

«Døgnet har mange timer, året har mange dage»
Arbeidskonferanse i Bergen 4.–5. november 2010

Tilpasset turnus = lavere sykefravær – lavere kostnader – flere fagfolk – bedre tjenester

Tekst:
Sølvi Linde
Foto:
Randi Tyvold og
Jarle Eknes

**Merete Stavang –
Leder for
Fanafjellsveien
bofellesskap og
Mona Eide – Leder
for Mildeveien
bofellesskap**



Foto: Jarle Eknes.

Merete Stavang åpner med å si:

«Vi er heldige, vi representerer to av bofellesskapene som får lov å drifte våre enheter etter alternative arbeidstidsordninger. Og vi er heldige som har mulighet til å komme hit og kanskje skape politisk forandring.»

Fanafjellsveien og Mildeveien er begge bofellesskap i Kompetanseenhet, sone Sør. Denne kompetanseenheten har i alt 37 brukere med spesielle behov som bor i 9 forskjellige bofellesskap. Det er brukere med utviklingshemning, noen med autisme, andre med sansetap eller psykiatriske problemstillinger. Felles for brukerne har vært høy grad av utfordrende atferd. Personalet i kompetanseenheten utgjør 210 årsverk. Og visjonen de arbeider mot er Selvbestemmelse – utvikling og mestring.

Fanafjellsveien bofellesskap

På Fanafjellet, eller Fjellet som det også kalles, bor 2 menn og en kvinne. Merete Stavang forteller at før de kom til dem var alle brukerne definert som farlige. Å vite at en arbeider med mennesker som er definert som farlig gjør noe med personalet som arbeider med dem. Personalet hadde en holdning der distanse, ikke nærhet, ble et stikkord. Ingen klemming eller holding i hånden. Personalet var på vakt hele tiden, på vakt mot utagering og angrep. Holdningene resulterte i at en møtte brukerne med en mengde tiltak, prosedyrer og rutiner, der personalet hadde bestemt alt på forhånd. Bare på en av mennene var det utarbeidet i alt 120 ulike prosedyrer. Alle i personalgruppen skulle gjøre det samme, og dersom en i personalgruppen ikke kunne gjennomføre en tur til butikken med en bruker, ble det slutt på



Fanafjellsveien bofellesskap.

turene til butikken. Ting eller aktiviteter som brukeren likte ble holdt tilbake av personalet og brukt som motivasjon når tiltakene skulle gjennomføres.

Og det var en reell farlighet, disse tre personene representerte i alt 1600 skademeldinger på personalet, noe som resulterte i stort sykefravær og høy turnover. Det ble brukt av mye ulovlig tvang, det var bom utenfor døren og securitasvakter i gangene. Skap og skuffer var tømte for mat og klær og mye av inventaret var knust. Med et sykefravær på 26 % ble det mange hjelpere, og pårørende var bekymret fordi ingen kjente barna deres.

Fanafjellsveien bofellesskap er som Huset i skogen. Det har i 4 år vært hjemmet til 3 av de omtalte beboerne, og arbeidsplass til 36 personer i turnus, der alle har 2 til 1 bemanning. De tre leilighetene i bofellesskapet ble bygget spesielt til disse tre beboerne. Hver har 75 kvadratmeter, og leilighetene er like fine ennå. Brukerne har alle eiendelene inne hos seg selv, uten lås på skapdørene. Det er nok av tumleplass rundt huset. Her er gapahuk og leirplasser, som er mye i bruk.

Det er spesielt at tre personer som er ansett som så farlige blir flyttet sammen. Og engstelige pårørende ble lovet at de tre beboerne ikke skulle ha noe med hverandre å gjøre. «*Men se på de no!*» sier Merete Stavang, og viser bilde av de tre som sitter tett sammen. Hun forteller om Ahlam som løper inn for å vekke Kjartan, som elsker å kjøre buss, og vekker han med å si: «*Kjøre buss, med meg!*»

Og Stavang forteller om Kjartan som er så glad i kaffe. Som var 28 år før han fikk



En kan gå langt når en har hele dagen til disposisjon.

sin egen kaffetrakter, og som brukte 10 minutter på å lære å bruke den. Han drakk masse kaffe en stund, men nå er det på normalt nivå. Så viser hun et annet bilde, «Se her er postmannen vår. Han leverer post til alle bofellesskapene i enheten.» Slik treffer han mange mennesker og får stadig høre at de setter pris på den viktige jobben han gjør og at han er flink i jobben sin.» «*Han er så stolt av det.*»

En vanskelig start

Det har ikke vært solskinn hele tiden. Det er beboere med stort omsorgsbehov, med komplisert epilepsi og alvorlig psykisk lidelse, det sier seg selv at det ikke var enkelt i starten. I de første 2 ½ år hadde bofellesskapet tradisjonell turnus. Det var svært vanskelig for beboerne, de lurte hele tiden på hvem som kom på jobb. Det ble mye venting, vente til neste som kom, vente på at overlappingen skulle bli ferdig



Orienteringsløp.

osv. En må slutte og begynne på nytt, nye oppgaver eller aktiviteter, midt på dagen, hver dag. Og det ble mange spørsmål: «Kommer Svein? Kommer Biancha, hele dagen. «Kanskje dagen starter sent, en trenger tid til å velge verden» sier Merete Stavang, og fortsetter: «En var kanskje ikke klar før i 12 tiden, men da ble det for sent til å gjennomføre postrunden, fordi formiddagsvaktens skulle gå av klokken 14.00, og en måtte vente på ettermiddagsvaktens.» Det resulterte i uro, utagering, fortvilelse og frustrasjon. Det var ca 300 skademeldinger i året, et sykefravær opp i 12 %, og over 400 meldinger om bruk av tvang.

Rekruttering av personal var vanskelig, og selv om de prøvde mye forskjellig, hadde de ikke mye hell. Dessuten ligger Fanafjellsveien bofellesskap øde til, med

dårlige bussforbindelser. Resultatet var at det ofte ble den som hadde gått tidligvakt som også måtte gå på seinvakt. Et år var de oppe i 3000 timer overtid på staben. En stab som ble sliten og trøtt, og som av den grunn ikke ga så gode tjenester som de burde.

Alternativ turnus

I 2 år har Fanafjellsveien bofellesskap hatt alternativ turnus. De har 18 personer i full stilling. Alle jobber 13,5 timers vakter 2, 3 eller 4 dager i strekk med arbeid hver 4. helg. De ansatte har 33,81 timers arbeidsuke. Den komprimerte arbeidstiden genererer mange friperioder. Alle ansatte har i løpet av en 8 ukersperiode en lengre friperiode på 8–13 dager. De har også lagt en ekstra stilling inn i turnusen, den fungerer som buffer og gjør det enklere å planlegge aktiviteter. Dessuten slipper de å ta inn vikar før to personer er borte.

I årene som har gått har de sett at en alternativ turnus er en rekrutteringsmagnet. Bofellesskapet kan velge og vrake blant godt kvalifiserte søkere. Og de er fulltallige. Uønsket deltid er historie. Den alternative turnusen er dessuten svært kostnadsbesparende, en ting er at de reduserte antall stillinger med en, men det viktigste er besparelsen av utgifter til overtid. Fra tidligere å ha over en million i overtidsutgifter er det nå redusert til rundt 40.000 i året. Og som Stavang sier: «Det er utrolig mye lettere å lede og å veilede få mennesker i fulle stillinger, enn mange mennesker i delte stillinger. Dessuten opplever de at de gjør en god jobb. De kan være tilfredse når de går hjem».



Lykken er å være ute...

«Hjelperne bistår til det ungdommene våre har lyst til.» hevder Stavang. I dag sendes det nesten ingen a-meldinger fra Fanafjellsveien bofellesskapet. (A-meldinger er meldinger om bruk av tvang i nødsituasjoner, som ikke er hjemlet i vedtak) Brukerne har sluttet med beroligende midler, også sovemedisin. Og ikke minst; brukerne bestemmer selv. Slik som han som går med posten, men som bare må høre musikk og danse litt først. Han danser i to timer og så er han klar til å gå, og da *kan* de gå, uten hinder av overlapping eller vaktskifte.

«Etter en vanskelig start har vi mye klemming å ta igjen» sier Stavang. Og kjekke aktiviteter: Som å padle kajakk, hele helgen, ligge under åpen himmel, sykle rallarveien og være sliten, men stolt. Kjartan som ville til Voss. Klart vi kan dra til Voss, på traktorsafari! Og Partydronningen, hun som ikke fikk være med på fest før, det turde de ikke, nå inviterer hun



... og å spise blåbær en har plukket selv.

30 gjester. Også forholdet til pårørende har endret seg. For som Stavang sier: «Når barna har det bra, er det så mye lettere å komme i posisjon til foreldrene.»

Mildeveien bofellesskap

Mildeveien bofellesskap ligger vakkert til med Aboret som nærmeste nabo. Bofellesskapet ble startet opp i 1995 og 5 unge utviklingshemmede med store omsorgsbehov flyttet inn. Det er store likhetstrekk mellom disse historiene. Også i Mildeveien hadde de en vanskelig start, store problemer med rekruttering av fagfolk, mange små stillinger, høy turnover, 1 – 3 skademeldinger for dagen og et sykefravær på over 20 %. Nytt personal kom på opplæringsvakter og gikk sin vei. Det er vanskelig å ha godt faglig arbeid i fokus når mesteparten av tiden går med til å ringe etter vikarer. «Vi ringte og ringte, for til slutt å kanskje måtte ta kontakt med den som nettopp var gått



Mildeveien bofellesskap.

hjem, og be han eller henne om å komme tilbake og ta kveldsvakten også. Det ble frustrerende, trist, dyrt og det fører til enorm slitasje på personalet « sier Mona Eide. Konsekvensen for beboerne ble også her usikkerhet og fortvilelse. Når en ikke vet hva som skjer eller hvem som skal være sammen med en, fører det gjerne til utfordrende atferd, som igjen ble møtt med tilsvarende mange prosedyrer og tvangsvedtak. For eksempel hadde de en av beboerne vedtak om lås på skap, tv, stereoanlegget, kjøkkendøren, døren til

badet og vinduene.

Flere ulike turnuser i samme bofellesskap

I 2004 kom det forslag om å endre turnusen, og selv om det var en del skepsis var alle enig om at situasjonen ikke kunne bli verre enn den var. Men det som kanskje var viktigst var opplevelsen av å bestemme selv: «*Vi ble spurt om vi ville dette, vi eide avgjørelsen selv.*» sier Mona Eide.

I Mildeveien har de i dag to ulike alternative turnuser, avhengig av brukernes



Det er mange fordeler med å ikke være klokkestyrt. Å kunne gå helt til toppen er en av dem.

behov. En oljeturnus som er spesielt knyttet opp til to av beboerne. Her er et fast team som har 14 timers vakter hver dag i 7 dager, for så å ha 3 uker fri. I annenhver friperiode er det en ukes bakvakt. Den andre turnusen er knyttet opp til de 3 andre brukerne. Her er det langvakter på 13,5 timer i helgene, og et personal som har langvakt hver dag i ukedagene

Fordeler med alternative turnuser

Stabilt personale, og ikke bare unge folk.

Her er et alderspenn fra 20 til 58 år av mennesker i ulike livssituasjoner. Flere som ikke tidligere kunne gå i 100 % stilling klarer nå dette helt fint. Personalet opplever en tettere relasjon til beboerne, det er langt mindre usikkerhet, en slipper alle overlappingene, og beboerne vet hvem som kommer til enhver tid. Sykefraværet ligger i dag på mellom 3–5 %. Det er høy grad av stabilitet blant personalet, og når det en gang i blant er nødvendig med ny rekruttering, er det mange godt kvalifiserte søkere.



For brukerne har den jevne, tette oppfølgingen resultert i langt mindre utfordrende atferd. Bruk av tvang er halvert i omfang. Der det tidligere gjerne ble brukt fysisk tvang for å stoppe utfordrende atferd flere ganger om dagen, har dette ikke vært nødvendig de siste 12 månedene. Det er mindre innelåsing og en beveger seg sakte, men sikkert mot at vedkommende har tilgang på alle rom og eiendeler. En kan fokusere på visjonen om selvbestemmelse utvikling og mestring, ikke på å ringe etter vikarer. Fra tidligere å være klokkestyrte, kan en nå være i aktivitetene så lenge brukeren selv ønsker det.

Ulemper / utfordringer

Møtevirksomhet. Det er en utfordring å få til fagmøter og personalmøter. På grunn av turnusen er det ingen naturlige møtepunkt. En får blinde team der kommunikasjon og det å sikre at alle jobber mot de samme målene kan være vanskelig. Også det å få til de uforstyrrede pausene, som er nødvendig når en jobber så lange vakter, er problematisk. En klarer det i 95,5 % av tilfellene, men ikke alle.

Manglende fleksibilitet og eller sterk tilhørighet kan også bli problematisk. Enkelte personalet vil bare jobbe med en beboer. En får utfordringer knyttet til å

utvikle seg som fagperson og bli nyttenkende. Det er tenkt at teamene skal være selvdrevne, men en får det ikke helt til. Som Mona Eide sier: «*Ledelse og veiledning kan bli en utfordring når en bare treffer et personal 4-5 ganger i måneden.*»

Hvor går vi videre:

Merete Stavang sier at for bofellesskapet på Fanafjellet ønsker de et åpnere system innad i bofellesskapet.. Et system der fellesrom og kontor også er åpent for alle hele tiden. Når det gjelder forholdet mellom personalet og beboerne ønsker de at det kan bli enda færre hjelpere. At en kan bo der i perioder, sove der og være ennå tettere. En ønsker at beboerne selv kan være med når nytt personal skal rekrutteres, være med på intervjuet, fortelle sine historier.

For Mildeveien er målet å fortsette de gode prosessene og bygge ned bruk av tvang ennå mer.

Begge lederne er spent på hva som vil komme fram i rapporten fra Fafo. Forskningsstiftelsen er hyret av Bergen kommune for å se på fordeler og ulemper med alternative turnuser for beboere og personal i de bofellesskapene der en har satt i gang forsøk. ●●●