



Det er en sammensveiset gjeng som har stått sammen både i oppturer og nedturer. Fra venstre: Kari Eilertsen, hjelpepleier og tillitsvalgt, Ellen Johnsen, avdelingsleder og ildsjel, og Siri Håkonsen, verneombud.

3-3 turnus gir mange gevinster

Skal framtidens oppgaver i den kommunale helsetjenesten løses, trengs det flere hoder i større stillinger. Ikke mange småstillinger og folk som jobber uønsket deltid.

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

Det var Harstad kommune og Ellen Johnsen, avdelingsleder ved Olavsgården sykehjem, sitt bakteppe da de for sju år siden begynte arbeidet med å se på hvordan man kommer små stillinger til livs.

For å gjøre en lang historie kort: Forsøk med 3-3 turnus startet i 2006 i en avdeling ved sykehjemmet og ble evaluert av AFI to år senere.

3-3 turnus innebærer at man jobber tre dager og har tre dager fri. Arbeidstiden ble forlenget til 8,5 timer og i løpet av fire uker er det to

arbeidshelger. Målet var at ingen skal ha mindre stillingsprosent enn 75 prosent. I dag har ingen mindre enn 65. Andre tiltak var:

- Ingen nedbemanning i helgene
 - Optimal utnyttelse av fagpersonellet
 - Kompetanseheving for alle
 - Opprettelse av timebank
- Det var på kanten til krig i oppstarten. Ikke alle ønsket å jobbe så ofte i helger. De som ikke ville være med, fikk tilbud om andre jobber internt eller ved andre enheter. Flertallet tok

en avgjørelse, det er sånn demokratiet fungerer. Det synes jeg er helt greit, man må tåle å stå i stormen og tåle at det kan ta tid før resultatene kommer, mener Johnsen.

Timebank

Turnusen er lagt opp slik at folk jobber 2,75 timer per uke for lite. Det samler Johnsen opp i en timebank.

– I løpet av to måneder har jeg for eksempel 20 timer i timebanken på Kari. Det betyr at hun kan ta en ekstravakt når en kollega er syk, skal på kurs eller følge en pasient på sykehus en dag hun i følge turnus har fri. Og jeg kan klare meg med et vikarbudsjet på nesten null, forklarer Johnsen.

Nå har Olavsgården sykehjem innført 3-3 turnus som en permanent ordning.

Fornøyde medarbeidere

– Vi er kjempefornøyde, sier Kari Eilertsen, hjelpepleier og tillitsvalgt for ansatte i Fagforbundet. – Særlig er det godt at vi ikke nedbemanner i helgene, vi er tre på vakt da også. Mye mindre stress og slit. Jeg har overskudd til familien når jeg kommer hjem, det hadde jeg ikke før.

Arbeidssituasjonen er forutsigbar. Jeg vet når jeg skal jobbe, hvem jeg skal jobbe sammen med, jeg kjenner pasientene og vet hvilke krav de pårørende stiller. Jeg strekker meg og vet samtidig at jeg får mye igjen, ikke minst i kurs og faglig oppdatering, sier hun.

Bedre tilbud

Pasientene og deres pårørende har fått et bedre faglig tilbud. Pårørende kommer stort sett på besøk i helgene. Nå møter de fast ansatte på vakt som kjenner pasientene, som har kunnskap og kan svare på spørsmål og som ikke minst har tid til å svare. Med lengre vakter er det også mer kontinuitet i omsorgen for pasientene. Det er slutt på mer eller mindre ukjente vikarer i helgene.

– Vi ønsker å vise oss fram som en attraktiv arbeidsplass og tar gjerne imot elever fra videregående skole, lærlinger og studenter. Det er godt for rekrutteringen i framtida, mener Johnsen.

Lavere sykefravær

Tre dagers fri er godt for helsen og sykefraværet har gått ned. De siste

to årene har sykefraværet ligget på rundt én prosent.

– Et normalt fravær i enhver organisasjon bør ligge mellom to og fire prosent. Vi forsøker å tilrettelegge i forkant av problemene. Det er helt legitimt å komme til meg å si ifra at det er like før det renner over, sier Johnsen.

Sykehjemmet har brukt tilretteleggingstilskudd både individuelt og i grupper samt lønnstilskudd som alternativ til uføretrygd og for å avklare arbeidsevnen.

– For å få mange hender i arbeid må det legges til rette for at både småbarnsforeldre og seniorer kan klare å jobbe her, mener Johnsen.

Ansvar og tillit

Sykehjemmet har som motto at folk skal drifte sykehjemmet for egen motor. De ansatte har fått delegert mye ansvar og det gir trygghet og selvtilit.

– Vi får tillit, det motiverer oss og vi vokser på det. I dag er vi fast ansatte i store stillinger, vi er mindre på jobb, men mer synlige og det vi gjør blir sett. Nå merkes det når noen er borte, det gjorde det knapt før, sier Siri Håkonsen, som er verneombud.

FAKTA

- 52 ansatte fordelt på 40,5 årsverk
- Ingen har mindre enn 65 prosent stilling
- To skjermede avdelinger for demente og to avdelinger med somatisk pleie, til sammen 32 pasienter/beboere.
- Fast stab med sykepleier, vernepleier, omsorgsarbeider og hjelpepleier
- Evaluering av 3-3 turnus ble gjort av AFI, se AFI rapport 2-08

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