

❑ Forflytningskunnskap for helsepersonell og ledere.



Per Halvor Lunde

*M.Ph. - pleier og fysioterapeut
Sætre alders- og sykehjem 5.12.2017*

Mestring i helsesektoren



© Per Halvor Lunde

Cooper: «Hvis lederen ikke er med - glem det!»

Dagens tema:

.Praktisk innsikt og faglige begrunnelser

.Kultur og ukultur på avdelinger

- Endringsprosess
- Ansvar for egen helse
- TID som mulighet eller ufaglighet...
- Hva hvis man ikke følger de prosedyrer som er blitt bestemt av leder eller det som er blitt bestemt i gruppa?
- Forflytningsteknikk- pasientens beste,



Arbeidstilsynet 2007 - Oppsummering av kampanjen «God vakt!»



© Per Halvor Lunde

Likeverdige lover

«Hvis HMS blir en salderingspost, vil det ikke bare berøre det daglige arbeidsmiljø, men over tid også de ansattes velferd og helse. Dette er i direkte konflikt med norsk lov. Den sidestiller pasientrettighetslovgivningen og de ansattes rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Begge lovverk skal oppfylles.»

Saksgang i arbeidsmiljø saker:



- Når en arbeidstaker oppdager risiko for helsefare, skal personen kontakte sin leder.
- Går det på helsen løs, er det en vernesak.
- Hvis det ikke gjøres endringer, eller hvis problemene fortsetter, kan arbeidstakeren etter å ha informert nærmeste leder, kontakte verneombudet og evt. også hovedverneombudet.

- Lederens viktigste rolle for suksess på dette feltet, er å skape **rom, tid og verktøy**.
- **Rom**/verksted/laboratorium/eksperimentarium - et sted å øve og bli god
- **Tid** til å øve og bli en reflektert praktiker
- En utfordring - ettersom det er knapphet på både folk og tid...men...
- **Verktøy** i form av hjelpemidler og praktiske ferdigheter





Lederens oppgaver i kulturendrings- og vedlikeholds-prosesser:

- ❑ Være tydelig i arbeidsmiljøsaker
- ❑ Etterspørre utviklingen og undervisningsaktiviteten
- ❑ Være fast støtte for forflytningsveilederne
- ❑ Være tydelig i f.h.t. målsetningene
- ❑ Kreve etikk i praksis - subjekt - subjekt -perspektiv
- ❑ Utvikle et trygt læringsmiljø hvor det er naturlig å forbedre løsninger man ikke er helt fornøyd med: Prøve - feile - og prøve igjen...
- ❑ Utvikle faglige begrunnelser for atferdsvalg
- ❑ Utvikle "flersomhet" som læringspotensiale og refleksjonsarena



Organisatorisk valg for en leder:

- stillstand eller utvikling?

- Der folk arbeider mye alene, blir det stillstand - «vi gjør som vi pleier»...
- Der folk systematisk får anledning til å være sammen og med oppdrag om å forbedre praksis, blir det utvikling. (Men det må snakkes om og reflekteres over...)





Forholdene i norsk arbeidsliv er bygget på følgende:

- Hvis man får penger for arbeidet, er det sjefen som bestemmer!
- ...og hvis man ikke gjør som det er bestemt, kan man sies opp. (F.eks. ikke følger pleieplanen)

Pleieplan og forflytningsplan

- dokumenter som viser hva som skal gjøres -
- og hva både ansatte og bruker/pasient må rette seg etter.



- **Kommisjonen/utvalget/ambulant team/forflytningsgruppa/ressursgruppa etc.**

- Oppgave: ta over de sakene håndverkerne / ansatte / leder ikke greier eller har mulighet til å ordne opp i selv.
- Medlemmer: Hovedverneombud, en leder, en sykepleier, en fysioterapeut, en ergoterapeut, helsefagarbeider ...
- (Sporadisk kontakt med kommuneadvokat og Arbeidstilsyn for spesielt vanskelige saker)

Mestring i helsesektoren



© Per Halvor Lunde

For ledere:

1. At avvikssystemet virker! Om den ansatte som måtte løfte «barnet» på 18 år ned på gulvet og opp igjen fordi «*han likte å ligge på gulvet*».

2. At det er faglige begrunnelser som gjelder - om hvorfor ikke alle kan få festklærne på til jul...men en saks hjelper!

Vår faglige basis: **A. Kunnskaper om de naturlige bevegelsesmønstre**
B. Kunnskaper om funksjonsnivåer og grenser

Vitenskap og statistikk



© Per Halvor Lunde

Internasjonal statistikk over et yrkesliv på 40 år i helsesektoren;

«Pleiere med tungt fysisk arbeid, vil kunne oppleve sykefravær på ca 140 uker, mens ansatte som møter lave fysiske krav, vil oppleve ca 30 ukers sykefravær i løpet av deres 40 år i bransjen.»

Alex Burdorf et al. (2009)

Løft eller forflytning?

Løft



Forflytning

Per Halvor Lunde

www.perlunde.no

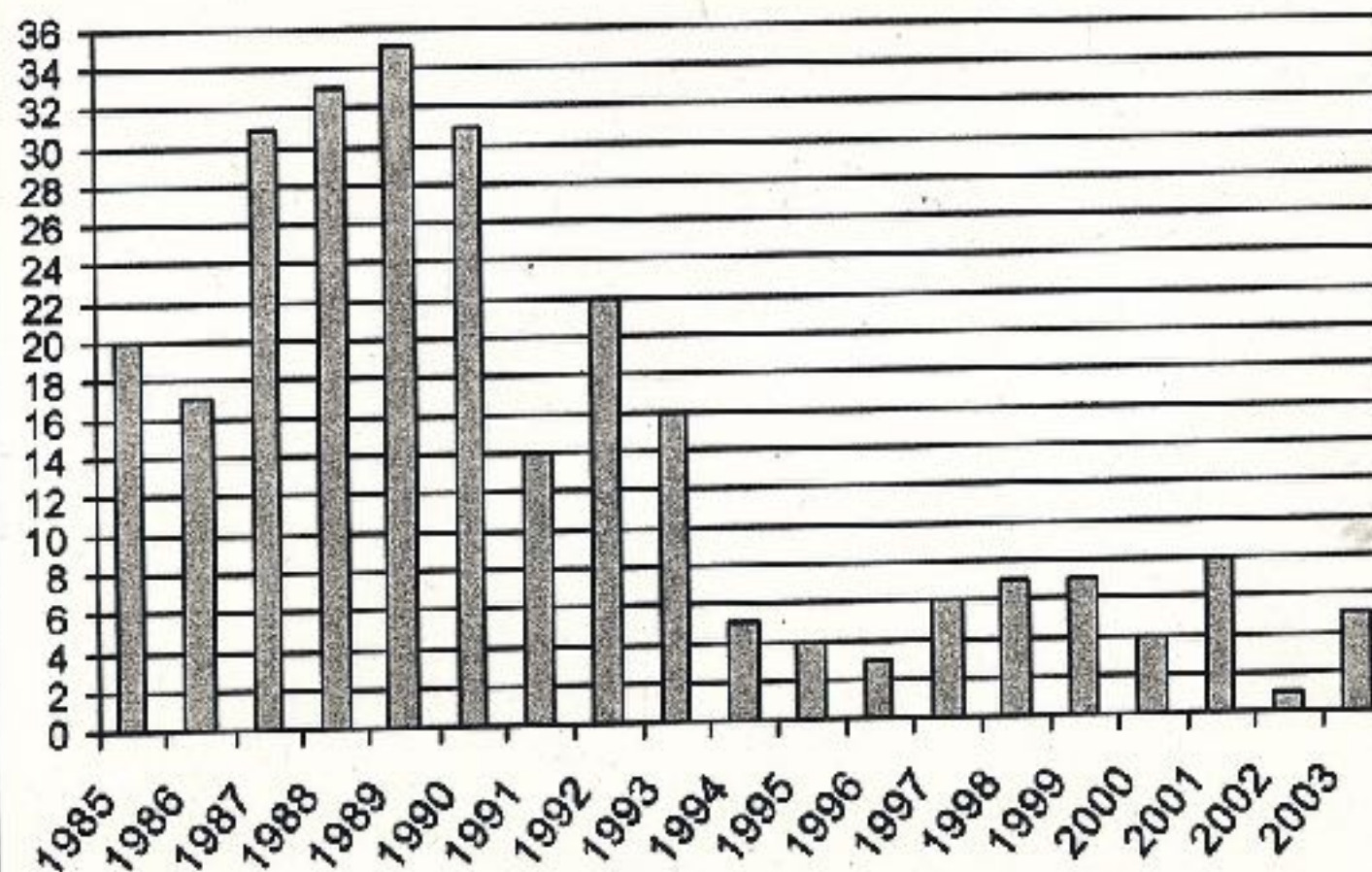


Googler dere for å finne
løsninger i jobben?



Per Halvor Lunde 2017

Anmälda arbetsolyckor vid patientarbete 1985-2003



Økonomi og sykefravær:

1% sykefravær - ved 23 normerte stillinger
= kr 140.000,-

1% sykefravær - ved 100 normerte stillinger
= kr 560.000,-

(Sintef 2014)



Per Halvor Lunde, 2017

Kultur- og organisasjonsendring



© Per Halvor Lunde

Våre erfaringer og tall fra Bærum kommune:

1% sykefravær opp eller ned = kr 140.000,- pr år

23,5 ansatte - (normerte stillinger)

Kostnad kr 2.600,- pr dag pr ansatt ved fravær i vår bransje
(SINTEF 2012)



- Avdelingen gikk med 2 mill. kroner underskudd hvert år - og ca 30% i gjennomsnittlig sykefravær.
- Nå går de med overskudd - og har et stabilt sykefravær siste 4 år på 3,5 - 5,5% - etter at **forflytnings**prosjektet startet.

Filosofi og holdning:

! Tid ?

«Tíden går»...

«Tíden kommer»...

Skal det gå fort?

Hvor fort er fort?



Fakta: Fort og tungt! -

sakte og lett...

Når mister man kontroll?

«Fort og gæli» ...eller

2 sekunder kontrollsjekk...



- Utfordringen er å ikke ha ansatte som sier at de gjør som de *pleier*...
- Når funksjonsnivået endres, må løsningene forandres
- ...helt etter Aristoteles sitt berømte utsagn:
«*Når betingelsene forandres, må løsningene endres*» (Aristoteles, 384 - 322 f. Kr.)

Basic 7:

Verktøykasse

1 - 2 - 3

- Forflytningsduk
- Skliikke, skumplast (vaskeklut, svamp)
- Sengebånd
- Laken, stikkeklaken (i tøyskapet hos beboeren for hjemmepleien)
- Noe å sitte på, plassere bak beboerens rygg (psoaspute/bleiepakke)
- Etc. etc. tilpasset akkurat din arbeidsplass og dine oppgaver



Når dere har et forflytningsproblem - tenk:

- ☐ Den **tyngste** løsning er...?
- ☐ Den **vanligste** løsning er...?
- ☐ De **smarteste** løsninger er...?



Nyttige linker for fag og videoer:

www.forflytning.no

www.perlunde.no

www.forflytningsduk.no

www.youtube.com/perhalvorlunde

www.facebook.com/forflytning

www.facebook.com/safepatienttransfer

Interaktiv e-læring:

www.kunnskapsbanken.net (Godkjenningkurs senger og personløftere)

www.gyldendal.no (Grunnkurs i forflytning)



Per Halvor Lunde 2017