
















RYDDE I HUSET

Dette er et hjelpemiddel som sykehjemmet bruker før sertifiseringsarbeidet går i gang. Livsgledekonsulentene bør få innsyn i forholdene som vi nevner her når denne er ansatt. Dokumentet bygger på veilederen Hvordan holde orden i eget hus¹ og erfaringer fra livsgledekonsulent i Trondheim.

Ta stilling til følgende spørsmål/problemstillinger:

- 
 Hvordan synliggjør leder at dere skal bli et Livsglede sykehjem for de ansatte, også nyansatte og vikarer? Har dere en strategi for å involvere og motivere de ansatte?
- 
 Er det nedtegnet i lederavtalen at dere skal jobbe mot å bli et livsglede sykehjem?
- 
 Møtestruktur og -kultur på sykehjemmet:
 - Hvor ofte har ledelsen møter? Hvem sitter i ledergruppa?
 - Hvor ofte har dere personalmøter/avdelingsmøter? Er frekvensen tilfredsstillende?
 - Holdes det møter med tillitsvalgte, verneombud og ledelse? Hvem kaller inn, skriver saksliste og referat?
 - Hvor oppbevares referatene? Hvem har tilgang til å lese referatene fra de ulike møtene? Vet personalet hvor referatene oppbevares?
 - Eksisterer det et arbeidsmiljøutvalg?
- 
 Hvordan er opplæring av verneombud og tillitsvalgte? Får de avsatt tid til å jobbe med sine verv?
- 
 Hvilke kanaler kan personalet bruke for å fremme sine saker? Finnes det en forslagskasse eller lignende?
- 
 Har de ansatte tilgang på faglitteratur (f.eks. bøker og nettressurser)?
- 
 Hvordan er datakunnskapene? Gjennomføres det opplæring av ansatte?
- 
 Har dere et fungerende primærkontakt- og sekundærkontaktsystem? Har de i så fall en rollebeskrivelse som beskriver deres ansvarsområde? Hvor ligger den, og vet primærkontakten hva dens oppgaver er? Er primærkontaktene egnet til sine oppgaver?
- 
 Gjennomføres det innsynssamtaler med hver enkelt beboer og deres pårørende, og blir beboerens sosiale, kulturelle og åndelige behov kartlagt (f.eks. tidligere hobbyer og fritidssysler, musikksmak)?
- 
 Hvordan informerer og samarbeider dere med pårørende? Blir de inviterte til aktiviteter?
- 
 Eksisterer det et brukerråd eller lignende? Hvor ofte møtes de?
- 
 Hva er målet med forbedringsarbeidet ved virksomheten? Får de ansatte opplæring i å skrive forbedringsmeldinger (avvik)? Hvordan behandles de?
- 
 Hvordan er sykefraværet (oppad-/nedadgående)?

Vi i Stiftelsen Livsglede for Eldre har ikke innsynsrett i de forholdene som eventuelt avdekkes gjennom å stille spørsmålene over. Vi trenger bare å vite at forholdene er "ryddige", slik at disse forholdene ikke setter en stopper for livsgledearbeidet.