



– Vi er med å forme hvilke retning arbeidsplassen vår skal gå. Det er summen av alt det vi gjør som skaper trivsel og lavt sykefravær, sier (fra venstre bak) Mette Naustvik, avdelingssykepleier og tillitsvalgt, Astri Husberg, rådgiver, Tove Øie, sykepleier, leder kvalitet/HMS og tillitsvalgt. Foran Rita Molven, omsorgsarbeider og tillitsvalgt, og Helge Gabrielsen, daglig leder.

Vil skape verdens beste sykehjem

Stor trivsel, lav turnover og lavt sykefravær kjennetegner Øyane sykehjem i Hundvåg i Stavanger. – Det må være godt å jobbe her, for det finnes hundre andre jobber bare et kvarter unna, sier Helge Gabrielsen, daglig leder ved sykehjemmet.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Juni 2009

Gabrielsen mener det er summen av mange tiltak som gjennom mange år har skapt god arbeidskultur og profesjonalitet. Selv har Gabrielsen vært ansatt siden sykehjemmet åpnet i 1980 og han er ikke den eneste. Prosjekt- og gruppearbeid er viktig for hele tiden å utvikle både arbeidsplassen og de ansatte, mener den daglige lederen, og ideene bak har de siste årene kommet fram på seminar i Spania.

Stor synergieffekt

Hvert tredje år drar alle ansatte til et egnert kurssted i Spania. Personalet deles

i to og deltar en uke hver. Halvdelen som er hjemme, trår ekstra til sammen med ekstravakter. I varme omgivelser jobbes det fram en strategisk plan for de neste to årene, gjennom gruppearbeid og kafédialog ute i det fri. Det er også tid til bad og turgåing, påfyll for kropp og sinn.

– Å være tett hverandre en hel uke gjør noe med oss. Det er lettere å stille opp for hverandre i hverdagen. Vi knytter kontakter og blir mer kjent med dem som jobber på andre avdelinger, for eksempel kjøkken- og renholdspersonalet. Vi engasjerer oss i hverandres arbeidsforhold, og at alle deltar gjør at alle får et

eierforhold til planen. Det handler om medbestemmelse, sier Tove Øie, sykepleier, Rita Molven, omsorgsarbeider og Mette Naustvik, avdelingssykepleier. Alle tre er tillitsvalgte.

– Du kritiserer ikke en plan du selv har vært med på å utarbeide, legger damene til.

Handling og ansvar

Planarbeidet havner ikke i skuffen. Vel hjemme legger ledelsen til rette for å sette planarbeidet ut i livet. De ansatte utarbeider selv forslag til oppfølging og tar initiativ til å danne arbeidsgrupper. De søker om KIK-midler (står for Kunnskap i Kvalitet, en modell for å jobbe i prosjekt) og en kompetansegruppe behandler søknader og bevilger midler (fra styret ved sykehjemmet og Stavanger kommune).

– Det handler om å se etter forbedringer og sette mål, både avdelingsvis og for hele sykehjemmet. Alle innsatsområdene har en ansvarlig og det meste blir fulgt opp i gruppearbeid og kurs. I april var 90 ansatte med på LØFT kurs. I august er det seminar med fokus på holdninger og flere grupper jobber med arbeidsmiljø, forteller Gabrielsen.

Stadig utvikling

Det kan være en utfordring å få gjennomført alt gruppearbeidet i en travel hverdag, men det går ved å legge det til rolige tider på dagen. – Gruppearbeidet er en del av kulturen og sørger for at sykehjemmet er i stadig utvikling. Vi synes det er en inspirerende arbeidsform og en konstruktiv måte å spre tanker og ideer på, sier Gabrielsen.

En liten trykksak viser satsingsområder, hvem som gjør hva, hvordan og når. Lederforum evaluerer resultatene.

Øyane jobber med å vedlikeholde arbeidsmiljøet og sykefraværsoppfølgingen hele tiden.

– Sykefraværet har alltid vært lavt, som regel ligger det mellom 4,5 og 5,0 prosent, men det varierer selvsagt, i januar lå vi på åtte og det har også ligget på to. På kjøkkenet er sykefraværet under én prosent, sier Gabrielsen.

Høy faglig standard og godt omdømme

De aller fleste fast ansatte har fagutdanning enten som hjelpepleier, sykepleier eller omsorgsarbeider. At de ansatte er faglig trygge letter arbeidsbyrden for alle og skaper ikke bare trivsel og lavt syke-

fravær, men også godt omdømme. Begge deler gjør rekrutteringen av nye folk lettere, og rekruttering er snart aktuelt ved Øyane for snittalderen er om lag 50 år.

Øyane har deltatt i en arbeidsgruppe som har utarbeidet veileder til ISO standard i helsevesenet, ISO 9001-2000 standarden, som er en internasjonal standard for kvalitetssikring og ledelse. Det innebærer at alle prosedyrer (for eksempel ved dødsfall, sårstell, baktvakt) er samlet i én perm som er lett tilgjengelig for alle. Det skaper forutsigbarhet og trygghet i fagutøvelsen og letter oppfølgingen av vikarer og nytilsatte.

En del av lokalmiljøet

Sykehjemmet samarbeider med lokalmiljøet. Kafeen er et møtested for nærmiljøet og et seniorsenter bruker sykehjemets lokaliteter til å arrangere kurs i data, bruk av mobiltelefon, språk, mat for eldre osv. Mange seniorer deltar i frivillig arbeid, tar med beboere på tur, driver sjåførtjeneste osv. Øyane har også åpne dager hvor skoleungdommen kommer og kan se hvordan det er å være på sykehjem og hvordan det er å arbeide der.

– Det er viktig for rekrutteringen, mener Gabrielsen.

FAKTA

Sykehjemmet ble bygget i 1980 som et kombinert alders- og sykehjem. Det er blitt bygget om og modernisert og har de siste ti årene vært et rent sykehjem med 58 sengeplasser fordelt på fem avdelinger og i tillegg et dagsenter med 13 plasser hver dag. Sykehjemmet har 120 ansatte fordelt på om lag 70 årsverk, snittalder rundt 50 år.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
–inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.