



Samling Heltid i nord

Læringsnettverk for å skape heltidskultur

6. og 7. mars 2018

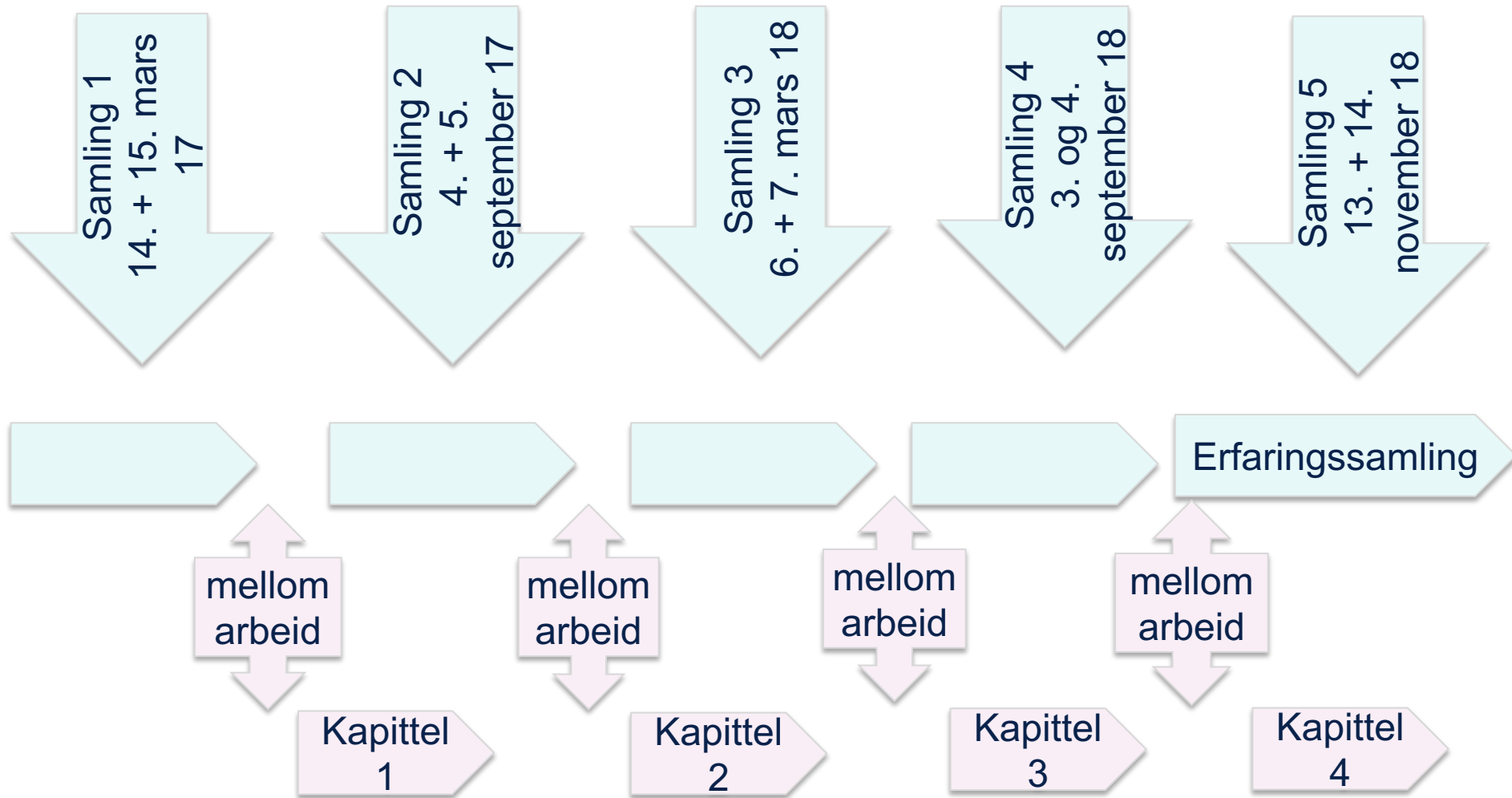
Program for samling

	Tirsdag 6. mars 2018
10.00	Velkommen ved styringsgruppen
10.10	Arbeidet vi har gjort så langt. Kommunal heltidserklæring. Historier fra deltakerkommunene, 5-7 minutter fra hver kommune. 1. Arbeidsboken - heltidserklæringen 2. Kommunebesøk cafedialog
11.30	Lunsj
12.30	Helhet, ledelse og sammenheng i tjenesten ved kommunalsjef Jon Ketil Vongraven, Levanger kommune
13.15	Pause
13.30	Gruppearbeid i egen kommune –Hvordan arbeide med forankring og eierskap i egen kommune Presenter de 3 viktigste tingene og begrunn hvorfor
14.30	Pause
14.45	Heltidskultur og profesjonalitet, v/ Ann- Helen Eik Ness, Personalsjef Sauda kommune
15.30	Deltidsfloken – a Wicked problem – Norge rundt <i>Geir og Stephanie- hva har vi sett i det siste?</i>
16.00	Pause
16.15	Gruppearbeid Vi tar med oss dagens innspill Kommunevis arbeid –vi lager plakater Gallerivandring med vert (Gruppearbeid- hva må de enkelte aktørene bidra med?)
17.00	Vi sees til middag kl 19.00



Onsdag 7. mars 2018

08.30	God morgen – refleksjon over gårsdagen
08.45	Konsekvenser av valg av stillingsstørrelse og variable tillegg i forhold til pensjon V/ KLP med refleksjon (med forbehold) Erfaringer og effekter fra lederopplæring i tema pensjon. Hvilket moment kan denne kunnskapen ha i arbeidet med heltidskultur?
09.20	Rana kommune , erfaringer og effekter fra lederopplæring i tema pensjon. Hvilke overføringsverdi har dette med heltidskultur? Hvilket moment gir det med heltidsarbeidet?
09.30	Refleksjon
09.45	Pause med utsjekk
10.20	Hvordan jobbe strategisk med den nye innsikten vi har fått? Erfaringer fra heltidskulturarbeidet i Ringerike kommune Hva tar vi med oss fra Ringerike kommune? Hvordan kan vi arbeide strategisk i egen kommune med den nye innsikten?
11.20	Pause
11.30	Presentasjon av mellomperiode arbeidet og neste nettverkssamling med planlegging av mellomperiode arbeidet
12.00	Lunsj og vel hjem



Mellomarbeid frem til neste samling 6. og
7. mars 2018



KS KONSULENT

Hjemmeoppgave

1. Fortsette forankringsarbeidet i egen kommune
2. Lage en lokal heltidserklæring. Bruk HTA «lokale retningslinjer for å øke antall heltidsstillinger» for formalisering.
3. Velg ut noen piloter i egen kommune som skaffer seg dypere innsikt i konsekvensen av dagens arbeidstidsorganisering. Bruk vedlagt Excel-regneark. Planlagt og faktisk kompetansekartlegging. Hvilke konsekvenser gir den for kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet?
 - a) Til de av kommunene i nettverket som ønsker å delta på mellomsalinger hvor en bruker WEB-heltidsmodellen, vil funn fra dette arbeidet tas med inn i neste samling.



REVISJON AV KOMPETANSESAMMENSETTING I ÅRSVERK OG STILLINGER

KOMMUNE:

SEKTOR:

AVDELING/VIRKSOMHET:

Sett inn kommunenavn, sektor og avdeling

Revisjon valgt uke (1)

Revisjon valgt uke (2)

Revisjon valgt uke (3)

Revisjon valgt uke (4)

Bestem dere for ukenummer som alle avdelingene skal.



Stillingskategori grupper 2016	Antall stillinger	Sum årsverk	Gj.snitt. %
< 19,9 %	6	0,86	14 %
20 - 39,9 %	8	2,22	28 %
40 - 59,9 %	3	1,38	46 %
60 - 79,9 %	4	2,93	73 %
80 - 99,9 %	7	6,06	87 %
100 %	8	8	100 %
SUM	36,0	21,45	60 %
Andel heltid/deltid 2016			
Heltid	8		
Deltid	28,0		

Gjennomsnitt stillings % planlagt bemanning 2016	Antall Årsverk	Antall Stillinger	Gj.snitt. %
Relevant høyskole utdanning	6,0	6	100 %
Relevant fagbrev	10,0	18	55 %
Uten relevant formell fagutdanning	5,96	15	40 %
Totalt	21,9	39	56 %
Gjennomsnitt stillings % planlagt bemanning 2017	Antall Årsverk	Antall Stillinger	Gj.snitt. %
Relevant høyskole utdanning	6,0	6	100 %
Relevant fagbrev	11,2	19	59 %
Uten relevant formell fagutdanning	4,8	11	44 %
Totalt	22,0	36	61 %

Planlagt bemanning uke nr.:

Relevant formell kompetanse	Antall ansatte						
Dagvakter	man	tirs	ons	tors	fred	lør	søn
Relevant høyskole utdanning	3	3	3	3	2	2	1
Relevant fagbrev	2	1	1	3	2	2	2
Uten relevant formell fagutdanning	0	0	0	0	0	2	3
Sum	5	4	4	6	4	6	6

Faktisk bemanning i kalenderuke nr.: xxxx

Relevant formell kompetanse	Antall ansatte						
Dagvakter	man	tirs	ons	tors	fred	lør	søn
Relevant høyskole utdanning	1	2	2	1	2	1	0
Relevant fagbrev	2	2	2	3	1	3	2
Uten relevant formell fagutdanning	1	1	1	2	3	2	4
Sum	4	5	5	6	6	6	6



Arbeidsbok kapittel 2

1. Fortsett forankringsarbeidet. Se oppgave 1 og 2 i kapittel 2.
2. Vurder muligheten for å lage dere en lokal heltidserklæring. Bruk HTA «lokale retningslinjer for å øke antall heltidsstillinger» for formalisering.
3. Skaff dere innsikt over dagens situasjon på organisasjonsnivå. Se oppgave 4 i kapittel 2:
 - a. Gjennomgå PAI tall i tilsendt Excel filer. Kjenner vi oss igjen? Hva forteller tallene oss?
 - b. Gjør dere kjent med Arbeidsgivermonitoren for deres kommune på KS sine nettsider. Hvilke arbeidsgiverutfordringer er det oppgitt at vi i vår kommune har her? Kjenner vi oss igjen? Har vi en arbeidsgiverstrategi som gjenspeiler dette?
4. Forbered dere på å delta på mellomsamlingene
 - a. Velg ut 2 – 3 avdelinger i egen kommune som er motivert for å gjennomføre en evaluering av arbeidstidsordningspraksisen i egen avdeling.
 - b. Gi lederne og deres tillitsvalgte en innføring av intensjonen med å skape heltidskultur. Her er det viktig å plukke ut avdelinger som er motivert for å delta.
 - c. Se eget infoskriv vedlagt. Prosessveileder for ditt team vil ta kontakt over sommeren for å avtale tidspunkt for forberedelser til kartleggingsarbeidet.
 - d. Gjennomfør kompetanseprofil kartlegginger i de utvalgte avdelingene før første mellomsamling. Faktisk kompetansesammensetning på utvalgte uker siste 6 – 8 måneder. **Oppdatert Excel fil er tilsendt.**

NB! Til neste samling:

Lag en Gjort – lært – lurt fortelling som skal presenteres på neste samling. Det vil bli lagt opp til en delingsprosess der alle deltakerne på samlingen må kunne fortell GLL fortellingen fra mellomarbeidet i egen kommune.

OBS for å forenkle sorteringen vår ber vi om at dere ved innsending til styringsgruppen og KS – konsulent skriver følgende i emnefelt Outlook: Arbeidsbok Nytt blikk Rogaland, kommunenavn



Hva har dere gjort siden sist? Vi deler GJORT-LÆRT-LURT fortellingen vår.

- Alta kommune
- Hemnes kommune
- Rana kommune
- Vestvågøy kommune



Ha fokus på det dere strever med i egen kommune.

Ide 1	Ide 2	Ide 3
ide 4	Hva hører du? Hva er relevant for din kommune?	Ide 5
Ide 6	Ide 7	Ide 8



Arbeidsbok kapittel 2

- a) Prosessen for å sikre forankring, samarbeid og involvering av dem som blir berørt av endringen.
- b) Heltidskultur som er strategi for å løse samfunnsoppdraget?
- c) Kartlegging av nåsituasjonen. Konsekvensene av dagens arbeidstidsordning for kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet – nåsituasjonen



- Fortell om:
 - Analysen hvordan ser vår situasjon ut nå? (S)
 - Hvilke målbare mål vil vi definere? (M)
 - Hvilke tiltak vil vi sette i verk for å nå målet? (T)
 - Hvem skal ha hovedansvaret?
 - Når skal tiltaket være gjennomført og mål være nådd?



Vestvågøy



KS KONSULENT

Hva har vi gjort siden sist?

Hva har vi lært?

Har vi gjort noe lurt?



Arbeidsbok kapittel 2

1. Fortsett forankringsarbeidet. Se oppgave 1 og 2 i kapittel 2.
2. Vurder muligheten for å lage dere en lokal heltidserklæring. Bruk HTA «lokale retningslinjer for å øke antall heltidsstillinger» for formalisering.
3. Skaff dere innsikt over dagens situasjon på organisasjonsnivå. Se oppgave 4 i kapittel 2:
 - a. Gjennomgå PAI tall i tilsendt Excel filer. Kjenner vi oss igjen? Hva forteller tallene oss?
 - b. Gjør dere kjent med Arbeidsgivermonitoren for deres kommune på KS sine nettsider. Hvilke arbeidsgiverutfordringer er det oppgitt at vi i vår kommune har her? Kjenner vi oss igjen? Har vi en arbeidsgiverstrategi som gjenspeiler dette?
4. Forbered dere på å delta på mellomsamlingene
 - a. Velg ut 2 – 3 avdelinger i egen kommune som er motivert for å gjennomføre en evaluering av arbeidstidsordningspraksisen i egen avdeling.
 - b. Gi lederne og deres tillitsvalgte en innføring av intensjonen med å skape heltidskultur. Her er det viktig å plukke ut avdelinger som er motivert for å delta.
 - c. Se eget infoskriv vedlagt. Prosessveileder for ditt team vil ta kontakt over sommeren for å avtale tidspunkt for forberedelser til kartleggingsarbeidet.
 - d. Gjennomfør kompetanseprofil kartlegginger i de utvalgte avdelingene før første mellomsamling. Faktisk kompetansesammensetning på utvalgte uker siste 6 – 8 måneder. **Oppdatert Excel fil er tilsendt.**

NB! Til neste samling:

Lag en Gjort – lært – lurt fortelling som skal presenteres på neste samling. Det vil bli lagt opp til en delingsprosess der alle deltakerne på samlingen må kunne fortell GLL fortellingen fra mellomarbeidet i egen kommune.



Heltidserklæring



KS KONSULENT

Rana kommune



KS KONSULENT

Arbeidsbok kapittel 2

1. Fortsett forankringsarbeidet. Se oppgave 1 og 2 i kapittel 2.
2. Vurder muligheten for å lage dere en lokal heltidserklæring. Bruk HTA «lokale retningslinjer for å øke antall heltidsstillinger» for formalisering.
3. Skaff dere innsikt over dagens situasjon på organisasjonsnivå. Se oppgave 4 i kapittel 2:
 - a. Gjennomgå PAI tall i tilsendt Excel filer. Kjenner vi oss igjen? Hva forteller tallene oss?
 - b. Gjør dere kjent med Arbeidsgivermonitoren for deres kommune på KS sine nettsider. Hvilke arbeidsgiverutfordringer er det oppgitt at vi i vår kommune har her? Kjenner vi oss igjen? Har vi en arbeidsgiverstrategi som gjenspeiler dette?
4. Forbered dere på å delta på mellomsamlingene
 - a. Velg ut 2 – 3 avdelinger i egen kommune som er motivert for å gjennomføre en evaluering av arbeidstidsordningspraksisen i egen avdeling.
 - b. Gi lederne og deres tillitsvalgte en innføring av intensjonen med å skape heltidskultur. Her er det viktig å plukke ut avdelinger som er motivert for å delta.
 - c. Se eget infoskriv vedlagt. Prosessveileder for ditt team vil ta kontakt over sommeren for å avtale tidspunkt for forberedelser til kartleggingsarbeidet.
 - d. Gjennomfør kompetanseprofil kartlegginger i de utvalgte avdelingene før første mellomsamling. Faktisk kompetansesammensetning på utvalgte uker siste 6 – 8 måneder. *Oppdatert Excel fil er tilsendt.*

NB! Til neste samling:

Lag en Gjort – lært – lurt fortelling som skal presenteres på neste samling. Det vil bli lagt opp til en delingsprosess der alle deltakerne på samlingen må kunne fortell GLL fortellingen fra mellomarbeidet i egen kommune.



Heltidserklæring



KS KONSULENT

Hemnes kommune



KS KONSULENT

Arbeidsbok kapittel 2

1. Fortsett forankringsarbeidet. Se oppgave 1 og 2 i kapittel 2.
2. Vurder muligheten for å lage dere en lokal heltidserklæring. Bruk HTA «lokale retningslinjer for å øke antall heltidsstillinger» for formalisering.
3. Skaff dere innsikt over dagens situasjon på organisasjonsnivå. Se oppgave 4 i kapittel 2:
 - a. Gjennomgå PAI tall i tilsendt Excel filer. Kjenner vi oss igjen? Hva forteller tallene oss?
 - b. Gjør dere kjent med Arbeidsgivermonitoren for deres kommune på KS sine nettsider. Hvilke arbeidsgiverutfordringer er det oppgitt at vi i vår kommune har her? Kjenner vi oss igjen? Har vi en arbeidsgiverstrategi som gjenspeiler dette?
4. Forbered dere på å delta på mellomsamlingene
 - a. Velg ut 2 – 3 avdelinger i egen kommune som er motivert for å gjennomføre en evaluering av arbeidstidsordningspraksisen i egen avdeling.
 - b. Gi lederne og deres tillitsvalgte en innføring av intensjonen med å skape heltidskultur. Her er det viktig å plukke ut avdelinger som er motivert for å delta.
 - c. Se eget infoskriv vedlagt. Prosessveileder for ditt team vil ta kontakt over sommeren for å avtale tidspunkt for forberedelser til kartleggingsarbeidet.
 - d. Gjennomfør kompetanseprofil kartlegginger i de utvalgte avdelingene før første mellomsamling. Faktisk kompetansesammensetning på utvalgte uker siste 6 – 8 måneder. *Oppdatert Excel fil er tilsendt.*

NB! Til neste samling:

Lag en Gjort – lært – lurt fortelling som skal presenteres på neste samling. Det vil bli lagt opp til en delingsprosess der alle deltakerne på samlingen må kunne fortell GLL fortellingen fra mellomarbeidet



heltidserklæring



KS KONSULENT

Alta kommune



KS KONSULENT

Arbeidsbok kapittel 2

1. Fortsett forankringsarbeidet. Se oppgave 1 og 2 i kapittel 2.
2. Vurder muligheten for å lage dere en lokal heltidserklæring. Bruk HTA «lokale retningslinjer for å øke antall heltidsstillinger» for formalisering.
3. Skaff dere innsikt over dagens situasjon på organisasjonsnivå. Se oppgave 4 i kapittel 2:
 - a. Gjennomgå PAI tall i tilsendt Excel filer. Kjenner vi oss igjen? Hva forteller tallene oss?
 - b. Gjør dere kjent med Arbeidsgivermonitoren for deres kommune på KS sine nettsider. Hvilke arbeidsgiverutfordringer er det oppgitt at vi i vår kommune har her? Kjenner vi oss igjen? Har vi en arbeidsgiverstrategi som gjenspeiler dette?
4. Forbered dere på å delta på mellomsamlingene
 - a. Velg ut 2 – 3 avdelinger i egen kommune som er motivert for å gjennomføre en evaluering av arbeidstidsordningspraksisen i egen avdeling.
 - b. Gi lederne og deres tillitsvalgte en innføring av intensjonen med å skape heltidskultur. Her er det viktig å plukke ut avdelinger som er motivert for å delta.
 - c. Se eget infoskriv vedlagt. Prosessveileder for ditt team vil ta kontakt over sommeren for å avtale tidspunkt for forberedelser til kartleggingsarbeidet.
 - d. Gjennomfør kompetanseprofil kartlegginger i de utvalgte avdelingene før første mellomsamling. Faktisk kompetansesammensetning på utvalgte uker siste 6 – 8 måneder. **Oppdatert Excel fil er tilsendt.**

NB! Til neste samling:

Lag en Gjort – lært – lurt fortelling som skal presenteres på neste samling. Det vil bli lagt opp til en delingsprosess der alle deltakerne på samlingen må kunne fortell GLL fortellingen fra mellomarbeidet i egen kommune.



Heltidserklæring



KS KONSULENT

Gruppearbeid 1



Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

Roller:
- viddevakt
- ordstyrer
- «vert»
- tidtaker

5 minutter

1. Kommunevis: bli enige om hvilke kommuner dere ønsker å få utdypet 'Gjort-Lært-Lurt-fortelling' og hvem som sitter igjen som vert.
2. Vi «Høster» fra andres erfaringer (om Gjort-Lært-Lurt-fortellingen). Lytt og still utdypende spørsmål mens verten utdyper fortellingen. Noter gode ideer og innspill i et notat.
3. Gi innspill til vertskommunen.
4. Samles i egen kommunegruppe og dele «innhøstingen». Hva av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?



Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

Roller:
- viddevakt
- ordstyrer
- «vert»
- tidtaker

3 x 8
minutter

1. Kommunevis: bli enige om hvilke kommuner dere ønsker å få utdypet 'Gjort-Lært-Lurt-fortelling' og hvem som sitter igjen som vert.
2. Vi «Høster» fra andres erfaringer (om Gjort-Lært-Lurt-fortellingen). Lytt og still utdypende spørsmål mens verten utdyper fortellingen. Noter gode ideer og innspill i et notat.
3. Gi innspill til vertskommunen.
4. Samles i egen kommunegruppe og dele «innhøstingen». Hva av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?



Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

Roller:
- viddevakt
- ordstyrer
- «vert»
- tidtaker

1. Kommunevis: bli enige om hvilke kommuner dere ønsker å få utdypet 'Gjort-Lært-Lurt-fortelling' og hvem som sitter igjen som vert.
2. Vi «Høster» fra andres erfaringer (om Gjort-Lært-Lurt-fortellingen). Lytt og still utdypende spørsmål mens verten utdyper fortellingen. Noter gode ideer og innspill i et notat.
3. Gi innspill til vertskommunen.
4. Samles i egen kommunegruppe og dele «innhøstingen». Hva av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?

10
minutter



LUNSJ



KS KONSULENT

Helhet og sammenheng i tjenesten

kommunalsjef Jon Ketil Vongraven

Levanger kommune



Spørsmål til innleder





Lytt deg inn på
gode ideer og
innspill til egne
kommune
prosesser.



Heltidskultur som strategi for å løse samfunnsoppdraget

[Bodø 06.03.2018](#)

Hva er samfunnsoppdraget ?

- Økt livskvalitet for den enkelte
- Like god eller bedre kvalitet i kommunene.
- Mer helhetlige og koordinerte tjenester
- Forpliktende samarbeidsavtaler og avtalte behandlingsforløp
- Dempet vekst i bruk av sykehustjenester
- Redusert press på helsetjenestene gjennom satsing på helsefremmende og forebyggende arbeid

Lettere å få helsehjelp lokalt.

Folk skal få bistand til koordinering av behandling og oppfølging.

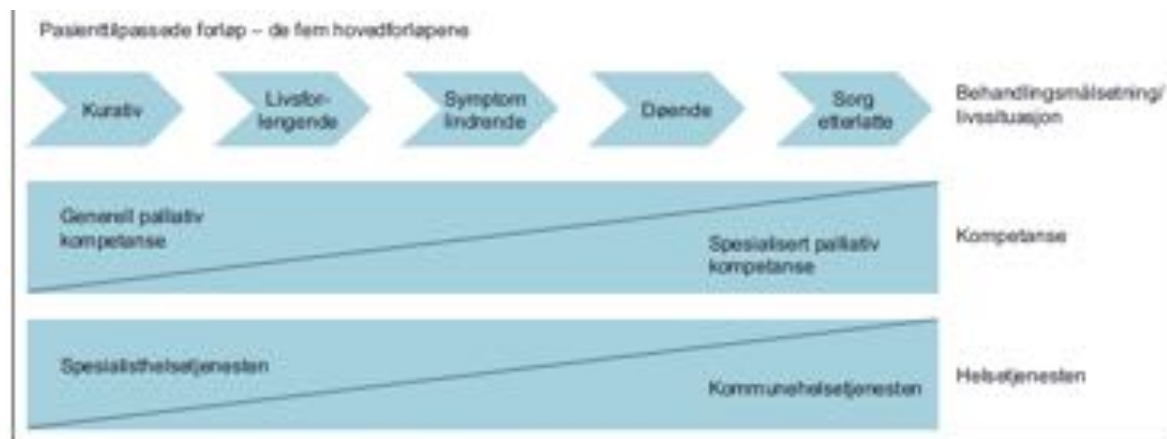
Tilbudet i kommunene vil bli bredere.

Oppfølging av personer med kroniske lidelser vil bli bedre.

Det vil bli flere tilbud til dem som ønsker hjelp til å legge om levevaner som kan føre til sykdom, for eksempel å endre kosthold, komme i gang med fysisk aktivitet eller stumpe røyken.

Folk vil også merke mer fokus på helsefremmende arbeid i nærmiljøet.

Større ansvar og flere oppgaver til kommunen.



Figur 1.2 Behovet for spesialisert kompetanse

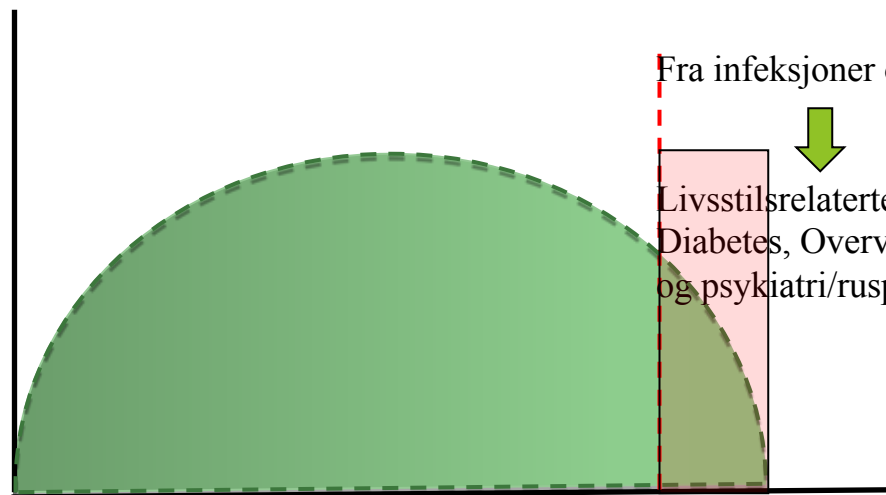
Samhandlingsreformens utgangspunkt

10 % av befolkningen bruker 70 % av de samlede helseressursene

Fra infeksjoner og hjertesykdom.



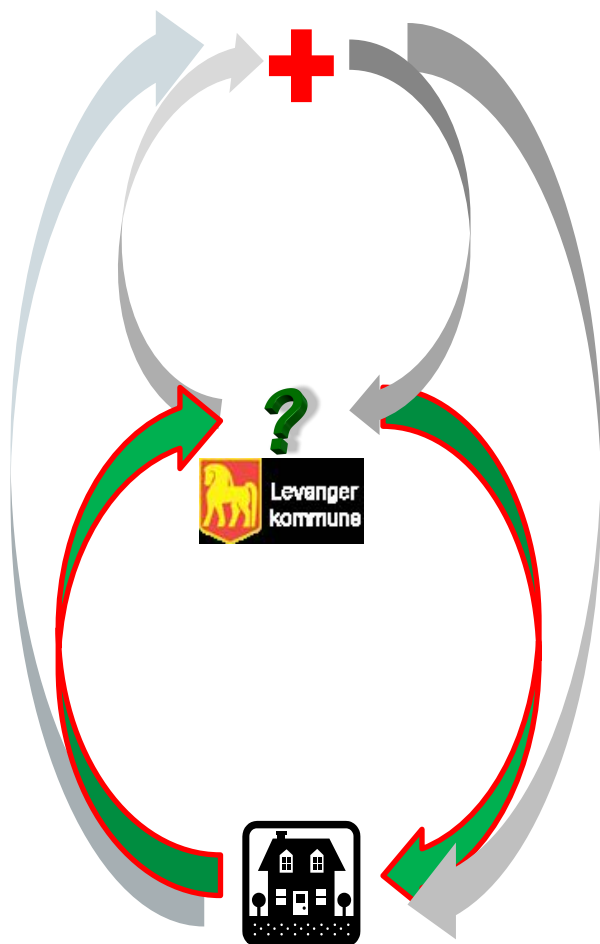
Livsstilsrelaterte lidelser med Diabetes, Overvekt, Kreft, KOLS og psykiatri/rusproblemer



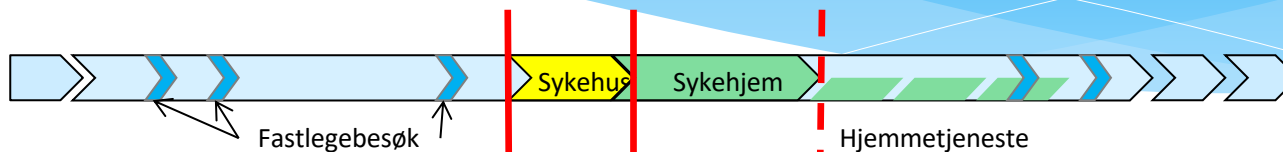
En rekke helseparametre må endres gjennom å arbeide for en endring av folks levevaner samt å motivere til aktivt ansvar for egen helseutvikling.

Hvordan løse oppdraget?





Verdikjeden i helsetjenesten: Pasientforløpet



Utfordringer

Brudd i eierskap
Brudd i styringssystem
Brudd i regelverk
Brudd i finansiering
Brudd i behandling
Brudd i faglige mål
Brudd i informasjonsflyt

Levanger-Avisa 27.02.2014

utdrag fra leder:

- *«Det ble i sin tid sagt om landbruksoppgjøret at det var så komplisert at det bare var Vår Herre og departementsråd Per Harald Grue som forsto det. Til slutt ga også Vår Herre opp. Kan vi overføre dette til rådmann Ola Stene og kommunalsjef Jon Ketil Vongraven? Eller har Stene allerede gitt opp?»*

Bærekraftig velferd??

Antall yrkesaktive pr. pensjonist



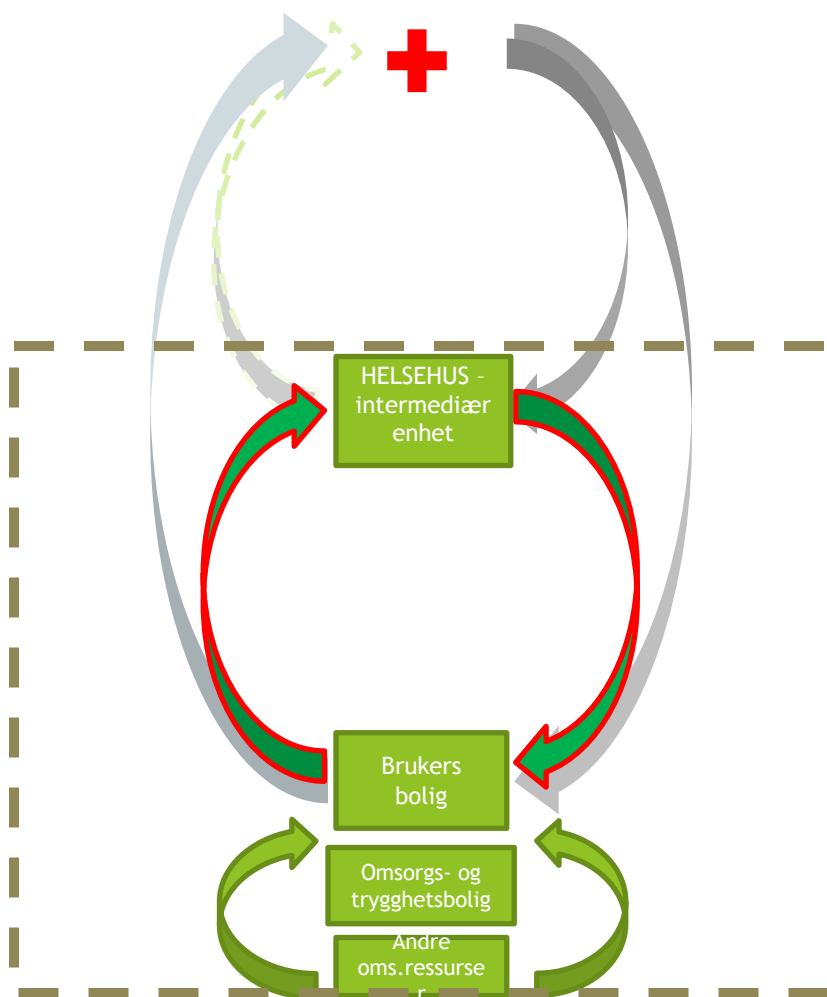
1967: **3,9**



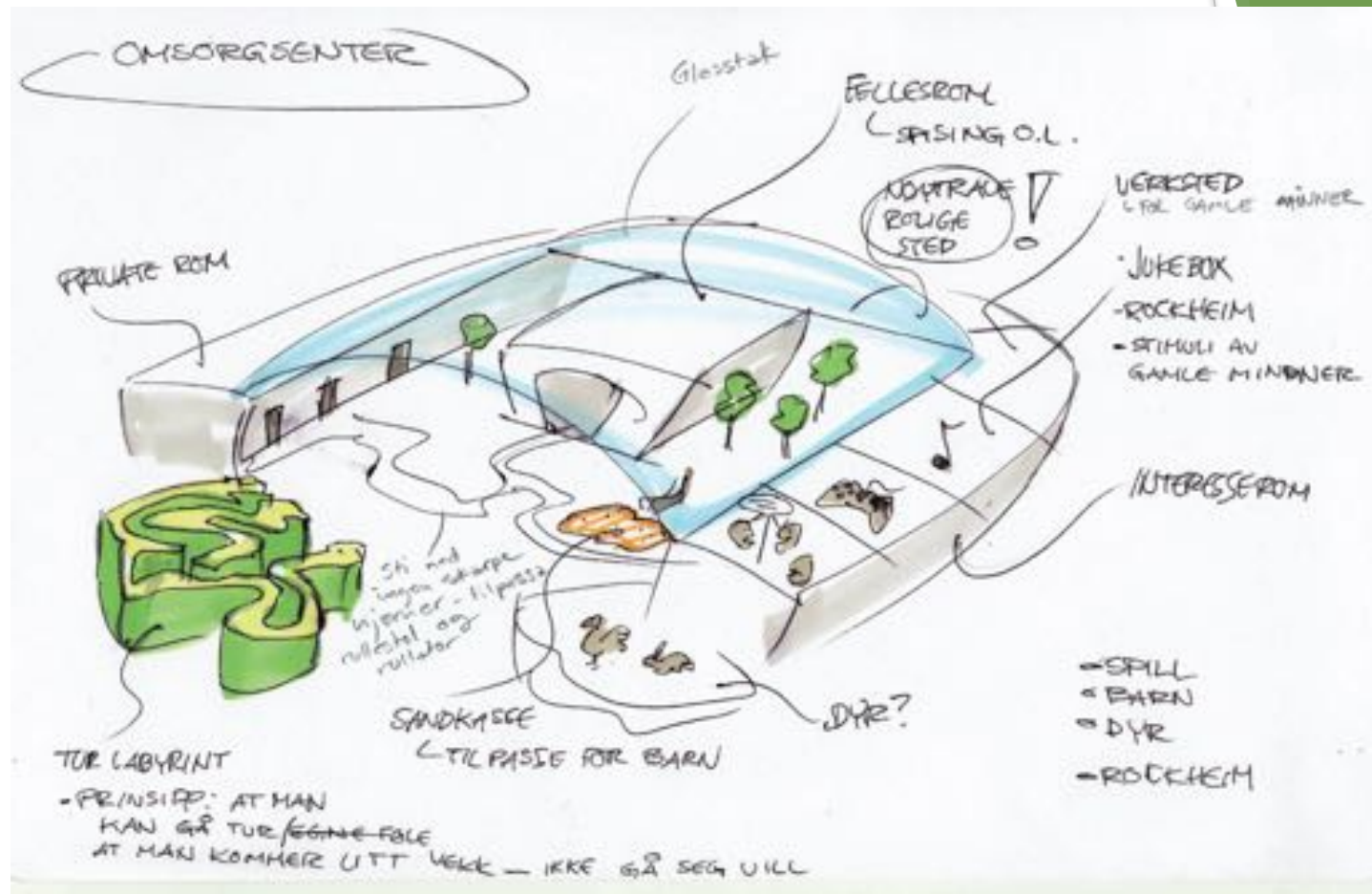
2007: **2,6**



2050: **1,7**



Hovedmålet er å redusere presset på sykehus ved å etablere en sterk og mer spesialisert kommunal tjeneste og samarbeide om utvikling av tjenester og omsorg for å motvirke en forventet vekst i etterspørselen etter helse-tjenester knyttet til endringer i befolkningens alderssammensetning og helse.



Det ser ut til at kommunene må..

- ▶øke tilgangen på menneskelige ressurser
- ▶utvikle og ansette flere med spesialisert kompetanse (på mange områder)
- ▶ansette flere leger i kommunale stillinger (sykehjemsleger)
- ▶bedre samhandling på tvers og mellom nivåer
- ▶ Og det aller viktigste
- ▶utrede konsekvensene av endringene på behovet for alle disse punktene før man starter med å bygge opp tilbudene.

Nødvendig utgangspunkt = felles utgangspunkt

En omforent forståelse av utfordringsbildet og hvordan vi skal løse oppgavene er en kritisk suksessfaktor

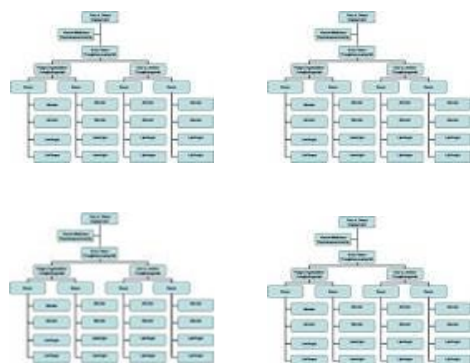
og

Knytte sammen det vi snakker om med det som besluttes og det vi gjør.

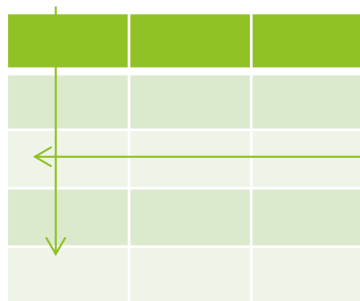
Ekstern analyse av egen kommune (2014)

- Bedre utgangspunkt enn gjennomsnittet for å mestre morgendagens utfordringer, mye bra.
- Høyt utdanningsnivå også i sektoren - **brukes kompetansen riktig?**
- **Rekrutteringsutfordringer, konkurranse, aldersbæreevne, pensjonering (hvor lenge i arbeidslivet?).**
- På papiret en fremtidsrettet profil men ikke gjennomført i praksis.
- Mange får og tildeles raust. Hvor er mestringsperspektivet?
- Omsorgsboligsyndromet, mellomstasjon eller alternativ?
- Sykehjemmets rolle som framtidig boform

Dette vil ha betydning for hvordan vi organiserer tjenestene!



Organisatoriske enheter



Faglige
samhandling og
utvikling

Større vekt på tverrfaglig samhandling og fokus på komplementær kompetanse og tjeneste.

Samfunnsmål

Vi jobber for følgende mål for levangersamfunnet:

- Alle innbyggere opplever trygghet, mestrer livet, og har flere aktive leveår med god helse og trivsel.
- Å bry seg om andre har blitt en viktigere verdi i samfunnet.
- Helse og mestring står sentralt i all kommunal virksomhet.
- Helsefremmende arbeid gir et sosialt og økonomisk mer bærekraftig samfunn.
- Kommunen yter helhetlige helse- og omsorgstjenester med innbyggeren i fokus.
- Kommunens nye spesialiserte fagområder er samlet i sterke fagmiljø som tiltrekker seg arbeidstakere med spisskompetanse.



Kommunalsjef Jon K. Vongraven

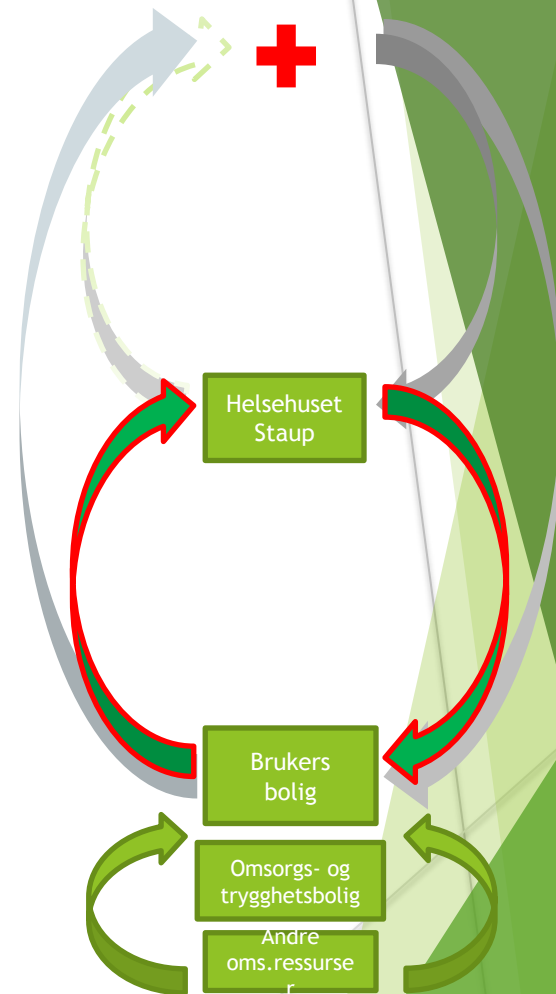
Strategier

Levanger kommune vil jobbe etter fire strategier for å nå samfunnsmålene:

- Mestring og mening - hele livet
- Mobilisere og engasjere samfunnets omsorgsressurser
- Framtidsrettede og bærekraftige tjenester
- Systematisk og kontinuerlig utvikling og innovasjonsarbeid



Behandlingen «nærmere der du bor».



Staup Helsehus - Sykehuset Levanger 02.02.17



Visjon

«Vår visjon er å skape et moderne og fremtidsrettet helsehus på Staup - et attraktivt og forbilledlig sted tuftet på nærhet, åpenhet og med høy miljø- og trivselsfaktor for alle»



«Strateginotat»



Hvorfor?

- ▶ Samhandlingsreformen
- ▶ Demografisk utvikling
- ▶ Folkehelseperspektivet
- ▶ Læring og mestring
- ▶ Kommunedelplan Helse «Mestring for alle»
 - ▶ 4.3.5 «Utvikling av spesialiserte tilbud i kommunen»
 - ▶ 4.3.6 «Desentralisert modell for omsorgsfellesskap» Sykehjemsplasser reduseres til fordel for omsorgsboliger - HDO





Staup Helsehus

Innherred Interkommunale legevakt



«Vår visjon er å skape
et moderne og fremtidsrettet
helsehus på Staup -
et attraktivt og forberedlig sted
tuttet på nærhet, åpenhet
og med høy miljø- og
trivselsfaktor for alle»

Vi søker
etter leger, sykepleiere, sykepleiere i legevakt, vernepleiere,
fysioterapeuter, ergoterapeuter og helsefagarbeidere.
100% stilling til alle.

Vi tilbyr
et innovativt og bredt kompetansemiljø
med tverrfaglig fokus.

Vil DU være med
å skape fremtidens kommunale helsetilbud
kan du se utfyllende stillingsannonse på kommunens hjemmeside i
www.levanger.kommune.no

«Helsehusets hovedoppgave er å etablere en mer spesialisert kommunal helsetjeneste innenfor utredning, behandling og lindring, rehabilitering, samt et forsterket tilbud innen demensomsorgen.
Helsehuset er ikke et kommunalt botilbud.»



Levanger
kommune

Prinsipper

- ▶ 0 - 100 års perspektivet
- ▶ Diagnoseuavhengig
- ▶ Aktiv behandling, rehabilitering, utredning
- ▶ Helsefremming og forebygging
- ▶ Mestring og rehabilitering
- ▶ Ikke et botilbud - bo hjemme lengst mulig i eget hjem
- ▶ Frivilligheten, lag og foreninger
- ▶ Fokus på aktivitet

Innhold

- ▶ Frisklivssentralen
- ▶ Fysio-/Ergo for voksne
- ▶ Lærings- og mestringsavdeling (Dag/aktivitetstilbud)
- ▶ Dag- og døgnrehabilitering
- ▶ Kommunalt hjelpemiddellager
- ▶ Behandling, utredning, KAD, Palliasjon (Lindrende behandling)
- ▶ Tilrettelagt avdeling for demente
- ▶ Totalt 44 døgnplasser

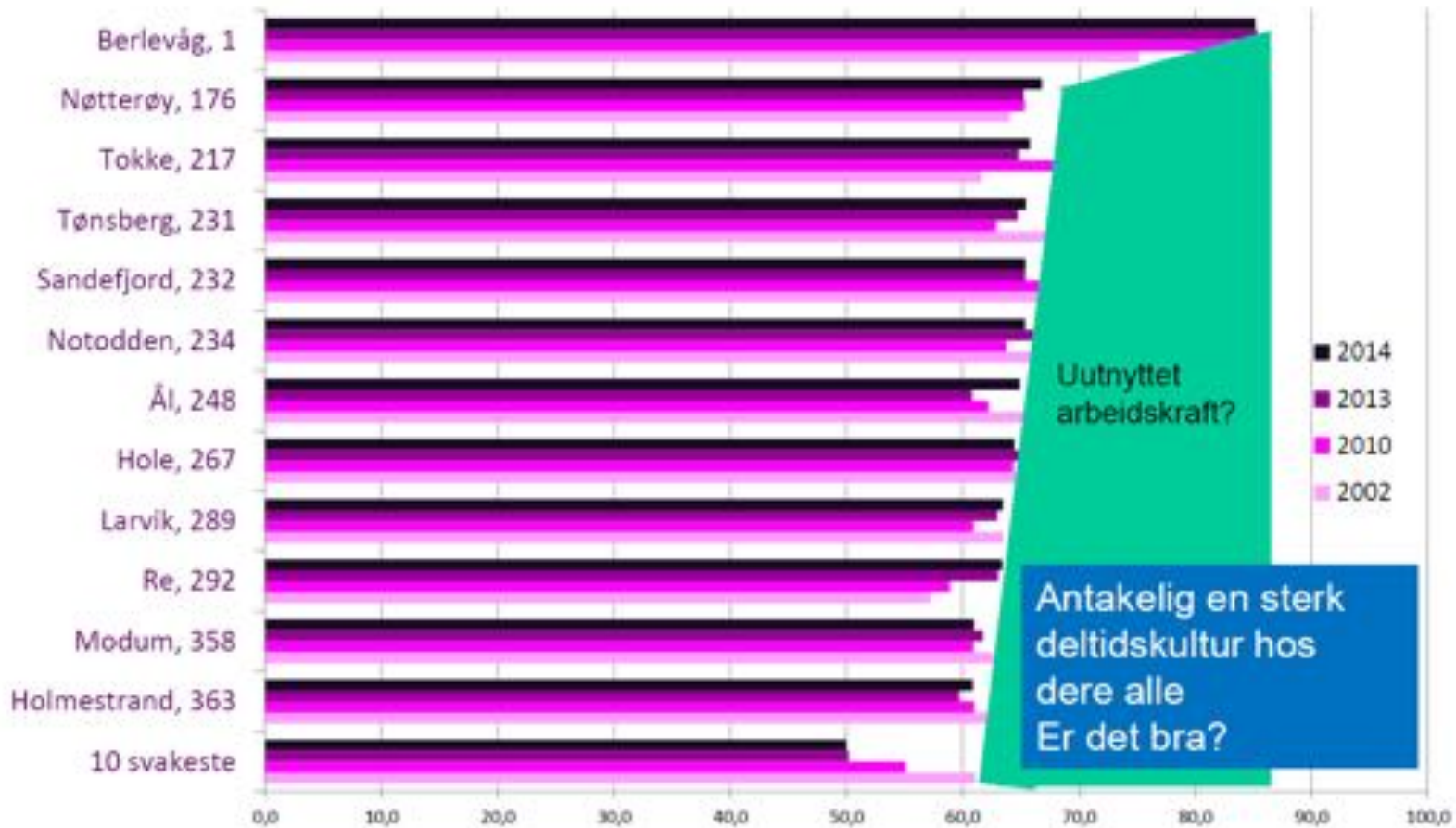
Redusert omfanget av ufrivillig deltid? Et måleproblem og et definisjonsproblem

UFRIVILLIG Ønsket og uønsket deltid sett fra ett perspektiv FRIVILLIG



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse 2002-2014

Utvalgte kommuners pleie- og omsorgstjenester



Dagbladet 10.01.2018

Spekter-direktør om kvinner som jobber deltid: - De vil heller shoppe

Spekter-direktør Anne-Kari Bratten mener det er uforståelig at kvinner uten barn eller med voksne barn, jobber mer deltid enn småbarnsmødre.

Deltidsandelen blant småbarnsmødre gikk opp når vi fikk til full barnehagedekning. Det som er helt uforståelig, er at kvinner som ikke har barn – eller barn over 16 år – jobber mer deltid enn småbarnsmødrene. Det betyr bare at vi har hatt en enorm økonomisk vekst, sier administrerende direktør Anne-Kari Bratten i arbeidsgiverforeningen Spekter til [Dagens Næringsliv](#)

Sykepleien 10.01.2018

Anne-Kari Bratten vet like godt som jeg at det ikke er tilfellet at sykepleiere jobber deltid fordi de heller vil shoppe, sier Eli Gunhild By.

– Vi vet vi har medlemmer som ønsker å jobbe heltid, men som ikke har mulighet fordi det ikke lyses ut nok hele stillinger. Mer enn halvparten av stillingene som lyses ut, er deltidsstillinger.

RAMMEAVTALE

Rammeavtale for årsplanlegging i Levanger
kommune, Helse- og omsorgstjenesten



Levanger
kommune

Rammeavtale for årsplanlegging



- ▶ Fast ansatt i Levanger kommune
- ▶ Hele stillinger - Må søke om redusert arbeidstid
- ▶ Større belastning på ubekvem arbeidstid (mer helg)
- ▶ Oppfordrer til 3 - delt turnus - Ekstra godtgjøring på kr 10 000,-
- ▶ Alle må jobbe minst 2 skift
- ▶ Alle må jobbe minst 18 helger
- ▶ Godtgjøring på kr 10 000,- pr helg over 18
- ▶ Kombinasjonsstillinger mulig

Helsehusets døgnplasser - prinsipper

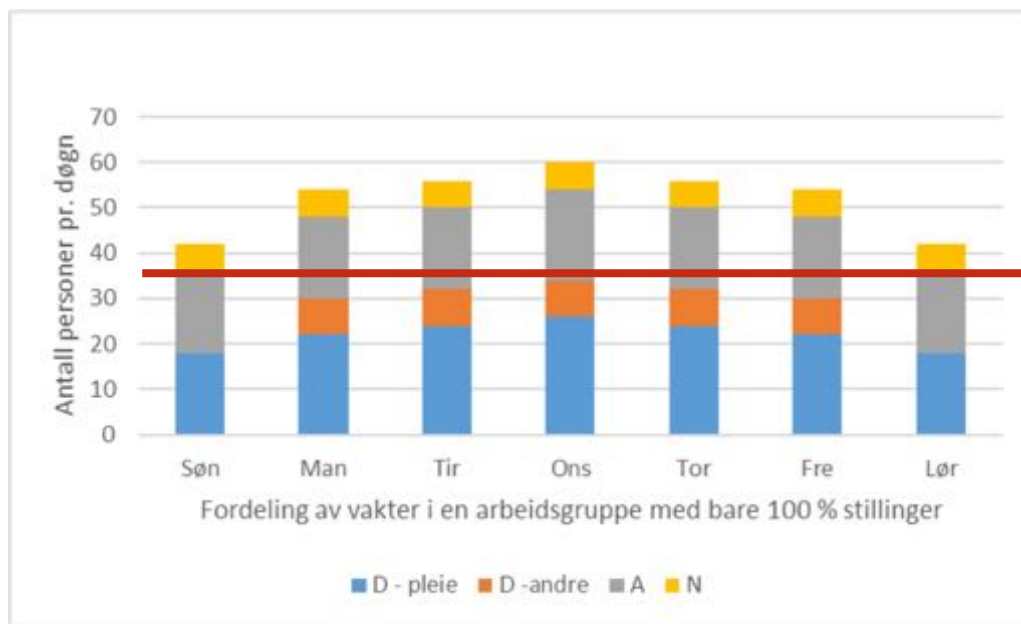


Type	Antall
Tilrettelagt avdeling Demens	10
Palliasjon/Lindrende behandling	6
Rehabiliteringsavdeling	12
Kort-tidsavd. m/KAD	16

Profesjoner - Stillinger

Profesjon	Årsverk (2017)	Årsverk (2018)
Lege	2,4	3,0
Avdelingsleder	1	1
Team-leder	3 (4)	4
Spesialsykepleier	3	10
Sykepleiere inkl. legevakt	33	44
Ergoterapeuter	2	3
Fysioterapeuter	3	3
Vernepleiere	6	8
Fagarbeidere	9	18
Fagarbeider Kjøkken	3	3

Etter 1 helt driftsår - hva har vi erfart?



Ikke innleie

Etter 1 helt driftsår - hva har vi erfart?

- ▶ Bare 100 % stillinger skaper mange frustrasjoner hos de som ikke er motiverte til å jobbe i full stilling. 10 % har redusert allerede og det er flere på gang.
- ▶ Må innarbeide en mer fleksibel tilsetting med større variasjon i stillingsstørrelsene.
- ▶ Vikarer utløser overtid dersom det ikke innarbeides en vikarpool med mindre stillinger.
- ▶ Mange dagsverk som det er vanskelig å utnytte på ukedager - ønske om varierte oppgaver i andre avdelinger er vanskelig å motivere for.
- ▶ Viktig med større kjønns- og alderslikevekt.
- ▶ Bare hele stillinger i årsturnus med tredje hver helg og 35,5 t arbeidsuke er svært dyrt og lite effektivt i f.h.t. ressursutnytting

Økonomisk tilbakeblikk

	340 Hjemmetjenesten		343 Habilitering		346 Institusjon		Sum	
	<i>Regnskap</i>	<i>Budsjett</i>	<i>Regnskap</i>	<i>Budsjett</i>	<i>Regnskap</i>	<i>Budsjett</i>	<i>Regnskap</i>	<i>Budsjett</i>
2014	109 572 512	107 571 633	78 601 053	74 324 270	106 352 258	109 445 686	294 525 823	291 341 589
2015	113 116 974	113 401 750	77 804 651	77 389 514	101 221 230	106 242 971	292 142 855	297 034 235
2016	119 867 492	120 143 920	81 505 088	79 474 429	101 509 037	110 575 700	302 881 617	310 194 049

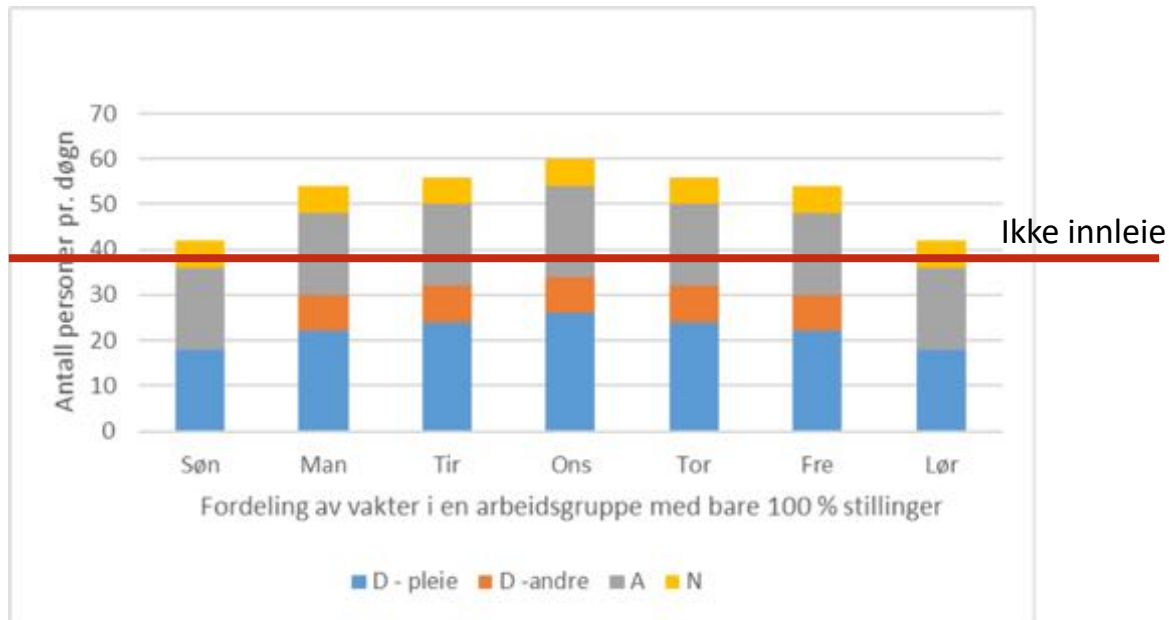
«Nye» etableringer i 2016 og 2017 og som vil berøre driftsbudsjettene:

- 91 nye heldøgns plasser etablert
- 70 sykehjemsplasser er lagt ned
- Hverdagsrehabiliteringsteam
- Andelen av tilskudd for ressurskrevende tjenester i budsjettene er økt fra ca. 35 mill. i 2014 til nesten 70 mill. i 2017
- Effektivisering i hjemmetjenesten tilsvarende 50% mer tid hos pasienten.

Økonomisk tilbakeblikk

		346 Institusjon	
		<i>Regnskap</i>	<i>Budsjett</i>
2014		106 352 258	109 445 686
2015		101 221 230	106 242 971
2016		101 509 037	110 575 700
2017		124 452 671	113 247 600
2018		?	110 444 647
		mill.kr.	%
Avvik 2014		3 093 428	2,8
Avvik 2015		5 021 741	4,7
Avvik 2016		9 066 663	8,2
Avvik 2017		-11 205 071	-9,9

Etter 1 helt - dekonstruksjon og ny retning



Hva gjør vi nå...?

- ▶ Dialogkonferanse med politikere og øvrige administrasjon.
 - ▶ Tema: politiske ønsker og målsettinger møter virkeligheten
- ▶ Dagseminar med alle ledere og tillitsvalgte innen område
 - ▶ Tema: «Tiltak som virker»
- ▶ Dekonstruere bemanningsplaner og si opp rammeavtaler
→ nye drøftinger
 - ▶ Målsetting: Hva skal «heltid» være hos oss?
- ▶ Si opp avtaler mot interkommunal legevakt?
- ▶ Tett samarbeid og involvering av politisk ledelse med månedlig rapporteringer til Formannskapet. Koble sammen det vi snakker om med det vi beslutter og det vi gjør.
- ▶ Felles målsetting: Optimal ressursutnytting og gode tjenester

I tillegg....

- ▶ Umulig å svare opp heltidsløftet uten å legge inn turnusordninger med større andel av arbeidstiden på helger ?
- ▶ Er det et svar på Samfunnsansvaret og oppgavene å bevilge seg en lav stilling for å kunne jobbe når man selv vil ?
- ▶ Er medlemmene i de ulike faggruppen og organisasjonene innstilt på endringen ?
- ▶ Hvorfor sykemelder ansatte seg fra deler av jobben sin ?
- ▶ Hvordan kan «heltidsløftet» unngå å berøre spørsmålene om andelen ubekvem arbeidstid ?
- ▶ Finnes det andre måter å løse dette på?

Men vi får det til ---etter hvert!



Kommunevis gruppearbeid

- Hva var det viktigste du hørte?
- Formuler 2 spørsmål til innleder
- (Hva kan vi ta med oss inn i prosessen i egen kommune?)



Arbeidsmetode - IGP med rekkeframlegg og roller (lærende møter)

- I = bruke ditt sidenotat individuell refleksjon (1 min)
- G = gruppe

Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres (5 min)

- Bli enige om hva dere vil spørre om
- P = Plenum (5-10 min min)

Roller:

- Ordstyrer
- Viddevakt
- Sekretær



Gruppearbeid i egen kommune



KS KONSULENT



Roller:

- Ordstyrer
- Viddevakt
- Sekretær

Hvordan arbeider vi med forankring og eierskap i egen kommune?

Presenter de 3 viktigste tingene og begrunn hvorfor

15min i gruppa
10 min plenum



Heltidskultur og profesjonalitet
Ann-Helen Eik-Nes
Personalsjef
Sauda kommune





Lytt deg inn på
gode ideer og
innspill til egne
kommune
prosesser.



Sauda kommune



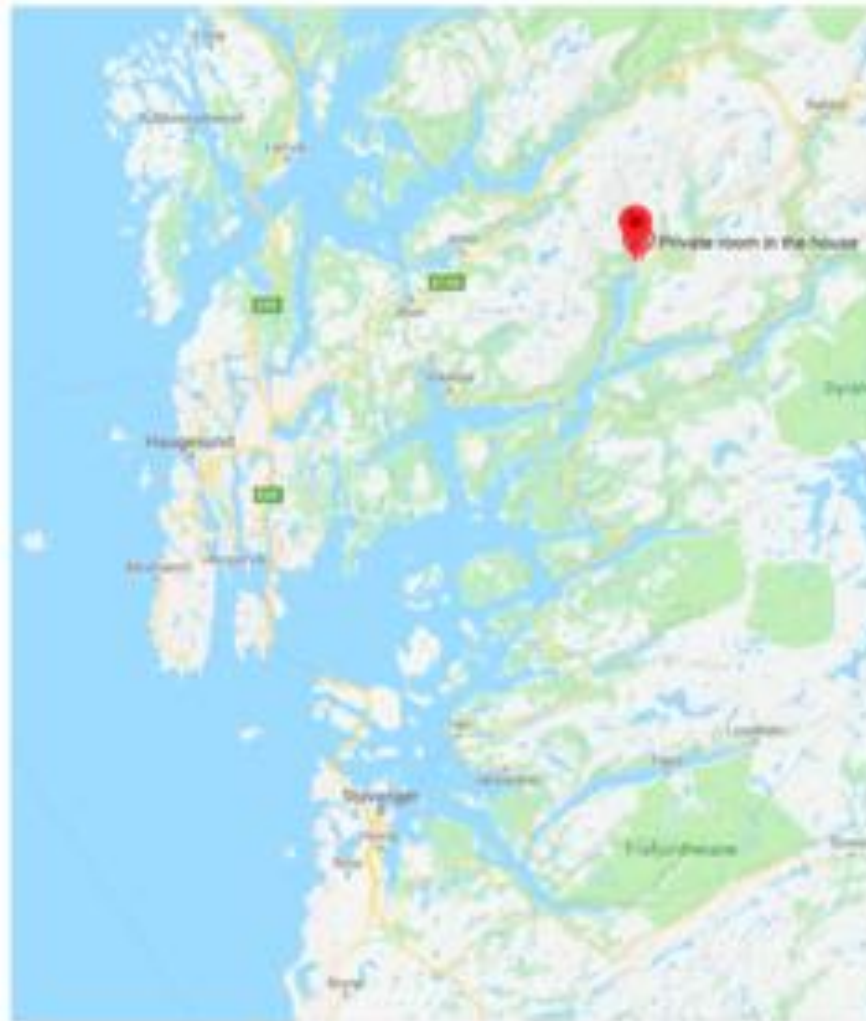
Sauda kommune - Litt bedre kvar dag

SAUDA 365



KS KONSULENT

Sauda i vakre Ryfylke



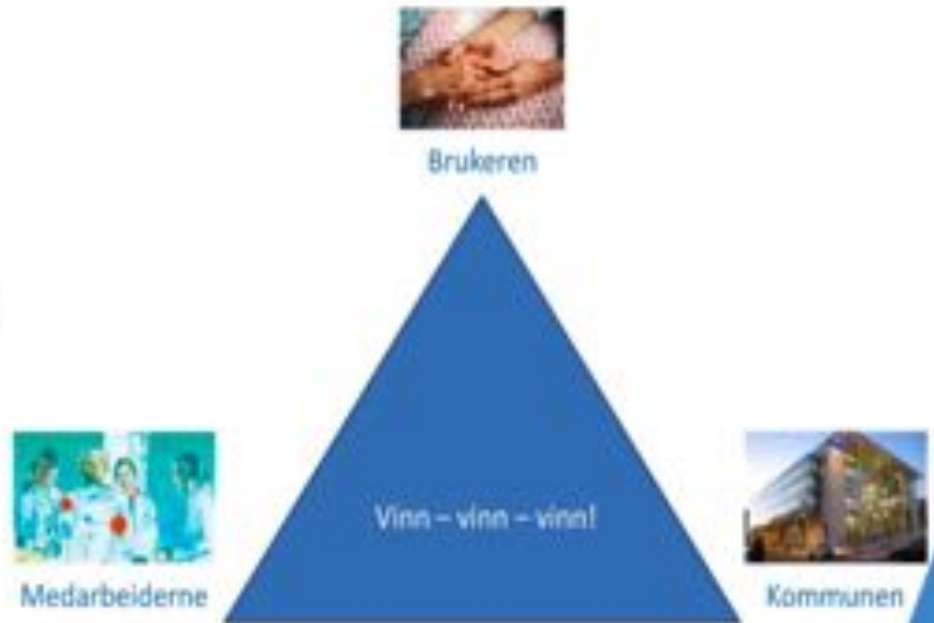
Utfordring med arbeidstidsordningen hos oss desember 2016

- Nesten dobbelt så mange ansatte i forhold til antall årsverk
- Ufaglært arbeidskraft i små helgestillinger
- Stort forbruk av vikarer med innleie fra dag til dag
- Ubalanse mellom planlagt og faktisk bemanning
- Ubalanse mellom brukernes behov og tilgjengelig fagkompetanse
- Bemanningsstyring uten høyde for sykefravær



Forskning viser fordeler med heltidskultur!

- Økt kvalitet
- Færre ansatte pr. bruker/elev
- Økt kontinuitet
- Mindre arbeidsbelastning
- Sterkere fagmiljø
- Lønn og leve av!
- Attraktiv arbeidsgiver



Mål for heltidskultur i Sauda kommune, vedtatt i kommunestyre mai 2017

- Sauda kommune skal ha heltidskultur. Dvs. at minst 50% av alle stillinger skal være 100%.
- Kommunen skal preges av gode fagmiljø og tjenester av god kvalitet.
- Kulturen på arbeidsplassen skal kjennetegnes ved medarbeidere med høy trivsel, tilfredse brukere og lavt sykefravær.



Utlysning av stillinger

Sykepleierstillinger i juni 2017.

11 søkere. 6 interne - opp til 100% stilling

2 eksterne - 100% stilling

Totalt 11 søkere, 1 avslag, 1 takket nei og en intern søker fikk ikke gå opp i stilling pga. helsemessige årsaker.





Sauda kommune

Sauda kommune ligger i Ryfylke og har ca. 4700 innbyggere. Sauda er mest kjent som en vannkraft- og industrikommune, men har også på et mangfold av opplevelser, både når det gjelder natur, kultur, idrettstilbud og gode uterom. I Sauda har vi god plass med store utvalgte butikker og attraktive arbeidsplasser. Sauda kommune har fokus på utvikling og er opptatt av at Sauda skal være en god kommune å bo i.

Sykepleier

Sauda kommune har ledig 100 % stillinger for sykepleiere.

Arbeidssted

Sauda kommune med arbeidssite for alle i Helsevesenheten. Ved innsett overføring kan det bli ledig på andre arbeidsplasser i Helse- og omsorg.

Ansattkrav

• Helsevesenheten, sykepleier, jobb og omsorg

• Helsevesenheten, sykepleier, jobb og omsorg

• Helsevesenheten, sykepleier, jobb og omsorg

• Helsevesenheten, sykepleier, jobb og omsorg

- 11 søkere
- 6 interne fikk 100% stilling
- 2 eksterne fikk 100% stilling

Det er 100 %

Dersom du har behov for hjelp, kan du kontakte oss på telefon 050 90 90 90 eller på e-post info@sauda.kommune.no

Ved spørsmål om søknad

Søknadsfrist: 21.02.2018

Utløpsdato: 21.01.2018

Kontaktperson

Knut-Eirik B. Austheim, Enhetssjef, tlf. 52 76 60 52, mobil: 902 69 325, annekari.austheim@sauda.kommune.no



Sauda kommune - Litt bedre kvar dag

SAUDA 365

Utlysning av 10 helsefagarbeidere - intern utlysning des. 2017

- 51 søkere – 48 søker 100%
- 48 til intervju
- 10 fått 100% stilling
- 3 har fått 100% stilling, inkl. timebankavtale





Sauda kommune søker for å utvide en helsestasjon. I alt legger vi ut minst 50% av de ansatte til 100% stilling. Dette for å få kompetente og gamle medarbeidere med høy faglighet ut til et sengerberedskapssykehus. I alt ansatte vi 8 psykiatere i 100% stilling, og nå skal vi ansatte 10 helsestasjonsarbeidere i 100% stilling. Stillingene tar deler av i helser og omsorg og vi vil helst være organisert i en enhet.

INTERN UTLYSNING - Helsefagarbeidere i 100% stilling

10 helige 100% stillinger som helsestasjonsarbeidere i helser og omsorg. Ønsker du å vite om stilling i 100% kan du søke nå.

Stillingene innebærer gode og spennende oppgaver for våre brukere. Vi har 3 deler som er, fordelt på dag, kveld og natt med arbeid 5 av 12 dager ved behov.

Vi søker etter medarbeidere som

- har fagbrev og autorisasjon
- relevant utdannelse og kan bli vedlagt
- har erfaring til å arbeide i helsestasjonssammenheng
- har erfaring med bruk av ICT som arbeidsverktøy
- har erfaring med å jobbe i et tverrfaglig samarbeidsnettverk

• 48 søkere
• 13 fikk 100% stilling

Ansøker

Ansøkeren skal ha relevant utdannelse og erfaring fra helsestasjonssammenheng. Ved ønsket.

Søknad sendes

Sauda kommune berører elektronisk søknadsprosessen i elektronisk form.

Dersom du har behov for hjelp med registrering av søknad, ta kontakt med helsestasjons- og omsorgssjefen på e-post: orm@sauda.kommune.no eller på telefon 52 79 62 09 / 52 79 62 03.

Velkommen som søker!

Søknadsfrist: 08.12.2017

Utløpsdato: 13.11.2017

Sider: 1

175

Kontaktperson

Anne-Kari S. Austreheim, Enhetsleder, tlf. 52 79 62 03, mobil: 902 69 325, annekari.austreheim@sauda.kommune.no
Jonas Kleien, Enhetsleder, tlf. 52 79 62 03, mobil: 906 58 525, jonas.kleien@sauda.kommune.no
Vera Berstad, Enhetsleder, tlf. 52 79 62 03, mobil: 48108052, vera.berstad@sauda.kommune.no
Ann Ingvild Nordengen, Enhetsleder, tlf. 52 79 62 03, mobil: 496 97 900, ann-ingvild.nordengen@sauda.kommune.no
Stine Høftun, Enhetsleder, tlf. 52 79 62 03, mobil: 474 52 267, stine.hoftun@sauda.kommune.no



Avisa Ryfylke, jan. 2018

8.1.2018 kl. 10.00

«Fulltidsjobb er betre enn å vinne i Lotto»

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.



Sjukefråværet går ned med fl stilling

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

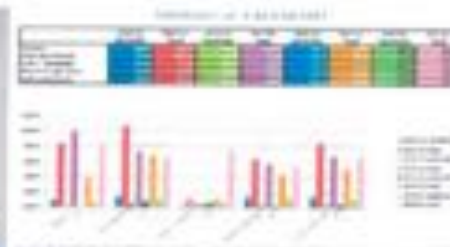
Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.



Pilene peikar rett veg

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Av: [Ukjent]

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.



Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.

Storleiksbarneskulen er eit av dei mest populære arbeidsplassane i Ryfylke. Her får barna ein god utdanning og ein trygg og trygg arbeidsplass.



Gjennomførte tiltak

- Har møte i prosjektgruppa (alle lederne i helse- og omsorg, kommunalsjef, 3 hovedtillitsvalgte og personalsjef) hver 3. uke etter fast møteplan.
- I lokale forhandlinger 2017 ble vi enige med fagforeningene om å gi 8.000 pr. år til ansatte som jobber 5 av 12 helger eller 3 av 12 langhelger.
- Forhandla timebankavtale på inntil 25% fast stilling som et alternativ til ansatte som ønsker høyere stilling.
- Økt grunnbemanningen i pleie- og omsorg.
- Ansatt en 100% stilling som skal jobbe med turnus/arbeidsplan.



- Gjennomført dypdykk i vikarbruk og sykefravær for å ha sammenligningsgrunnlag og forstå sammenhenger
- Laget regneark for å beregne antall hoder for å få turnus til å gå opp
- Tar godt vare på alle de 10 ildsjelene vi har i dag og har fokus på å lage plass til enda flere
- Laget film
- Fått tilsagn om å delta i KLP sitt arbeidsmiljønettverk og fått 200.000 til arbeidet
- Skal delta på stand på innovasjonskonferansen på Sola 25. april



Plan framover

- Utvikle den gode «vakten» sammen med de ansatte og brukerne.
- Gjennomføre samtaler med de som gikk opp i 100% stilling for å vite mer om betydningen både for ansatt og bruker.
- Trekke med oss oppvekst og kultur og teknisk
- Synliggjøre de gode historiene
- Fortsette å lyse ut 100%
- Synliggjøre forandringene i forhold til kompetanse, arbeidsmiljø, sykefravær
- Holde ut – kulturendring tar tid...



Det er ikke lett å se målet,
selv om man er på riktig vei..
Det som gjelder; er å holde ut!



Spørsmål til innleder



Kommunevis gruppearbeid

- Hva var det viktigste du hørte?
- Formuler 2 spørsmål til innleder
- (Hva kan vi ta med oss inn i prosessen i egen kommune?)



Arbeidsmetode - IGP med rekkeframlegg og roller (lærende møter)

- I = bruke ditt sidenotat individuell refleksjon (1 min)
- G = gruppe

Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres (5 min)

- Bli enige om hva dere vil spørre om
- P = Plenum (5-10 min min)

Roller:

- Ordstyrer
- Viddevakt
- Sekretær



Deltidsflokken



KS KONSULENT

Vi presentere funn fra heltidsmodellen/ Innsikt
og data fra kommunene

Deltidsflokken – a Wicked problem
Geir og Stephanie



Ha fokus på det dere strever med i egen kommune.

Ide 1	Ide 2	Ide 3
ide 4	Hva hører du? Hva er relevant for din kommune?	Ide 5
Ide 6	Ide 7	Ide 8



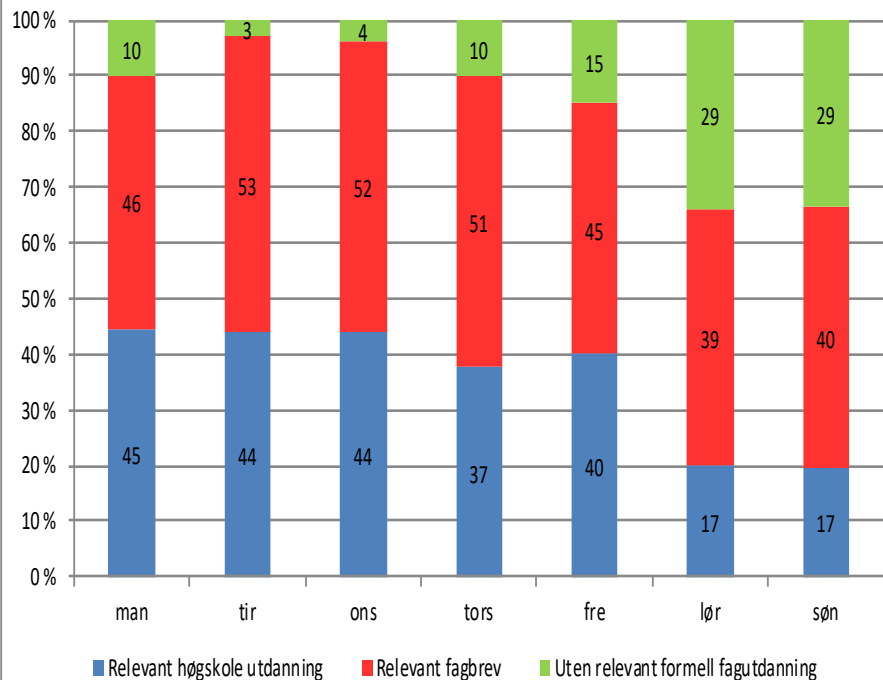
Case

Alta kommune - 2017

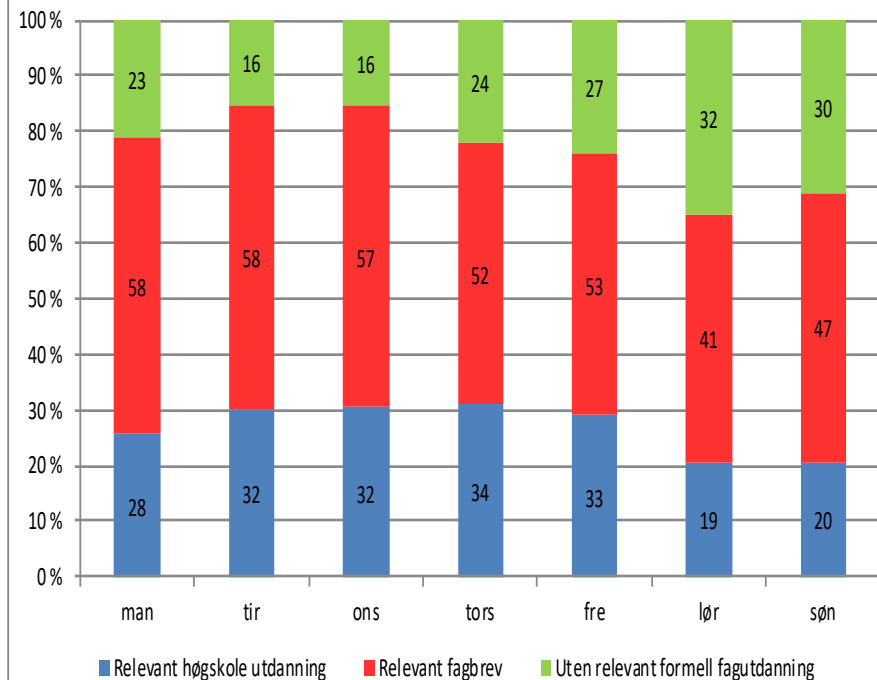


Gjennomsnitt alle avdelinger

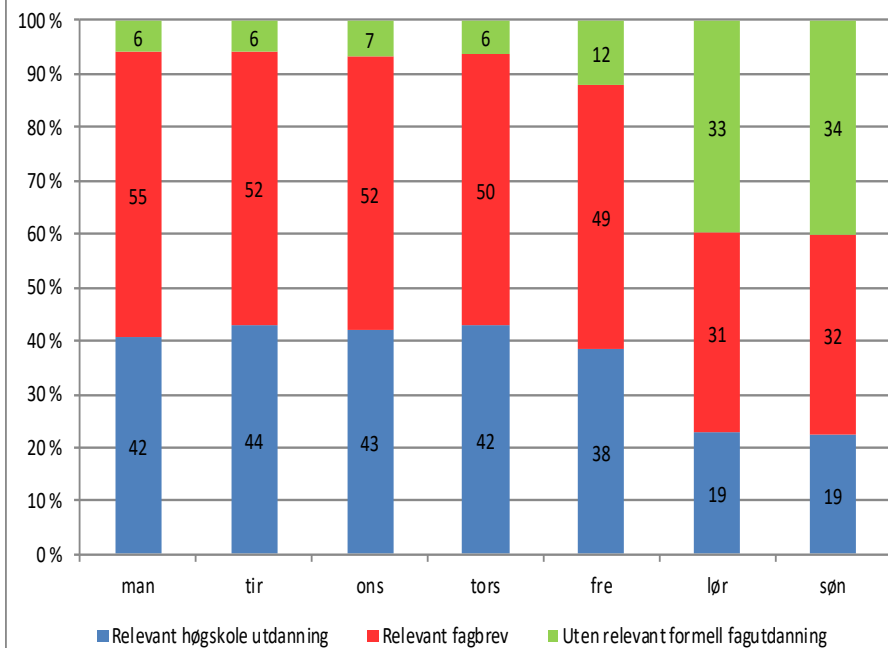
Planlagt Bemanning Kalenderuke 12



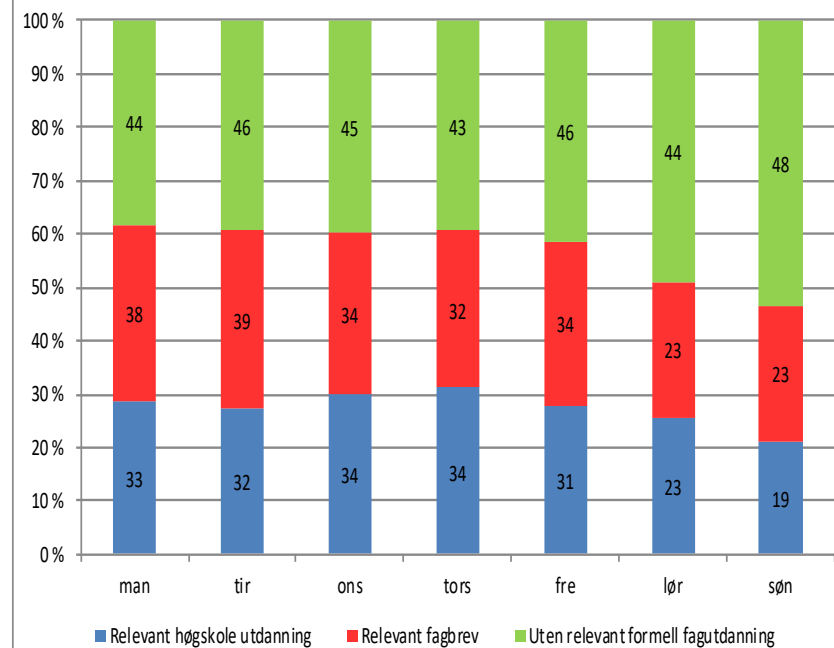
Faktisk Bemanning Kalenderuke 12



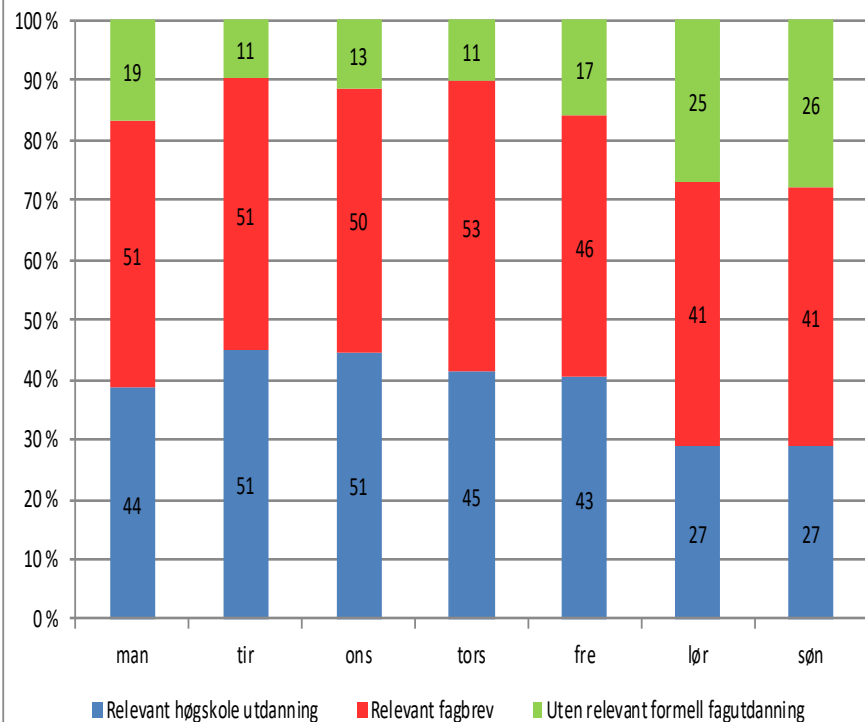
Planlagt Bemanning Kalenderuke 29



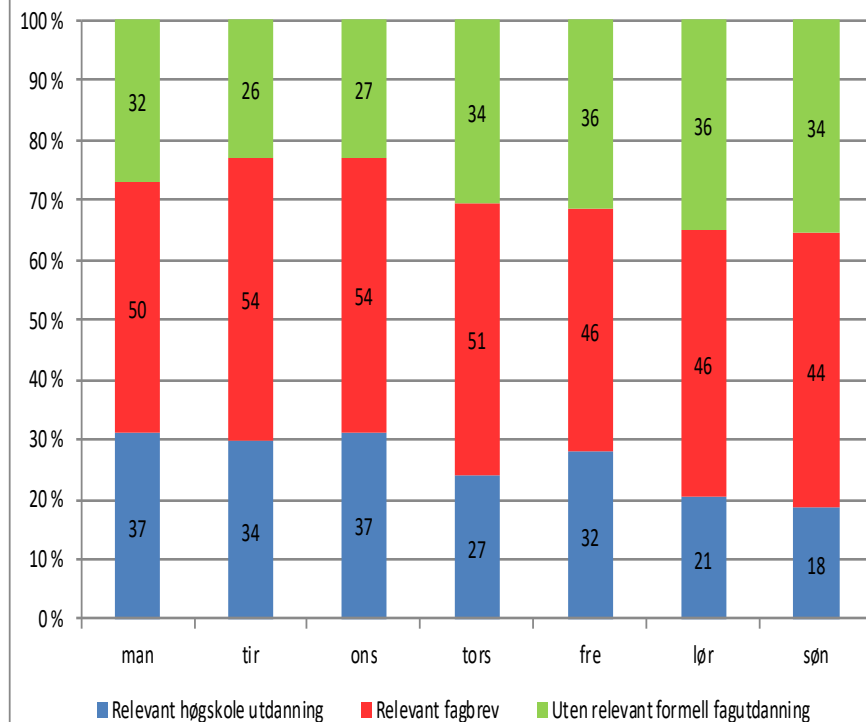
Faktisk Bemanning Kalenderuke 29



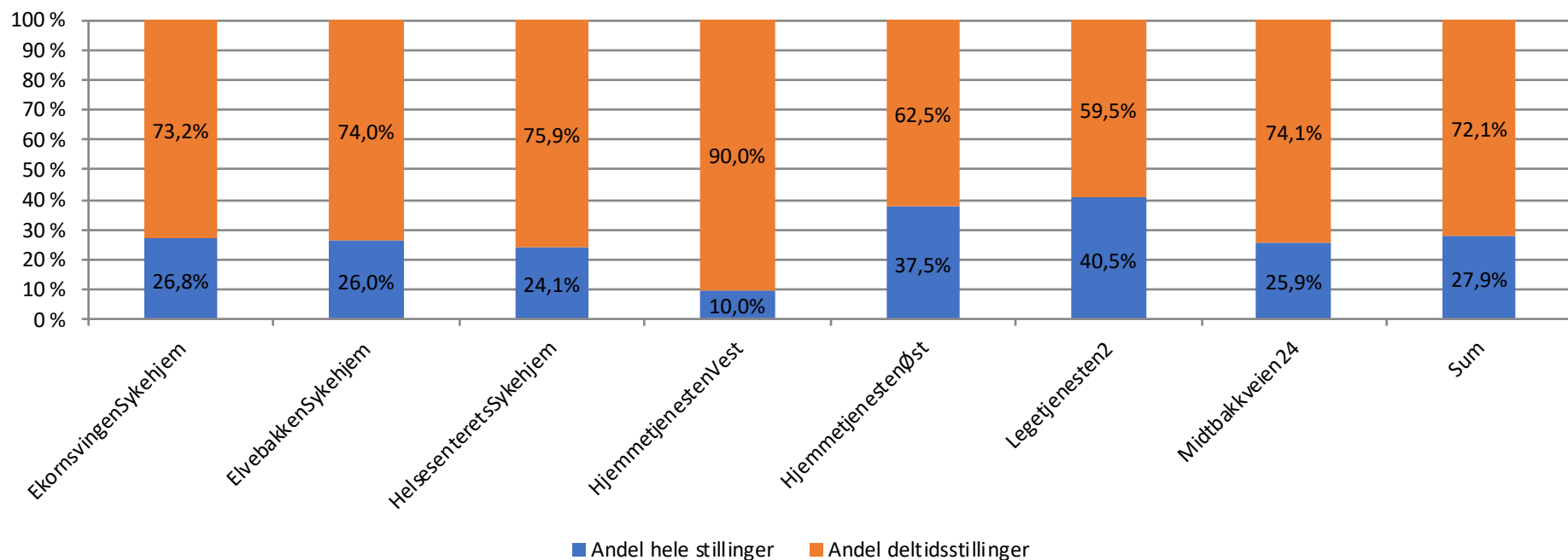
Planlagt Bemanning Kalenderuke 42



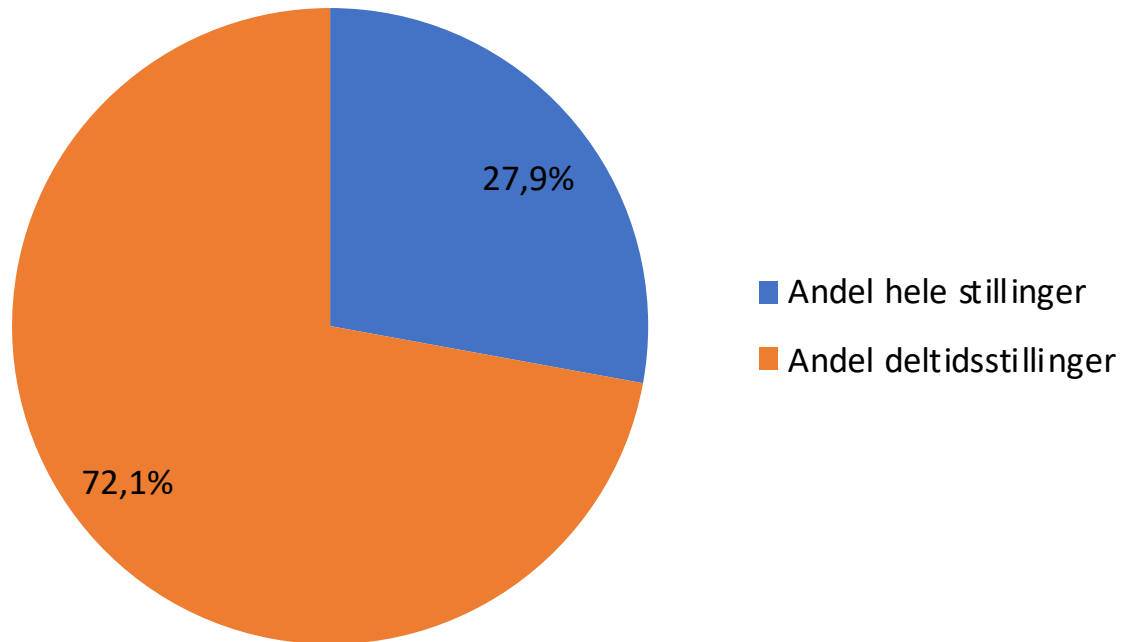
Faktisk Bemanning Kalenderuke 42



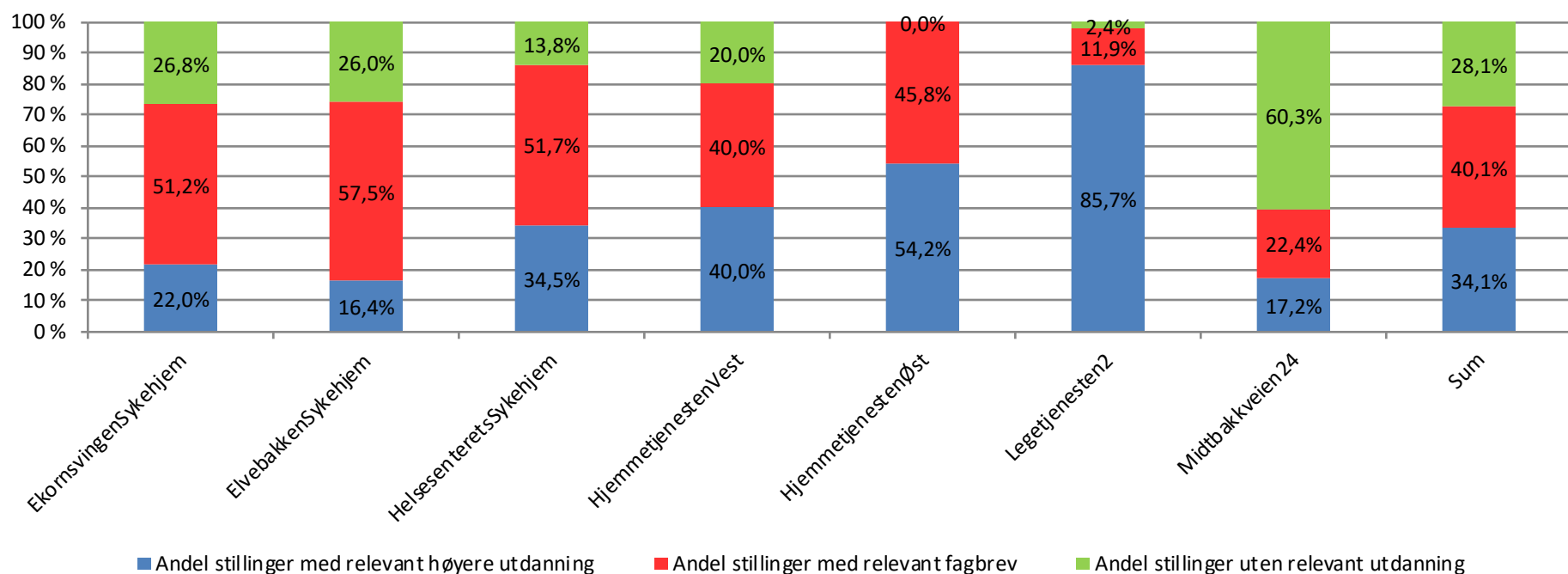
Andel heltid/deltid i stillingene, Planlagt, Turnus, 2017



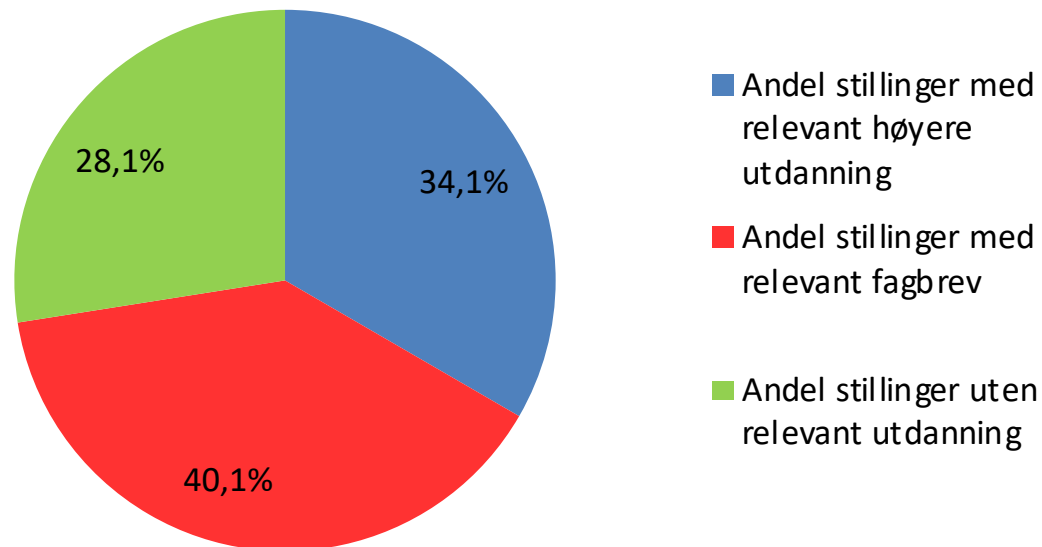
Totalt andel heltid/deltid i stillingene, Planlagt, Turnus, 2017



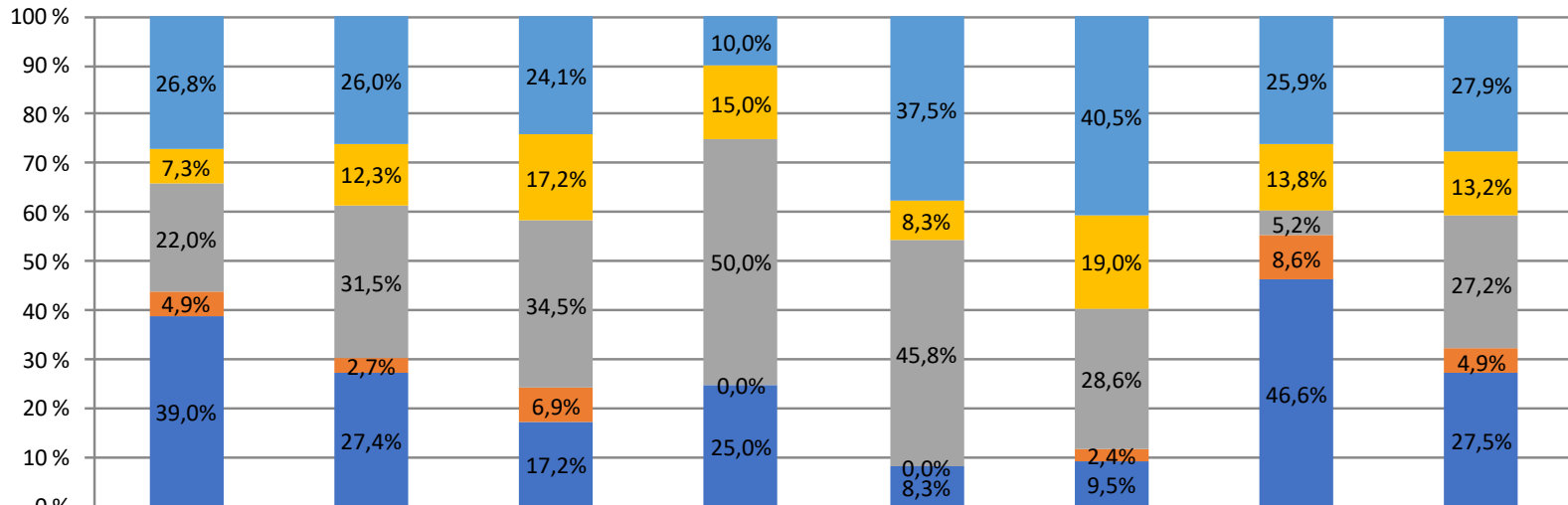
Formell kompetansesammensetting i stillingene, Planlagt, Turnus, 2017



Total formell kompetansesammensetting i stillingene, andel, Planlagt, Turnus, 2017



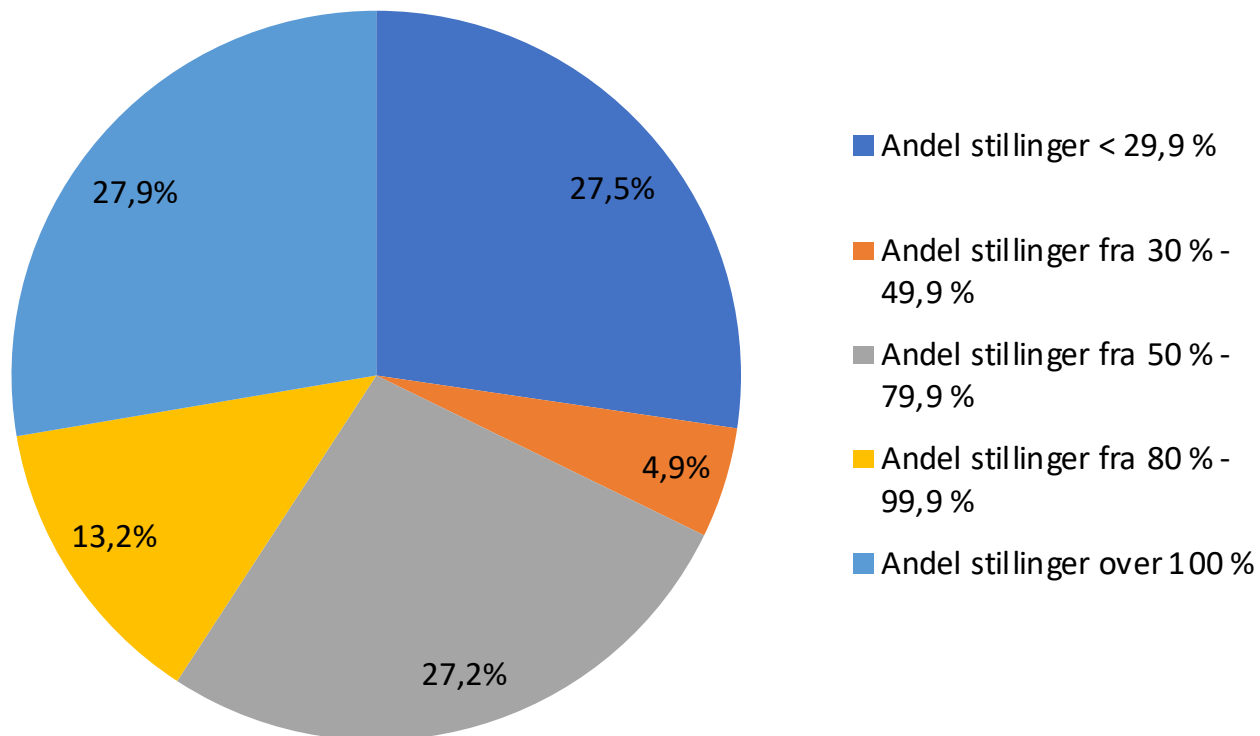
Stillingsprofil, Planlagt, Turnus, 2017



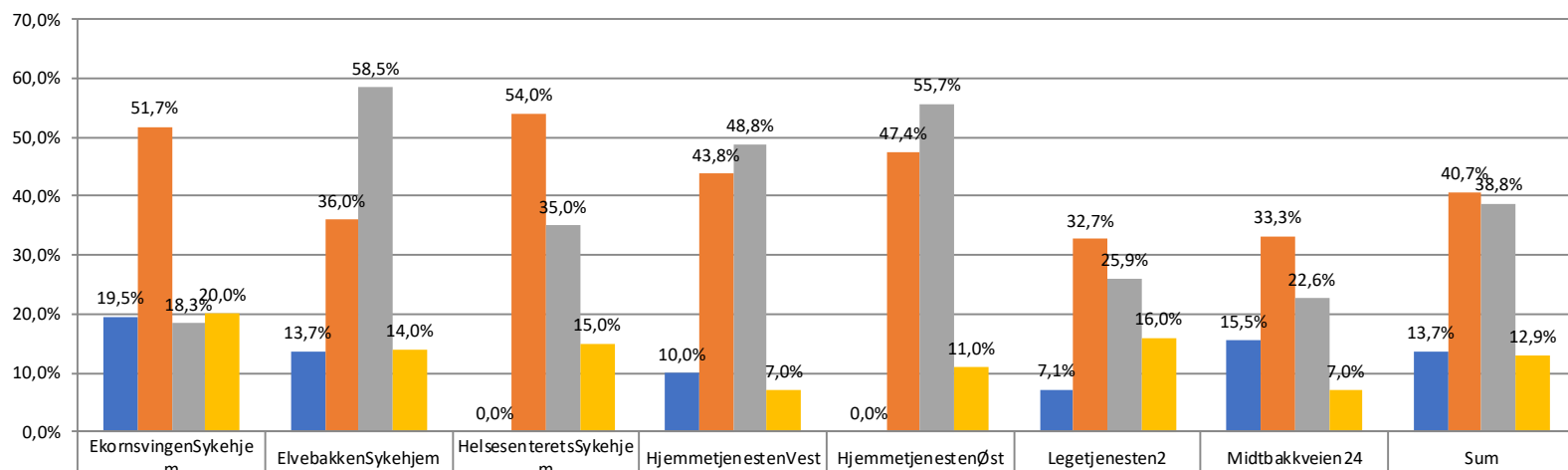
	EkornsvingenSykehjem	ElvebakkenSykehjem	HelsecenteretsSykehjem	HjemmetjenestenVest	HjemmetjenestenØst	Legetjenesten2	Midtbakkveien24	Sum
■ Andel stillinger over 100 %	26,8%	26,0%	24,1%	10,0%	37,5%	40,5%	25,9%	27,9%
■ Andel stillinger fra 80 % - 99,9 %	7,3%	12,3%	17,2%	15,0%	8,3%	19,0%	13,8%	13,2%
■ Andel stillinger fra 50 % - 79,9 %	22,0%	31,5%	34,5%	50,0%	45,8%	28,6%	5,2%	27,2%
■ Andel stillinger fra 30 % - 49,9 %	4,9%	2,7%	6,9%	0,0%	0,0%	2,4%	8,6%	4,9%
■ Andel stillinger < 29,9 %	39,0%	27,4%	17,2%	25,0%	8,3%	9,5%	46,6%	27,5%



Total stillingsprofil, andel, Planlagt, Turnus, 2017



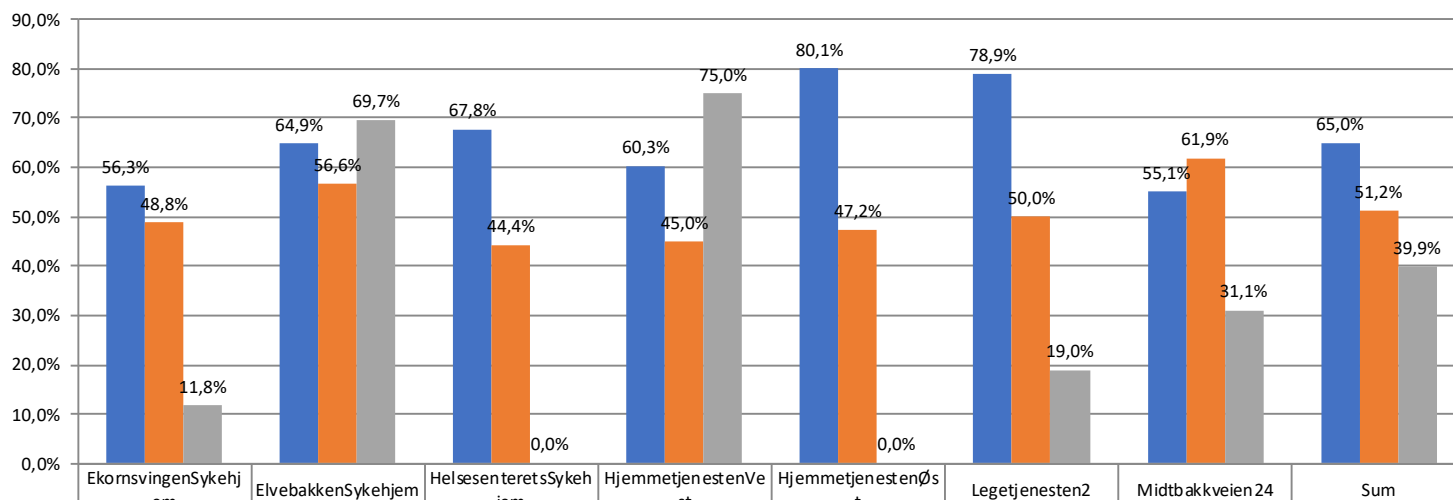
"Effektivitetstap", Faktisk, Turnus, 2017



■ Andel vakante stillinger	19,5%	13,7%	0,0%	10,0%	0,0%	7,1%	15,5%	13,7%
■ Turnover i vakter	51,7%	36,0%	54,0%	43,8%	47,4%	32,7%	33,3%	40,7%
■ Turnover i bemanning/andel nytillsetninger	18,3%	58,5%	35,0%	48,8%	55,7%	25,9%	22,6%	38,8%
■ Totalt sykefravær	20,0%	14,0%	15,0%	7,0%	11,0%	16,0%	7,0%	12,9%



Gjennomsnittlig Stillingstørrelse, Planlagt/Faktisk, Turnus, 2017



Planlagt gjennomsnittlig stillingstørrelse	56,3%	64,9%	67,8%	60,3%	80,1%	78,9%	55,1%	65,0%
Faktisk gjennomsnittlig stillingstørrelse	48,8%	56,6%	44,4%	45,0%	47,2%	50,0%	61,9%	51,2%
Faktisk gjennomsnittlig stillingstørrelse vakante stillinger	11,8%	69,7%	0,0%	75,0%	0,0%	19,0%	31,1%	39,9%



Kommunevis gruppearbeid



Bruk tabellene/analysene fra egen kommune

1. Hva ser vi av egne tall?
2. Hva kan vi bruke denne kunnskapen til?



Tormods død førte til granskning av eldreomsorgen i kommunen



– Konklusjonen etter å ha sett funnene i granskningen var enkel: Det var for mange ansatte per bruker. Nå har vi sendt saken over til kommunestyret, sier Fodstad.



OVERDIG: Datteren Kristin synes faren Tormod fikk en uverdig slutt på livet. Hun valgte å stå frem med deres historie. Nå blir eldreomsorgen i kommunen omorganisert. Foto: Kjersti Johannessen/TV 2/Privat.

Gruppearbeid 2



KS KONSULENT

Gruppearbeid

Vi tar med oss dagens innspill

Kommunevis arbeid –vi lager plakat

Gallerivandring



Vurderingskrysset- egenvurdering av egen prosess så langt– og hva ser dere nå dere må gå videre med?

Hva har vi fått til?

Hvorfor?



Hva må vi nå ta tak i? (nye tema- eller forsterkninger)

Hvordan gjør vi det?



List opp.
Sett
deretter
tall for
prioritet

ONSULENT

Individuell refleksjon 2 min

Rekkeframlegg 10 min

Gruppediskusjon 15 min

Presentasjon i plenum

Vurderingskrysset- egenvurdering av egen prosess så langt– og hva ser dere nå dere må gå videre med

Hva må vi nå ta tak i? (nye tema- eller forsterkninger)

Hvordan gjør vi det?



List opp.
Sett
deretter
tall for
prioritet



Takk for i dag😊

Vi sees til middag kl 19.00



KS KONSULENT



Samling Heltid i nord

Læringsnettverk for å skape heltidskultur

6. og 7. mars 2018

Onsdag 7. mars 2018

08.30	God morgen – refleksjon over gårdsdagen
08.50	Konsekvenser av valg av stillingsstørrelse og variable tillegg i forhold til pensjon V/ KLP med refleksjon (med forbehold) Erfaringer og effekter fra lederopplæring i tema pensjon. Hvilket moment kan denne kunnskapen ha i arbeidet med heltidskultur?
09.25	Rana kommune , erfaringer og effekter fra lederopplæring i tema pensjon. Hvilke overføringsverdi har dette med heltidskultur? Hvilket moment gir det med heltidsarbeidet?
09.25	Spørsmål til innleder
09.40	Pause med utsjekk
10.00	Hvordan jobbe strategisk med den nye innsikten vi har fått? Erfaringer fra heltidskulturarbeidet i Ringerike kommune Hva tar vi med oss fra Ringerike kommune? Hvordan kan vi arbeide strategisk i egen kommune med den nye innsikten?
11.00	Pause
11.15	Presentasjon av mellomperiode arbeidet og neste nettverkssamling med planlegging av mellomperiode arbeidet
12.00	Lunsj og vel hjem

God morgen – refleksjon over gårsdagen



KS KONSULENT

Vi tar et tilbakeblikk på gårsdagen



KS KONSULENT

I: 1 min
G: 5 min

Hva mener du vil være gode kjennetegn på heltidskultur i deres kommune?



Med bakgrunn i det dere snakket om til nå og slik dere kjenner situasjonen i egen kommune :

Hvor lang tid **tror du** det vil gå før dere har skapt heltidskultur i deres kommune?



Vi lager et diagram

Still deg opp der din vurdering
passer i diagrammet

1-3 år-----4-7 år-----8-12 år-----Tvilerne→



Konsekvenser av valg av stillingsstørrelse og variable tillegg KLP



Refleksjon i egen kommunegruppe

Hvilken relevans kan denne kunnskapen ha i arbeidet med å skape heltidskultur



Hvordan arbeide strategisk med den nye
innsikten vi har fått?
Audun Løvstad, enhetsleder hjemmetjenesten
Ringerike kommune



Ha fokus på det dere strever med i egen kommune.

Ide 1	Ide 2	Ide 3
ide 4	Hva hører du? Hva er relevant for din kommune?	Ide 5
Ide 6	Ide 7	Ide 8



Spørsmål til innleder





RINGERIKE
nærmest det meste

Bodø 7. mars 2018

Heltidskultur



Hvordan jobbe strategisk med den nye innsikten vi har fått? Erfaringer fra heltidskulturarbeidet i Ringerike kommune

RINGERIKE KOMMUNE



Hvem er jeg?



- ▀ Audun Løvstad
- ▀ Enhetsleder
Hjemmetjenesten
Hønefoss (fra 01.09.17)
- ▀ Avd.leder fra 01.09.16



Buskerud fylke – Ringerike kommune



- 1548 kvadratkilometer
- «Regionhovedstad»
- Ca. 1850 årsverk – ca. 2300 medarbeidere
- Helse og omsorg – ca. 700 årsverk



Ringerike i bilder





Folketall¹

[per 3. kvartal 2017]

30 244 innbyggere

Kostra-analyse - Pleie og omsorg

	Ringerike 2015	Ringerike 2016	Ringsaker	Gjøvik	Kostragruppe 13	Landet uten Oslo
Prioritet						
Institusjoner (f253+261) - andel av netto driftsutgifter til pleie	40,8 %	39,8 %	52,8 %	38,6 %	43,5 %	44,4 %
Netto driftsutgifter pleie og omsorg i prosent av kommunens totale netto driftsutgifter	36,0 %	35,4 %	32,9 %	32,2 %	30,8 %	31,2 %
Tjenester til hjemmeboende (f254) - andel av netto driftsutgifter til pleie	54,3 %	55,5 %	41,3 %	56,8 %	50,8 %	50,3 %
Dekningsgrad						
Andel brukere i institusjon som har omfattende bistandsbehov: Langtidsopphold	87,0 %	85,0 %	88,3 %	95,7 %	86,4 %	84,3 %
Andel hjemmetj.mottakere med omfattende bistandsbehov, 80 år og over	17,1 %	16,8 %	8,4 %	18,0 %	13,5 %	13,3 %



PROSJEKT «MORGENDAGENS OMSORG» 2016-2020





Skape en varig forbedring av hjemmetjenesten i Ringerike kommune der vi har en hjemmetjeneste som arbeider *helhetlig* etter nasjonale og kommunale føringer samt i tråd med verdighetsgarantien for våre brukere.

I tillegg ønskes en varig forbedring slik at hjemmetjenesten er tilnærmet optimalt organisert i forhold til brukerens behov, arbeidstid, arbeidsoppgaver, kompetanse og andre rammefaktorer.



Morgendagens omsorg - mål



Arbeider etter prinsippene i
hverdagsrehabilitering og helhetlig
pasientforløp

Godt arbeidsmiljø med gode
forutsetninger for å gjøre en god
jobb

Bærekraftig arbeidstidsordning –
ivaretar behov innbyggere,
medarbeidere og arbeidsgiver

Tilnærmet optimal organisering av
praktisk bistand



Gode prosesser ved endring av
arbeidstidsordning

Tilnærmet optimal organisering av
arbeidsoppgavene

Kompetansesammensetning som
gjenspeiler behovet i tjenesten

Hensiktsmessig geografisk inndeling

Alle kjenner til omsorgstrappen,
serviceerklæringen og «Hva er viktig
for deg?»

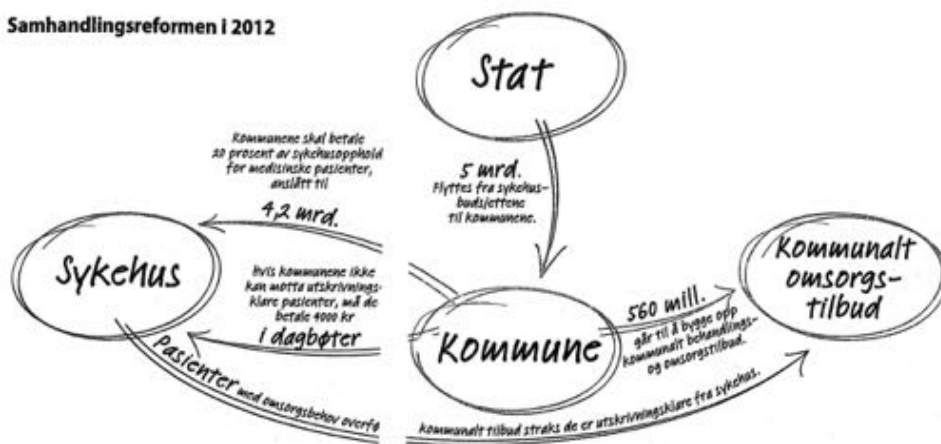
Strategi for å beholde og rekruttere
kompetanse



Dagens vs. morgendagens brukere



Samhandlingsreformen i 2012



Hvilken betydning får dette for våre tjenester og hvilken kvalitet vil vi yte?
Hva slags kompetanse må vi ha til enhver tid for å gi en god nok tjeneste?
Hvordan skal vi organisere våre arbeidsoppgaver og områder for å møte behovene?
Hvordan må arbeidstiden organiseres for å kunne yte morgendagens tjenester?



Strategi for Helse og omsorg Ringerike kommune 2018-2028



1. Mestrer hverdagen

Hovedmålet er selvhjulpenhet og hverdagsmestring på tjenestemottakerens premisser og i forhold til eget potensiale.

2. I vante omgivelser

Hovedarena for tjenestene er **tjenestemottakerens eget hjem**. Det gir livskvalitet å bo i vante omgivelser så lenge som mulig.

3. Tilpassede og koordinerte tjenester

Tjenestene har fokus på forebygging og tidlig innsats. Våre tjenester er fremtidsrettet og velferdsteknologi er en naturlig del av tjenestene.

4. Engasjerte og kompetente medarbeidere

Medarbeiderne har kompetanse i tråd med morgendagens føringer slik at tjenestemottakeren møter helhetlige tjenester som er godt samordnet, preget av kontinuitet og med helhetlige forløp.

5. Like muligheter for alle

Helse og omsorg bidrar til en samfunnsutvikling som styrker folkehelse og mangfold, utjevner sosiale forskjeller og bedrer levekår.





VEIEN FREM...



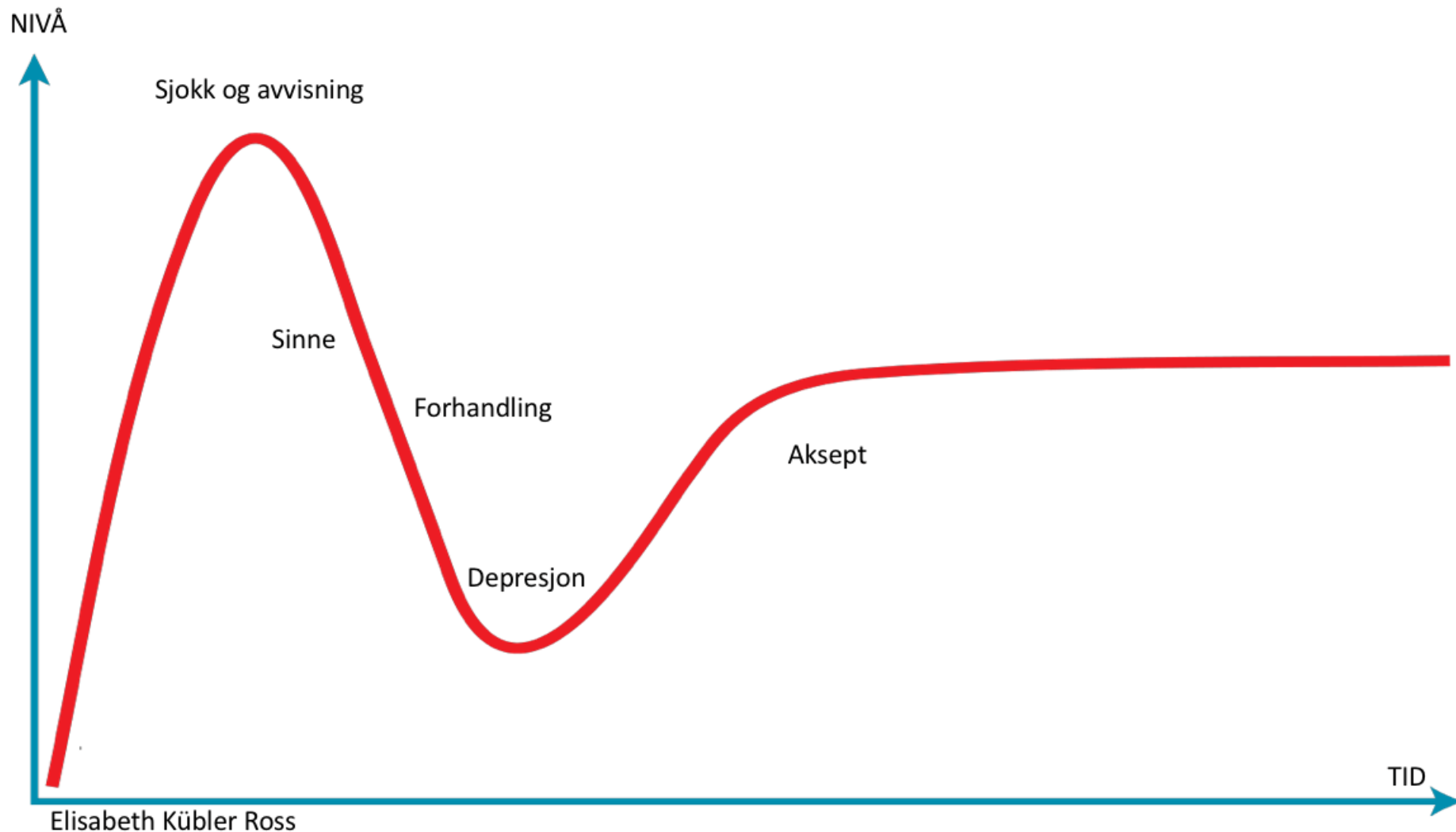


- Prosessen har pågått i mer enn to år
- Heltidsvalget avgjørende for gjennomføring av prosessen.
- Egen prosessgruppe
- Involvert alle nivåer
- Grundig kartlegging av dagens situasjon. Utgangspunkt for etablering av mål.
- Forankring ”i alle retninger”
- Arbeidstidsordning har blitt et av hovedmålene

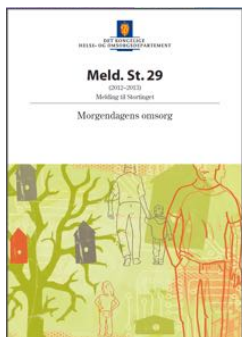
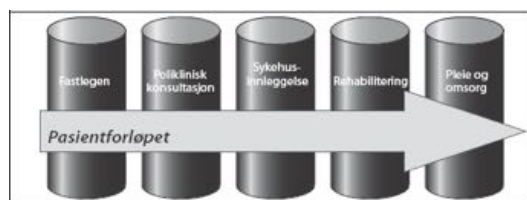


- Den spede begynnelse
- Arbeidsgruppe *Turnus*
- Smalt perspektiv, lite løsningsfokus, for opptatt av "her- og nå"
- KS inn med nye ideer
- Kartlegging som fundament. Fra synsing til fakta.
- Heltidsmodellen

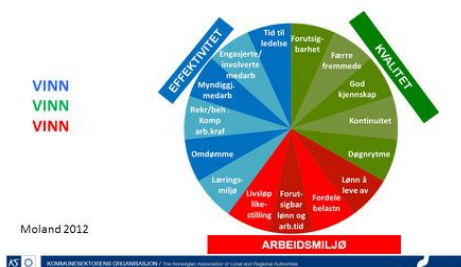
Sorgprosess og endringsprosess er ganske like



-»Blir det annenhver helg, nå????»

Hvorfor skal vi utvikle en heltidskultur?



På dette arrangementet bidrar KS-Agenda AS, KS-Konsulent AS, Fagforbundet, Delta, Norsk sykepleierforbund og KS



Mange er opptatt av turnusen – og det er naturlig.

Først må vi ha fokus på

- hvilke føringer er på området
- hvem vi er til for
- hva trenger de og når
- hvordan skal vi gi det og til hvilken tid



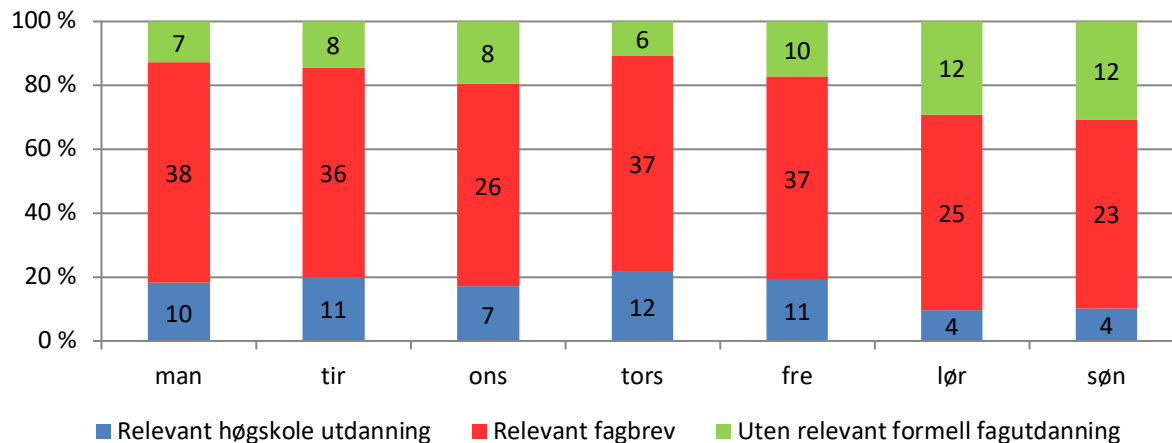
- 
- 1 Grunnleggende kunnskap om heltidskultur – hva jakter vi på av gevinster? Hvorfor er heltidskultur viktig?
 - 2 Kartlegge konsekvensene av dagens ordninger. Dypdykk og visualisering av fakta.
 - 3 Refleksjon over funn. Utvikling av felles forståelse for ståsted. Telling og fortellinger. Bred involvering gjennom WS. Hvordan påvirker dette vår mulighet til å levere gode tjenester?
 - 4 Utvikling av felles mål-bilde og kjennetegn på når vi har en heltidskultur? Med utgangspunkt i forskning rundt verdien av heltidskultur – hvilke mål setter vi oss på kort og langsikt? Hvilke gevinster skal vi høste?
 - 5 Operasjonalisering av mål - hva må vi da gjøre i praksis for å realisere målbildet? Hva er vårt handlingsrom? hvilke grep fører oss i rett retning? Utvikling av felles evalueringskriterier.
 - 6 Vi jobber frem døgnrytme og bemanningsplan som bidrar til å føre oss i rett retning.
 - 7 Utarbeidelse av ny turnus med tilhørende formelle prosesser.
 - 8 Utprøving og evaluering av ny turnus. er vi på sporet av å realisere en heltidskultur?
 - 9 Gjennomgang og utarbeidelse av ny turnus minst 1 g pr år.



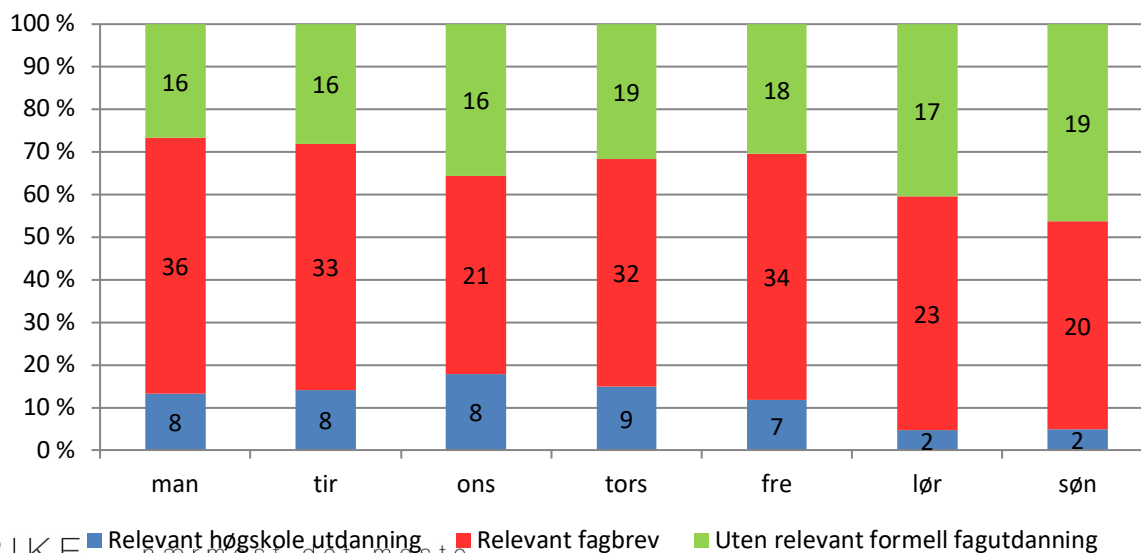
Planlagt og faktisk bemanning



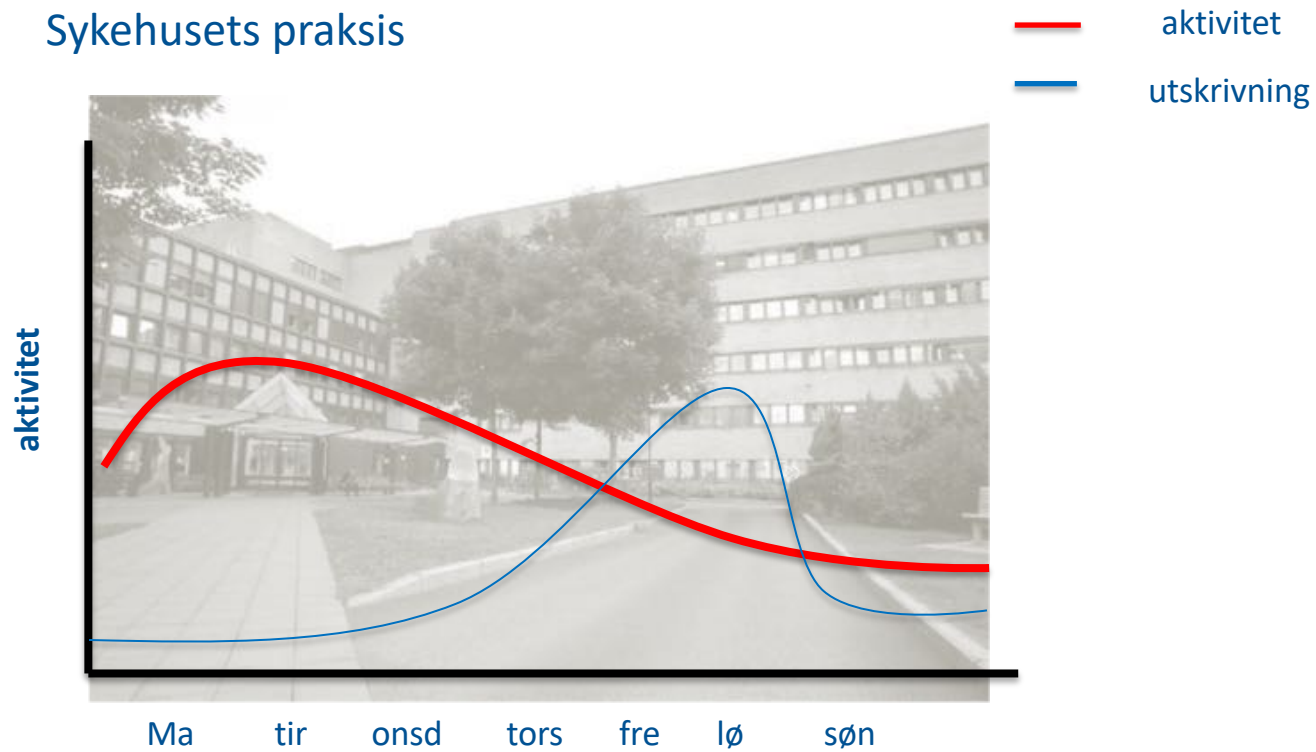
Planlagt bemanning turnusuke: 20



Faktisk bemanning turnusuke: 20

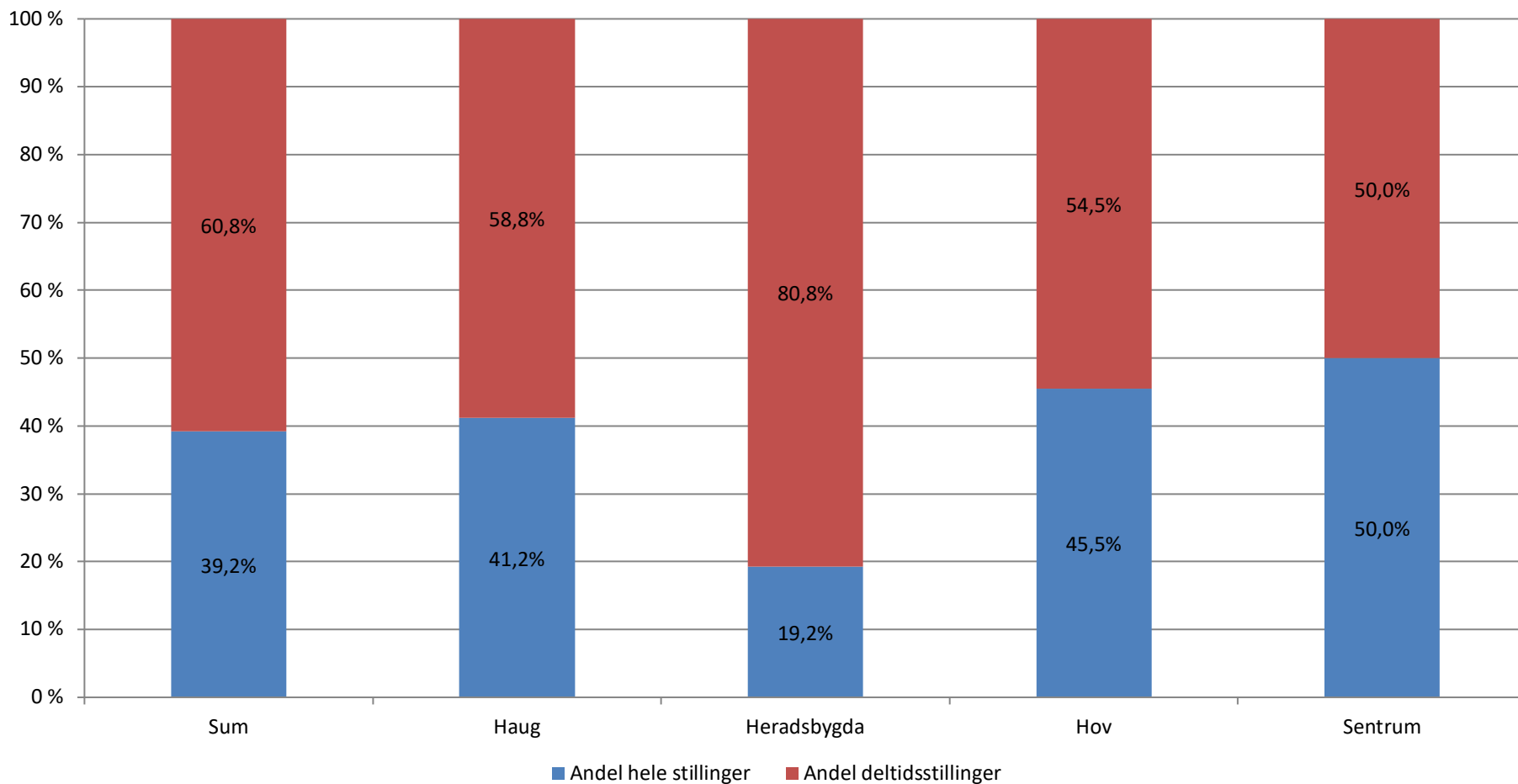


Sykehusets praksis





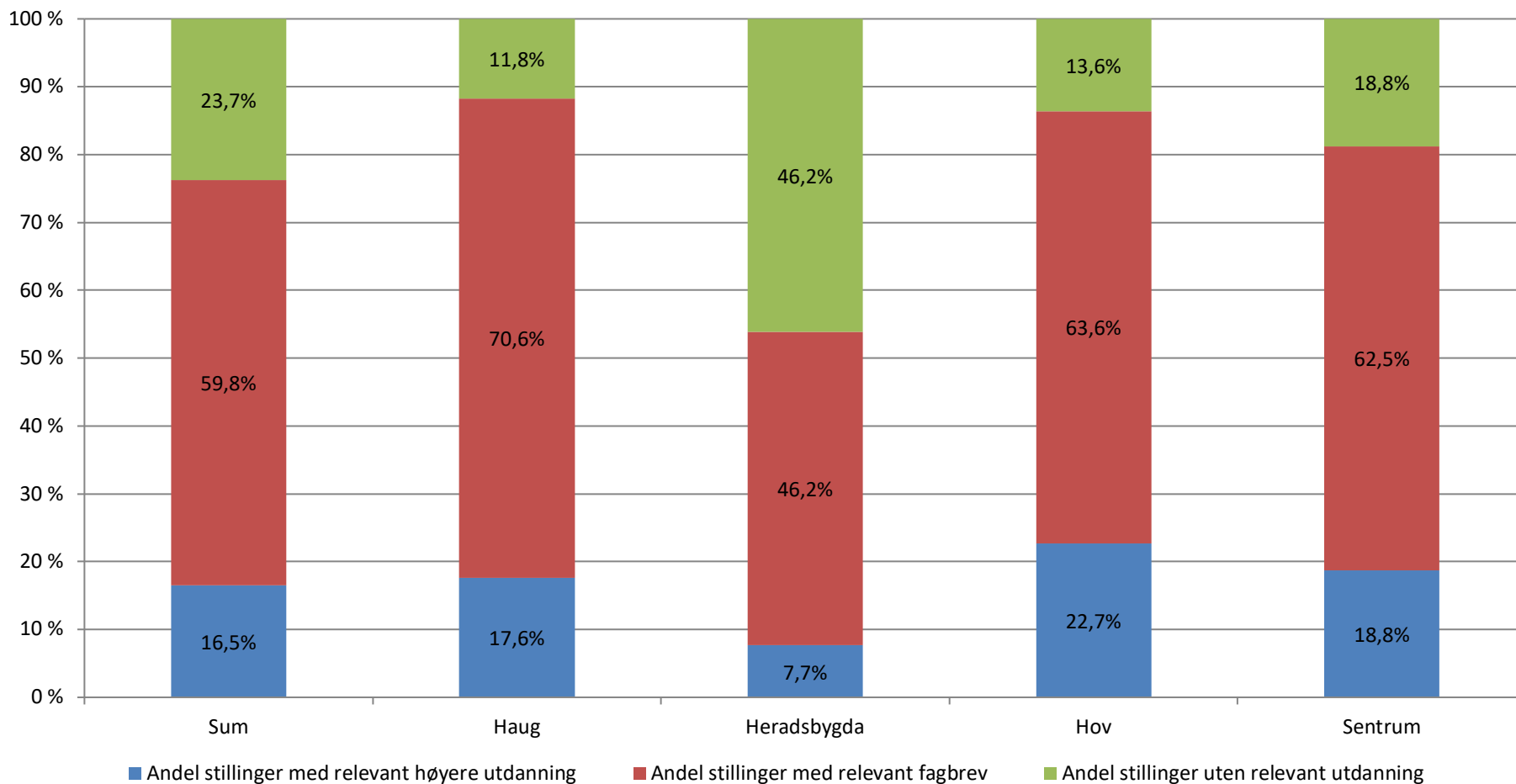
Andel heltid/deltid i stillingene, Planlagt, 2017



Kompetansesammensetning



Formell kompetansesammensetning i stillingene, Planlagt, 2017



Workshops- et lite innblikk

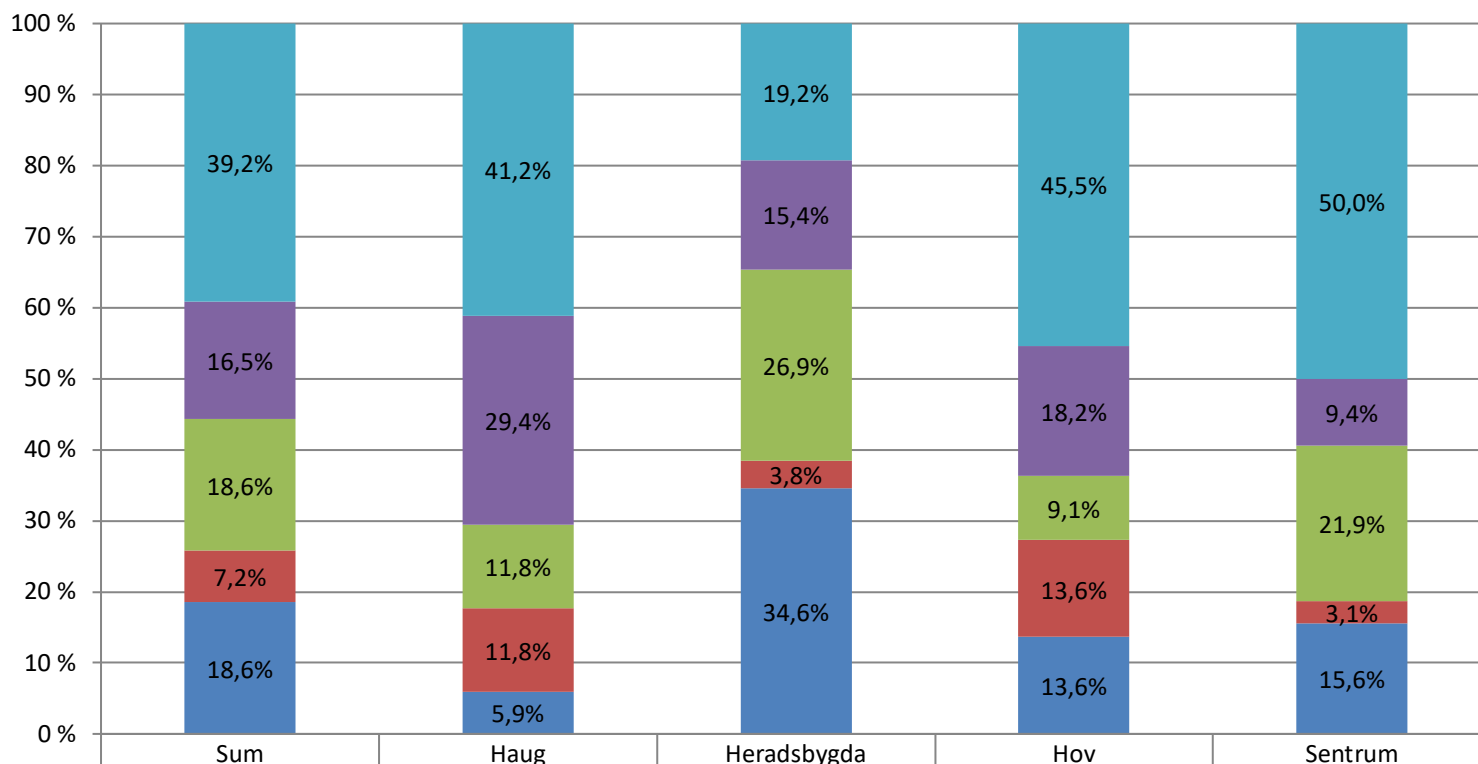


Ingen skal si vi ikke er kreative 😊





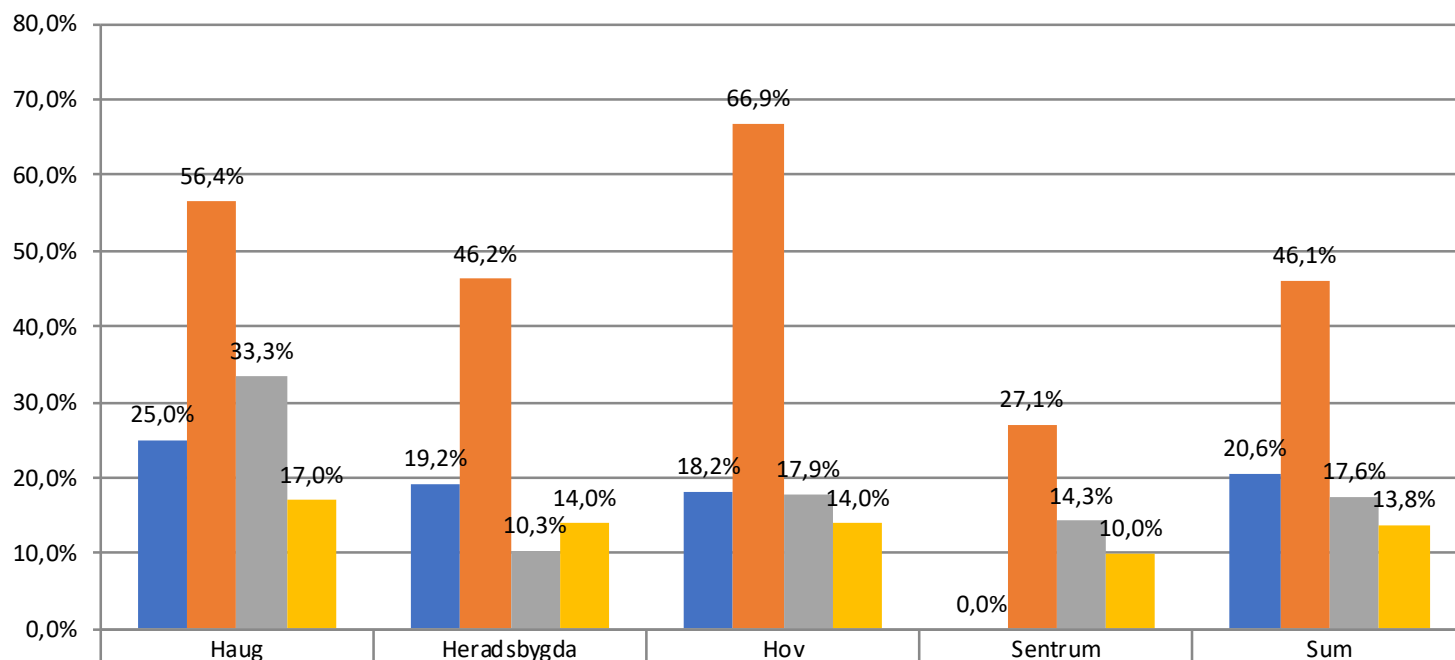
Stillingsprofil, Planlagt, 2017



	Sum	Haug	Heradsbygda	Hov	Sentrum
Andel stillinger over 100 %	39,2%	41,2%	19,2%	45,5%	50,0%
Andel stillinger fra 80 % - 99,9 %	16,5%	29,4%	15,4%	18,2%	9,4%
Andel stillinger fra 50 % - 79,9 %	18,6%	11,8%	26,9%	9,1%	21,9%
Andel stillinger fra 30 % - 49,9 %	7,2%	11,8%	3,8%	13,6%	3,1%
Andel stillinger < 29,9 %	18,6%	5,9%	34,6%	13,6%	15,6%

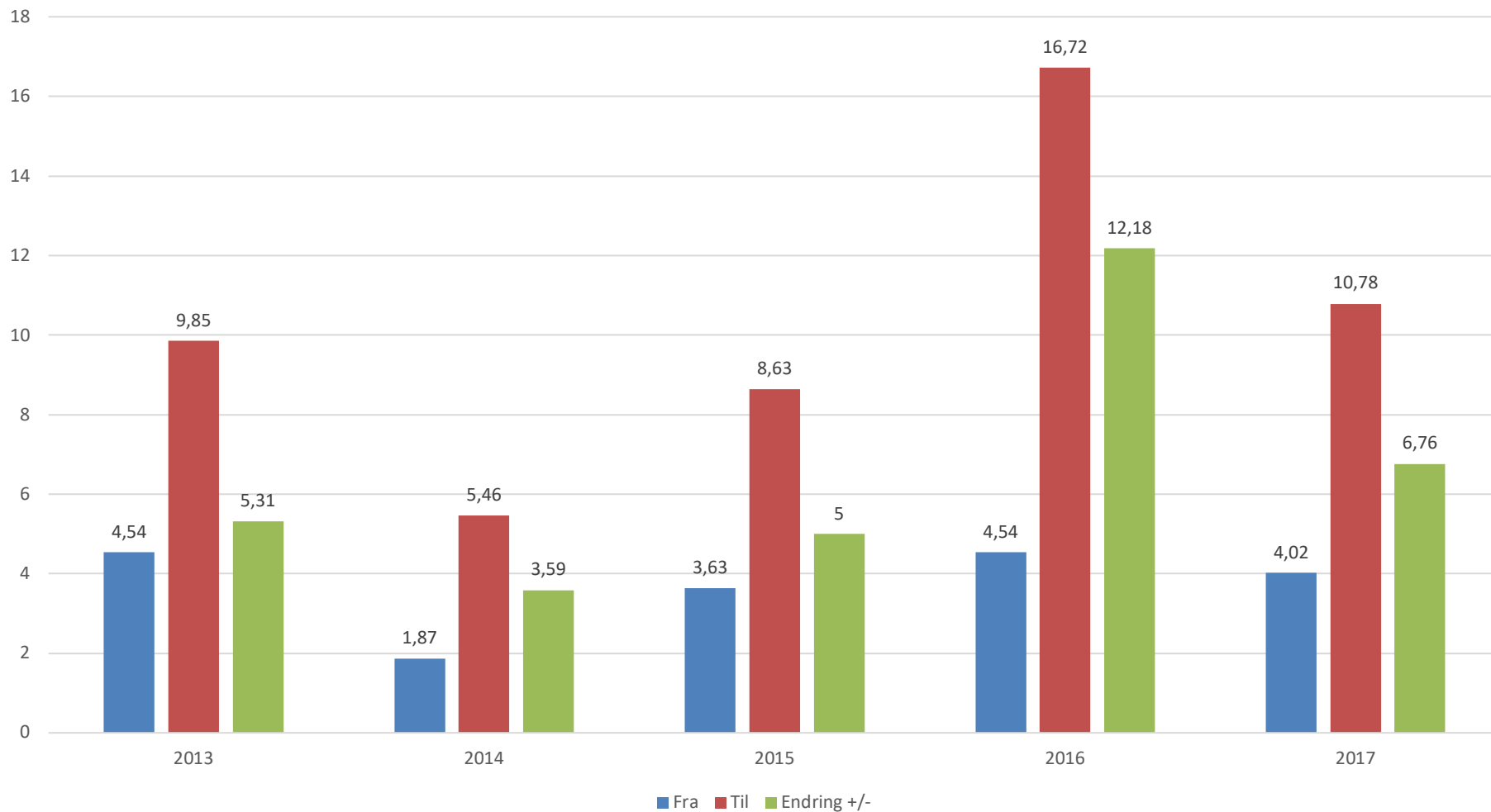


"Effektivitetstap", Faktisk, Turnus, 2017



■ Andel vakante stillinger	25,0%	19,2%	18,2%	0,0%	20,6%
■ Turnover i vakter	56,4%	46,2%	66,9%	27,1%	46,1%
■ Turnover i bemanning/andel nytilsetninger	33,3%	10,3%	17,9%	14,3%	17,6%
■ Totalt sykefravær	17,0%	14,0%	14,0%	10,0%	13,8%

Innvilgede krav 2013-2017 i årsverk





Hvordan jobbe strategisk med den nye innsikten vi har fått?

STRATEGISK ARBEID



Hvordan jobbe strategisk med den nye innsikten vi har fått?



- Strategisk arbeid har skjedd nedover, bortover og oppover i organisasjonen.
- Funn fra kartlegginger er fundamentet for den forståelsen man har oppnådd, på alle nivåer.
- Aktiv bruk av de formelle arenaer.
- Forståelse hos den enkelte er avgjørende for den videre prosessen.
- Innspill fra HPH (Helhetlig pasientforløp i hjemmet) vedrørende bemanning og forventninger til hjemmetjenesten.





- Hvilken rolle spiller de tillitsvalgte?
- Representert i prosessgruppen
- Representert i MBM H/O
- Representert i MBM Avtaleverk
- Uvurderlig i arbeidet med implementering av ny måte å tenke på.

Avtaleverkgruppen og turnusgruppen



1. *Andel 100 % stillinger er minst 50 %.*
 1. *Andel 100 % stillinger er minst 40 %.*
2. *Faktisk gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 90 %*
 1. *Faktisk gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 75 %.*
3. *30 % av stillingene skal være høyskole og 60 % faglærte, og totalt sett skal det være 90 % fagdekning 24/7 (forhold mellom fagarbeider og høyskole kan variere).*
 1. *Sykepleier = 30 % hverdag og 20 % helg*
 2. *Fagarbeider = 60 % hverdag og 60 % helg*
 3. *Assistent = 10 % hverdager og 20 % helg*
4. *Max 20 % av leder-kapasiteten går til drift av bemanning.*
 1. *Max 30 % av lederkapasitet går til drift av bemanning*
5. *Ingen vakanser.*
 1. *10 % vakans.*
6. *Reduserte antall krav om økt stilling etter AML.*
7. *Kun små avvik mellom planlagt og faktisk bemanning.*





HVA ER STATUS NÅ?





- Vi går fra teori til praksis, fra grubling til handling.
- Ny turnus henges opp 19.03.18
- Ny turnus trer i kraft 16.04.18.



- Det foreligger to turnusmodeller som den ansatte kan jobbe innenfor.
- Baserer seg på Harstadmodellen, og senere Hov gård- og Hønefossmodellen
- Ringerike 1 og Ringerike 2, med arbeid hhv 2.hver og 4. hver helg.
- Teambasert (X & O)
- Balansert forhold mellom arbeid og restitusjon.
- Forutsigbar og helsefremmende



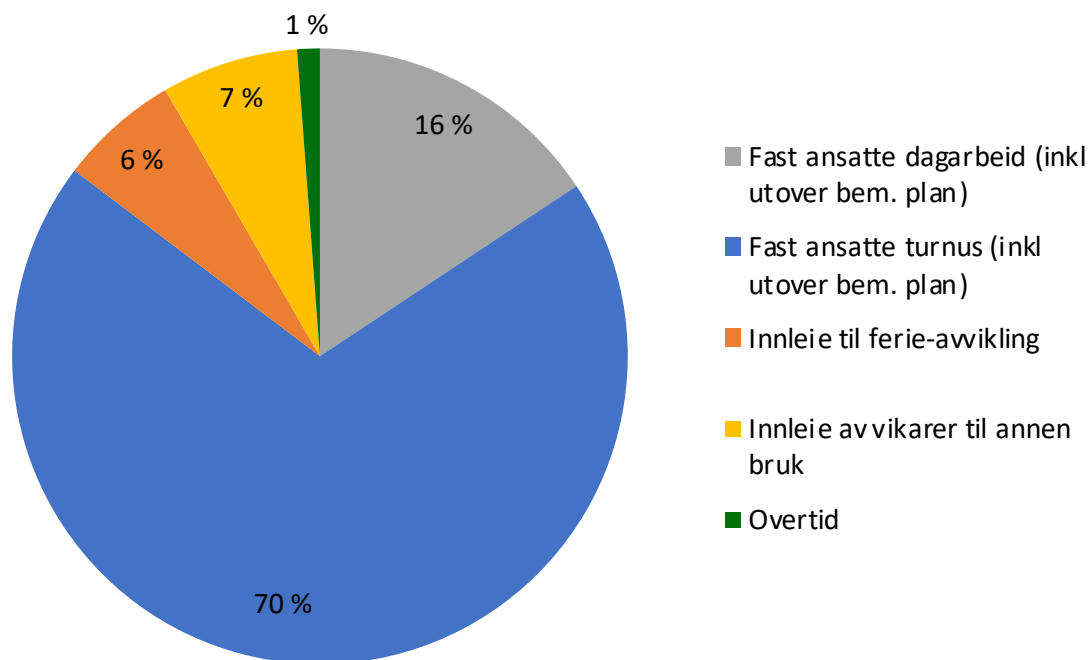
- Finansieres gjennom en omfordeling i budsjettet. Dele kaken på en annen måte.
- Hver enkelt ansatt er en liten viktighet. Administreres gjennom årsplanlegg.
- Ingen stillinger er lavere enn 65%, sikrer mer heltidsstrukturell tankegang.
- Jevnere bemanning gjennom uken. Krever en annen måte å løse oppdragene på.



Total fordeling av årsverk



**Totalt fordeling av årsverk, Prosent,
Ressursbruk, 2017**



Kontaktinformasjon



Enhetsleder hjemmetjenesten

Audun Løvstad

Mob: 452 52 924

Audun.Lovstad@ringerike.kommune.no





RINGERIKE

nærmest det meste

Kommunevis gruppearbeid

- Hva var det viktigste du hørte?
- Formuler 2 spørsmål til innleder
- (Hva kan vi ta med oss inn i prosessen i egen kommune?)



Arbeidsmetode - IGP med rekkeframlegg og roller (lærende møter)

- I = bruke ditt sidenotat individuell refleksjon (1 min)
- G = gruppe

Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres (5 min)

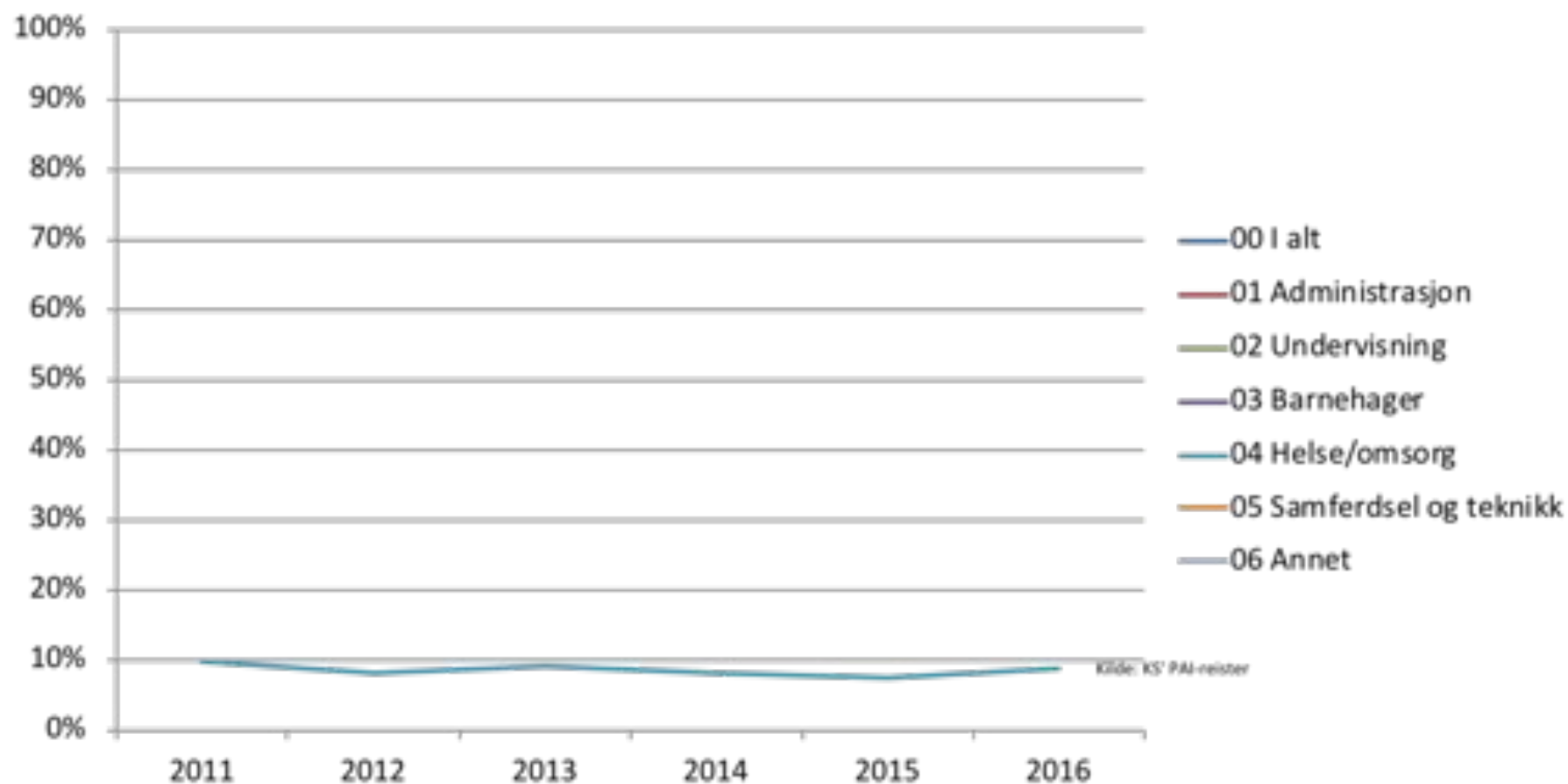
- Bli enige om hva dere vil spørre om
- P = Plenum (5-10 min min)

Roller:

- Ordstyrer
- Viddevakt
- Sekretær

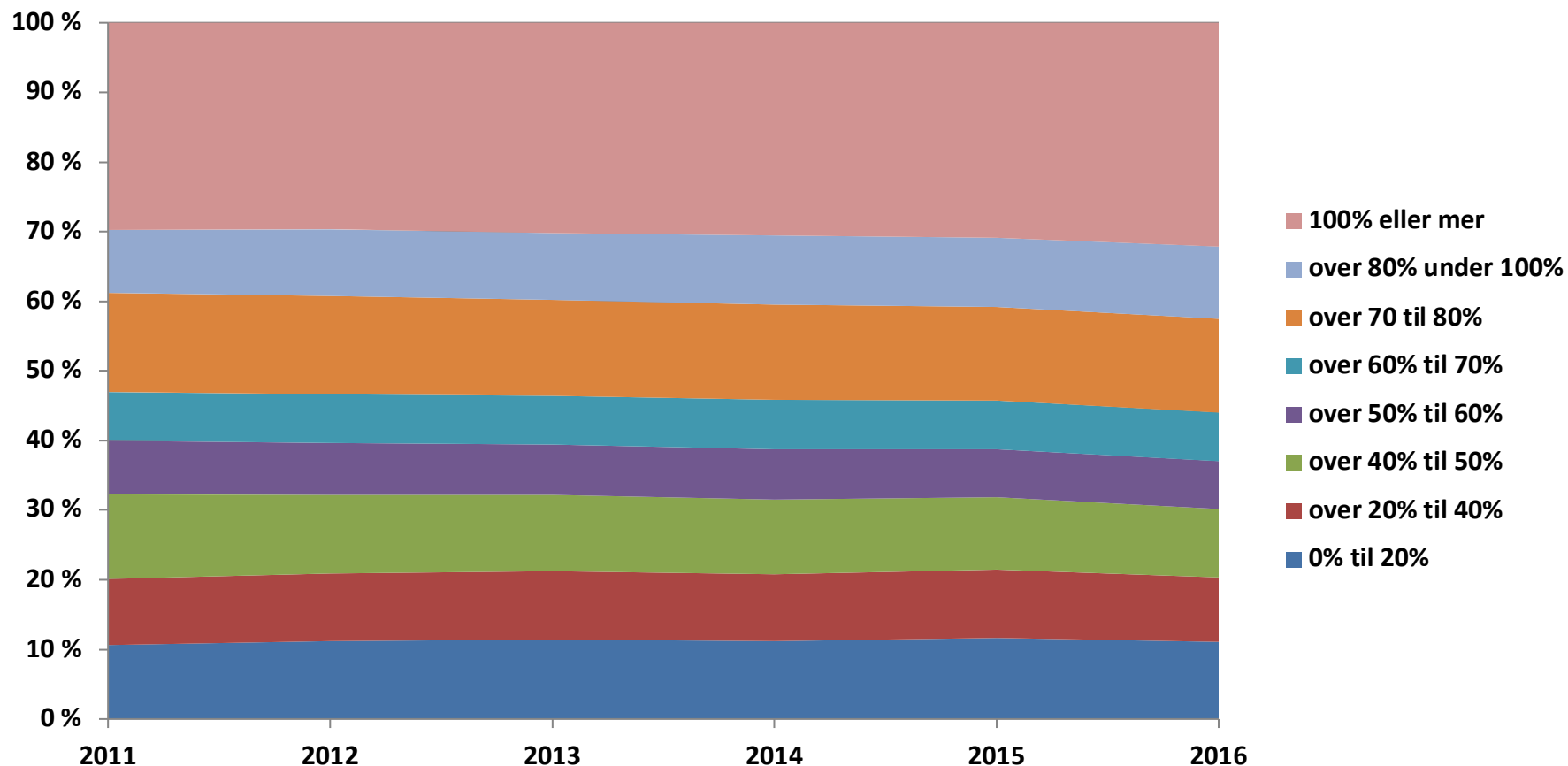


Andel heltidsstillinger av totalt antall stillinger for nyansatte etter sektor i 0000 LANDET (Turnus)



Helse og omsorg: alle ansatte i hele landet 2011 - 2016

Figur 1B



Jeg tror det ikke før jeg ser det

Jeg ser det ikke før jeg tror det



Sometimes the thing that is holding you back...



...is all in your head.

Gruppearbeid

Vi tar med oss innspill

**Kommunevis arbeid –vi lager lokal
arbeidsbok del 3**

«Forpliktelse» i plenum



Vurderingskrysset- egenvurdering av egen prosess så langt– og hva ser dere nå at dere må gjøre i egen kommune?

Med bakgrunn av det dere har fått med dere på samlingen: hva vil dere jobbe med i egen kommune- og bidra med inn med på samlingen i september.....?

Hva må vi nå ta tak i? (nye tema- eller forsterkninger)

Hvordan gjør vi det?



List opp.
Sett
deretter
tall for
prioritet



Hva er det viktigste vi må gjøre i nettverket til neste gang (felles forpliktelse)?

Hva er det viktigste vi tar ta i i egen kommune?



	Heltids- erklæring	Forankring i egen kommune		
Alta	x	x		
Hemnes	x	x		
Rana	x	x		
Vestvågøy	x	x		



Vestvågøy

- forankring alle veier, det å få en tydelig bestilling over hva vi skal gjøre
- få med ansatte
- arbeide med kulturene
- besøk av KLP, hvilke konsekvenser har dette for oss?
- praktiske verktøy for ledere
- incentiver, turnusmodeller
- jobbe mer med pilotavdelingene, forske litt mer sammen med de
- identifisere og fokusere over hvem er det vi har i organisasjonen som ressurspersoner som brenner for dette. vi trenger å få de som er med – positiv drive



Rana

- lever litt på en positiv bølge etter kick-off
- antar at ledergruppen helse og omsorg godkjenner heltidserklæringen
- søke etter de gode arbeidstidsordningene



Hemnes

- vi har lykket med adm/politisk ledelse
- må forankre ute i organisasjonene. mange som ikke vet om dette enda
- felles mål for alle parter. dette er noe vi ønsker
- vi er i gang med nye turnusordninger, noe iverksettes og noe under planlegging
- vi må bli bedre på informasjon, lage en plakat som gir infor om at dette gjelder også meg. alle må bidra, også de som har 100%.
- bedre kartlegging
- må ikke gå ut å presentere løsningen. løsningene må komme frem i kreative prosesser – få organisasjonene til å kjenne at dette må vi gjøre. vi må jobbe litt med denne fasen.



Alta

- heltidserklæring må på plass
- ressursgrupper; må få ryddet litt ifht rolle, personer etc. det må vi få på plass
- må ha en kick-off med status og funnene. før dette må vi har vi møte med storgruppen med administrativ og politisk ledelse. da må det forankres et kick-off
- se på arbeidstidsordning. Kartlegge arbeidsoppgaver.



Takk for i dag 😊

Vi sees i Oslo 3 og 4 september 2018!



KS KONSULENT