meiner heiltidskultur har kome for å bli i pleie- og omsorgssektoren i Sæuherad.

## – Me har løfta i lag

**Betre miljøet på tenestene, betre arbeidsmiljø og færre sjukemeldte. Det meiner einingsleiar Martin Ytreland er konsekvens av heiltidskultur.**

Greit Ragnhild Sæuherad  
greit@rodd.no - 91 930 22 258

I januar 2016 blei Sæuherad kommune med i prosjektet heilidskultur. Utgangspunktet var at KS, Faglobbendeit, Deila og Norsk sjukepleiarforbund i 2015 drog i gang «Det store heilidskulturarbeidet». Målet var redusert deltidsarbeid i pleie- og omsorgssektoren for å styrke kvaliteten i tenestene og gjir arbeidsmiljø.

Norspp dei meiner Martin Ytreland at Sæuherad har fått med å innføre heilidskultur i pleie og omsorg. Song leiar for Sæuherad bygdeheim og Furumoen demensinstitusjon har han vore med i prosessen frå Sæuherad gjekk inn i prosjektet.

**Meir ut av pengane**

Kvalitetshevinga har følgje Ytreland ikkje kosta kommunen noko ekstra. Ressursane er flytta frå mange små vikar- og helgomsstillingar til grensebestemming og færre, men større stillingse. Slik får dei meir ut av pengane. – Kommunen har kosta 20

helgomsstillingar i helse og omsorg. Dei som sit uti er fagpersoner. Me opplever å vore betre dekkta på fag og har fleire mulegheiter til utveite for brukarne. Ein skal ikkje slute å leva livet sjølv om ein kjem på institusjon. Det skal ikkje vere vore fokus på det medisinske, seier Ytreland.

**Sjukefråver**

I Sæuherad har sjukefråveren gjir trafikk ned. I helse kommunen er sjukefråveren 7,3 prosent, langt under landgjennomsnittet i kommunane på 9,5 prosent. For dei med heilidskultur, bygdeheimen, Furumoen, bar-, miljø- og helseomsorg, er sjukefråveren per januar 2019 på 3 prosent. – Det er utvakt bra. Me meiner det ligg sjukefråverer lang vakt og heilidskulturarbeid. Det seier noko om at me har løfta i lag. Eigarship frå dei tilsette er utvakt viktig, seier Martin Ytreland.



**PAUSEROM:** I løpet av tolv-timarsvakter kan dei tilsette slappe av i pleiepauserom.



Kartfestival  
2018







Tur til den lille  
dyrehagen







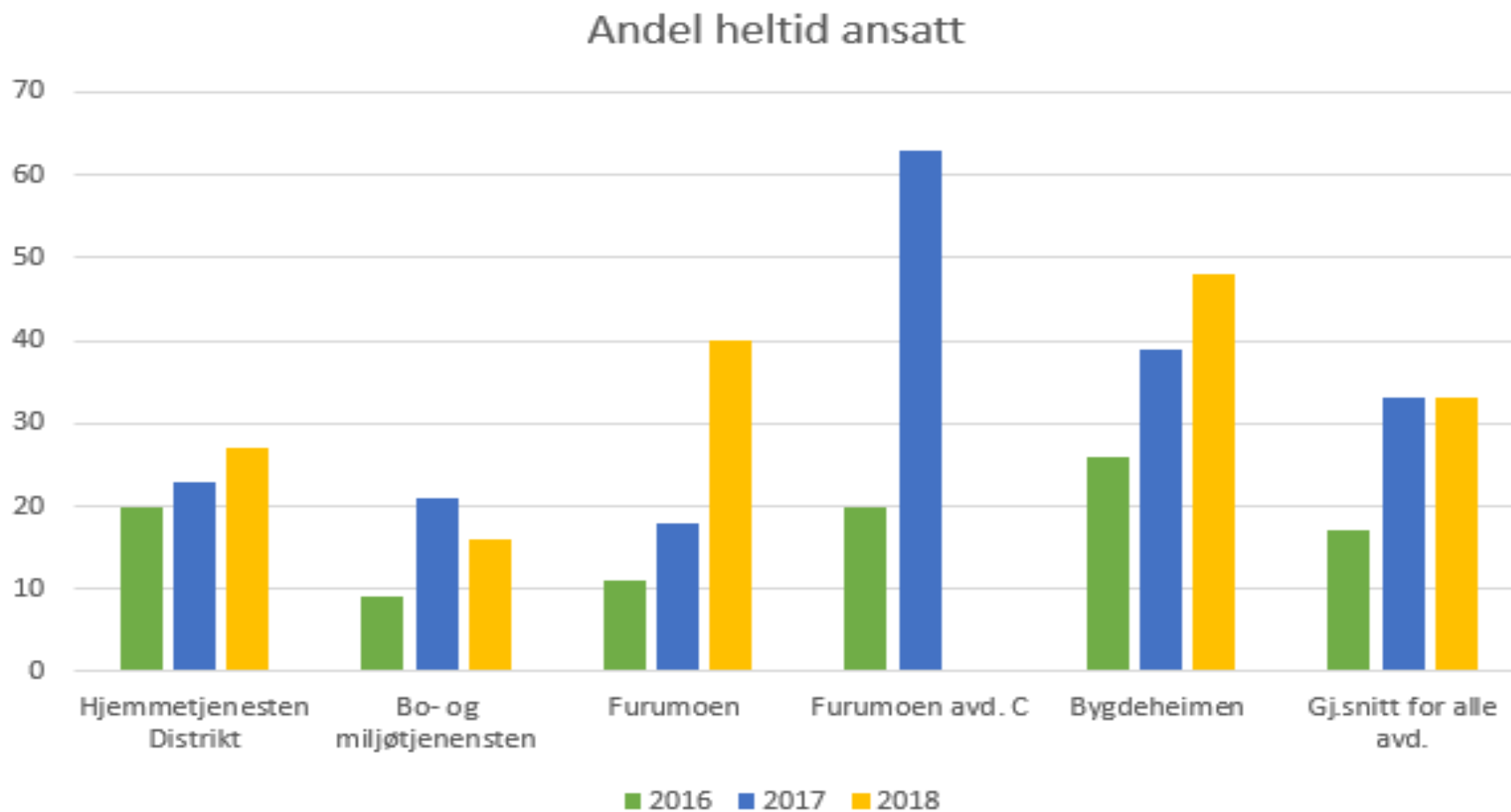
Tur til  
Dyreparken  
2018



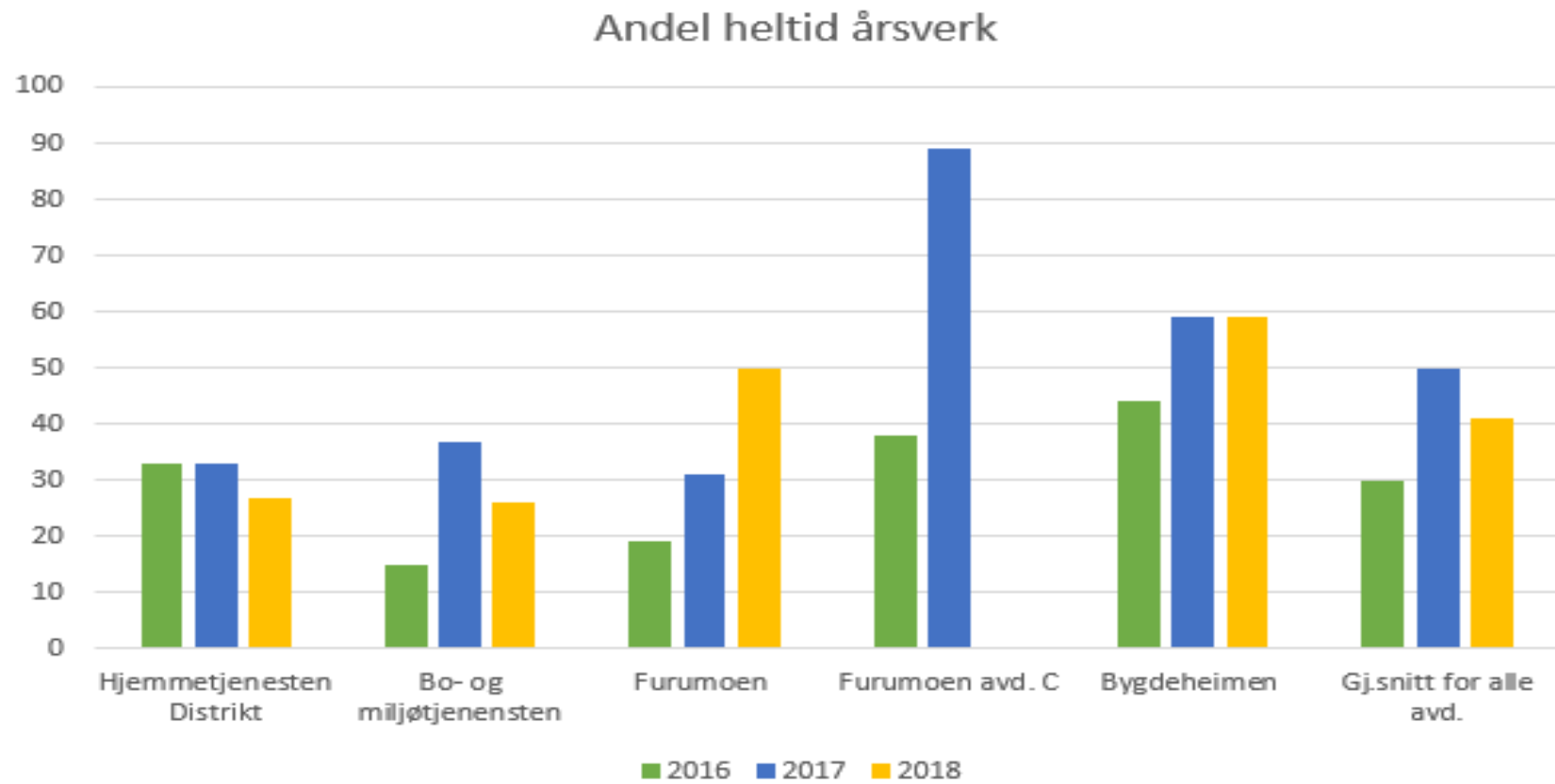
# Statistikk pr. utgangen 2018

- ▶ Hva viser resultatet?

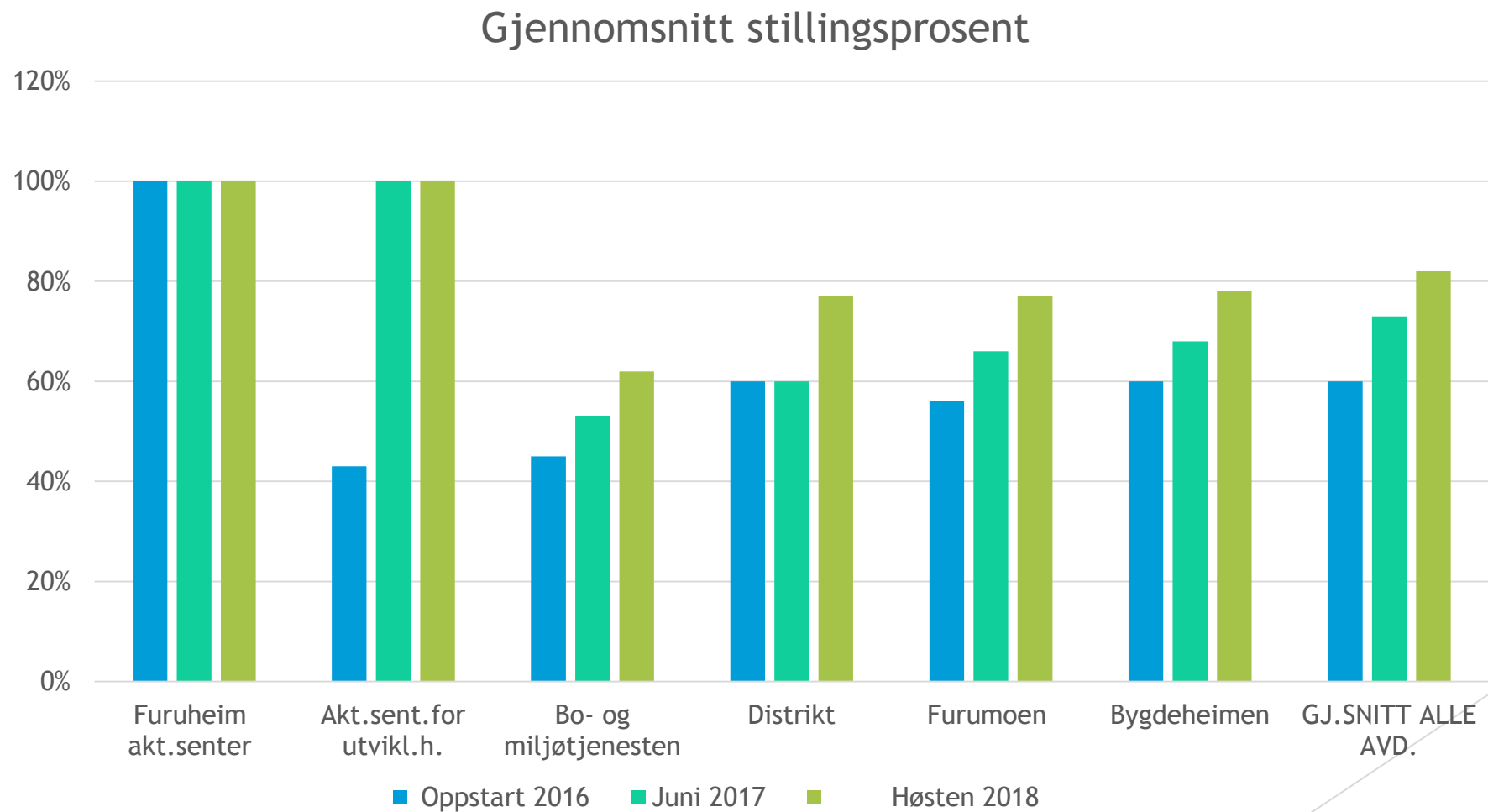
# Andel heltid pr. antall ansatt



# Andel heltid pr. antall årsverk

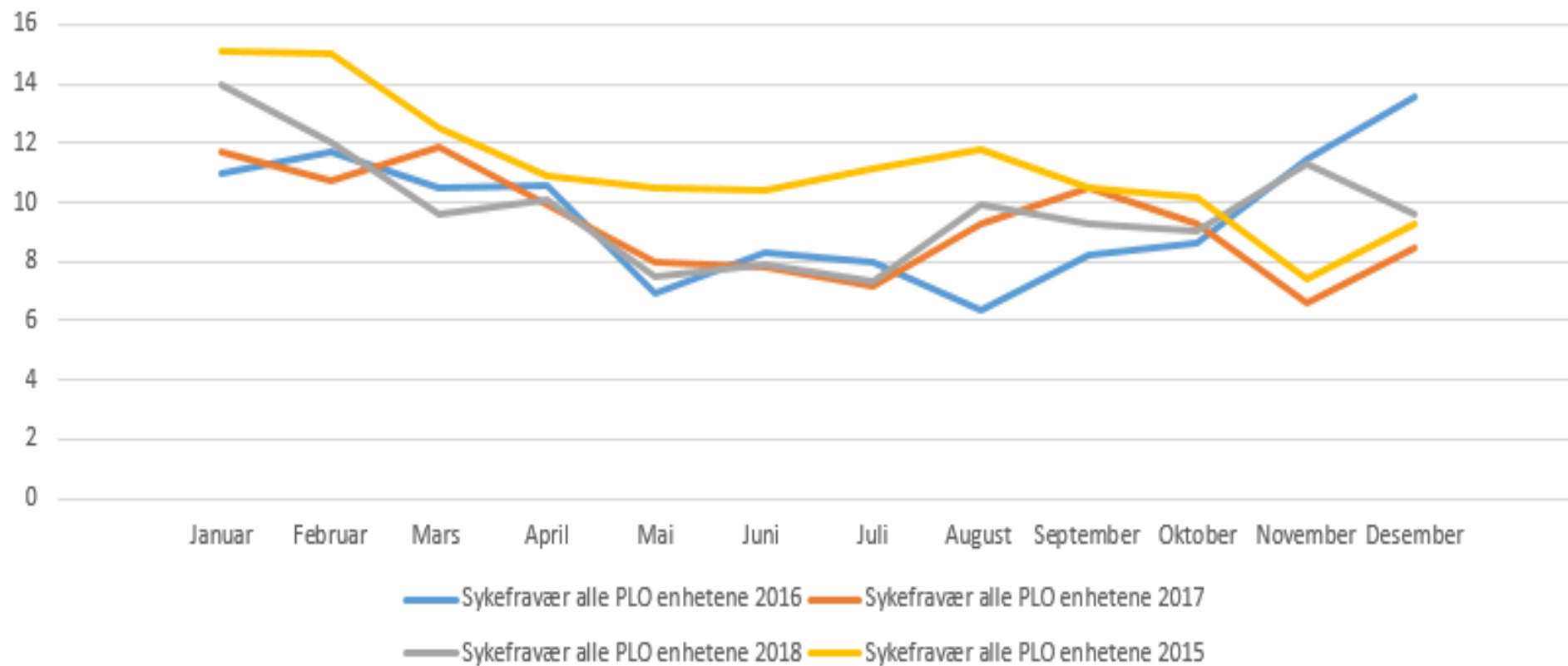


# Gjennomsnitt stillingsprosent



# Sykefravær

Sykefravær prosjekt Heltidskultur 2015-2018





## Veien videre for ny kommune v/Cecilie Stangeby

- ▶ 2020 Sauherad + Bø = Midt Telemark
- ▶ Fellesnemnd - signaler for ny kommune
- ▶ AGS
- ▶ Prosess i ny kommune

Takk for oss !

