



SANDEFJORD
KOMMUNE

TØRN

Sammen om fremtidens helse og omsorg

Sandefjord kommune

NASJONAL SATSNING



HelseDirektoratet

Bakgrunnen for prosjektet

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





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



Pilotens intensjon



Utviklingsarbeidet går ut på å legge om logistikken i hvordan man organiserer arbeidet og arbeidstiden for å sikre kvalitet, kontinuitet og kompetanse i tjenestene 24/7 – 365 dager i året, samt bidra til å videreutvikle relevante metode- og prosessverktøy

I arbeidet legges det særlig vekt på å jobbe **systematisk** – der det å gå fra **ord til handling** blir det sentrale.

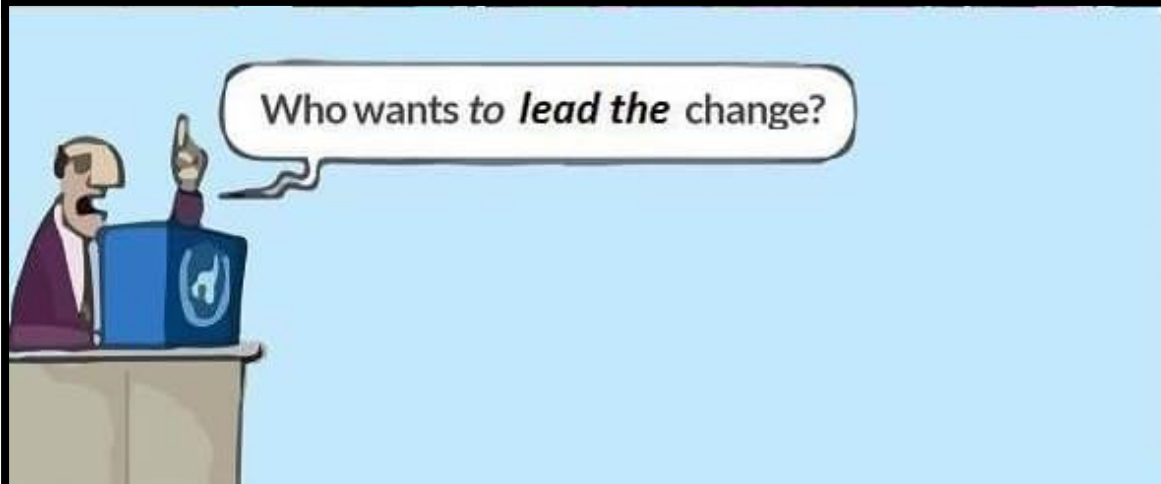


Forankring og prosess



Kulturendring:

- Forankring politisk og administrativt
- Partssamarbeidet
- Medarbeiderinvolvering
- TID



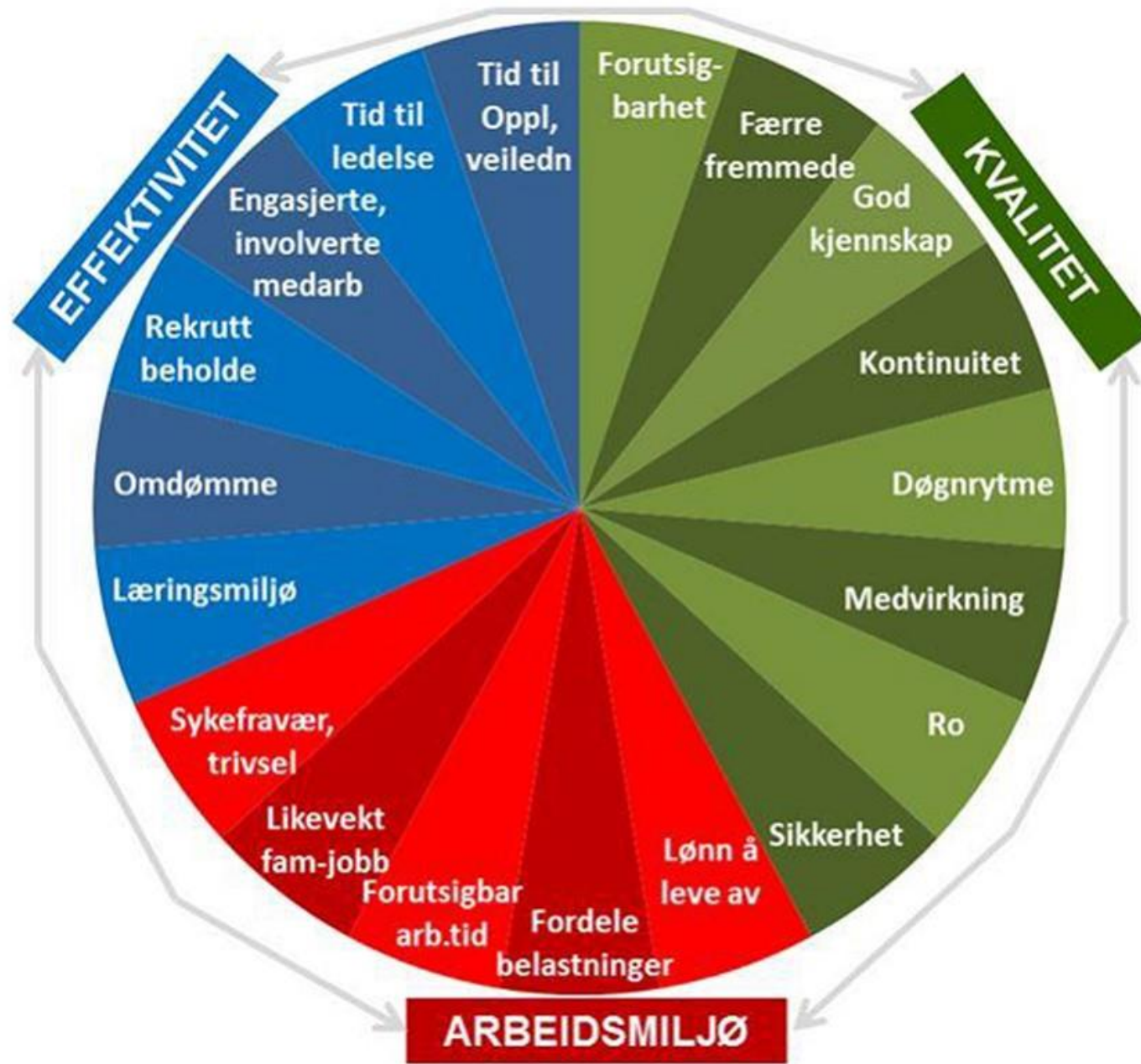
Den gylne trekanten....

Mestringsorientert
ledelse



Utviklingsorientet
Partsamarbeid

Reell medarbeider
involvering



Heltidshjulet

Leif Moland, Fafo



Organisering

T Ø R N

- Felles digitale samlinger hvor alle pilotkommunen/-avdelingene er med, sammen med KS og FRAMLENT
- Individuelt tilpasset møter for faglig støtte og veiledning
- Hver pilotkommune har sin prosjektleder (frikjøpt av KS i 50 %). Prosjektlederne har egne møter
- Hver avdeling har egne arbeidsgruppemøter som er partssammensatt
- Flere av kommunene har også egne overordna partssammensatte prosjektgrupper eller ressursgrupper som har det overordnede ansvaret for arbeidet med heltidskultur og TØRN.

T Ø R N
Sammen om fremtidens helse og omsorg

NASJONAL SATSNING



Helsedirektoratet

Tjenestestyrte bemanningsplanlegging – KAMFJORD 2AB sin reise.....





SANDEFJORD
KOMMUNE

Avdeling 2 ab, Kamfjord BBS

Kvalitet, kompetanse og kapasitet

Motivasjon for å starte med prosjektet

- Mange komplekse oppgaver.
- Mye sykefravær.
- Mye innleie
- Sykefraværsoppfølging
- Ikke nok tid

Noe måtte gjøres. Vi startet jakten på handlingsrommet!



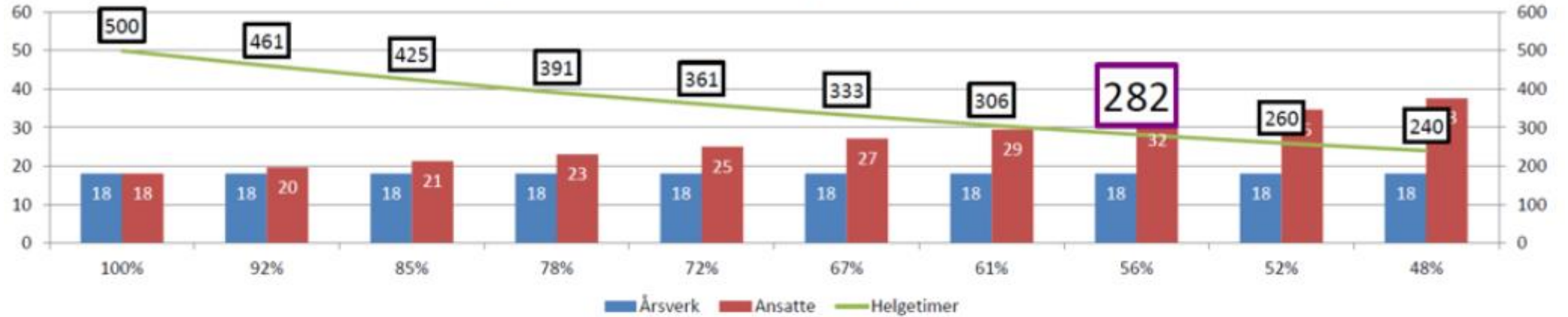


KAPASITET/GEVINST

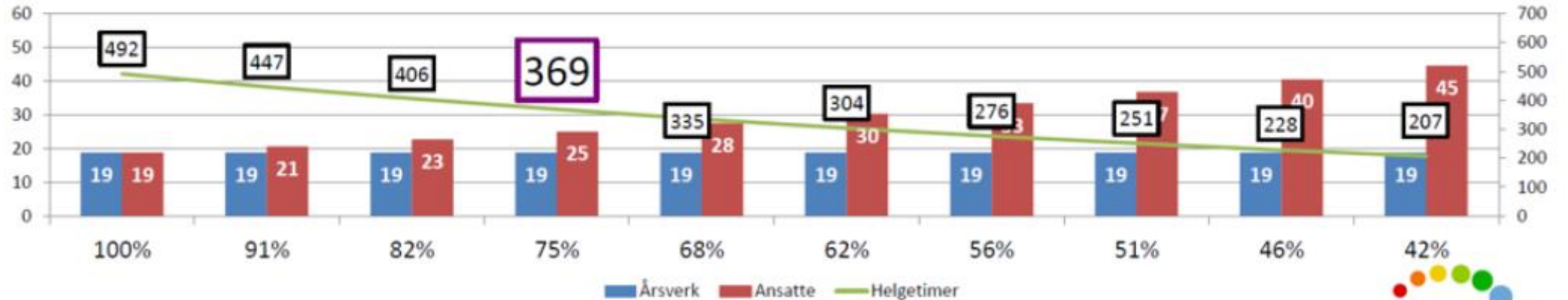
- Vi har gått fra 5 stk. i 100% stilling i dag har vi 11 stk.
- Avdelingen har gått fra 15,6 % heltid til 44 % heltid på 7 mnd. (gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 56,5% til 75%.)
- I dag har jeg 25 mennesker i turnus som jeg skal lede. I september 21 hadde jeg 31 mennesker.
- Vi har etablert 2 dager pr. uke med 1 times overlapp mellom dagvakt og kveldsvakt. Tiden brukes til fagutvikling og annet forbedringsarbeid.
- Går fra rullerende til periodeplanlegging uten en grunnturnus i bånd, dette gjør at vi kan skreddersy bemanningen i mye større grad enn tidligere. I vår nye plan dekker vi opp for 17 ferieuker + en foreldrepermisjon i 100% stilling med faste ansatte
- Mindre innleie fordi vi har planlagt for fravær i større grad enn tidligere, det er 1322,6 færre timer med innleie frem til august i år sammenlignet med fjoråret
- Ansatte jobber gjennomsnittlig 369 helgetimer



Graf 5: Sammenhengen mellom den planlagte bemanningsplanen, antall ansatte og antall helgetimer i snitt pr. stilling, Kamfjord 2AB, Totalt 2021



Graf 5: Sammenhengen mellom den planlagte bemanningsplanen, antall ansatte og antall helgetimer i snitt pr. stilling, 2022k3, Kamfjord 2AB





KVALITET/KOMPETANSE/GEVINST

Organisering av arbeidet

Preget av kontinuitet, helhet og sammenheng, store stillinger



Fritt etter Moland, FAFO

Litt av det vi har vi gjort

- Lagt til rette for tett samarbeid med plasstillitsvalgte, verneombud og leder.
- Samarbeidet tett om definisjon av målet med prosessen. Alle har hatt eierskap til målet
- Går fra rullerende til periodeplanlegging
- Snakket mye med ansatte om sammenheng mellom helgetimer, kontinuitet og kvalitet
- Ansatte tar frivillig på seg flere helgetimer fordi de føler en gevinst med det
- Planlagt bruk av tid, og deling av arbeidsprosessen med alle ansatte.
- Stor åpenhet rundt prosess, nok tid til å bearbeide tanker og meninger rundt endringen.
- Anerkjenne de uformelle møteplassene. Lagt til rette for meningsutveksling
- https://padlet.com/hildegunnandreassen_ha/y0j9ljlxrzzmhifm.