



# Mål Sykeheimen

**God pasientomsorg:** Sikre at beboerne får helhetlig og individuelt tilpasset pleie og omsorg med fokus på både fysisk, psykisk, sosial og åndelig helse.

**Livskvalitet:** Bidra til at beboerne opplever best mulig livskvalitet, der de får ivaretatt sin selvstendighet, verdighet og mestring.

**Tverrfaglig samarbeid:** Arbeide tett med andre helse- og omsorgstjenester, inkludert fastleger, spesialisthelsetjenesten og pårørende, for å tilby helhetlige og koordinerte tjenester.

**Kompetanseheving:** Sikre at ansatte kontinuerlig utvikler sin kompetanse og holdes oppdatert på faglige standarder innen eldreomsorg, pleie og demensomsorg.

**Forebygging og tidlig intervensjon:** Fokuserer på å forebygge sykdom og redusere risikoen for forverring av kroniske tilstander gjennom tilrettelegging av aktiviteter, god ernæring, og helseoppfølging.

**Brukermedvirkning:** Fremme brukermedvirkning der beboerne i størst mulig grad selv kan være med på å bestemme over egen hverdag og behandling.

**Velferdsteknologi**



# Mål Hjemmesykepleien

**Helhetlig pasientomsorg:** Gi individuelt tilpasset pleie og omsorg til brukere i hjemmet, med fokus på både fysisk, psykisk og sosial velvære.

**Mestring og selvstendighet:** Bidra til at brukerne kan leve selvstendig så lenge som mulig, ved å tilrettelegge for at de kan mestre dagliglivets aktiviteter i eget hjem.

**Tverrfaglig samarbeid:** Jobbe i tett samarbeid med andre kommunale helsetjenester, fastleger, spesialisthelsetjenesten og pårørende for å sikre at brukerne får helhetlig og koordinert hjelp.

**Forebygging:** Forebygge sykdom og forverring av helsetilstand gjennom regelmessige besøk, medisin håndtering, ernæringsveiledning, samt fokus på hygiene og sikkerhet i hjemmet.

**Livskvalitet:** Fremme høy livskvalitet for brukerne ved å ivareta deres ønsker, behov og verdighet i hjemmet.

**Brukermedvirkning:** Sikre at brukerne har medvirkning i beslutninger knyttet til egen pleie og behandling, slik at tjenestene tilpasses deres ønsker og preferanser.

**Kompetanseheving:** Sørge for at ansatte i hjemmesykepleien kontinuerlig oppdaterer og utvikler sin kompetanse for å møte kravene i et komplekst helsesystem og tilby tjenester av høy kvalitet.

**Velferdsteknologi**



Høylandet  
kommune

# Mål Miljøarbeidertjenesten

- **Mestring og selvstendighet:** Bidra til at brukerne utvikler ferdigheter for å mestre hverdagen og bli så selvstendige som mulig i egen bolig, på arbeid eller i sosiale sammenhenger.
- **Tilpasset oppfølging:** Gi individuell veiledning, støtte og oppfølging tilpasset den enkeltes behov, ønsker og mål, basert på prinsippet om brukermedvirkning.
- **Livskvalitet og trivsel:** Sikre at brukerne opplever økt livskvalitet ved å fremme deres trivsel, trygghet og velvære i både daglige aktiviteter og mer langsiktige planer.
- **Sosial inkludering:** Bidra til at brukerne blir inkludert i lokalsamfunnet, gjennom å legge til rette for deltakelse i fritidsaktiviteter, arbeid eller skole.
- **Tverrfaglig samarbeid:** Arbeide tett sammen med andre kommunale tjenester, spesialisthelsetjenesten, pårørende og andre relevante instanser for å sikre at brukerne får helhetlige og koordinerte tjenester.
- **Forebygging og tidlig innsats:** Fokuserer på forebygging av forverring av helsetilstand og psykiske utfordringer, samt tidlig innsats for å redusere behovet for mer omfattende tiltak senere.
- **Kompetanseutvikling:** Sikre at de ansatte har oppdatert faglig kompetanse for å kunne tilby best mulig oppfølging, basert på evidensbaserte metoder innenfor miljøterapi og andre relevante fagfelt.
- **Velferdsteknologi**

# Ressurser

- Helse og Omsorg totalt 60 årsverk og 95 ansatte

Avdeling	Årsverk	Personer
Hjemmesykepleien	5,63	13
Sykeheimen inkl. kjøkken	20,71	36
Miljøarbeidertjenesten	18,6	28
Helse og Familie inkl. legekantoret	13	13



# Utfordringer

## 1. Eldrebølgen og økt behov for tjenester

- Aldrende befolkning: En stor andel av befolkningen blir eldre, noe som fører til økt behov for helse- og omsorgstjenester. Det øker presset på både hjemmebaserte tjenester og institusjonsomsorg som sykehjem.
- Økning i kroniske sykdommer: Flere eldre fører også til en økning i kroniske sykdommer som demens, hjerte- og karsykdommer, diabetes og kreft, noe som krever mer komplekse og ressurskrevende tjenester.

## 2. Mangel på arbeidskraft

- Rekrutteringsutfordringer: Det er stor mangel på kvalifisert helsepersonell, som sykepleiere, helsefagarbeidere og leger, spesielt i distriktene. Denne mangelen vil sannsynligvis forverres med økt etterspørsel.
- Høyt sykefravær og belastning: Helsepersonell står ofte i krevende arbeidsmiljøer med høy belastning, noe som fører til økt sykefravær og høy turnover. Dette kan påvirke kontinuitet og kvalitet i tjenestene.

## 3. Økonomiske begrensninger

- Økte kostnader: Etterspørselen etter helse- og omsorgstjenester øker samtidig som kommunene står overfor stramme budsjetter. Det utfordrer evnen til å opprettholde og utvikle et godt tjenestetilbud
- Prioriteringer: Med begrensede ressurser må kommunene i økende grad prioritere hvem som får hvilke tjenester, og i hvilken grad. Dette kan medføre at noen grupper får redusert tilbud eller må vente lengre på nødvendig hjelp.

## 4. Digitalisering og teknologi

- Digital kompetanse og infrastruktur: Selv om teknologi og e-helse kan effektivisere tjenestene, er det utfordringer knyttet til implementering, vedlikehold av systemer og opplæring av ansatte. Det er også en utfordring å sikre at brukerne kan dra nytte av digitale løsninger.
- Personvern og datasikkerhet: Bruk av digitale verktøy i helsetjenester reiser spørsmål rundt personvern og sikkerhet, spesielt når sensitive data blir digitalt tilgjengelige.



# Utfordringer forts.

## 5. Tverrfaglig samarbeid og koordinering

- Fragmenterte tjenester: Det er ofte mangelfull koordinering mellom primærhelsetjenesten (kommunale tjenester) og spesialisthelsetjenesten (sykehus og psykiatri). Det kan føre til brudd i tjenestetilbudet og redusert pasientsikkerhet.
- Brukermedvirkning: Å involvere brukerne aktivt i beslutninger om egen helse og omsorg er en sentral målsetting, men i praksis kan det være utfordrende å tilrettelegge for dette i en travel hverdag.

## 6. Kvalitet og likeverdighet i tjenestene

- Ulik kvalitet på tjenester: Det er ofte store variasjoner i kvaliteten på helse- og omsorgstjenester mellom kommuner, noe som kan medføre ulikheter i helsetilbudet basert på bosted.
- Tilpasning til mangfold: Økt kulturelt og etnisk mangfold i befolkningen stiller nye krav til hvordan helse- og omsorgstjenestene tilpasses ulike behov, inkludert språkbarrierer, religion og tradisjoner.

## 7. Mental helse og ensomhet

- Økt fokus på psykisk helse: Både blant eldre, ungdom og andre utsatte grupper er psykisk helse en økende utfordring. Ressursene som er tilgjengelige for psykisk helsetjenester er ofte ikke tilstrekkelige til å møte behovene.
- Eldre og ensomhet: Mange eldre, spesielt de som bor alene, opplever ensomhet, noe som påvirker både mental og fysisk helse. Dette stiller krav til å utvikle tiltak for sosial inkludering.

## 8. Klimaendringer og beredskap

- Ekstremvær og helse: Klimaendringer fører til mer ekstremvær som kan ha direkte konsekvenser for folkehelsen, spesielt blant sårbare grupper. Dette utfordrer beredskapen i helse- og omsorgstjenestene.
- Bærekraftige løsninger: Helse- og omsorgstjenestene må også tilpasse seg nye krav til bærekraft, noe som kan kreve investeringer i nye løsninger og omorganisering av tjenestene.



**Høylandet  
kommune**

## Stipendordning sykepleier- og vernepleierstudenter



Innført fra 2022.



Bakgrunn er at en over en lengre periode har hatt utfordringer med å skaffe kvalifiserte sykepleiere og vernepleiere, samt at man ønsker å stimulere til at studenter ønsker å bosette seg her etterendte studier.



Inntil 2 studenter pr år.



50 000 pr år pr student i 3 år.



Finansieres via Statsforvalteren's midler -Kompetanse og innovasjonstilskudd.



# Miljøarbeidertjenesten

Hvordan var vi organisert før prosjektet

Hvordan vi jobber i TØRN

Resultater/endringer i TØRN

Hvordan vi er organisert nå





# Miljøarbeid – med brukere fra 0 – 84 år

- Avdelingsleder 100%
- Fagkoordinator 20%
- HMS-arbeid 15%
- Innleie/sekretær 20%

Har i tillegg 18,6 årsverk fordelt på 28 ansatte  
Vi har 23 brukere knyttet til våre tjenester.

Noen har 1-1 24/7, noen får et raskt besøk i døgnet og noen får noen timer pr uke. Stor variasjon både i timer og funksjon.



# Miljøarbeid – med brukere fra 0 – 84 år

- Sykefravær på rundt 20%
- Dårlig score på medarbeiderundersøkelser
- Tydelige på behov for endringer
- Høy turnover i ansattegruppa

Ble søkt om midler til TØRN-prosjekt med fokus på ny oppgavefordeling og organisering. Denne prioriteringen ble endret slik at vi nå har hatt organisering først og deretter oppgavefordeling.



# Å jobbe i TØRN

- TØRN er organisert med læringsnettverk
- I vårt nettverk er det 7 kommuner i Midt-Norge, 6 i Trøndelag
- Tett oppfølging med opplæring i tema med arbeidsgruppene. Uka før er det alltid formøte med prosjektlederne, der vi får innblikk i samlingen (3 timer)
- Arbeidsgruppen jobber videre resten av dagen
- Stor grad av ansatteinnvolvering – vi bruker egne personalmøter til dette. Ansatte sitter gjerne med løsningene på utfordringene. Får være med på prosessen og ha direkte innvirkning på en del av avgjørelsene. Nøkkel for å lykkes
- TØRN organiserer i tillegg trekløver-veiledning for prosjektlederne jevnlig og gjennomfører erfaringsutveksling for prosjekteierne 2 ganger i løpet av prosjektet.



# Hvordan er vi organisert på Høylandet?

- Arbeidsgruppe – bestående av TV Fagforbundet, VO, tidligere VO, Fagleder, Avd.leder og prosjektleder
- Styringsgruppe bestående av kommunalsjef, HTV Fagforbundet, HTV FO, HVO, personalsjef og prosjektleder
- Prosjektleder i 50% stilling
- Første halvår hatt ukentlige møter mellom prosjektleder og prosjekteier

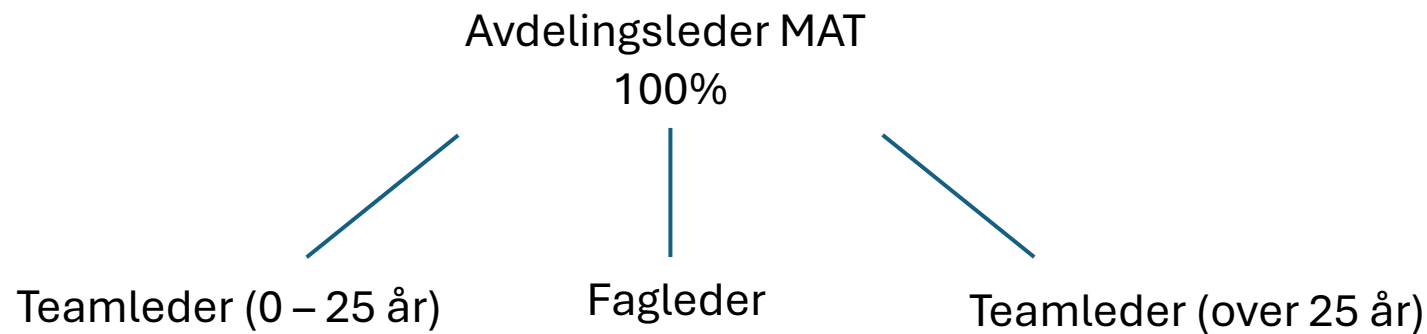


# Konkrete endringer som følge av TØRN-prosjektet

- Avklart kommunikasjonskanaler
  - Laget stillingsinstrukser - avd.leder, fagleder og teamledere
  - Laget et verdigrunnlag for ansatte i Miljøarbeidertjenesten, basert på forventningene til hverandre og til avd.leder
  - En positiv glød i ansattegruppa – internjustis i forhold til å engasjere seg
- 
- Oppgavekartlegging
  - Rotårsaksanalyse
  - Ny oppgavefordeling



# Fremtidig organisering



## Adm pr i dag

Avdelingsleder	100%
Fagleder	20%
Innleie	20%
Kvalitetsarbeid	15%
<b>TOTALT</b>	<b>155%</b>

## Adm på sikt

Avdelingsleder	100%
Fagleder	50%
Teamleder (0-25)	20%
Teamleder (25+)	20%
Innleie	20%
Kvalitetsarbeid	15%
<b>Totalt</b>	<b>225%</b>

# Fremtidig organisering

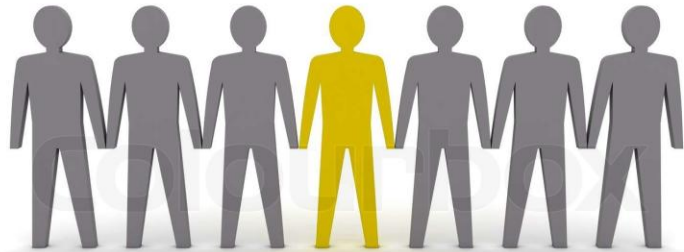


**Leder** har ansvaret for:

- ✓ Personalansvar
- ✓ budsjett- og regnskapsansvar
- ✓ drift av avdelingen
- ✓ Pådriver for prosjekter for tjenesteutvikling

**Fagleder** har ansvaret for:

- ✓ fagansvaret for hele avdelingen, inkl juridisk ansvar
- ✓ lede fagmøter, ansvarsgruppemøter og lignende
- ✓ opplæring i avdelingen
- ✓ Lede prosjekter for tjenesteutvikling



**Teamleder** har ansvaret for:

- ✓ Turnusansvar, inkludert revidering
- ✓ Organisere ukentlige teammøter
- ✓ Sørge for god informasjonsflyt i teamene
- ✓ Sørge for at tjenesten følger lovpålagte krav og retningslinjer
- ✓ Initiere prosjekter for tjenesteutvikling (fagleder leder)



# Nytt organisasjonskart fra 1. desember

## **Avdelingsleder Anne Britt Sollie Fladvad**

har ansvaret for:

- ✓ Personalansvar
- ✓ Budsjett- og regnskapsansvar
- ✓ Drift av avdelingen
- ✓ Pådriver for prosjekter for tjenesteutvikling

## **Teamleder under 25 år, Hanne Saur**

har ansvaret for:

- ✓ Turnusansvar, inkludert revidering
- ✓ Organisere ukentlige teammøter
- ✓ Sørgе for god informasjonsflyt i teamene
- ✓ Sørgе for at tjenesten følger lovpålagte krav og retningslinjer
- ✓ Initiere prosjekter for tjenesteutvikling (fagleder leder)

## **Fagleder Vibeke Urstad**

har ansvaret for:

- ✓ fagansvaret for hele avdelingen, inkl juridisk ansvar
- ✓ lede fagmøter, ansvarsgruppemøter og lignende
- ✓ opplæring i avdelingen
- ✓ Lede prosjekter for tjenesteutvikling

## **Teamleder over 25 år, Nathalie Bratberg**

har ansvaret for:

- ✓ Turnusansvar, inkludert revidering
- ✓ Organisere ukentlige teammøter
- ✓ Sørgе for god informasjonsflyt i teamene
- ✓ Sørgе for at tjenesten følger lovpålagte krav og retningslinjer
- ✓ Initiere prosjekter for tjenesteutvikling (fagleder leder)





14. november 2024- Prosjektleder  
invitert til Helse og  
Omsorgsdepartementet i Oslo for  
å snakke om TØRN og erfaringer  
på Høylandet