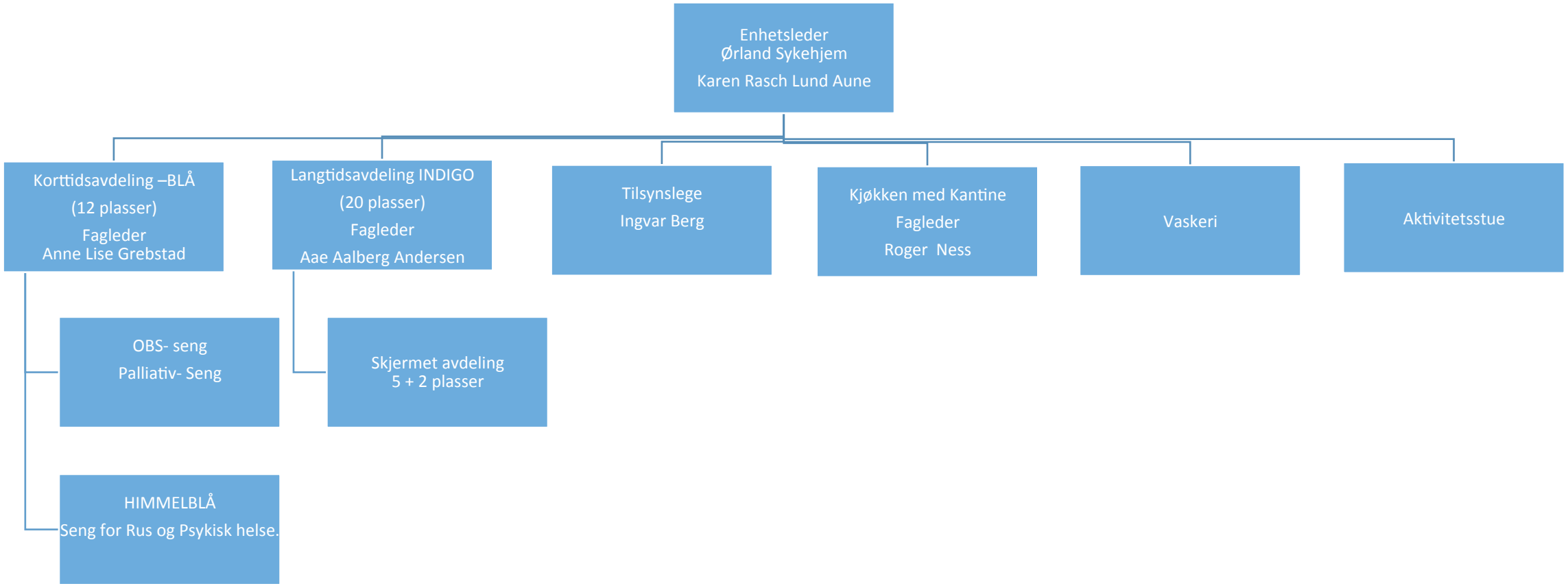
ØRLAND KOMMUNE

Lederrollen; Forankring og refleksjon

v/Karen Lund Rasch Aune
Enhetsleder Ørland sykehjem

Ørland livsgledehjem


Enhetsleder
Ørland Sykehjem
Karen Rasch Lund Aune
Korttidsavdeling –BLÅ
(12 plasser)
Fagleder
Anne Lise Grebstad
Langtidsavdeling INDIGO
(20 plasser)
Fagleder
Aae Aalberg Andersen
Tilsynslege
Ingvar Berg
Kjøkken med Kantine
Fagleder
Roger Ness
Vaskeri
Aktivitetsstue
OBS- seng
Palliativ- Seng
Skjermet avdeling
5 + 2 plasser
HIMMELBLÅ
Seng for Rus og Psykisk helse.

Status før søknad om sertifisering Livsgledehjem

- Flinke ansatte
- Mye Livsglede - men ikke satt i system
- Deler av internkontroll på plass
- Høyt sykefravær
- Omdømme kunne ha vært bedre
- Store strukturelle endringer
- Fokus på ansatte var til dels større enn både pasient- pårørendefokus

Min erfaring som leder i forankringsprosessen

- Hvordan informere og motivere ansatte?
- Hvordan legge til rette for livsgledegruppa og ansatte i hverdagen?
- Hvordan forankre livsgledearbeidet på alle nivå i sykehjemmet, og forankring oppover i systemet?
- Hvordan bruke livsgledearbeidet som styringsverktøy?
- Hvilken innvirkning har livsgledearbeidet hatt på sykehjemmet, beboere, pårørende og ansatte så langt?
- Erfaring med etisk refleksjon i sammenheng med livsgledearbeid

Hvordan ble ansatte informert og motivert før søknad om å bli Livsgledehjem?

- Fylkesmann – Livsglede fremlegg
- Statlige føringer
- Samhandlingskompetanse – Nav arbeidslivssenter
- «Kick off» Orkanger 2015
- Dårlig økonomi
- Daglige etisk refleksjon

Hvordan ble ansatte informert og motivert i sertifiseringsprosessen?

- Medarbeiderskap – Nav arbeidslivssenter
- Medvirkning fra alle ansatte gjennom hele sertifiseringsprosessen
- Etisk refleksjon daglig – «Landing av dagen»
- Livsglede gruppa, tverrfaglig - referat
- Livsgledetema i gruppemøter og avdelingsmøter
- Ukeslutt fra leder
- Nyhetsbrev, månedlig
- Storskjerm med bilder av livsgledeaktiviteter
- Kommunal Facebook/hjemmeside

Medarbeiderskap

Hvordan legge til rette for livsgledegruppa og ansatte i hverdagen?

- Alle ansatte grupper er med i livsgledegruppen. Lege, kokk, aktivitør, hjelpepleiere, sykepleiere, og avdelingsleder, frivillig

- Livsglede møte tirsdager hver 14 dag kl 1330

- Turnus er tilpasset slik at de fleste deltakerne i gruppa enten er på Dagvakt eller skal på Aftenvakt

- Livsgledemøtene avsluttes med en Refleksjon **«hvordan opplevde du dette møte»**
- Viktig at alle deltakerne i gruppa blir hørt

Hvordan forankre livsgledearbeidet på alle nivå i sykehjemmet?

- Prosessledelse
- De ansatte ble tatt med på råd før søknad sertifisering Livsgledesykehjem
- Tverrfaglig sammensatt Livsgledegruppe
- Medvirkning i hele prosessen
- Livsglede som metode - stillingsbeskrivelser
- Livsglede - internkontroll
- Daglig etisk refleksjonsarbeid

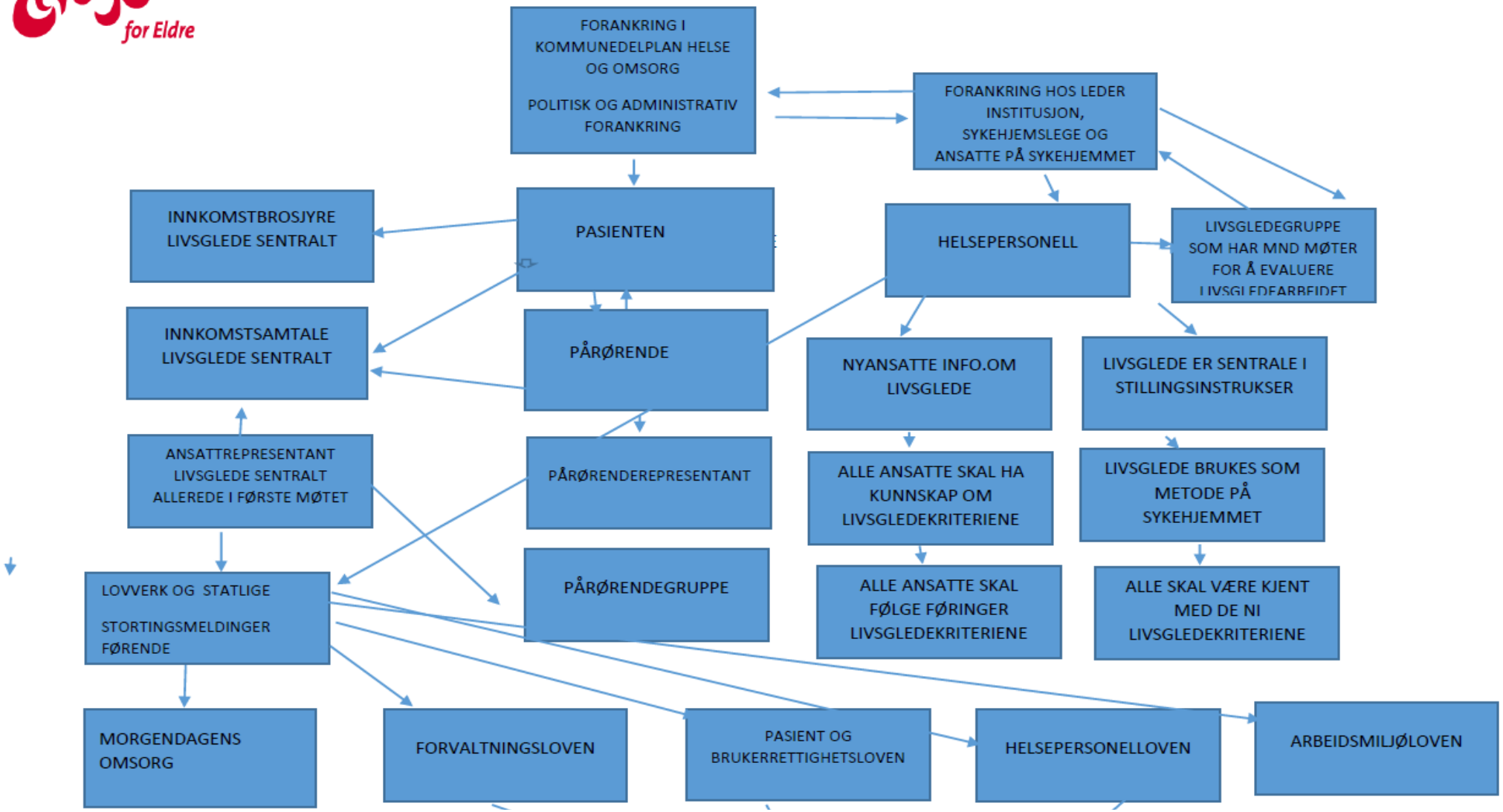
Hvordan forankre livsgledearbeidet oppover i systemet?

- Kommunalsjef – internkontroll
- Kommuneplan – samfunnsdel
- Kommunedelplan Helse og Velferd
- Kompetanseplan
- Økonomiplan
- Kick off – inviterte inn politikere,
- Inviterte oss inn i de forskjellige komiteer som styrer oss
- Livsglede som metode inn i alle prosjekter

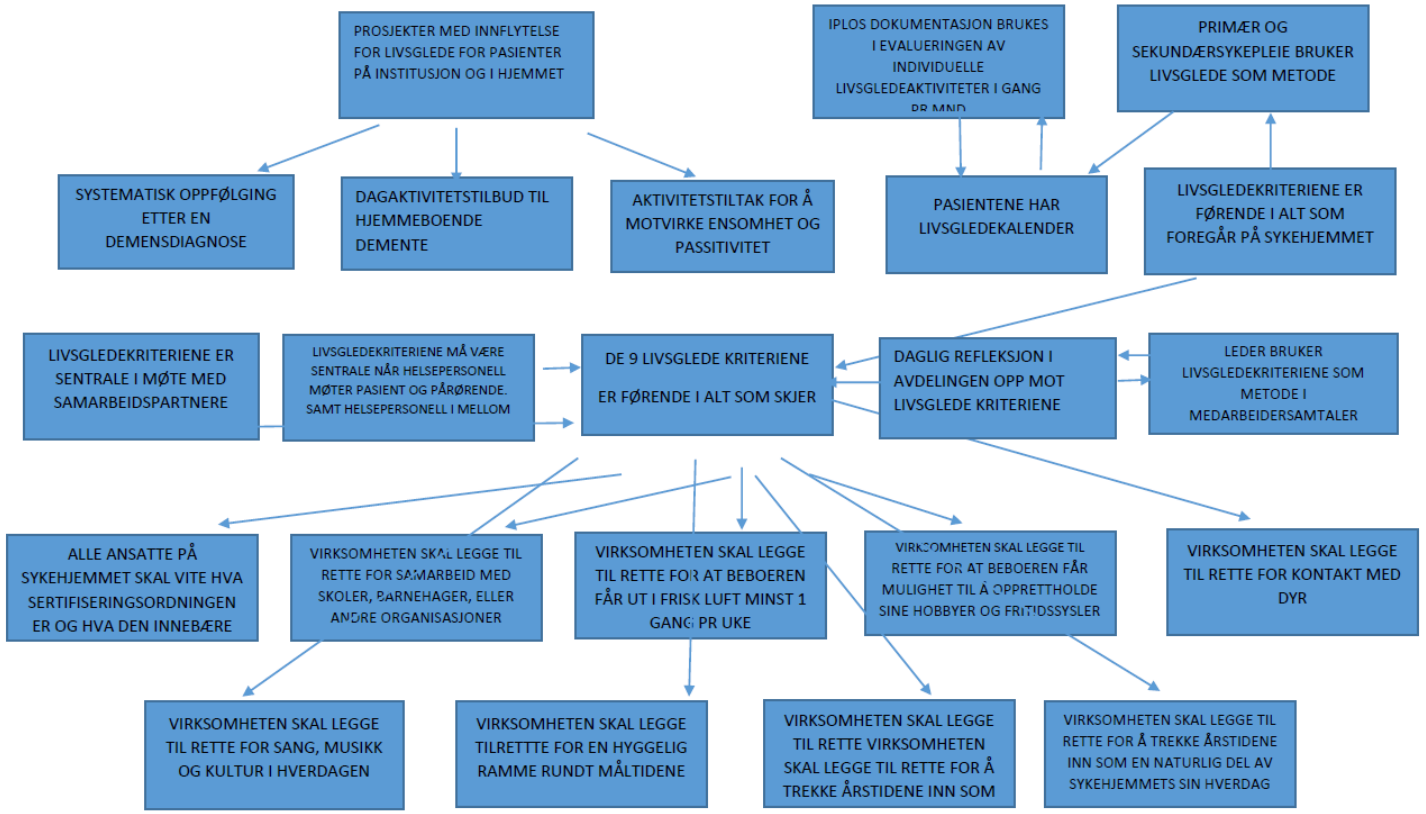
Hvordan bruke livsgledearbeidet som styringsverktøy?

- Livsglede som gjennomgående metode i oppbygging av internkontrollen
- Involvering av ansatte
- Daglige etiske refleksjoner «livsglede i hverdagen» som lederverktøy
- Ukentlige refleksjoner tema «livsgledekriteriene»
- Livsglede som gjennomgående metode i internkontrollen

LIVSGLEDE BRUKT SOM EN DEL AV INTERNKONTROLLEN VED ØRLAND SYKEHJEM



Livsgledearbeid som styringsverktøy



Prosedyre - **Livsglede for eldre i sykehjem**

Utarbeidet av livsgledegruppen:	**Vivian Paulsen** **Anne Lise Grebstad** **Aase Aa. Andersen** **Marthe S. Øversveen** **Ingvar Berg** **Rigmor Flatnes** **Britt Øvregaard** **Unni A. Kirkbak** **Ligaya Bugten** **Roger Næss** **Greta Ulriksborg**
Godkjent dato: **01.07.2016** **05.10.2016** **13.03.2017**	Karen Lund Rasch Aune
Revidert dato: **05.10.2016** **13.03.2017**	Livsgledegruppen

Omdømme

- Ørland sykehjem skal vær en del samfunnet, og ikke ved siden av.
- Møte både beboere, pårørende, besøkende, kollegaer og andre med høflighet. respekt og annerkjennelse.
- Framsnakke arbeidsplassen
- Bruke media for å vise det positive som skjer på Ørland sykehjem, som for eksempel lokalavis og Ørland kommunes facebookside
- For å legge ut bilder i media må både beboere og/eller pårørende ha samtykket til dette
- Månedlig nyhetsbrev som omhandler livsglede aktiviteter for både beboere og ansatte sendes til alle beboere, pårørende, ordfører, kommunalsjef, Eldrerådet, Rådet for mennesker med nedsatt funksjon, Komite for Helse- og velferd, og tillitsvalgte

Eksempel 1

nystekte vafler med rømme og syltetøy. De eldre fikk klappe og kose med ponnier, kaniner, haner og sett på kalvene. Det ble mye prat, latte... Se mer

Du, Frid Inger Johansen og 172 andre 9 kommentarer 9 delinger

Hjerte Kommenter Del

9 023 personer nådd ›

Frem innlegg

Eksempel 2

N Telenor 4G 14.54
Søk
STARTSIDE
OM
BILDER
ANMELDELS
129
1 kommentar 6 delinger
Liker
Kommenter
Del
7 650 personer nådd ›
Frem innlegg

Publisering av bilder fra Ørland sykehjem på kommunal facebook side/media

- For å kvalitetssikre beboerne best mulig ved publisering av bilder som beskriver livsgledeaktiviteter ved Ørland sykehjem, ble personalet fra 6 etiske refleksjonsmøter i juli/ august 2017 enig i følgende fremgangsmåte:

- Samtykke fra både beboere og pårørende må være innhentet.
- Bilder må være godkjent fra både beboere og minimum 2 ansatte før publisering.
- Bildene skal være merket godkjent publisering.
- Refleksjonsmøte hver 14 dag over publisering i media, facebook (kommunal facebook side) fra sykehjemmet.
- Kommunikasjonsrådgiver i Ørland kommune følger med facebook publiseringer fra sykehjemmet
- Refleksjonsmøte med kommunikasjonsrådgiver og deltakere fra livsgledegruppa 1 gang pr. måned
-

Etisk refleksjon

- Ørland sykehjem ønsker å gi gode helse- og omsorgstjenester
- Ørland sykehjem ønsker et helsefremmende arbeidsmiljø
- Ørland sykehjem ønsker at ansatte opplever Livsglede i jobbsituasjon
- **Fremgangsmåte**:
- Daglig etisk refleksjon hvor vi «Lander Dagen». Løfter opp samarbeidet mellom ansatte og ansatte og ledelse
- Pliktig oppmøte på etisk refleksjon for alle ansatte som er på jobb
- Etisk refleksjonsmøte varer i ca 15 minutter
- Refleksjon blir ledet av leder sykehjem, fagledere eller hovedansvarlig på vakt.
- Etiske tema i forbindelse med ansatte i møte med pasient/pårørende/kollega
- Etiske dilemma, for eksempel hvor går grensen for tvang når pasienten motsetter seg ernæring
- Følge retningslinjene for etisk refleksjon
- Alle må si noe i refleksjonsstunden
- Etisk refleksjon ukentlig med tilsynslegen på både Blå og Indigo
- Alle sykmeldte møter på sine avdelinger til etisk refleksjon hver fredag kl.11.

Etisk refleksjons gruppe

Min erfaring med etisk refleksjon som lederverktøy i livsgledearbeid

- Bedre samhandlingskompetanse
- Større brukermedvirkning – pasient/pårørende/ansatt
- Bedre arbeidsmiljø
- Mindre tvang
- Respekt – pasient/brukerfokus
- Forståelse av lovverk
- Ansvarliggjøring
- Medarbeiderskap
- Myndiggjøring

Hvilken innvirkning har livsgledearbeidet hatt på sykehjemmet, beboere, pårørende og ansatte så langt?

- Bedre kvalitet på helse og omsorgstjenestene
- Lovverket blir aktivt brukt for å fremme livsgledearbeidet
- Bedre pasient/pårørendemøter
- Bedre informasjon om helse- og omsorgstjenestene
- Kartlegging med stort fokus på brukervirkning
- Bedre vedtak på helse- og omsorgstjenester – konkretiserer og tydeliggjør innholdet på helse- og omsorgstjenestene
- Bedre omdømme
- Ansatte har stor innflytelse på sin egen arbeidsdag
- Kulturendring
- **Livsglede-Omsorg som behandling**
- Sykehjemmet er mere åpent

Positive erfaringer så langt

- Bedre omdømme
- Myndiggjorte ansatte
- Ansatte har eierskap til internkontroll
- Frivillige er velkommen inn i sykehjemmet
- Ansatte er stolt av arbeidsplassen sin
- Ansatte fokus er dreid til pas- og bruker/pårørendefokus
- Ansatte har større forståelse av lovverket ser at det er et viktig verktøy for å fremme Livsglede

Utfordringer og tips

- Livsgledekonsulenten er en nøkkelbrikke, må kunne kjøre prosesser og involvere ansatte
- Kan lett bli parkert som leder
- Viktig med avklaring sertifisør/kontaktperson for stiftelsen slik at et alltid er enhetsleder som har ansvar og hånd om prosessen
- Større fokus på kvalitative tjenester enn materielle
- Leder må eie Livsglede sammen med de ansatte
- Brei tverrfaglig livsglede gruppe, viktig å ha med lege, kjøkkensjef, frivillig
- Facebook/media
- Nyhetsbrev
- Ukesbrev til ansatte
- Involvering av pårørende
- Involvering av politikkere, tillitsvalgteser på dem som ressurspersoner
- Pårørendeutvalg

Veien Videre: Myndiggjøring

«***Ordet Omsorg har fått en helt annen dimensjon***» (Unni Kirbakk)