

3.7 KOMMUNAL HELDØGNSOMSORG



Virksomheten tilhører tjenesteområde Velferd, i en norsk kommune. Tjenesteområdet inkluderer 13 enheter, hvorav enheten heldøgnsomsorg som vi har studert inngår. Virksomheten er valgt ut for å illustrere hvordan kommunal helsesektor er i prosess med å utvikle økt fleksibilitet i arbeidshverdagen og ny organisering av sine ansatte og deres kompetanse. For tjenesteområde velferd er det nedsatt en arbeidsgruppe som jobber med utvikling av tiltak. Arbeidet er under utvikling. Vi ser på tiltak fra virksomhetens arbeid med «TØRN»-prosjektet, og forslagene til konkrete senkarrieretiltak.



Tiltak for senkarrierer

Bakgrunnen for arbeidet med å utvikle tiltak er både et høyt sykefravær og at det er blitt mer krevende å rekruttere særlig helsefagarbeidere. Både ansatte og ledere opplever TØRN-prosjektet som viktig forsøk, både at flere ansatte jobber heltid, at det legges mer vekt på formell helsefaglig kompetanse, og at kommunen har valgt å prøve ut *fagteam* og *langvaktturnus* som tiltak.

Utprøving av fagteam er en ny måte å organisere arbeidet på, der sykepleiere får konsentrert arbeidet om sykepleieoppgaver og hvor helsefagarbeidere og øvrig personell får ansvar for øvrige oppgaver. *Målet er rett kompetanse på riktig sted (til riktig tid)*, dvs. en mer bevisst vektlegging på hvordan arbeidsoppgaver kan bli utført av personell med riktig fagkompetanse.

Sykepleiere som jobber i fagteam, får organisert arbeidsinnhold og arbeidsdager på mer hensiktsmessige måter. I tillegg opplever flere at de får redusert mengden av tyngre oppgaver og det oppleves som positivt og motiverende å få bruke faget sitt på en mer definert og fokusert måte. I et senkarriereperspektiv ser flere godt voksne sykepleiere fagteam som mulighet for å jobbe lengre.

På frivillig basis kan ansatte jobbe langvaktturnus på helg. De har da 12,5-timers vakter i helgene, med en annen organisering av arbeidsdagen. Det blir lagt inn pauser og mer fleksibel tid til utføring av en del arbeidsoppgaver. Det å gå i langvaktturnus gir færre arbeidshelger og lengre sammenhengende timer fri mellom vakter. Løsningen er ment å gi helsepersonell mer fleksibilitet i vaktene og i turnusen.

Kompetanse verdsettes høyt og virksomheten har stor bevissthet på verdien av å ha erfarne ansatte. Heldøgnsomsorg har hatt søkelys på mentor-ordninger, der seniorer kan ha en stor betydning.



Fleksibilitetsformer

Utprøving av fagteam og langvaktturnus utgjør fleksibilitetsløsninger som skal sikre at flere erfarne sykepleiere og helsefagarbeidere ønsker å stå lengre i arbeid. I tillegg har Heldøgnsomsorg vektlagt mentor-ordning der seniorer blir viktige veiledere for yngre og nytilsatte. Egne velferdspermisjonsdager og mulighet for 2 studiedager i halvåret planlegges nå som fleksibilitetsløsninger for seniorer. Videre planlegges leder- og medarbeider-opplæring med seniorpolitikk som tema.

Det legges også vekt på behovsstyrte tilpasninger for ansatte, det å jobbe færre nattvakter, redusere antallet overganger fra kveldsvakt til dagvakt. Alle tiltakene blir relatert til målet om en mer aldersvennlig kommune. Behov for tilpasninger formidles til leder, og ansatte finner gode løsninger sammen med leder. En tverrfaglig arbeidsgruppe er nedsatt for å realisere tiltakene som er under utvikling.



Teknologi og grønn omstilling

Ansatte har gradvis blitt fortrolige med bruk av digitale løsninger som velferdsteknologi, samhandlingsteknologi og det å skrive digitale rapporter. Dette er teknologi som har vært i bruk over tid og det oppgis ikke som mer krevende å bruke for senioransatte enn yngre ansatte.

Mer effektiv bruk av arbeidskraft, inkludert ny fordeling av oppgaver og arbeidstid mellom helsepersonell, og bedre kommunikasjon mellom ansatte og tjenestene, samt bygge bedre samhold mellom ansatte inngår som viktig innsats i alle norske kommuners arbeid med å nå FNs bærekraftsmål.



Begrunnelser for senkarrierer

Det er variasjon i pensjoneringsalder, men ansatte går i gjennomsnitt av med pensjon rundt 62 år. Det er stor enighet i at trivsel på arbeidsplassen og et godt arbeidsmiljø har stor betydning for hvor lenge man ønsker å jobbe. Samtidig krever jobben god helse og utholdenhet. Ansatte og ledere ser positivt på at det nå jobbes med løsninger som har til hensikt å lette sider ved arbeidet og arbeidsorganisering som vil kunne sikre at flere står lenger i arbeid.

I en sektor som står overfor store omstillinger, er forutsigbarhet, trygghet og tilhørighet viktige faktorer for senkarrierer. Tryggheten avhenger også i stor grad av at man har mulighet til å holde seg oppdatert i faget. Økonomi er også en faktor for de ansatte. Ny politikk gjør at mange ser de må jobbe lenger for å få opparbeidet pensjon. Det må være økonomisk attraktivt å jobbe lengre.

Andre motivasjoner er anerkjennelse av innsatsen ansatte har gjort over mange år.



Kjennetegn arbeidsmiljø og ledelse

Både ansatte og ledere viser til godt arbeidsmiljø og at gode kolleger er viktige for motivasjon, arbeidsglede og trivsel på jobb. I tiltakene legges det også vekt på tett kommunikasjon mellom ansatte og nærmeste leder for tidligst mulig å jobbe fram løsninger og tilpasninger. Planene om velferdspermisjonsdager og kompetansedager vil bidra til å styrke både motivasjon og trivsel i arbeidet.



Yngre kollegers syn på seniorkolleger

Godt erfarne ansatte bidrar med mye erfaring, trygghet og de sikrer at roen bevares om noe uforutsatt hender på jobb. Ansatte og ledere opplever også at god voksne medarbeidere er veldig stabil arbeidskraft.

Deres kompetanse og erfaring med mange ulike situasjoner ser ut til å være helt avgjørende for spesielt vanskelige problemløsninger om dette relaterer seg til beboere, pårørende eller personalet. Det gir en trygghet for de øvrige ansatte, som det settes stor pris på.