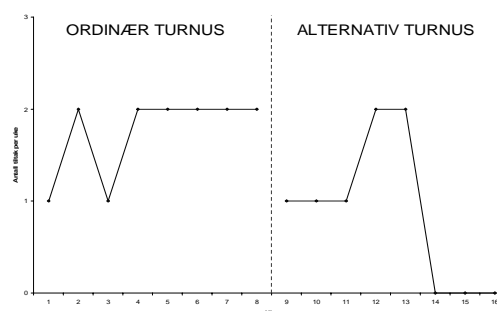


Kan alternative turnusordninger redusere problematferd og bruk av tvang? (n=3)

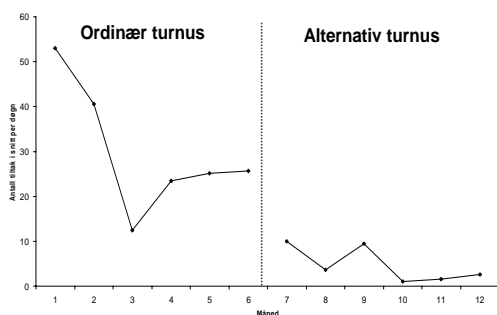
Terje Fredheim
Master i Læring i Komplekse Systemer


Fredheim metodikk og veiledning

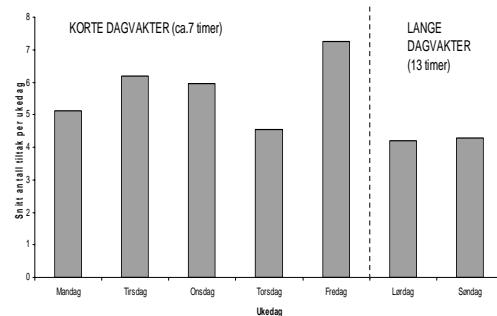
Eks. 1: Antall tiltak med tvang per uke



Eks. 2: Bruk av tvang (snitt ant. tiltak pr. døgn)



Eks. 3: Tiltak per ukedag (snitt per dag)



Kan alternative turnusordninger redusere problematferd og bruk av tvang? (n=3)

- Svaret er JA!
- Takk for oppmerksomheten...
- Noen spørsmål?

Felles for turnusordningene

- Det er fattet vedtak i henhold til Kap. 4A
- Mindre enn 3 vaktskifter i døgnet
- Vaktlengder over 12 timer
- 2-4 vakter fortløpende
- Friperioder på minst 1 uke jevnlig for alle ansatte
- Turnusen laget individuelt for hver enkelt tjenesteyter
- Bestemte tjenesteytere som fyller turnusen

Fra rundskriv IS-10/2004 s. 26/27

- ”Tjenesteyterne er ofte sentrale personer for tjenestemottakeren, og tjenestene må organiseres og tilrettelegges til at disse er stabile rundt den enkelte bruker.”
- ”Den daglige samhandlingen mellom tjenestemottakeren og tjenesteyterne må være av høy kvalitet”
- ”Mål og metoder må evalueres i forhold til de resultater som oppnås, slik at tjenestemottakeren ikke utsettes for unødvendige belastninger som ikke fører frem.”

Kommunens plikt

- § 4A-4: Kommunen plikter å sørge for at forholdene legges til rette for minst mulig bruk av tvang og makt, og...
- ...å gi nødvendig opplæring etter §2-3, herunder faglig veiledning og oppfølging i gjennomføring av tiltak etter dette kapittelet.

Overlapping

- Ære være de som gjennomfører en strukturert overlapping, men egen klinisk praksis viser at det er sjelden
 - Hva formidles (Need to know vs. Nice to know), hvem formidler, hvem har ansvar for tjenestemottakeren, mange forsterkningskjemaer (dvs. personer) gir ofte ”mer atferd”
- Muligheter for å stå i problemer/positive opplevelser lenger

Antall tjenesteytere

- Påstand: Jo flere tjenesteytere, jo vanskeligere å gi god opplæring og informasjon til alle
 - Veiledning (inkl. hands-on), fagadministrasjon, møter, kurs, management-by-walking-around
- Mange forsterkningskjemaer (dvs. flere å ”prøve ut”)
 - Ekstremt tydelig ved 2:1 bemanning (15 ansatte gir 120 forsterkningskjemaer i ”vanlig turnus”)

Stillingsstørrelse

- Store stillinger gir mer kontinuitet (i tillegg til at mange ønsker større stillinger)
- Påstand: Bedre å ha få godt fornøyde arbeidstakere enn flere som er litt misfornøyd
- Påstand: Større stillinger gir mer ”ansvarsfølelse” for den enkelte (manglende gjennomføring av prosedyrer/tiltak vil ”slå tilbake” oftere)
- Større stillinger gir mer kontinuitet både for tjenesteytere og tjenestemottakere

Hvem jobber med hvem?

- Tradisjonelt er det ofte slik at ”alle jobber med alle” (av alle ting er dette ofte et prinsipp..)
- Ofte også ansvarsfordeling på overlapping, noe som kan gi ”problemer” hver dag (”jeg vil jobbe med...”, ”jeg jobber ikke med...”)
- Faste team øker forutsigbarheten både for tjenestemottakeren og tjenesteyterne
- Kan også bidra til bedre planlegging av aktiviteter og tilbud

Andre "smitteeffekter"...

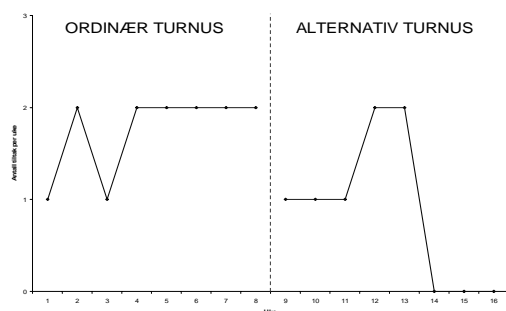
- Rekruttering av nye tjenesteytere
- Beholde eksisterende tjenesteytere
- Redusert fravær
- Færre personalskader!!!
- Bedre oversikt og kontroll med kompetansekravet ifht. gjennomføring av tiltak
- Fornøyde pårørende/hjelpeverge
- Bedre struktur og kvalitet på møter
- Både gode og mindre gode prestasjoner fra ansatte blir mer synlig og dermed gjenstand for ros/korrigerings

Eks. 1

| | m | t | o | t | f | i | s | m | t | o | t | f | i | s | m | t | o | t | f | i | s |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Person 1 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | 2 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | |
| Person 2 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | |
| Person 3 | | | | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | 2 | 1 | 2 | | | | |
| Person 4 | | | | 2 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | 1 | 2 | 1 | | | | |
| Person 5 | | | | | | | | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Person 6 | | | | | | | | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | 1 | 2 | 1 | 2 |

- 1: 07:30 – 20:30
- 2: 08:00 – 21:00
- Hver stilling på 85,45 % (unntatt møter)
- Nattevakter har egen turnus

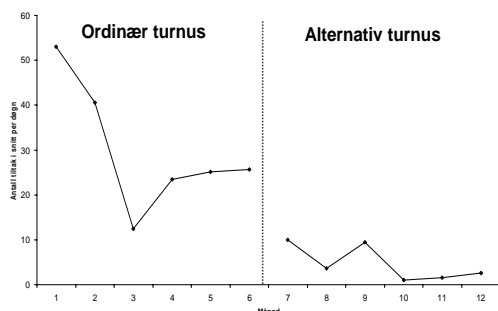
Eks. 1: Antall tiltak med tvang per uke



Eks. 2

- Medlevertvakt fra 12 – 13 (hvilende fra 22-08)
- Dagvakt fra 08 – 22
- Dagvakt hviler fra 12-13
- Medlever får hvile på ettermiddagen (fast tid 17-18, men kunne tilpasses)
- Noen jobbet bare dagvakter, noen jobbet bare medlever, mens de fleste hadde en kombinasjon

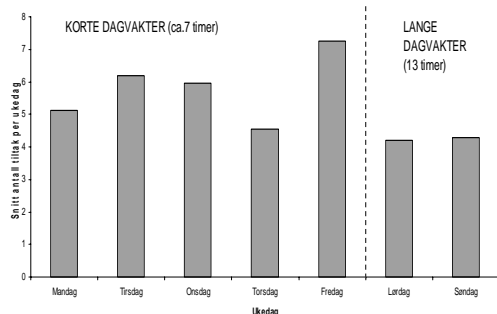
Eks. 2: Bruk av tvang (snitt ant. tiltak pr. døgn)



Eks. 3

- Medlevertvakt 08-08 (hvilende 22-08)
 - mandag-onsdag/onsdag-fredag/fredag-mandag
- Mandag – fredag: 2-delt dagvakt
- Lørdag og søndag: Langvakt
- Egen våken nattvakt 22-08

Eks. 3: Tiltak per ukedag (snitt per dag)



Arbeidsmiljøloven

§ 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

(3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

§ 10-12. Unntak

(7) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkingsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger

- (1) Denne forskriften gjelder arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus eller adferdsproblemer.
- Forskriften omfatter ikke andre institusjoner enn de som gir omsorg eller behandling til personer med rus-/adferdsproblemer, for eksempel vil arbeid med psykisk utviklingshemmede falle utenfor forskriftens virkeområde.

Medaljens bakside

- Samme frekvens på helgevakter gir mer helgetimer
- Kan være en utfordring å få vikarer
- Tro det eller ei, noen synes de får for mye fritid
- Kan bli ensformig å jobbe kun med en tjenestemottaker
- Dersom dispensasjon trengs må det søkes årlig

Hvordan komme i gang

- Fagansvarlig, personalansvarlig, tillitsvalgte, verneombud og representant fra kommunens arbeidsmiljøutvalg bør møtes for å diskutere muligheter og behov
- Personalbehov for den enkelte må konkretiseres
- Forslag til turnusplan må utarbeides
- Vaktlengder over 10 timer må det søkes dispensasjon om