



# Morgendagens sykehjem – ny organisering av hverdagen

Stephanie Helland  
7. November 2016





Samarbeid • Nyskaping • Optimisme • Raushet



# Lite budsjett, store krav



**1/1** Lisa Norby sluttet på sykehjemmet etter et og et halvt år og begynte på Legevakten i september. Der er faktisk arbeidsdagene mindre stressende. (Foto: Kjartan Bjelland)

## Sluttet i protest



**Økonomisjef kan bli neste for Kristiansund**  
... om ikke regnskapet bedres for 2014.



SYSTEMBRIST: Tre av fire sykehjem bryter loven. Pasientene på bildet har ingenting med saken å gjøre. Helsekorrespondent: John T. Pedersen / Dagbladet

## Tre av fire sykehjem bryter loven

- En alvorlig systembrist, mener Helseilsynet.

1. februar 2013 kl. 12:00

Kun 8 av 46 sykehjem Statens helseilsyn har kontrollert i 2009



# Brukerinvolvering - brukeropplevelse







II  
DET VERSTE ER Å  
BARE SITTE DER MED  
HENDA I FANGET

- beboer

II  
AKTIV OMSORG ER  
IKKE NOK TILSTEDE I  
SYKEHJEMMET I DAG

- ansatt



# Hva sier ansatte?



*Ikke alt blir gjort riktig*

*Ikke alt blir gjort av rett person*

*Ikke alt blir gjort til rett tid*

*For mange gjør for mye av det samme*

*Ikke behovet som styrer, men lister og system*



## Funn fra innsiktsfasen - ansatte

“

Hadde jeg hatt mere tid, ville jeg brukt det på “faget” »

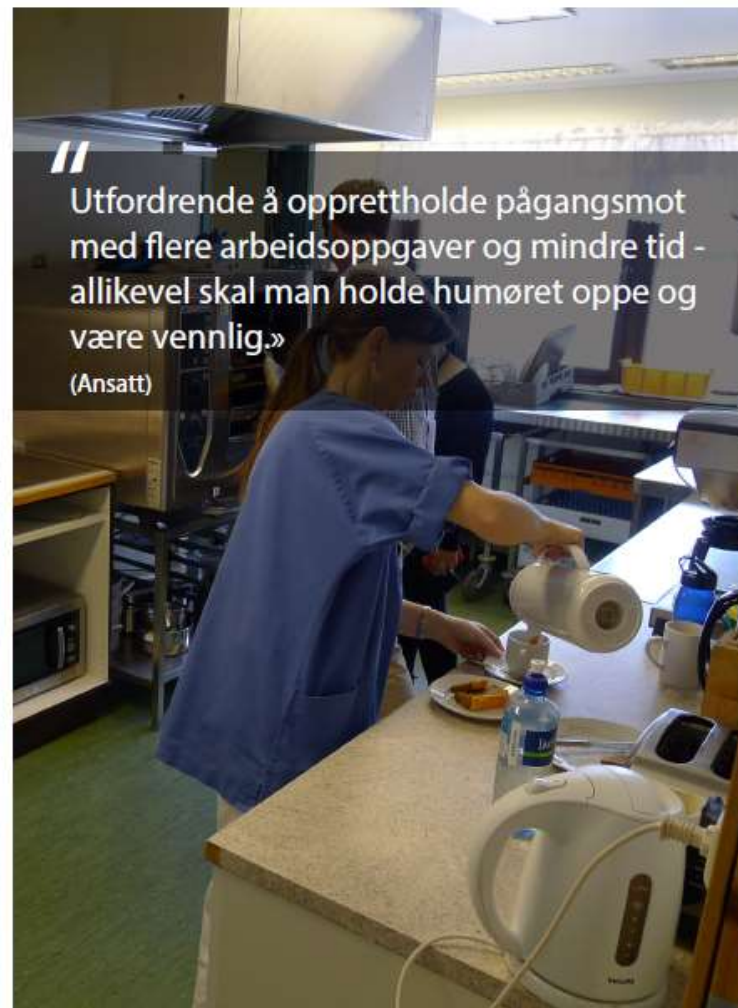
(Ansatt)



“

Utfordrende å opprettholde pågangsmot med flere arbeidsoppgaver og mindre tid - allikevel skal man holde humøret oppe og være vennlig.»

(Ansatt)



## Måltider:

“

**Kl. 09.00**      **Frokost**

På kvelden er det svært lite tid til aktiv omsorg..»

**Kl. 11.00**      **Kaffe**

**Kl. 12.30**      **Formiddagsmat**

(Ansatt)

**Kl. 16.00**      **Middag**

**Kl. 19.30**      **Kveldsmat**





# Visualisering- eken viktig metode i arbeid med tjenestedesign





# ...ny organisering

PRIMÆR



TRIVSEL



SERVICE



VAKTHAVENDE  
SYKEPLEIER



Designit

Huskita sykepleier 2015

DFP - "Sjengendagens sykepleier"



# Piloten...

Resultat

Til våre besøkende

## I SOMMER TESTER VI EN NY MÅTE Å JOBBE PÅ!

Rokilde sykehjem, vår 2016

**TEAM**  
... er det teamet  
... vil være nærmest  
... deres oppgave er  
... ide for besøkerne  
... gen.

**TEAM**  
... for å være der å  
... gett til pasienten  
... ning.

**TEAM**  
... har ansvar for  
... til å besøke  
... engerne rone og

**NDE SYKEPLEIER**  
... sykepleier skal ha  
... d evling og med  
... påptakelse der det er



Måke team står i høytid og skal vi ferdig utarbeidet? På workshop med alle på alle faglige nivåer på Rokilde sykehjem

oppfølging. Tilberedningene vi fikk fra alle våre pasienter, pårørende og ansatte var utvilsomt positive – Tilsvarende var så positivt at konseptet ble implementert i drift allerede fra januar 2016.

I tillegg til mangende aktiv omsorg, fikk vi også innsett i arbeidsfordagen til sykehjemets ansatte. Mye bra gjøres, men det viser seg at det også er potensial til å gjøre det enda bedre – man kan organisere arbeidet på en annen måte. Funnene våre viser at det er lite definerte og klare roller over "hvem gjør hva" og at man ikke klarer å mobilisere arbeidstakerens fagkompetanse på beste måte. Er det tenkelig å kunne stille mellom arbeidsoppgaver som er rettet mot helse og service? Dette ønsker vi å gjøre noe med.

Med beste hilsen  
ansatte og lederne ved Rokilde sykehjem

**Brosjyre til pårørende og besøkende**



# Erfaringer fra piloten

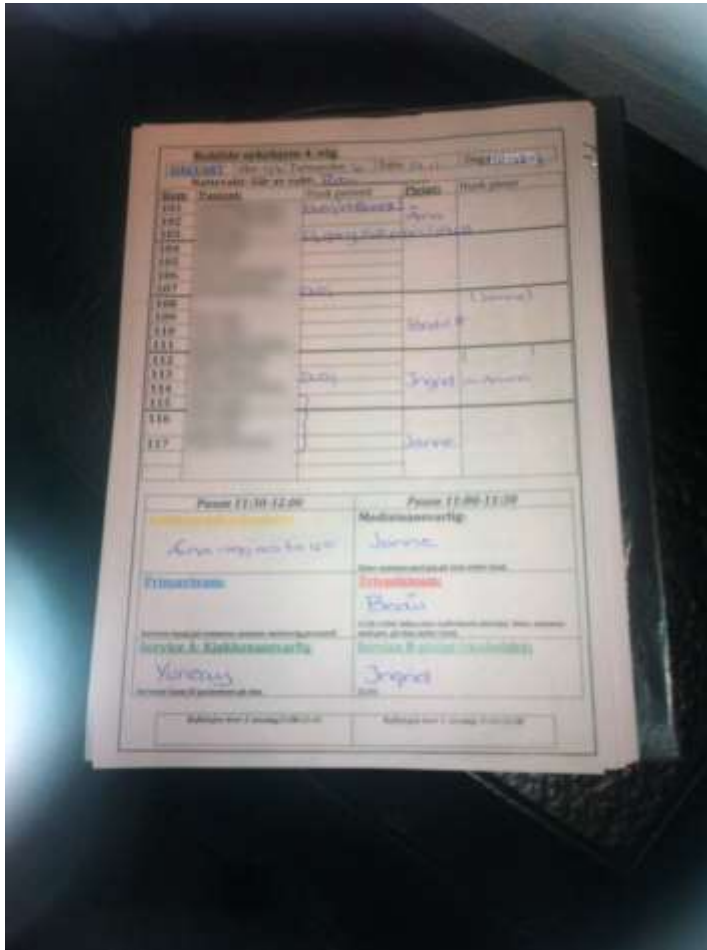


||  
VI SER DET POSITIVE  
OG HVOR VIKTIG DETTE  
ER FOR PASIENTENE. I  
TILLEGG LETER DETTE  
ARBEIDET VÅRT OG GIR  
OSS MINDRE DÅRLIG  
SAMVITTIGHET I EN  
TRAVEL JOBB

*-ansatt Ingrid*



# Hva nå?





# Oppsummert

1.

## Økt bevissthet og ansatte som er mer tilstede

- Ansatte som er mer tilstede og deltakende i sin arbeidshverdag
- Økt samarbeid og dialog på tvers av avdelinger

2.

## Felles forståelse

- Kollegial aksept for å bruke tid på planlegging og oppgaver som ofte ble nedprioritert tidligere (f.eks. når det gjelder trivselsarbeid)

3.

## Tydligere roller, men ikke optimal fordeling

- Men fremdeles ikke optimal oppgavefordeling, dette må itereres ytterligere.

4.

## De små endringene kan gi stor effekt

- Arbeidslistene viste seg å være en viktig del av å få på plass tydeligere skriftlige prosedyrer
- Ansatte ønsker nå digital versjon



# Erfaringer og refleksjoner



# Takk for oppmerksomheten!



[Stephanie.helland@kristiansund.kommune.no](mailto:Stephanie.helland@kristiansund.kommune.no)

Tlf: 9202 7788

