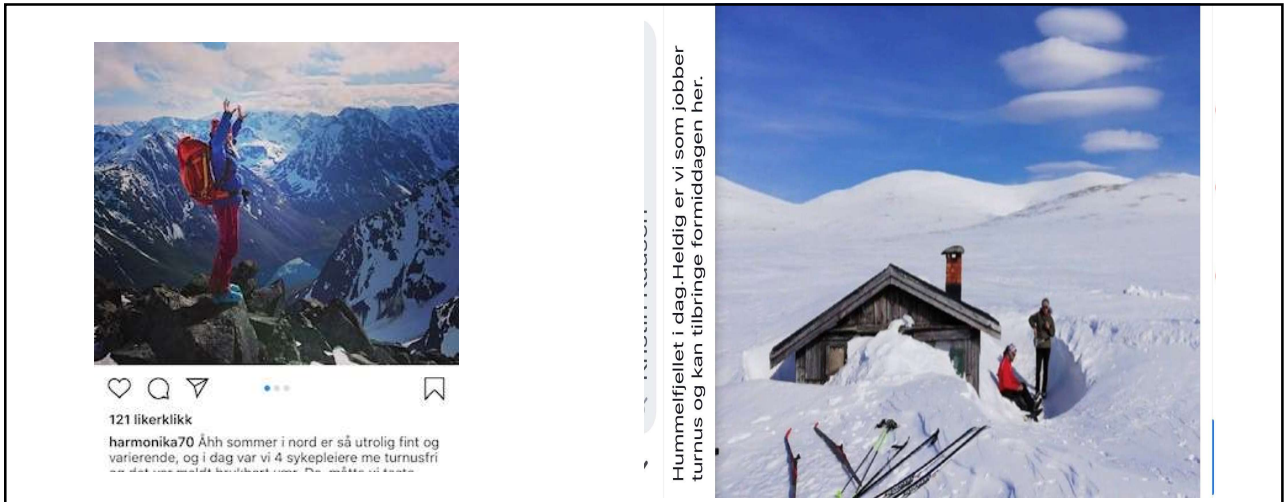


HELSEFREMMEDE TURNUS, TYNSET KOMMUNE

HVEM TAR ANSVAR FOR ANSATTES HELSE?

1



HVA ER POSITIVT MED TURNUS?

ER VI FLINKE TIL Å FORMIDLE DET?

2

Tidsskriftet Sykepleien
12. mai kl. 15:00

At arbeidsgivere ensidig skal kunne bestemme turnusen, er å gå baklengs inn i fremtiden. Det skriver innleggsforfatteren – som også passer på å gratulere med dagen!



SYKEPLEIEN.NO
Drop endringer i arbeidstidbestemmelsene

NYHETER
PUBLISERT: 17.01.2019 | OPPDATERT: 17.01.2019

– Vi fordeler de ubekvemme vaktene likt



DEN GODE TURNUS: Å ha færrest mulig sein-tidligvakter er bare én del av det de kaller den gode turnus. Marita Leet (t.v.) er hovedtillitsvalgt sykepleier i Tynset kommune. Inga-Lill Rønning er leder i

Tidsskriftet Sykepleien
19. mai kl. 17:48

Søvnforskeren har laget denne boka for å gjøre livet litt lettere for turnusarbeidere. Viktig lesestoff – også for dem som lager turnusen, mener vår anmelder.




SYKEPLEIEN.NO
Overlevelsesguide for søvnløse turnusarbeidere

342 50 kommentarer 124 delinger

GODE OG DÅRLIGE TURNUSER

VI HAR FOKUS PÅ DE POSITIVE SIDENE VED TURNUS, OG HAR UTVIKLET KOMPETANSE PÅ OPPBYGGING AV TURNUSER

3

man	tir	ons	tor	fre	lør	søn	man	tir	ons	tor	fre	lør	søn	man	tir	ons	tor	fre	lør	søn
Dårlige turnuser, mange QR																				
NV	NV	F1	SV	DV	SV	DV	DV		DV	DV		F1	DV	SV	SV	DV	DV		F1	
DV	DV	F1	DV	SV	DV	SV		NV	NV		DV		F1	DV	DV	SV	SV	DV		F1
Gode turnuser, få QR																				
DV	DV	SV	SV			F1	FKV	FKV	F1	DV	DV	FDV	FKV		NV	NV				F1
DV	DV	DV	F1			NV	NV	NV			NV	NV		F1	DV	DV	DV	DV	DV	F1
DV	DV	DV	F1	FKV	FKV	FDV	DV			DV	DV	DV		F1	DV	DV	SV	SV		F1

4

HVA SKAL VI OPPNÅ MED TURNUS/ARBEIDSPLAN

Bemanningsplaner og turnusene skal ta høyde for:

- Kontinuitet
- Helhet
- Fordeling av kompetanse
- Fordeling av bemanning (grunnbemanning)
- Ivaretagelse av de ansatte

5

HVA ER RIKTIG BEMANNING?

For oss er det:

- Bemanningsfaktor
 - Som gir rom for individuell oppfølging av pasienter
 - Som muliggjør fagutvikling som e-læring og internundervisning i arbeidstid
- Klar rolle og oppgave fordeling knyttet til kompetanse
- Sykepleiere på alle vakter i alle avdelinger på dag og kveld.
- Sykepleier i «Flåte» på kveld og helg
 - Sommer er sykepleier i flåte også på natt i samarbeid med Hjemmetjenesten.
- Vær obs på hvordan rutiner styrer bemanningsplan!
- Kan enkle grep i hverdagen endre hvordan vi tenker bemanning?

6



HVORFOR HAR VI LYKKES?

TREPARTSSAMARBEID ER SUKSESSKRITERIET

- Fokus på pasient behovet
- Bevist bruk av erfaringer og kunnskap fra ledere og ansatte
- Tålmodighet
- Bruke tid og klokskap for å oppnå tillit hos ansatte til å prøve
- Utvikle kunnskap og forståelse hos alle ledere i bruken av Gat
- Skape felles virkelighetsoppfatning
- Hva er «rettferdig»?

BEHOV FOR AVTALER

- Rammeavtale
 - Arbeidstid
 - Alminnelig arbeidstid kan maksimalt settes til 54 timer i løpet av sju dager, jf Arbml § 10-5(2).
 - Partene er enige om å fravike hviletidsbestemmelsene etter § 10-8(1), slik at daglig arbeidsfri kan settes til 9 timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal sikres kompensierende hvile etter hver vakt, jf Aml § 10-8(3).
 - Vakter opptil 12,5 timer i løpet av 24 timer, jf Aml § 10-5(2)
 - Sammenhengende arbeidsfri kan settes ned til 33 timer i løpet av en uke, jf Aml § 10-8 (2).
 - I utgangspunktet arbeider de ansatte hver 3. helg. Avtale om oftere helgejobbing avtales med den enkelte arbeidstaker.
- Arbeidsplanavtale som vektlegger følgende:
 - Arbeidstakere som av vektige helsemessige, sosiale eller andre velferdsgrunner har behov for tilpasning av arbeidsplan må varsle dette skriftlig til nærmeste leder. Avdelingsleder vil utøve et skjønn. Den ansattes behov vil bli vurdert opp mot hvorvidt tilpasning vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Jmf. AML § 10-2. (2).
 - I arbeidsplan bør det tilstrebkes kontinuitet ved inn- og utgang til helg.
 - Det bør legges til rette for ei lang helg fri i arbeidsplanperioden.
 - Det bør ikke være flere enn 4 nattevakter på rad.
 - Det bør ikke være flere enn 2 kveldsvakter på rad.

7

HVA HAR VI OPPNÅDD?

FOR ANSATTE

- 100% fornøyde ansatte,
- Alle jobber tredelt
- Lavt sykefravær
 - 8,5% i 2015
 - 8,8 i 2017
 - 4,5% pr.mai 2019
- Godt samarbeid med TV/verneombud
- Store stillinger, 100% for sykepleiere.
- Godt arbeidsmiljø
- Opplevelse av rettferdighet

8