

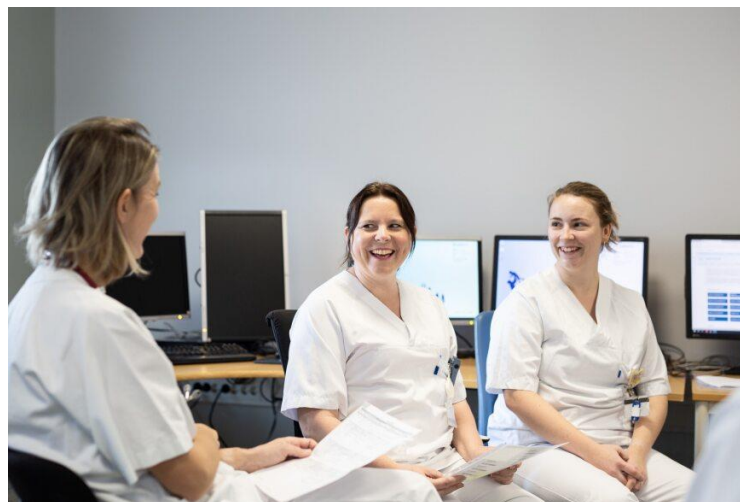
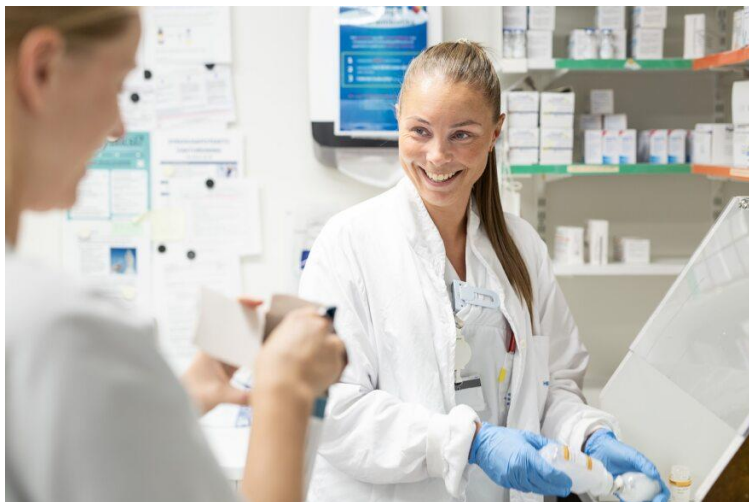
Fra praksis- erfaringer med turnusplanlegging uten kort hviletid mellom skiftene (Quick return)

Seksjonsleder Merete Favang, Haukeland Universitetssjukehus





Om oss



Døgndrevet sengepost, 16 senger
Sykepleiere
Spesialsykepleiere
Helsefagarbeidere
Pleieassistenter

Prosjektet

- Ledet av Anette Harris ved UIB i samarbeid med HUS og Folkehelseinstituttet
- Målet: undersøke hvordan reduksjon av QR påvirker helse, søvnkvalitet og risikoen for arbeidsrelaterte ulykker blant ansatte
- Hva er en quick returns? Mindre enn 11 timer hviletid mellom vakter. «Sein-tidlig»

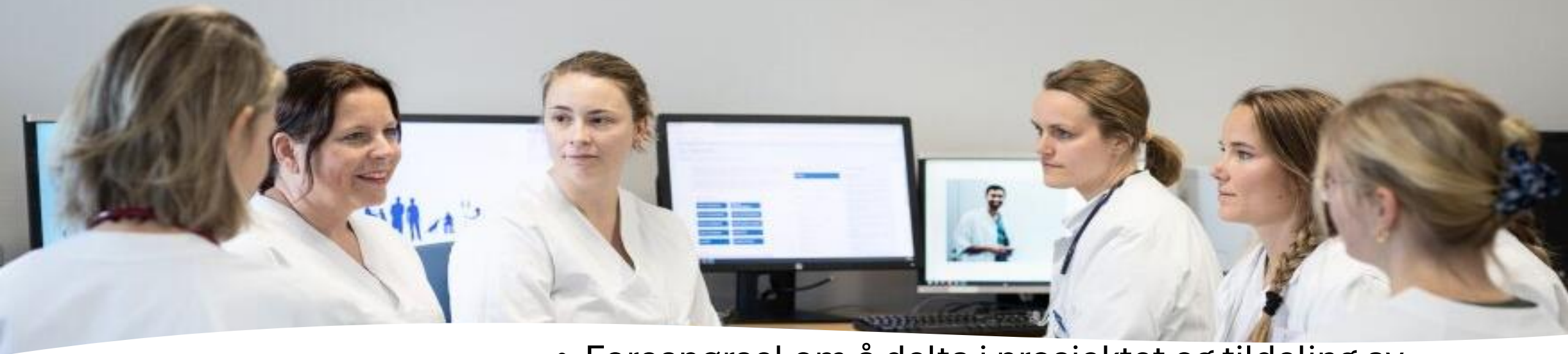
Deltakelse

- 2020, 69 enheter deltok i prosjektet

- To grupper

1. Fjerne eller redusere antall QR

2. Kontrollgruppe- fortsette som før



Planlegging

- Forespørsel om å delta i prosjektet og tildeling av gruppe
- Informasjonsmøte for ledere om prosjektet
- Informasjon til medarbeidere på personalmøte
- Sendte ut mail med presentasjon om prosjektet
- Informasjon og involvering i partsamarbeidet
- Tilgjengelig for innspill og spørsmål

Hvordan var turnusprosessen før prosjektet?

- Medarbeidervirkning i turnusprosessen
- Partsamarbeid fra begynnelse til slutt
- Premissmøte
- Innspillskjema
- Medarbeider skrev innspill til sin egen turnuslinje
- Leder eller den som hadde delegert ansvar satt sammen turnusen
- Samarbeid med TV
- Gjennomsyn for medarbeidere, innspill
- Godkjenning av TV

Rammer

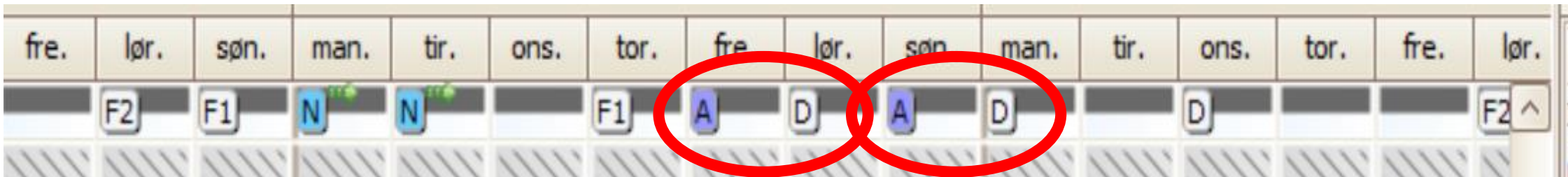
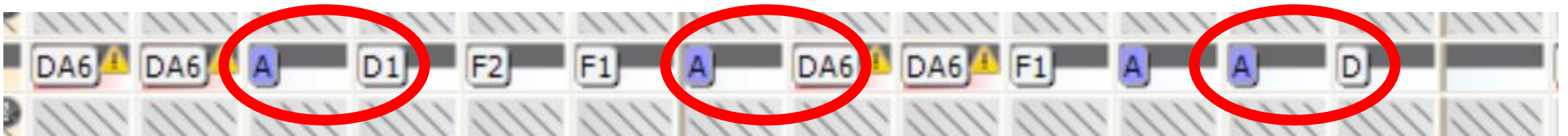
Før prosjektet

- **Arbeidsmiljøloven kapittel 10**
- Minst **11 timer hviletid** mellom vakter
- Minst **35 timer sammenhengende fri** hver uke
- **Tariffavtaler og lokale avtaler**
- Unntak fra AML kan gjøres gjennom avtaler med tillitsvalgte
- **Medvirkning (AML § 4-2 og Hovedavtalen)**
- Tillitsvalgte og ansatte skal involveres i turnusplanlegging

I prosjektet

- **Arbeidsmiljøloven kapittel 10**
- Minst **11 timer hviletid** mellom vakter
- Minst **35 timer sammenhengende fri** hver uke
- **Tariffavtaler og lokale avtaler**
- Unntak fra AML kan gjøres gjennom avtaler med tillitsvalgte
- **Medvirkning (AML § 4-2 og Hovedavtalen)**
- Tillitsvalgte og ansatte skal involveres i turnusplanlegging
- **Skrive turnus uten QR eller færre QR**

Hvordan kunne turnuslinjen se ut før?



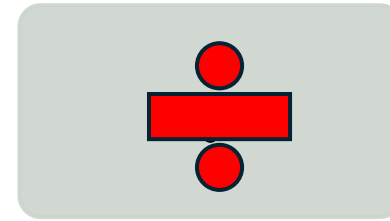
Hvordan så innspillene ut i prosjektet?

| | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|----|
| D | D | A1 | A | D | | f1 |
| N | N | | F1 | n | n | n |
| | F2 | A1 | D | D | | f1 |
| D | D | MV | A | D | | f1 |
| D | A | | F1 | a | d | a |
| F2 | D | A1 | MV | D | | f1 |

Erfaringer fra prosessen

- Spørsmål, bekymring og undring
- Kreativitet og nytenkning
- Vanskelig å både møte medarbeidernes behov og innspill, og fjerne QR helt, spesielt i helgene
- Stor variasjon i hva medarbeiderne ønsket
- Landet på maks en QR pr uke

Umiddelbare tanker



Nytenking

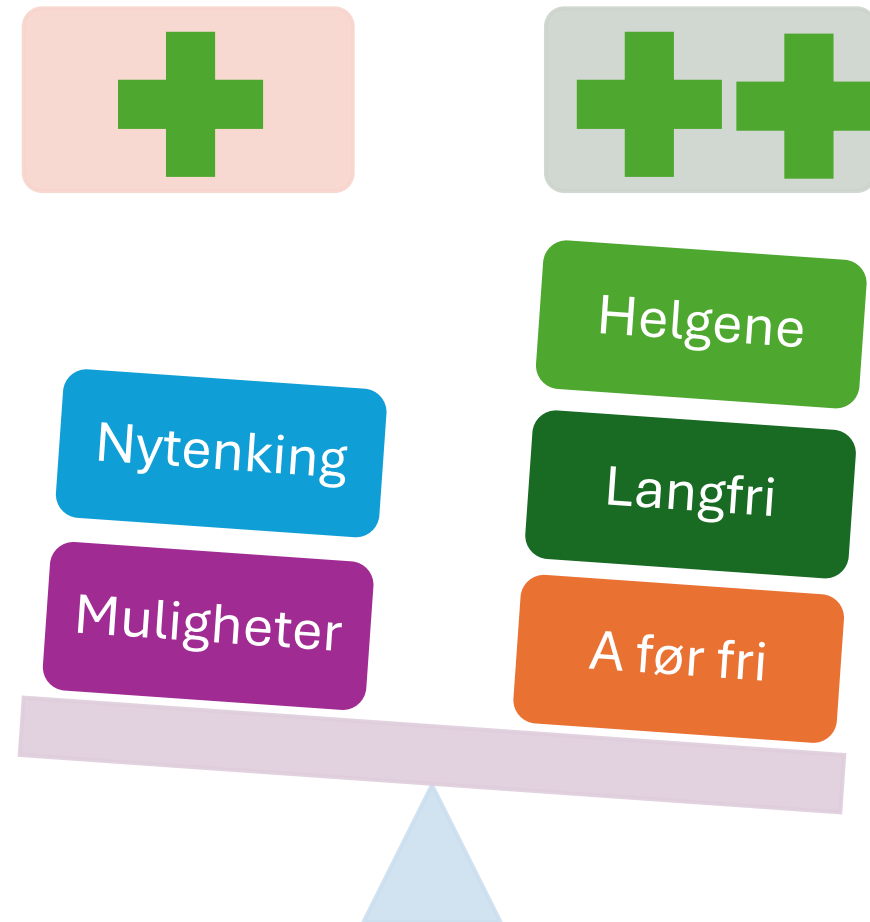
Muligheter

Helgene

Langfri

A før fri

Hvordan møte motstand

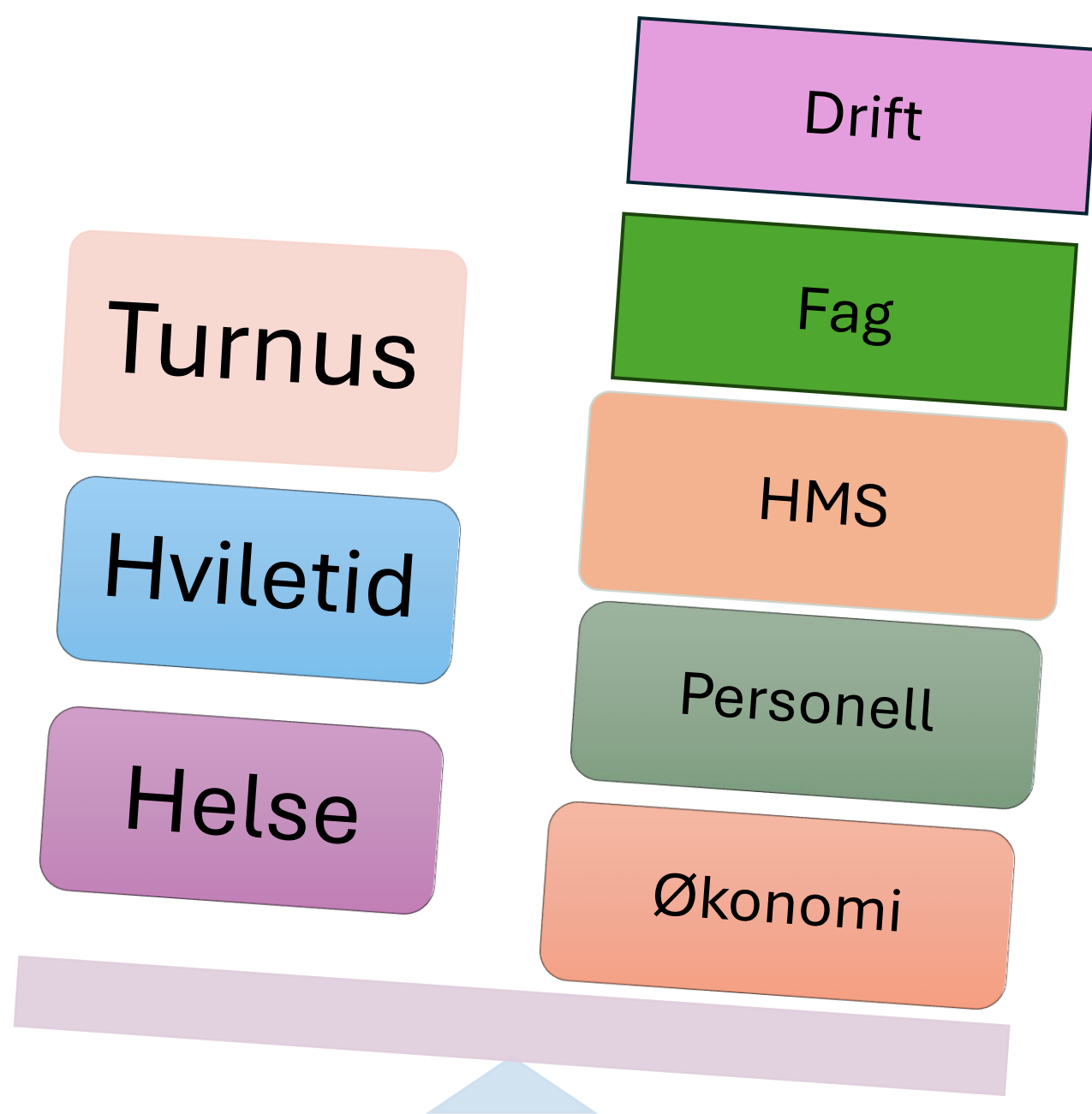


Suksessfaktorer

- Ledelsesforankring
- God informasjon
- Vise til forskning
- Lytte til medarbeiderne « one size fits all?»
- Konkrete eksempler på turnusmønstre uten QR
- Trenger ikke ta all QR bort med en gang
- God prosess med medarbeidermedvirkning og godt partssamarbeid

Betydning for dagens turnusprosess

- Bevisstgjøring QR
- Fokus på helsefremmende turnus
- Sterkere involvering av VO- Forsvarlighetsvurdering
- Ser nye muligheter for vaktmønstre
- Fremdeles mange ulike ønsker fra medarbeidere



Du må kjenne dine tall

- Målstyring av betydning for turnusplanlegging
- Økonomi- rammene- dag til dag styring
- Sykefravær
- AML brudd
- Aktivitet
- Pleietyngde
- Behov for kompetanse og fagutvikling
- Medarbeidersamtaler

Innsikt

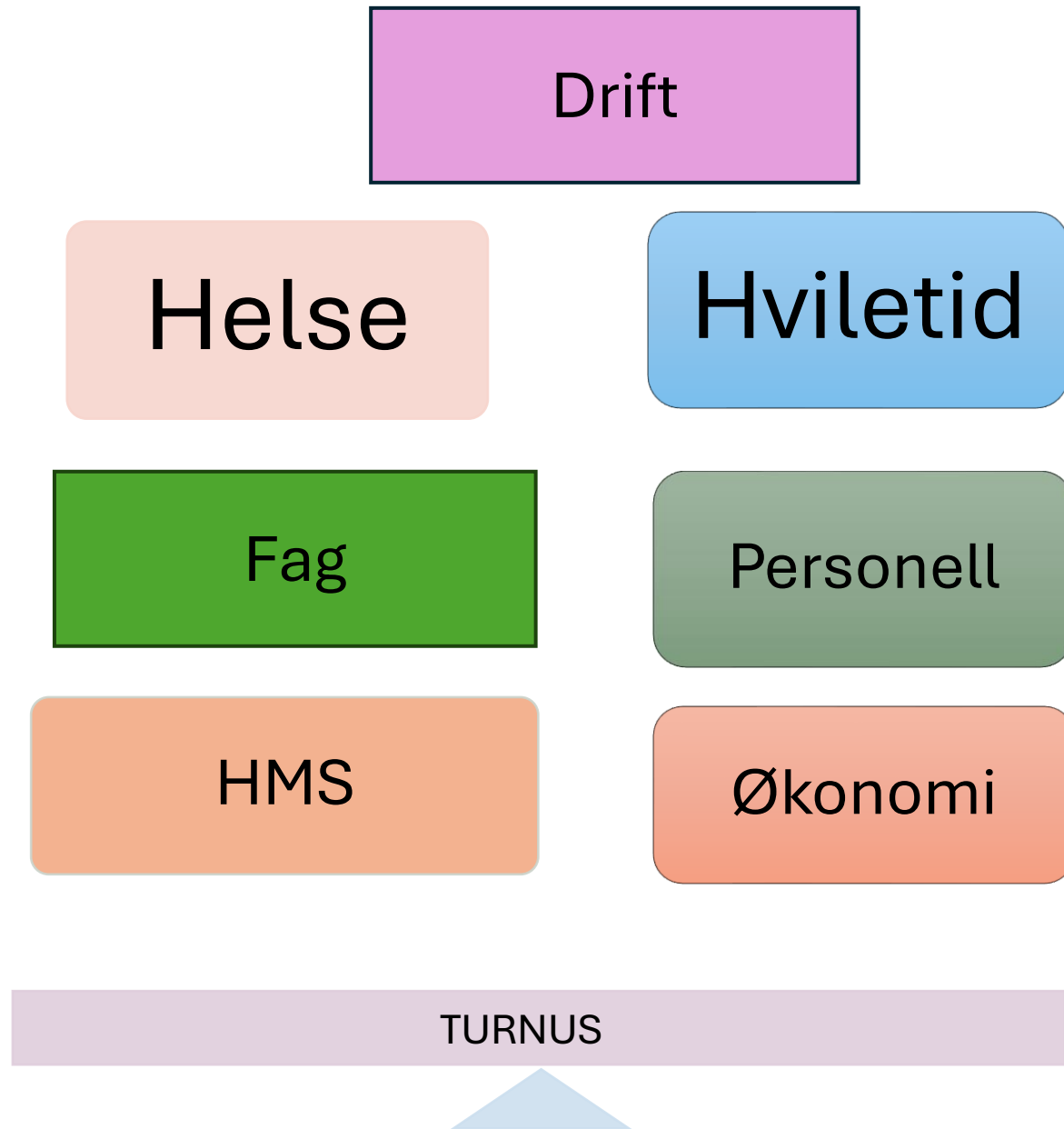


Hvis
medarbeiderne
blir et tall



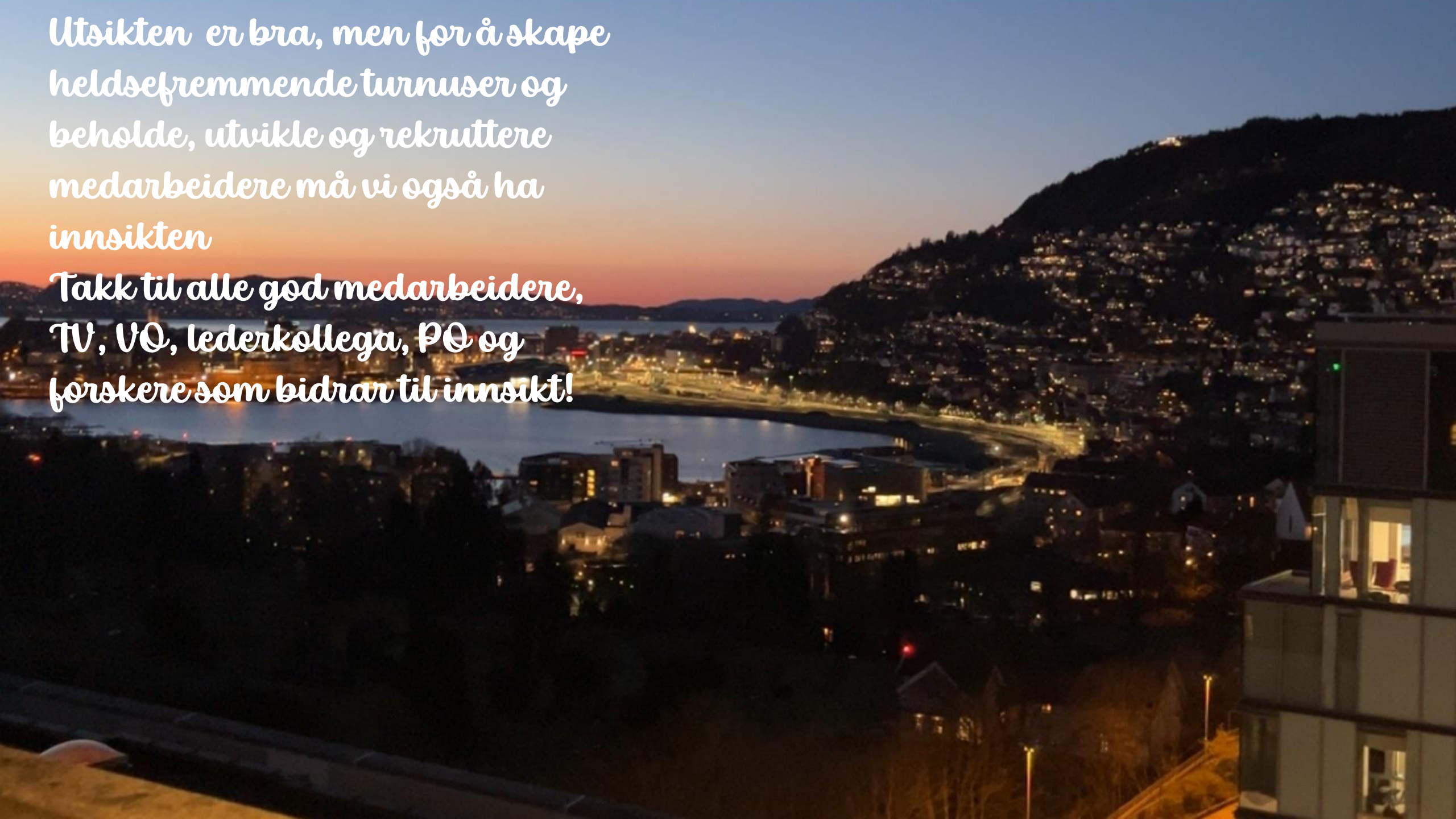
Skape handlingsrom

- Ledere bør ha et kontrollspenn som muliggjør denne innsikten
- Vektlegge godt partsamarbeid
- Legge til rette for medarbeidermedvirkning (tillit og ansvar)
- Benytte oss av -og bidra til forskning knyttet til arbeidstid og helse



*Utsikten er bra, men for å skape
heldsefremmende turnuser og
beholde, utvikle og rekruttere
medarbeidere må vi også ha
innsikten*

*Takk til alle god medarbeidere,
TV, VQ, lederkollega, PQ og
forskere som bidrar til innsikt!*



Takk for oppmerksomheten

Spørsmål?