

Sertifiseringsordningen Livsgledehem

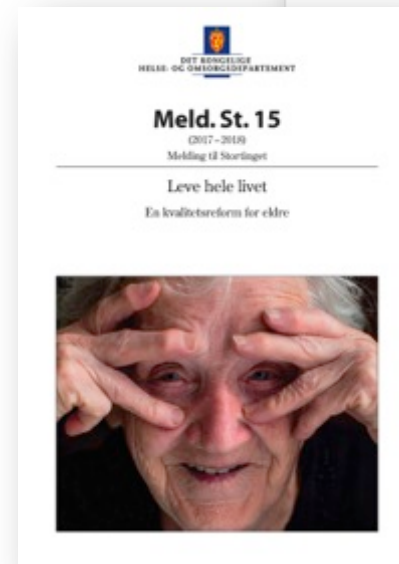


- Hvordan er den bygd opp for å oppnå ønskede resultater?
- Hvordan arbeider virksomhetene for å tilfredsstille kravene?
- Hvordan sjekke ut om virksomhetene oppnår kravene?
- Hva kan måles av resultat i ettertid?

Livsgledehjem i en større sammenheng



- **NOU 2011: 11** Innovasjon i omsorg
- **Meld. St. 29** Morgendagens omsorg
- Meld. St. 26 Primærhelsemeldingen
- Meld. St. 19 Folkehelsemeldingen
- Omsorg 2020
- **Verdighetsgarantien**
- **Kvalitetsforskriften**
- **Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse (jan 2017)**
- Trygghetsstandard (klar 2018)
- Ny stortingsmelding: Leve hele livet
- Nasjonal strategi for frivillighet



Refleksjon



Hvor godt kjenner jeg min lederrolle og de kravene som stilles meg som leder?

Hvem er jeg som leder?

Hvordan kommuniserer jeg med mine ansatte?

Hva forventer mine ansatte av meg som leder?

Hva ønsker jeg som leder å ha på plass?

Tåler jeg endringer?

Er jeg selv tøff nok til å stå i de utfordringene dette medfører?

Passer jeg i rollen?

Kvalitet i alt vi gjør



Hva fungerer bra?

Hva fungerer mindre bra?

Ansatte må eie prosessen!

Felles mål er tydelig for alle – ingen rom for tolkning!

Forventninger



ANSATT

- Sett
- Hørt
- Anerkjent
- Opplive mestring, utvikling og trivsel

ØKT TRIVSEL = BEDRE
HELSE

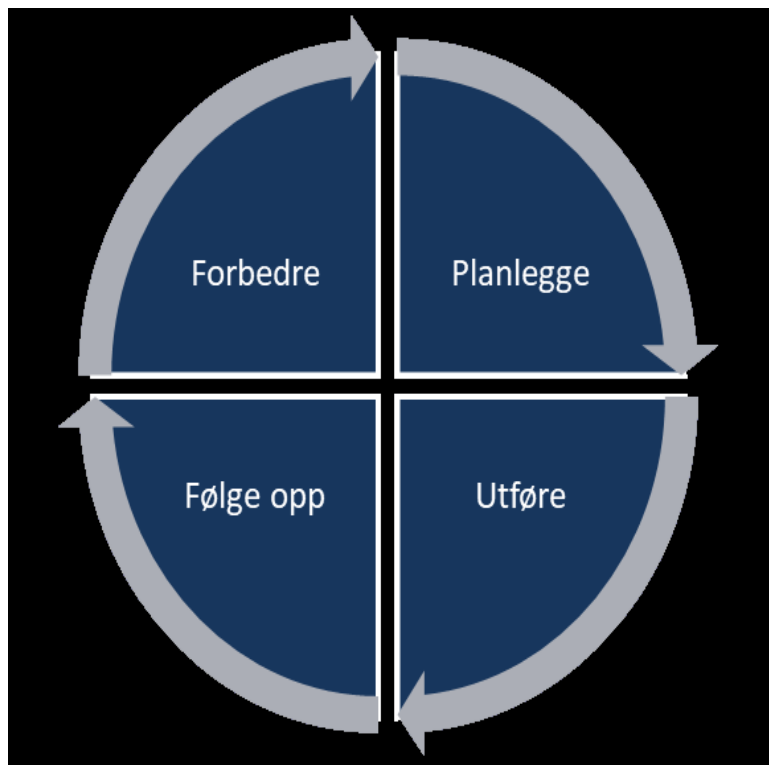
PASIENT

- Sett
- Hørt
- Anerkjent
- Opplive mestring og trivsel

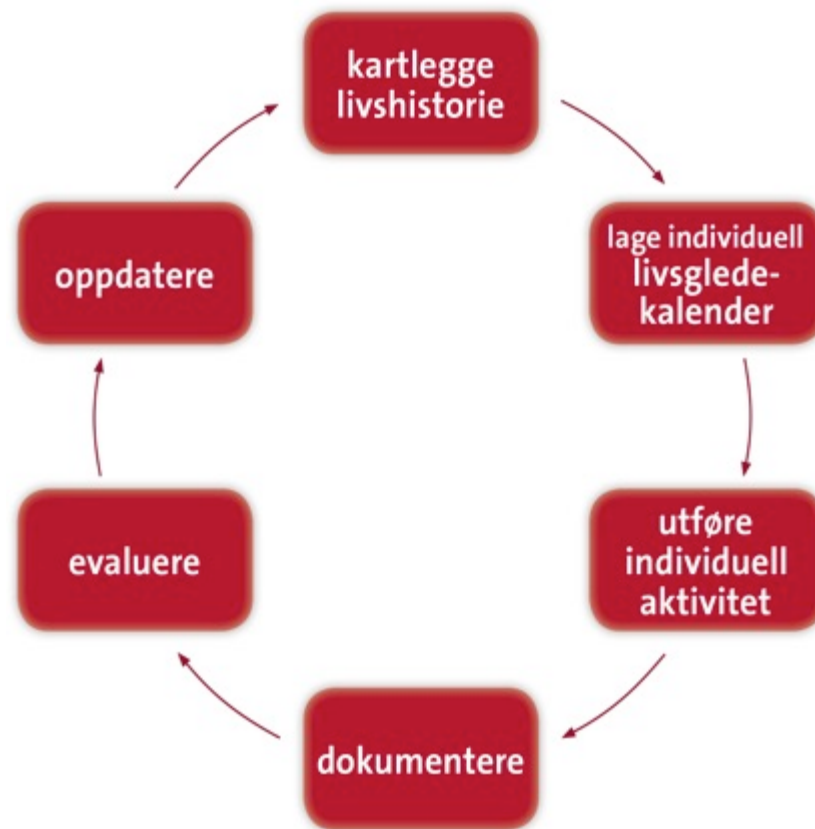
ØKT TRIVSEL = BEDRE
HELSE

Trygghet gir mestring

PUFF-sirkelen



LIVSGLEDESIRKELEN



Faglig forståelse - eldre og demens



- Sansestimuli
- Aktiviteter
- Frisk luft
- Ernæring
- Holdninger og kommunikasjon

Legemidler og eldre

Bivirkninger

Søvn og hvile

Bli kjent med deg selv



- Hvorfor jobber **jeg** her?
- Hvor motivert er **jeg** i jobben min?
- Hvem er **jeg** i gruppa?
- Hvordan er **jeg** i samarbeid med andre?
- Hvem er **jeg** som person?
- Hva er **mine** interesser?
- Hva er **jeg** god på?
- Hva trenger **jeg** for å bli bedre?
- Ønsker **jeg** å fortsette i jobben?
- Hva kan **jeg** bidra med for å oppnå felles mål? Tenk nytt!

Bli kjent med din pasient



- Hvem er **min pasient**, og hva er hans/hennes behov?
- Lytter jeg til **min pasients** stemme, både verbalt og nonverbalt?
- Kjenner jeg til aktuelt lovverk – hva er det **min pasient** har krav på?
- Hvordan kvalitetssikrer jeg at **min pasient** får det hun/han har krav på?
- Har **jeg** ansvar for å levere kvalitet etter lovpålagte krav, selv om jeg ikke er leder?

Bli kjent med mine ansatte



- Hvem er mine ansatte?
- Hvilken vei går de?
- Hva er de gode på?
- Hva må jeg hjelpe de med?
- Hva legger de i sin egen utvikling?

- Bli kjent-samtale
- Individuelle samtaler, refleksjon
- Medarbeider-/ utviklingssamtale
- Oppfølgingsamtale med klare forventninger, tiltak og resultater – Stoppe opp og reflektere sammen!

Idémyldring



- Kartlegge arbeidsdagen mtp organisering og effektivitet opp mot brukernes behov.
- Hva har vi med i huset (brukere med sine utfordringer, pårørende, flere lovverk vi skal forholde oss til, kompetanse, erfaring, forskjellige interesser og personligheter, fysiske rammer, nærmiljø osv)
- Hvordan bruker vi det vi har? (Økt fagforståelse, ansvarliggjøring – klargjøre den enkeltes rolle og ansvar; alle mann på banen)
- Hva kan vi gjøre annerledes, og hva kan vi videreføre?

RYDDE I HUSET!

Utfordringer og løsninger



- Vinneren av denne satsningen er pasienter, pårørende og ansatte!
- Utfordring: det følger ikke penger med
- Løsning: aksepter det, og sett i gang jobbingen
- Forutsetning for å lykkes er at satsningen er befestet i den øverste ledelse

Resultater i ettertid...



- Arbeider målrettet
- Livsgledehjem er et godt styringsverktøy
- Fått et hendig arbeidsredskap som hjelper til å organisere avdelingen
- Økt den faglige interessen blant ansatte

Resultater i ettertid...



- Økt kvalitet på dokumentasjon
- Ansatte reflekterer rundt helhetlig pleie og omsorg
- Økt arbeidsglede
- Redusert sykefravær på sikt

Stadig utvikling over tid



Gjennom årlige resertifiseringer blir vi gjort oppmerksom på hva vi bør jobbe videre med. Disse områdene systematiseres i en handlingsplan. Dermed har vi kontinuerlig fokus på å bli enda bedre, og faller ikke tilbake til gamle vaner.