



RINGERIKE
KOMMUNE

Status TØRN

Kristin E. Akre-Hansen, lokal prosjektleder TØRN

TØRN

Sammen om fremtidens helse og omsorg

Prosjektperiode august 2021-december 2022

NASJONAL SATSNING



Helsedirektoratet

Bakgrunn

Bakgrunnen for prosjektet

- Helsedirektoratet – midler fra kompetanseløft 2025
 - Virkemiddel for å nå intensjonen i Leve hele livet

Utfordringsbildet



Demografiske endringer



Trangere kommuneøkonomi



Tilgang formell helsefaglig kompetanse



Høy deltidsandel



2021: Piloter/forsøk

- Rekruttere kommuner med relevant utfordringsbilde – og motivasjon!
- Piloter som omhandler ulike tematikk- pr nå to delpiloter:
 - Ny oppgavedeling
 - Ny organisering av arbeidet- gjennom nye verktøy og prosesser for å skape heltidskultur

Prosjektorganisering

Prosjektorganisering

➤ Styringsgruppe

KS

- Marit Leinhardt (leder), avdelingsdirektør Arbeidsgiverpolitikk
- Åse Laila Snåre, avdelingsdirektør HEV
- Monica Fossnes Petersson, programdirektør Partnerskap for radikal innovasjon

Fagforbundet

- Ingvar Skjerve

Delta

- Einar Hanisch

Nors Sykepleierforbund

- Aud Jorun Hovland

Norsk Ergoterapeutforbund

- Toril Laberg

Helsedirektoratet

- Heidi Kapstad

Velkommen til:

Midt-Telemark

Ringerike

Sandefjord

Tromsø

Dere er valgt ut fordi:

Dere har jobbet med heltidskultur og har utviklet et godt partssammensatt klima

Dere har jobbet med forankring og 'rigg' av arbeidet – jobbet med innsiktsarbeid.

Dere har gjort ulike forsøk med nye arbeidstidsordninger

Dere besitter mye kunnskap og erfaring

Avtale med KS

Hva ønsker vi at dere (kommunen) bidrar med?

- To avdelinger hvor forsøkene kan gjennomføres. Etablerer en lokal prosjektgruppe, (partssammensatt og vernetjeneste)
- Knytter gjerne arbeidet til andre sammenfallende prosjekt/ arbeid
- Forankrer utviklingsarbeidet administrativt og politisk
- Bidrar på alle nettverkssamlingene og følger plan for nettverket
- Sette av tid til å jobbe med mål og aktiviteter gjennom hele pilotperioden

Tørn frikjøper lokal prosjektleder

Dette for å sikre både lokal forankring og kontinuitet i utviklingsarbeidet.

Prosjektleder vil jobbe tett med pilotens koordinator i KS/Tørn samt med konsulenten til prosjektet

TØRN tilbyr frikjøp av lokal prosjektleder i 50% stilling i pilotperioden

Målet med pilotarbeidet i TØRN

Prosjektets formål



« Å bidra til omlegging av arbeidsformer og organisering av arbeidet for å øke kontinuiteten i tjenestene, gi brukere og ansatte større forutsigbarhet og trygghet og å bidra til tjenester som er tilpasset brukernes hverdag. Tiltak som bidrar til flere heltidsstillinger er en viktig del av dette»

Helsedirektoratet

Målet med piloten

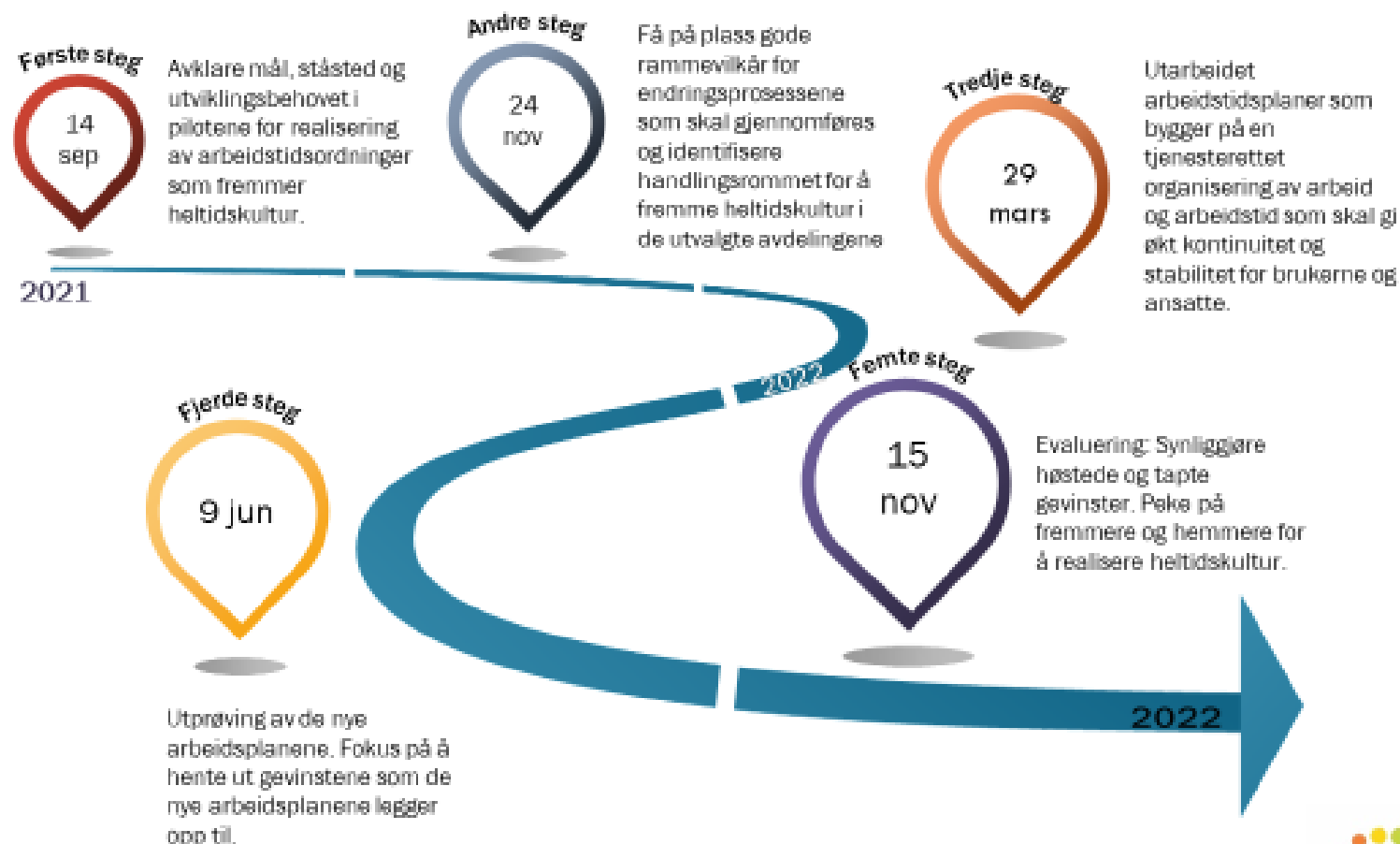


- Kommunene har **prøvd ut nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på** som gir effekt på kontinuiteten i tjenestene og forutsigbarhet og trygghet for brukere og ansatte.

- Med bakgrunn i erfaringer og gjeldende kunnskapsgrunnlag-jakte på det som er generisk og overførbart- altså **pilotere frem en måte å jobbe på/ verktøy** som forenkler hvordan kommune kan reorganisere arbeidet og arbeidstiden.

- Utforske hemmere og fremmere i arbeidet

Prosess-steg for pilotavdelingene



Milepæler i de ulike stegene

Milepælene i STEG 1

- 1) Heltidskultursatsingen oppleves tydelig og definert i kommunen
- 2) Det er god forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig og de gevinstene det vil gi ift tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og bærekraftig drift
- 3) Målene for Tørn deltakelsen er kjent for alle og er utgangspunkt for de målsettingene som settes for utviklingsarbeidet i avdelingen
- 4) Konsekvensene av dagens arbeidstidspraksis er kartlagt og gjort kjent for alle i avdelingen
- 5) Avdelingen har rigget seg med gode møteplasser for partssamarbeidet og involvering av ansatte
- 6) Det er satt av tid og ressurser til å lede omstillingen
- 7) Det er forståelse for at det skal gjøres grunnleggende endringer på måten arbeidet og arbeidstiden er organisert

STEG 2

Målsettingen i steg 2: Få på plass gode rammevilkår for endringsprosessene som skal gjennomføres og identifisere handlingsrommet for å fremme heltidskultur i de utvalgte avdelingene.

- 1) Dagens arbeidstidsordning er evaluert og det er tatt stilling til hvilke konsekvenser denne har for kvaliteten, arbeidsmiljøet og driften i tjenesten.
- 2) Gevinster som skal oppleves av brukerne og ansatte gjennom døgnet, uka og året i den nye arbeidstidsordning er identifisert.
- 3) Tjenestebehovet er kartlagt og det er identifisert hvilke hensyn som må vektlegges i bemanningsplanleggingen ift. behovet stabilitet, kontinuitet, kompetansesammensetting og fordeling av kapasitet gjennom døgnet, uka og året.
- 4) Aktiviteter og oppgaver 24/7/365 for å fremme punkt 2 og 3 er kartlagt og redesignet
- 5) Det er utarbeidet tjenesterettet bemanningsplan og handlingsrommet ift å planlegge for kjent og uforutsette variasjoner i drift (bufferbemanningsplan) er utredet.
- 6) Kompetansen, kapasiteten, tilstedeværelsen i tilgjengelig bemanning er kartlagt. Handlingsrommet for å imøtekomme det samlede tjenestebehovet er vurdert.
- 7) Det er gjort en forsvarlighetsvurdering av arbeidsplanen ift. lov og avtaleverk.
- 8) Det har vært partssamarbeid og medarbeiderinvolvering i alle stegene i den tjenestestyrt bemanningsplanleggingsprosessen.



STATUS RINGERIKE PR 8. MARS 2022





- Lokal prosjekteier
- Lokal prosjektleder

Christine M Bråthen
Kristin E Akre-Hansen

- Avdeling 1

Legevakta

Enhetsleder Nina Nordgaard
Avdelingsleder Kine Mauseth
TV, VO og andre ressurspersoner

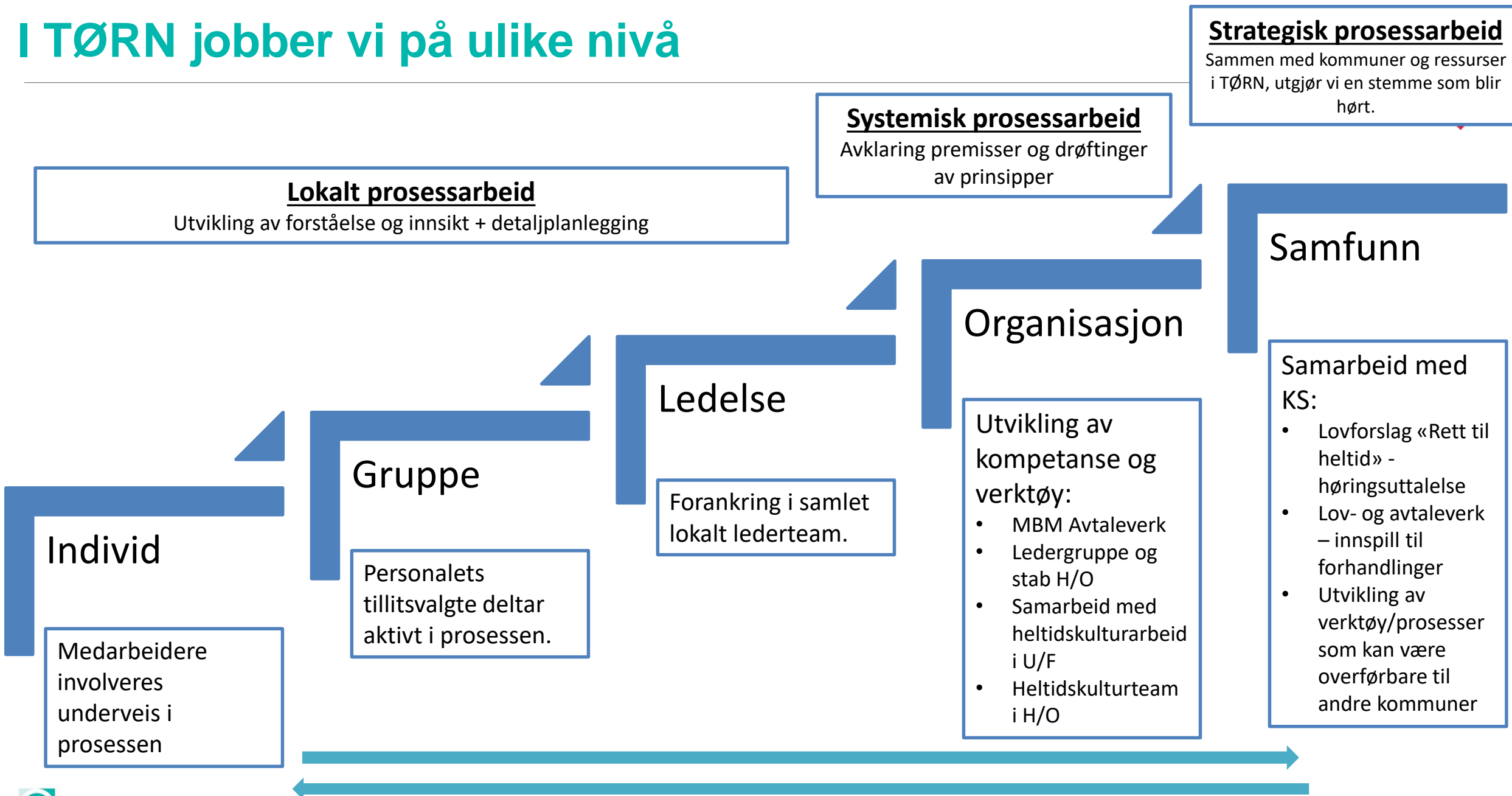
- Avdeling 2

Hvelven omsorgssenter

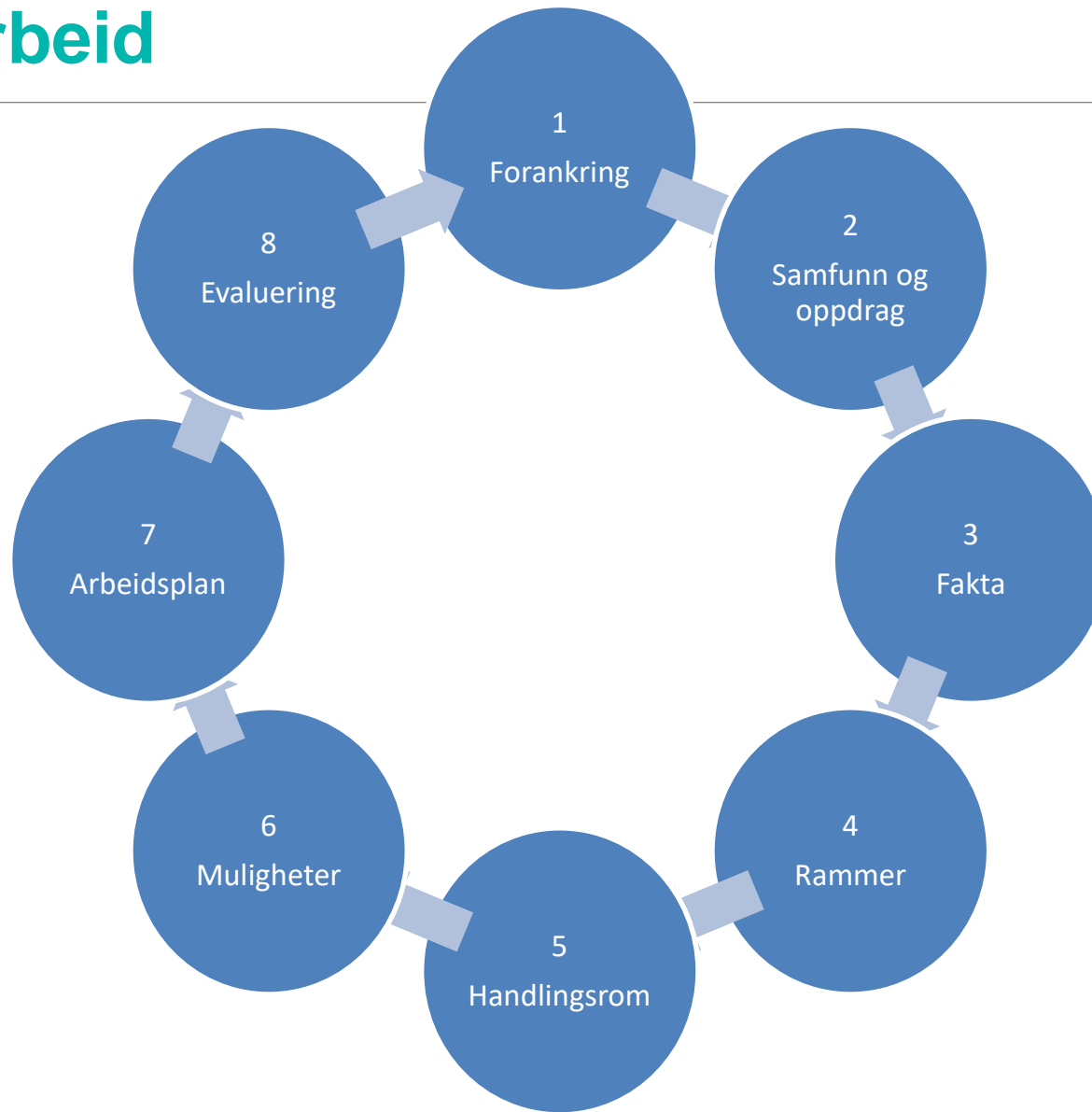
Enhetsleder Inger G Grønvold
Avdelingsleder Ruth Opsahl
Avdelingsleder Marte Herrman
TV og VO



I TØRN jobber vi på ulike nivå



Lokalt prosessarbeid

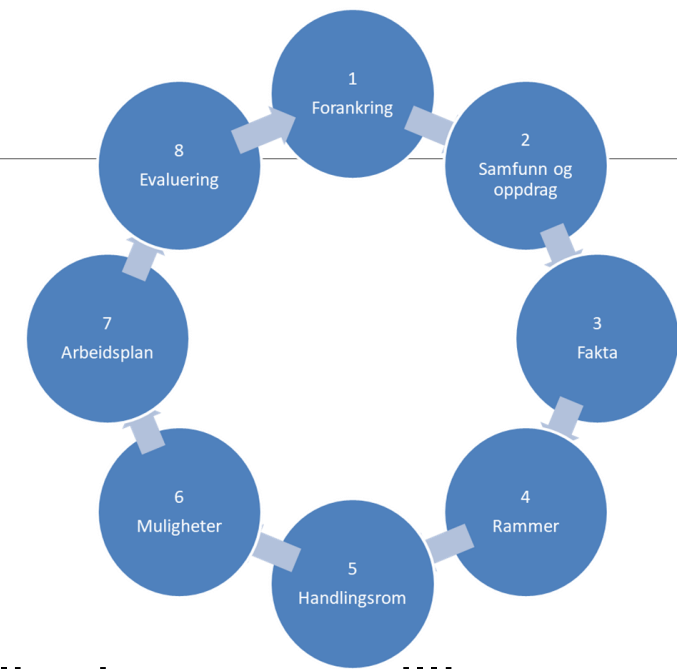


Trinn i prosess	Beskrivelse	Verktøy	Møtefora
1 Forankring	Forankring i forkant av oppstart av enhver prosess: Lokalt: Lederteam, MKS, Personalet Overordnet: MBM H/O, MBM Avtaleverk Refleksjon sammen – gir det mening?	Presentasjoner (tilpasset nivå, tjenestetype og målgruppe): - Kort intro om heltidskultur i RK - Prosess-trinnene - Tidsestimat	Lokale lederteammøter, lokale MKS-møter, (personalmøter). Overordnede MBM-møter.
2 Samfunn og oppdrag	Gjennomgang av rådende samfunnsforhold og utviklingstrekkene fremover, og kommunens ansvar for velferdstjenester i en annen tid og som krever tilpasning. Refleksjon sammen – gir det mening?	Presentasjoner (tilpasset nivå, tjenestetype og målgruppe): - Heltidskultur, overordnet og lokalt - Viser utviklingstrekk i samfunnet - Reflekterer sammen rundt kommunens rolle og fordeler ved heltidskultur	Lederteam MKS Personalmøter
3 Fakta	Etablere felles faktagrunnlag : enig i fakta, forstår og refleksjon. Fra fortellinger til tellinger. Lage felles bilde på drift – og konsekvenser av dagens drift. Lage et bilde på (deltids-)kulturen som preger avdelingen. Refleksjon sammen – motivasjon til prosess?	Excell-dokument med felles faktagrunnlag – også en del av sektorens styringshjul samt basert på politisk vedtak om heltidskultur i RK. Tar utgangspunkt i data fra turnusverktøyet (RS).	Lederteam MKS (Personalet)
4 Rammer	Overordnede rammer: Politisk vedtak og mål, føringer H/O og HR. Lokale rammer: Budsjett, og dagens bruk av budsjett, juridisk bindende ansettelse, organisering av arbeidsoppgavene.	Presentasjon med info om rammene. Går sammen gjennom lokale rammer – inn i PowerPoint. Døgnrytmeplan – aktivitetsoversikt – store ark og Post-it	Lederteam MKS + personal på døgnrytme
5 Handlingsrom	Vurderer døgnrytmeplanen, fordeling av oppgaver og organisering av dem. Regnskapstall på vikarbruk og refleksjon sammen på hvor mye en kan planlegge for variasjon i drift – avgjørende for økninger	Bemanningsplan – Excell-ark med automatisk opptelling av timer og årsverk basert på det vi legger inn. Jobber aktivt i fellesskap. Stadige kvalitetssikringer av tall, ansettelse etc. Beskriver dagens drift først.	Lederteam MKS (overordnet MBM)
6 Muligheter	Gjennomgang av ulike turnusmodeller, -prinsipper, -varianter. Utarbeider ulike typer bemanningsplaner for å se på muligheter på avdelingen utfra driftsbehov, budsjett og bindende arbeidsavtaler. Reflekterer og konkluderer mulighetene i fellesskap.	Bemanningsplan – Excel-ark med automatisk opptelling av timer og årsverk basert på det vi legger inn. Utarbeider info-ark med tilhørende ønskeskjema . Jobber aktivt i fellesskap.	Lederteam MKS (Overordnet MBM)
7 Arbeidsplan	Vurderer alle ønskene, starter å pusle selve turnusen etter konklusjonene fra trinn 6. Følger gjeldende protokoller for oppstart av turnus i RK	RS, overordnet protokoll for turnus, lokal protokoll, turnusprosess, forsvarlighetsvurdering av turnus, + retningslinjer årsturnus.	Lederteam, TV (MKS)
8 Evaluering	Evaluerer gjennom prosessen og setter opp evalueringspunkter	Evalueringskrysset . Korrigerende tiltak drøftes.	Personalet, MKS, Lederteam

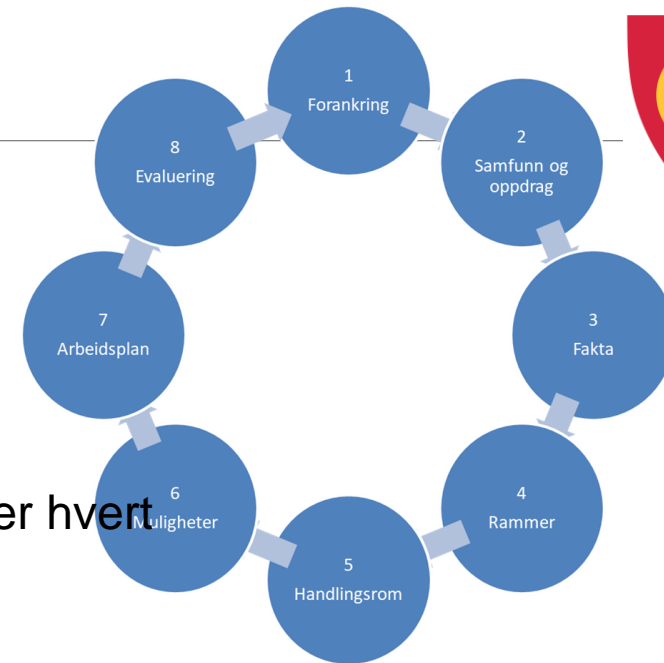
Status Legevak



- Gjennomført til og med steg 5
- Er i gang med å utforske muligheter (steg 6)
- Utfordring legevak:
 - Lite dagarbeid
 - Mye kvelds- og helge-/høytidsjobbing som vanskeliggjør store stillinger
 - Høye kompetansekrav
 - Små stillinger gir rekrutteringsutfordringer
 - Historisk mye innleie, vakans og tidvise oppbemanninger som gir uforutsigbar arbeidssituasjon
- Planlagt oppstart ny organisering av arbeidstid: etter sommeren (september)
- Ingen konklusjoner foreløpig



Status Hvelven



- Ferdig med steg 7
- Starter ny organisering av arbeidstid 28/3
- Valgt løsning:
 - Fra to avdelinger i samme hus → 1 hus og deling av kompetanse
 - Økt samarbeid om sykepleiekompetanse og nattvakter, fagarbeidere etter hvert
 - Omgjort noe vikarpott til faste stillinger
 - Nesten alle som ville ha økning i stillingsstørrelse fikk det
 - Periodeplanlegging gjør planlegging for variasjon i drift mulig
 - Plan for videreutvikling av heltidskultur: når små stillinger avsluttes spares det opp til større stillinger + tas mer av vikarpott for å øke stillingsstørrelser ytterligere samt økt planlegging for variasjon i drift
 - Alle ansatte skal i prinsippet arbeide like mange helgetimer – dette muliggjøres ytterligere når forrige punkt realiseres i senere periodeplaner
 - Tilbyr ulike vaktlengder og helgefrequenser tilpasset driften, flesteparten fikk ønskene innfridd
- Andel heltid fra 0 og 27 → ca. 30 % (ubekreftede tall)
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 66 og 69 → 78 % (ubekreftede tall)
- Kun 4 stillinger under 50 %, kun 6 stillinger mellom 50-70 % og resten er over 70 % (ubekreftede tall)



Spørsmål?



Avslutning og takk!



RINGERIKE
nærmest det meste



RINGERIKE
KOMMUNE