



Ingebjørg Horverak, beboer, med Torunn Østberg (t.v.), tillitsvalgt, og Svanhild Grindborg, hjelpepleier, på hver sin side i hammocken. De sitter i sanse-hagen hvor kjente blomster og busker kan gjenskape tapte følelser og minner for demente beboere.

Et godt sted å være for beboere og ansatte

På Klukstuen omsorgssenter trives fortsatt både beboere og ansatte. Flexibilitet, vekt på kompetanse og delegering av ansvar fungerer godt for de ansatte. Da blir det også et godt sted å være for beboerne som alle er demente eller psykisk syke.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: November 2007*

Idébanken besøkte Klukstuen omsorgssenter første gang høsten 2003. Da hadde senteret eksistert i tre år og var kjent for å gå nye veier i valget av organisasjonsmodell og organisering av arbeidet. Sykefraværet var også oppsikts-

vekkende lavt. Etter to års drift var sykefraværet under to prosent. I 2003 lå det på fem–seks.

– I dag er sykefraværet på 7,4 prosent, og det mest interessante – kortidsfraværet er lavt. Det totale

sykefraværet er fortsatt lavere enn snittet i bransjen og det er vi fornøyd med, sier Helseth. Hun var fagansvarlig sykepleier før hun ble daglig leder i 2004. Helseth var med på å forme arbeidskulturen og organiseringen av arbeidet på Klukstuen fra starten av og har videreført dette etter at hun ble leder.

– Jeg er opptatt av å få til myndiggjøring i praksis og legger vekt på å delegere ansvar og ikke være kontrollerende. Det overordnede ansvaret er mitt, selvsagt, og saker av prinsipiell og økonomisk karakter avgjøres av meg, sier hun.

Tøffere tider

På Klukstuen har hver avdeling sitt eget lille hus som alle er selvstyrte enheter med stor grad av fleksibilitet i alt fra valg av turnus til oppgaveløsning. Til sammen deler 59 beboere på åtte hus og de får omsorg av 100 ansatte. Det er flest kvinner, snittalder i underkant av 50 år og nesten ingen har full stilling. Mange jobber ufrivillig deltid. Hamar kommune har få langtidsplasser på sykehjem og det innebærer at beboerne på Klukstuen stadig blir sykere.

Folk trives likevel og stedet skårer høyt på medarbeidertilfredshet, samarbeid, informasjon og arbeidsmiljø.



Aud Helseth er daglig leder ved Klukstuen omsorgssenter. Under hennes ledelse utvikles senteret stadig og en ny enhet for yngre demente er under planlegging.

– Den største utfordringen er at arbeidet stadig blir tøffere, beboerne våre er sykere enn før og det krever mer på alle måter. For at beboerne skal ha det bra må vi bruke mer tid på hver enkelt, for eksempel blir det mer renhold når beboerne søler mer og det er tyngre å forholde seg til ustabile beboere – det kan vanke «en kavring». Slitasjen er stor for oss som jobber her og det er sannsynligvis årsaken til det økte sykefraværet. Vi skulle gjerne hatt flere hender, sier Svanhild Grindborg, som er hjelpepleier.

– Humor og trivelig arbeidsmiljø hjelper oss med å holde det gående, legger hun til.

Fokus på fag og verdier

Arbeidet på Klukstuen bygger på tre grunnpilarer: faglig arbeid, pårørende arbeid og kollegialt arbeid. Senteret representerer det høyeste faglige nivået innen demensomsorg i kommunen og fokuset på kunnskapsutvikling er stor. De ansatte kommer selv med

innspill til opplæringsgruppa om hva de har behov for å lære mer om.

– Hos oss deler vi kunnskap og har internundervisning nesten ukentlig i halvannen time. Vi har også eksternt besøk fra for eksempel farmasøyt som informerer om medikamenter, nyheter innen diabetesbehandling, sårbehandling, kols osv. Ellers har vi ofte faglige diskusjoner om hvordan vi kommuniserer best med demente, hvordan vi møter dem og hva som kan være gode miljøtiltak for langtkomne demente, sier Helseth. Opplæringen avspeiler også et viktig prinsipp, nemlig at alle ansatte er like verdifulle. Alle medarbeiderne er nødvendige, ansvarlige og avhengige av hverandre, derfor må alle ha kunnskap.

– Godt kollegialt arbeid handler om å dele kunnskap. Det er sjelden profesjonskamper hos oss, det er forståelse for at vi har ulike roller, sier Torunn Østberg, tillitsvalgt fra

Fagforbundet. Hun forteller at nytilsatte får en fadder som har spesielt ansvar for å følge opp og lære opp den nyankomne.

– Ingen kan lære alt på en gang, fadderens skal hjelpe den nytilsatte til å sortere hva som er viktigst og bidra til at den nye blir kjent og trives. Åpenhet er viktig, kjøreregelelen er å si fra til den det gjelder – vi har nulltoleranse for sladder på Klukstuen, slår Østberg fast.

Ti arbeidslag med stort ansvar

Arbeidslagene på de ulike husene har felles ansvar for å løse oppgavene i sin enhet uten å miste senterets felles interesse av synet. Alle har en stillingsbeskrivelse som er knyttet til utdanning og stilling, og i tillegg har arbeidslaget en arbeidsbeskrivelse som gjelder forventninger knyttet til lagets resultat. Hvert lag har en arbeidsleder med fagansvar, men alle må ta ansvar og delta aktivt for å dekke oppgavene. Idebanken har

hørt at vaktmesteren også påtar seg ekstravakter hvis det kniper.

– Det er sant! Folk tar virkelig ansvar på Klukstuen. Å ta ansvar handler ikke om profesjonsutdanning, å ta ansvar handler om menneskesyn og verdier, sier Anne Brendjord. Hun er tidligere leder ved Klukstuen, nå assisterende pleie og omsorgssjef i Hamar kommune.

Hvert arbeidslag har ansvar for å påse at lagets ressurser blir fordelt og benyttet optimalt innen klarlagte rammer for driften. Personalet skal sørge for best mulig omsorg til beboerne. Dette innebærer fordeling av personalressurser, planlegging og gjennomføring av tjenesten til beboerne. Alle ansatte har ansvar for å fremme et positivt og trygt arbeidsmiljø hvor samarbeid står sentralt.

Arbeidslaget skaffer selv vikarer og fører fraværsregistrering, planlegger ferier og helligdagsturnuser og fordeler vakter seg i mellom slik at driften blir forsvarlig. Laget skal sørge for å vurdere om kompetansen i enheten er tilstrekkelig og eventuelt melde behov til opplæringsgruppa.

Arbeidet på Klukstuen bygger på tre grunnpillarer: faglig arbeid, pårørende arbeid og kollegialt arbeid. Senteret representerer det høyeste faglige nivået innen demensomsorg i kommunen og fokuset på kunnskapsutvikling er stor. De ansatte kommer selv med innspill til opplæringsgruppa om hva de har behov for å lære mer om.

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