

Læringsnettverket NyttBlikk 2018-2020

Heltidskultur i kommunene

Informasjonsbrev til påmeldte kommuner



- Vinn

- Vinn

- Vinn

- Bedre kvalitet

- Mer effektivt

- Bedre arbeidsmiljø

INFORMASJON TIL PÅMELDTE KOMMUNER:

Delta, Fagforbundet, Sykepleierforbundet og KS BTV gleder seg over påmelding fra din kommune. Det er veldig bra at dere er motivert til å jobbe kunnskapsbasert og systematisk i læringsnettverk for å få kompetanse og dele erfaringer med andre om dette viktige tema. Vi ser fram til samarbeidet i fortsettelsen.

Nå nærmer det seg oppstart – og pt er det 11 kommuner som har meldt sin interesse. Disse er:

- Telemark:
 - Nome, Sauherad, Seljord, Tinn og Vinje
- Vestfold:
 - Horten og Sandefjord
- Buskerud:
 - Lier, Nore og Uvdal, Ringerike og Øvre Eiker

Denne informasjonen sendes til den som vi har notert som kontaktperson i forbindelse med påmeldingen.

Av dette informasjonsbrevet følger det også at vi ber om tilbakemelding på noen forhold fra der før oppstart. Vi ber om at kommunen sender oss dette pr mail til merethe.taang@ks.no - helst innen 1. desember 2017.

For samarbeidspartene i NyttBlikk

Merethe Taang

Rådgiver – KS BTV

Styringsgruppa i NyttBlikk:

- KS BTV: Merethe Taang – merethe.taang@ks.no
- Fagforbundet Telemark: Lise Larsen – lise.larsen@fagforbundet.no
- Fagforbundet Vestfold: Rune Mathiassen – rune.mathiassen@fagforbundet.no
- Fagforbundet Buskerud: Astrid Isene – astrid.isene@fagforbundet.no
- Yrkesorganisasjonen for Helsefagarbeidere i Delta: Elisabeth Langaas – elisabeth.langaas@horten.kommune.no
- Sykepleierforbundet Buskerud: Linda Lavik – linda.lavik@nsf.no.no
- Sykepleierforbundet Vestfold: Lisbeth Rudlang – lisbeth.rudlang@nsf.no
- Sykepleierforbundet Telemark: Lillian Elise Esborg Bergane - Lillian.Bergane@nsf.no

Å endre organisasjonskulturer er å skape ønsket retning gjennom holdningsarbeid

OM INNHOLD / OMFANG:

Følgende samlinger er planlagt:

- 31. januar- 1. februar 2018
- 11.-12. september 2018
- 30. -31. januar 2019
- 11.-12. september 2019
- 29.- 30. januar 2020

Hver enkelt melder seg på via denne påmeldingslenken til **første samling**:
<http://www.ks.no/kalender/btv-nyttblikk-11.-samling/>

Første samling 31. januar -1. februar blir det lagt vekt på betydning av overordnet forankring, eierskap og forutsetninger for lykket med heltidskultur. Det er derfor en styrke om kommunen også stiller med deltakere fra overordnet administrativ og politisk ledelse på dag 1, 31. januar.

For øvrig vil dere finne informasjon om læringsnettverket her på KS region BTV sin nettside:
<http://www.ks.no/regioner/btv/btv-nytt-laringsnettverk-for-heltidskultur/>

Innholdet i samlingene vil være balansert med faglige sekvenser knyttet til lovverk og forskning - samt erfaringer fra andre kommuner som har jobbet med problemstillingen og hatt effekter over tid.

Tilbud om lokal oppfølging mellom samlingene kan den enkelte kommune søke OU- midler for dekning av utgifter til ekstern konsulent.

Det vil bli tilbudt innføring og praktisk trening i «Modell for bemanningsstyring».

Dette er et prosessuelt verktøy som kan bidra til:

- Se sammenhengene og gi en felles forståelse på tvers av roller og fra topp til bunn i organisasjonen
- Sammenligne driften i fjor med planen i år og simulere effekten av nye måter å organisere turnusen på
- Har en planlagt driften innenfor budsjetterte rammer?
- Eller motsatt – er budsjettet realistisk i forhold til den driften en må ha for å møte brukerbehov og tildelte vedtak på en forsvarlig måte?
- Når det er samsvar mellom planlagt drift og faktisk drift – hvilket handlingsrom har en da og hvordan kan vi oppnå effektene en ønsker?
- Synliggjøre kostnader og gevinster med nye måter å organisere en turnus på

MÅLET for arbeidet er å bidra til utvikling av gode tjenester; gjennom å utvikle en kultur for å arbeide heltid i den enkelte kommune. Prosessuelt ønsker vi også at samlingene skal bidra til læring av hverandre, sammen med hverandre. Dette innebærer at:

- Partene på kommunenivå må drøfte ulike muligheter for å organisere arbeidet slik at heltidsvalget, og større stillinger kan bli reelt.
- Gi kommunene verktøy for å vurdere bemanningsbehovet i virksomheten, og planlegge for kjente variasjon i drift.
- Kommunene i større grad skal tilby flere heltidsstillinger
- De ansatte velger heltid fremfor deltid
- Øke stillingsstørrelsen i kommunen
- Vurdering av kompetansesammensetning og stillingsressursene i enheten(e)

- Øke egen kompetanse innen bemanningsstyring og bemanningsplanlegging ved å se på mulighetsrommet
- Sikre involvering og medbestemmelse lokalt

Kostnader

Det er ikke deltakeravgift i nettverket, men kommunene dekker egne reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med samlingene. Det vil være utgifter til bruk av PAI rapporter for kommunen (ca 3000,- pr kommune pr år). Deltakende kommuner får også tilbud om bruk av verktøy for å evaluere dagens arbeidstidsordninger og simulere nye ordninger. Dette må den enkelte kommune finansiere selv.

DELTAGERE / FORANKRING:

Kommunene avgjør selv hvilke enheter som skal delta, men det er en forutsetning at *deltagelse* i nettverket er forankret i egen kommunen. Vi forutsetter at deltakerne er parts sammensatt på alle nivåer.

- VI BER OM AT KOMMUNEN SENDER OSS:
 - En oversikt over hvordan kommunen organiserer arbeidet i egen kommune. Beskriv gjerne hvordan dere har forankret arbeidet – evt også i fortsettelsen vil forankre arbeidet.
 - En oversikt over hvem man planlegger at skal delta på samlinger. Vi ber om navn, stilling/rolle, epostadresse på hver enkelt. (Hver deltaker melder seg for øvrig enkeltvis på samlingene)
 - Dersom dere ønsker annen kontaktperson, gi tilbakemelding om dette.

TEMA «HELTID» I DIN KOMMUNE:

- VI BER OM AT KOMMUNEN SENDER OSS:
 - En oversikt over hvilke(n) enhet(er) kommunen ønsker skal delta i utviklingsarbeidet
 - Dersom kommunen har arbeidet en del med dette temaet allerede, ber vi om at dere sier litt om hva dere har arbeidet med.

RESSURSER I LÆRINGSNETTVERKET:

KS-Konsulent vil bidra til å lede arbeidet på og mellom samlingene. Helt konkret ved at Geir Johan Hansen og Hildegunn Andreassen deltar i arbeidet. Begge jobber i dag med 40-50 enkelt-kommuner med temaet heltidskultur. Vi presenterer de videre her:

Hildegunn Andreassen

- Sammen med KS-K sitt helse og velferdsteamet jobber hun i dag med 40 – 50 enkelt- kommuner med temaet heltidskultur gjennom oppdrag lokalt, regionalt og nasjonalt.
- Utdannet sykepleier og har en master i endringsledelse fra UiS.
- Arbeidserfaring fra både primær-, spesialist og privat helsetjeneste



- De siste 10 årene arbeidet med organisasjonsutvikling og ledelse på både operativ og strategisk nivå i kommunehelsetjenesten
- Arbeider i KS-K hovedsakelig med tjeneste -, leder og organisasjonsutvikling for å fremme kvalitet i helse og omsorgstjenesten.
- Er levende opptatt av å skape utvikling som oppleves helhetlig og av god kvalitet for brukerne, som fremmer godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen og gir bedre ressursutnyttelse og rom for bedre tjenester

Geir Johan Hansen

- Geir Johan jobber med tjenesteutvikling, innovasjon, kvalitet og kontinuerlig forbedring.
- Han har gjennomført et stort antall oppdrag innen ledelse og organisasjonsutvikling og har lang erfaring som rådgiver med ansvar for tverrfaglig prosesser og strategisk planlegging i hele kommunesektoren. Han er fast foreleser på høyskole og universitet innen fagområdene profesjonsetikk, psykososialt arbeidsmiljø, kvalitet og ledelse. Han har også vært prosessleder i KMD sitt program "Saman om ein betre kommune" der hovedtema var heltidskultur i 5 av nettverkene han ledet.
- Geir Johan har fagutdanning som sykepleier, med videreutdanning i eldreomsorg. Han har videre bred utdanning innen organisasjons- og ledelsesfag.
- Arbeidserfaringen strekker seg fra ambulansesjåfør og pleiemedhjelper, sykepleier i intensivavdeling, avdelingsleder, organisasjonskonsulent, kommunalsjef, og rådgiverstilling med ansvar strategi og utvikling. Han har arbeidet i KS-Konsulent som rådgiver siden 2008.

