

GULDLOK-PRINCIPPET i ældreplejen



**6 idéer til at tilrettelægge
et sundhedsfremmende
arbejde i ældreplejen**

INTRODUKTION

FORMÅL

I dette katalog kan man finde en række ideer til at tilrettelægge arbejdsopgaverne i ældreplejen, så man kan opnå en bedre balance mellem bevægelse, fysisk hvile og variation i løbet af arbejdsdagen. Vi kalder det Guldløks-princippet, fordi det handler om at indrette arbejdet, så det bliver – ikke for hårdt, ikke for let, men lige tilpas.

Formålet er at give inspiration til, hvordan man kan skabe gode, sunde og lange arbejdsliv.

Målgruppen for kataloget er grupper og personer i kommunernes og regionernes MED-system, hhv. det lokale MED-udvalg, område/sekter-MED-udvalg og hovedMED-udvalg.

BAGGRUND

Medarbejdere i ældreplejen har et vigtigt og meningsfuldt job. Men også et fysisk belastende job. Mange oplever at få smerter og har et dårligere helbred end resten af befolkningen, og en stor andel må forlade arbejdsmarkedet før tid.

Der er derfor et potentiale i at afprøve indsatser og ideer, der handler om at tilrettelægge kerneopgaverne i ældreplejen på en måde, så opgaverne i sig selv gavner sundheden.

LÆSEVEJLEDNING

Ideerne er opdelt i tre temaer. Nogle ideer vil passe bedst til plejecentre, mens andre vil passe bedre til arbejdet i hjemmeplejen. Ideerne er tiltænkt som inspiration, og nogle af dem kan kræve handling på forskellige niveauer i organisationen.

Vær opmærksom på, at ikke alle idéerne vil passe til alle arbejdspladser. Forskellige forhold, rammer og rollefordelinger vil påvirke, hvad der er muligt på den enkelte arbejdsplads.

Til hver ide er der knyttet en række konkrete eksempler på tiltag.

Der er også listet en række opmærksomhedspunkter, som man kan tage højde for, hvis man ønsker at implementere ideen i praksis.

GULDLOK-PRINCIPPET

Guldlok-princippet er et nyt, innovativt syn på, hvordan man kan tilrettelægge arbejdet, så medarbejderne bliver sundere ved at udføre selve arbejdet – uden at det går ud over kvalitet, nærvær og omsorg i kerneopgaven.

Fysisk aktivitet som en del af arbejdsopgaverne kan fremme sundheden og den fysiske form, men det kræver, at arbejdet er tilrettelagt, så den enkelte medarbejder får den rigtige balance mellem fysisk aktivitet og fysiske hvileperioder.



Arbejdet tilrettelægges og organiseres med udgangspunkt i kerneopgaverne



... så man opnår en sund balance mellem fysisk hvile, bevægelse og variation



... med det formål, at medarbejderen bliver sundere af at udføre arbejdet.

FRA IDÉ TIL PRAKSIS



Vi gennemførte 14 interviews og en workshop med personer, der har et godt kendskab til ældreplejen. Der var fokus på ideer til, hvordan Guldlok-princippet kan implementeres i arbejdet i ældreplejen.



Idéerne formidles i dette katalog. Der er også listet en række opmærksomhedspunkter, som er vigtige for implementering af ideerne i praksis.



Formålet er, at MED-udvalgene kan blive inspireret af kataloget og igangsætte udvalgte ideer fra idekataloget i samarbejde med lokale plejecentre eller hjemmeplejeenheder.



Målet er, at medarbejderne bliver sundere af at gå på arbejde – uden at det går ud over kerneopgaven – og at medarbejderne rustes til et langt, sundt og godt arbejdsliv.

EN BRÆNDENDE PLATFORM

Vi har en brændende platform som branche og som samfund, nemlig at vi kan ikke rekruttere nok medarbejdere til det her område. Så vi har brug for at gøre noget for at sikre, at vi har medarbejdere, der rent faktisk kan holde til at arbejde.

Interviewdeltager

Man skal definere, hvad er det for en kerneopgave vi har – vi er til for borgernes skyld. Men det er også en kerneopgave at have sunde medarbejdere. Vi har jo arbejdsmiljøloven, der siger, at arbejdet skal være både sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og det betyder, at vi har en forpligtigelse til at sende vores medarbejdere hjem sundere, end da de mødte ind om morgenen.

Interviewdeltager



Med bevægelse menes der aktiviteter såsom rask gang, cykling, dans eller trappegang. Det kan give en ekstra sundhedsfremmende gevindst, hvis pulsen øges, dvs. at du kan snakke, men sætninger bliver afbrudt af åndedraget

IDÉER TIL BEVÆGELSE



IDÉ 1

Bevægelse via borgerinddragelse

Konkrete eksempler på bevægelse via borgerinddragelse



Erindringsdans, hvor man lytter til gamle hits og danser sammen med borgeren (plejehjem). Man kan danse til et bestemt antal sange.



Instruktør eller medinstruktør for holdtræning med borgere (plejehjem). Man kan have et fast program med bestemte øvelser og en planlagt spilleliste med musik.



Ugentlige ture og udflugter på rickshaw-cykel, hvor man kører borgeren rundt, fx til læge, til supermarkedet eller til frisør (plejehjem).



Hjemmeinstruktør, hvor man i samarbejde med fysioterapeut planlægger træningsforløb for borgeren og herefter varetager og deltager i træningen hos borgeren (hjemmepleje).

Idé 1 til at få bevægelse ind i arbejdsdagen indebærer, at borgerne skal inddrages. Det betyder, at medarbejder og borger skal bevæge sig sammen, sådan at begge parter får gavn af den fysiske aktivitet – på den måde er der en 'sidegevinst' for borgeren. Det kan være som del i et rehabiliterings-, trænings- eller sundhedsfremmende forløb. Det kan være forskelligt, hvad der kan lade sig gøre på det enkelte plejehjem eller hjemmeplejeenhed.

Opmærksomhedspunkter



Medarbejderne skal tildeles kompetencerne til at varetage træning eller bevægelsesaktiviteter med borgerne, fx via kurser, uddannelse eller oplæring på personale dage.



Det skal planlægges, og der skal sættes tid af til det –særligt i hjemmeplejen, hvor tiden er visiteret og stramt styret.



Der skal sparreres med tilknyttede terapeuter, fx fysio- og ergoterapeuter.



Det skal kaldes 'bevægelse' og ikke 'træning', da dette giver friere rammer og flere kreative muligheder.



Det vil være nemmere at implementere på plejecentre end i hjemmeplejen, da der er en mere fleksibel planlægningskultur her.

IDÉ 2

Bevægelse via transport

Konkrete eksempler på bevægelse via transport



Etablering af faste cykelruter, der er velegnede enten til almindelig cykel eller elcykel alt efter afstand.



Øg antallet af cykler og nedsæt antallet af biler til rådighed.



Indfør krav om dispensation for at køre i bil, dvs. medarbejderne skal have en tilladelse fra ledelsen til at køre bil i løbet af arbejdsdagen.



Opret cykelmakkere, så medarbejderne følges i par, fx hvis de skal cykle til et ydreområde, til en anden kommune eller tilbage til hovedkontoret.



Indfør det som krav at nyansatte kan og vil cykle som en del af arbejdsdagen.

Idé 2 til at få bevægelse ind i arbejdsdagen indebærer, at transporten fra borger til borger udnyttes. Det betyder, at medarbejderne primært skal bruge cyklen som transportmiddel fra borger til borger, når det er muligt.

Idé 2 henvender sig primært til hjemmeplejen, hvor der allerede er gode erfaringer med at cykle som en naturlig del af arbejdsdagen.

Opmærksomhedspunkter



Mange medarbejdere cykler allerede fra borger til borger, så det handler om at få engageret dem, der ikke gør.



Der skal afsættes midler til indkøb og vedligehold af cyklerne.



Cykelruterne må ikke besværliggøre arbejdet, fx øge transporttiden. Fx kan det være en fordel at tilbyde elcykler ved lange ruter.



Medarbejderne skal have kompetencer, tøj og sikkerhedsudstyr til at cykle, fx kende til trafikreglerne og have cykelhjelme, refleksest, cykellygter og regntøj.



Der skal være eller afsættes tid til, at medarbejderne kan nå at transportere sig på cykel fra borger til borger.

IDÉ 3

Bevægelse via planlægning af skridt

Konkrete eksempler på bevægelse via planlægning af skridt



Arranger walk n' talk møder. Man kan fx starte med at gå halvdelen af mødet og derefter tage den sidste del ved et bord eller computer ved behov. Det kan fx være til morgenmøder, tværfaglige møder, trivselsmøder, borgermøder eller MUS-samtaler.



Indarbejd arbejds gange og indret beboerkaldssystemet, så der tages et bestemt antal skridt, der stemmer overens med arbejdspladsen målsætning (plejecenter).



Igangsat konkurrencer, fx 'Tæl skridt', og inddrag borgerne. De kan "hjælpe" med at tage ekstra skridt, fx kan borgerne gå med på gangene på plejecentre. Medarbejderne kan bruge mobiltelefonen til at tælle skridt.

Idé 3 til at få bevægelse ind i arbejdsdagen går på, at man planlægger og tilrettelægger dagens opgaver, så hver medarbejder opnår et bestemt antal skridt hver dag, fx 10.000 skridt pr. dag. Mange medarbejdere i ældreplejen går allerede mange skridt hver dag, så det vil betyde, at nogle skal gå mindre, mens andre skal gå mere.

Opmærksomhedspunkter



Ikke alle møder egner sig til walk n' talk. Det skal være muligt at afsætte tid til at tale i lukket rum, hvis mødet omhandler private forhold om borgerne.




Arbejdsgangene, fx ruten til/fra borger, må ikke planlægges, så den bliver mere besværlig. Det stjæler tid fra kerneopgaven og kan møde modstand.



Konkurrencer, fx 'Tæl skridt', kan bruges som en kickstarter til at fokusere på antallet af skridt. Dvs. konkurrencen kan køre over en kortere periode, fx en måned.



Vær opmærksom på, at nogle medarbejdere allerede går over 10-12.000 skridt på en arbejdsdag. De vil derfor ikke skulle tage flere skridt, men måske have tilrettelagt arbejdet, så de skal gå noget mindre.



Med fysisk hvile menes der, at kroppen er i ro og ikke anstreges – men man kan godt være mentalt beskæftiget samtidigt. Det kan fx være når man sidder ned og udfører en arbejdsopgave.



IDÉER TIL FYSISK HVILE



IDÉ 1

Fysisk hvile via borgeraktivitet

Konkrete eksempler på fysisk hvile via borgeraktivitet



Deltage i fx banko, sang eller historiefortælling. Hver medarbejder kan enten stå for en aktivitet 1-2 gange om ugen, eller have som "opgave" at deltage 1-2 gange om ugen (plejecenter).



5-10 minutters åndedrætsøvelser eller mindfulness med borgerne, enkeltvis eller i grupper.



Pædagogisk medspisning. Dvs. medarbejderne bruger 5-10 minutter på at sidde sammen med borgerne til deres måltid og spise en halv kartoffel (plejecenter og hjem med respiratorbruger). Det kan give en bedre måltidsoplevelse.

Idé 1 til at få fysisk hvile ind i arbejdsdagen indebærer, at medarbejderne deltager i siddende aktiviteter med borgerne. Det betyder, at der skal afsættes tid til aktiviteter, hvor medarbejderne kan engagere sig sammen med borgeren – på den måde er der også mulighed for at vise borgeren ekstra opmærksomhed og nærvær.

Idé 1 henvender sig primært til plejecentre, da man her allerede har erfaring med fx fælles aktiviteter.

Opmærksomhedspunkter



Det skal planlægges, og der skal sættes tid af til det – dvs. der skal afsættes midler (økonomi) til det, og ledelsen skal bakke op og prioritere det.



MED-udvalget kan med fordel udarbejde handlingsplan for aktiviteter, der skal laves i løbet af året. På den måde involveres både leder og medarbejdere i aktiviteterne.



Deltagelsen i de siddende aktiviteter skal defineres som en kerneopgave, der er lige så vigtig som andre opgaver. Ledelsen skal italesætte det løbende.



Medarbejderne skal oplæres i og have øvelser til mindfulness. Man kan fx uddanne et par stykker til at blive "mindfulness-vejledere" på samme måde, som man har forflytningsvejledere.



Pædagogisk medspisning skal ikke opfattes som medarbejdernes spisepause. Medarbejderne skal stadig have en spisepause for sig selv.

IDÉ 2

Fysisk hvile via planlægning

Konkrete eksempler på fysisk hvile via planlægning



Læg obligatoriske e-læringsforløb ind i løbet af arbejdsdagen.



Planlæg en fast pause midt på arbejdsdagen, hvor tidspunkt og sted for pausen er bestemt på forhånd.



Leder kan indføre obligatorisk pause, dvs. medarbejderne kan ikke få fri en halv time før ved at skippe pausen.



Planlægge at medarbejderne sidder ned og dokumenterer, fx på tablets eller computer. Man kan fx afsætte en tidsbjælke i skemaet (hjemmepleje), hvor der er afsat tid til at sidde ned og dokumentere.

Idé 2 til at få fysisk hvile ind i arbejdsdagen indebærer, at arbejdsdagen planlægges, så der er arbejdsopgaver, hvor man sidder ned. Det betyder, at det skal planlægges hvor, hvornår og hvor længe denne type arbejdsopgaver skal udføres af hver medarbejder i løbet af arbejdsdagen.

Opmærksomhedspunkter



Man bør differentiere mellem hjemmepleje og plejecentre, fordi hjemmeplejen benytter kørelister, mens flere plejecentre ofte planlægger mere flydende. Det handler i høj grad om at få struktur på planlægningen af fx dokumentation og e-læring.



Der skal afsættes tid til dokumentation og e-læring i tilrettelæggelse af arbejdsdagen, og det skal prioriteres af ledelsen.



Selvom der afsættes fx 10 minutter til dokumentation kan det være en udfordring at nå, hvis arbejdsopgaverne trækker ud og medarbejderen forsinkes.

IDÉ 3

Fysisk hvile vha. velfærdsteknologi eller udstyr

Konkrete eksempler på fysisk hvile vha. velfærdsteknologi eller udstyr



Skærmbesøg hos borgerne, hvor medarbejderen sidder på hovedkontoret og ringer borgeren op. Det kan fx bruges til at tjekke, om borgeren har taget piller eller tjekke blodsuktermåling.



Brug af velfærdsteknologi, som frigiver tid til andre, siddende opgaver, fx dokumentation i fællesskab med borgeren. Det kan fx være robotstøvsugere, vaske-tørre toilet eller tøjvaskordning.



Bestilling af varer på nettet, fx via ipad, sammen med borgeren.



Flere stole hos borgerne, fx en lav taburet med hjul på badeværelset og en stå-støtte taburet med hjul til andre opgaver, som fx foregår i sengen.

Idé 3 til at få fysisk hvile ind i arbejdsdagen indebærer, at medarbejderne gør brug af forskellige former for velfærdsteknologi eller udstyr til at løse deres arbejdsopgaver. Det betyder, at nogle arbejdsopgaver skal gentænkes ift. hvordan teknologi eller udstyr kan bruges på en måde, som sikrer at medarbejderne sidder ned, mens de udfører arbejdsopgaven.

Opmærksomhedspunkter



Muligheden for at kunne bruge flere skamler eller velfærdsteknologi, fx vaske-tørre toilet, afhænger af pladsen i borgerens hjem.



Borgerne kan være bange for teknologi, fx at falde over robotstøvsuger eller komme til at trykke forkert på en ipad.

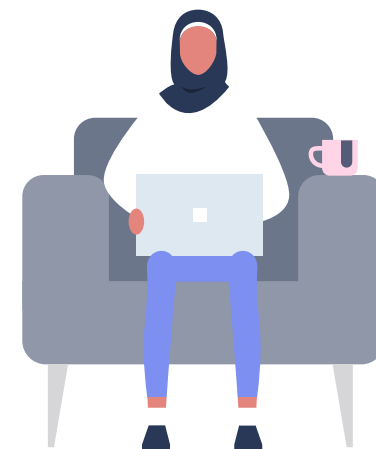


Man skal være opmærksom på, at nogle borgere vil foretrække fysiske besøg frem for skærmbesøg, fx hvis de føler sig ensomme.



Medarbejderne skal klædes godt på til at kunne guide borgerne i brug af velfærdsteknologi.

HUSK DEN GODE FORDELING



HUSK

den gode fordeling

Det er vigtigt at have fokus på en god fordeling af tid mellem bevægelse og fysisk hvile i løbet af dagen. Det betyder, at der hverken må være for meget eller for lidt tid, men derimod lige tilpas af begge dele henover hele arbejdsdagen.

Bliv inspireret af eksempler på, hvordan man kan have øje for en god fordeling:



Få overblik over de nuværende arbejdsopgaver og vurdér sammen med medarbejderne, hvordan de bidrager til hvile eller bevægelse.



Udarbejd en skabelon for en arbejdsdag, fx en rute i hjemmeplejen, som viser en god fordeling mellem arbejdsopgaver, der kræver hvile og bevægelse



Variér opgaverne ud over arbejdsdagen med udgangspunkt i borgernes præferencer. Fx kan flere borgere komme i bad om eftermiddagen, mens pille-besøg kan lægges om formiddagen for at skabe en bedre fordeling af bevægelse henover arbejdsdagen.

Hvad er en god fordeling?

Hyppige skift mellem perioder, hvor medarbejderne hviler fysisk (fx sidder ned) og bevæger sig (fx går i rask tempo, cykler, går på trapper, træner).

Når medarbejderne bevæger sig, må der meget gerne være tid, hvor de får pulsen op og mærker varme i kroppen.

7 gode råd til at komme i mål med indsatsen

1 Få en fælles forståelse på hele arbejdspladsen

Start med at skabe et fælles fundament og forståelse af, hvad Guldlok-princippet går ud på, og hvorfor I skal arbejde med det på jeres arbejdsplads. I kan fx tage emnet op på et personale-møde eller en temadag for at skabe motivation og gejst om projektet. Det kan være med til at sikre, at indsatsen kommer i mål.



2 Inddrag medarbejderne og find ambassadører

Inddrag medarbejderne hele vejen igennem. De kan fx være med til at drøfte, hvilke tiltag der vil give mening i deres arbejdsdag. Frivillige ambassadører blandt medarbejderne kan herefter få medansvar for at føre dele af indsatsen ud i livet. Det vil bidrage til ejerskab over projektet.



3 Sørg for, at ledelsen bakker op

Det er vigtigt, at ledelsen bakker op og tydeligt signalerer, at indsatsen skal prioriteres fx ved at definere et tydeligt mål og holde jævnlige statusmøder med medarbejderne. For at klæde lederne på kan man etablere et forum, hvor de kan få inspiration og sparring fra andre ledere på tværs af arbejdspladser i kommunen.



4 Gør det tydeligt, hvordan indsatsen kan betale sig

Forbered en klar fortælling om, hvorfor det er umagen værd at arbejde med Guldlok-princippet. Over for ledelsen kan det være vigtigt at vise den økonomiske værdi, fx effekter på sygefravær, trivsel og plejekvalitet. Over for medarbejderne skal man måske fokusere på, at de skal passe på sig selv, før de kan passe på deres borgere.



7 gode råd til at komme i mål med indsatsen

5 Afprøv indsatsen i et pilotprojekt

Afprøv principperne i et mindre projekt i en kortere periode for at finde ud af, hvad der fungerer hos jer. I kan for eksempel danne en lokal projektgruppe på arbejdspladsen og udvælge et mindre antal ideer fra kataloget. Projektgruppen kan være den lokale MED-gruppe eller en nyetableret gruppe med forskellige faggrupper repræsenteret.



6 Følg op regelmæssigt og mål resultaterne

I bør løbende følge op på fremdriften. Fastsæt mål og metoder til at følge op på målene tidligt i processen. Det kan være mål om lavere sygefravær eller højere trivsel blandt medarbejderne, bedre plejekvalitet, eller det kan være procesmål i forhold til at igangsætte og følge op på ideerne.



7 Søg hjælp og sparring

Sørg for at I har de rette kompetencer, eller har adgang til dem. Hvis I vil arbejde med bevægelse hos borgerne, kan I inddrage en fysioterapeut, eller I kan søge hjælp hos en forebyggelseskonsulent i kommunen eller hos det kommunale MED-udvalg.



ER I NYSGERRIGE PÅ AT HØRE MERE?

Ønsker I at høre mere om Guldlok-princippet, eller har I spørgsmål til idékataloget,
er I velkomne til at tage kontakt.

Skriv til Maja Vilhelmsen (videnskabelig assistent) på mvi@nfa.dk