

TØRN

Sammen om fremtidens helse og omsorg

**Orientering i hovedutvalget for Helse,
Omsorg og Mestring 22.11.23**

NASJONAL SATSNING



Helsedirektoratet

Hvorfor tenke nytt om hvordan vi løser oppdraget?

Utfordringsbildet



Demografiske endringer



Trangere kommuneøkonomi



Tilgang formell helsefaglig kompetanse



Høy deltidsandel



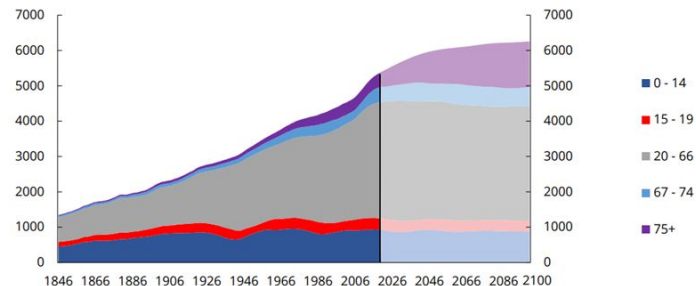
Det blir færre ansatte per pasient



HPK



Befolkningen blir eldre



Befolkningen fordelt på aldersgrupper. 1846 – 2100. 1 000 personer

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/helsepersonellkommissionen-overleverte-sin-utredning/id2961748/>

MÅLSETTINGEN MED TØRN:

Prøve ut **nye måter** å organisere arbeidet og arbeidstiden på som gir effekt på **kontinuitet og kvalitet** i tjenestene og **forutsigbarhet og trygghet** for **brukere og ansatte** 24/7 365 dager i året.

DØGNET



UKA

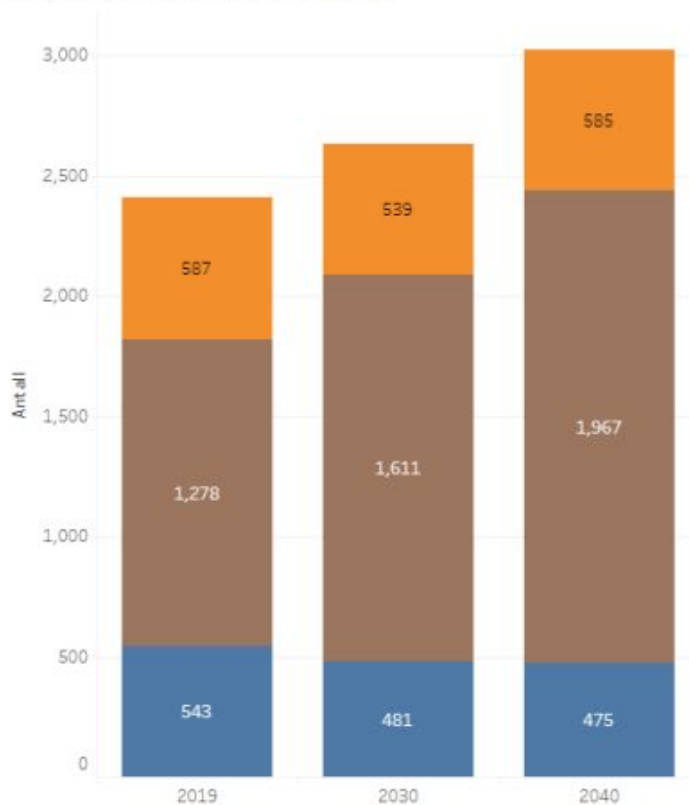


ÅRET



Jakten på FLYT, STABILITET, KONTINUITET og FAGMILJØER

Årsverk. 2019, 2030 og 2040. Larvik



Her kan du tilpasse figuren:

Velg kommune

Larvik

Velg kategori

- Antall tjenestemottakere
- Årsverk
- Årsverk per 1000 innbygger

Velg tjeneste

- (All)
- Behov for årsverk i barnehagene
- Behov for årsverk institusjon og hjemmetjeneste
- Behov for lærerårsverk i grunnskolen

Tjeneste

- Behov for årsverk i barnehagene
- Behov for årsverk institusjon og hjemmetjeneste
- Behov for lærerårsverk i grunnskolen

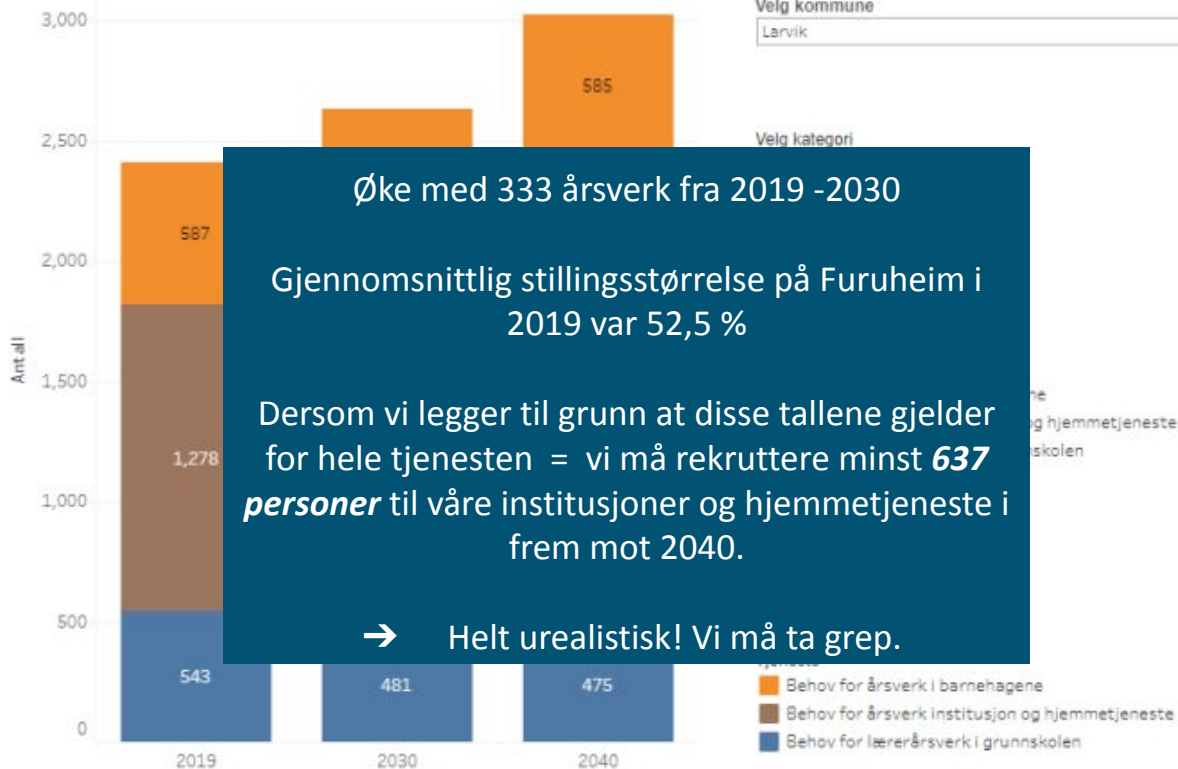
Årsverk. 2019, 2030 og 2040. Larvik

Her kan du tilpasse figuren:

Velg kommune

Larvik

Velg kategori

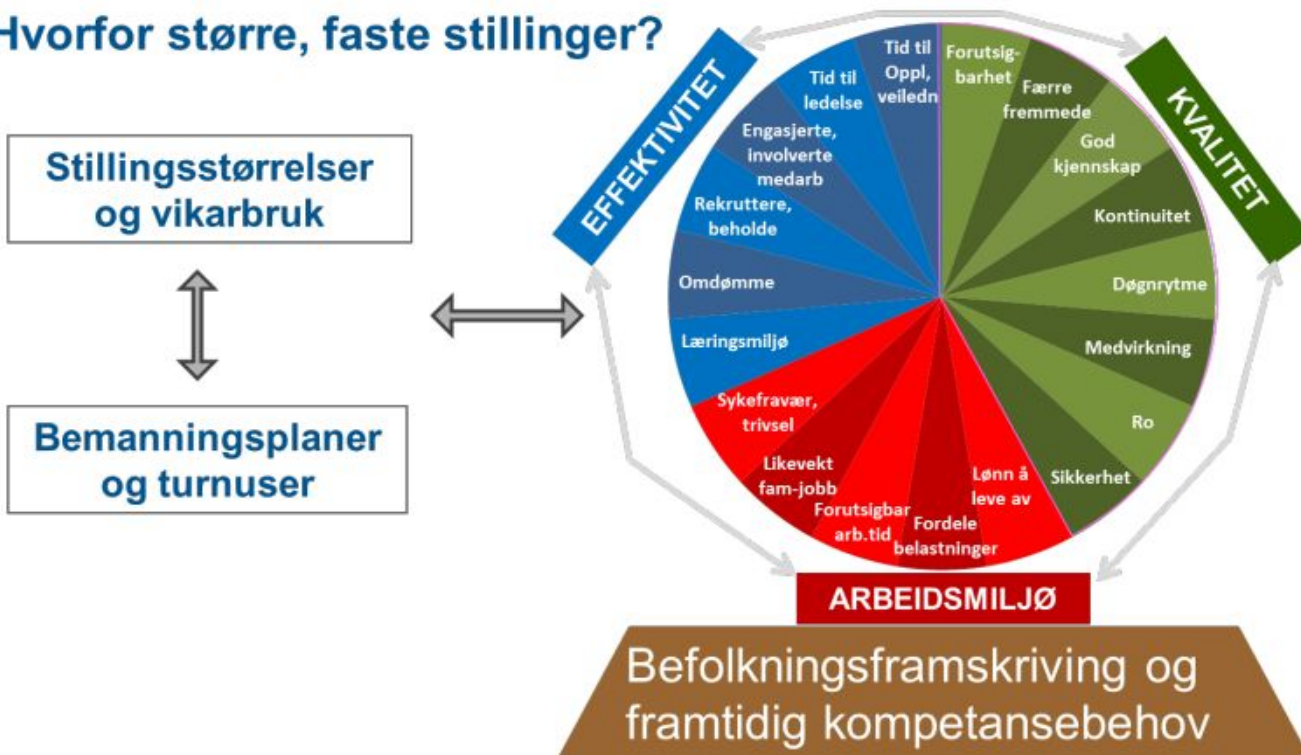


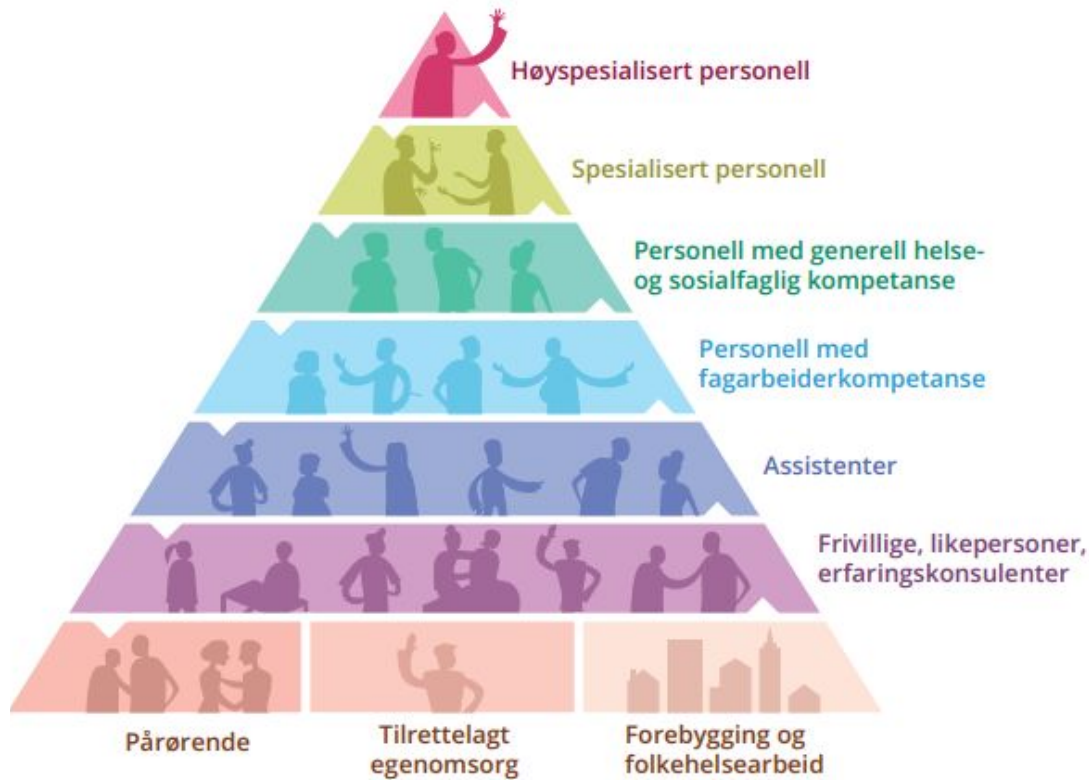
Heltidskultur - både et middel og mål

- Det er godt dokumentert at heltidskultur gir bedre drift, bedre tjenestekvalitet og bedre arbeidsmiljø.

Figur 1.1 Heltidshjulet. Forventede gevinster ved flere hele og store deltidsstillinger. Kilde: Moland, 2015.

Hvorfor større, faste stillinger?





Figur 8.2 Skjematisk fremstilling av oppgavedeling, bygd nedenfra
 Kilde: Helsepersonellkommissjonen.

Helsepersonellkommissjonen legger til grunn at helse- og omsorgstjenestene må **bygges nedenfra**.

Prinsippet om **oppgaveløsning på lavest effektive omsorgsnivå**.

Dersom man bemanner tjenestene ved å bygge oppgaver nedenfra, sikrer man både **utnyttelse av kompetanse og utvikling for alle**.

#Kompetansemobilisering

#Bærekraft

#Kontinuitetsbærere for kvalitet

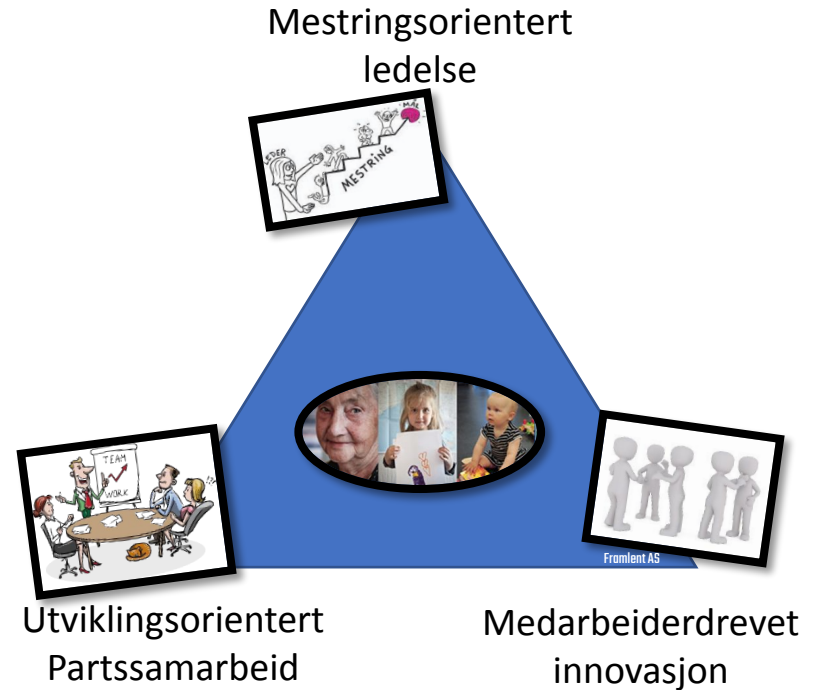
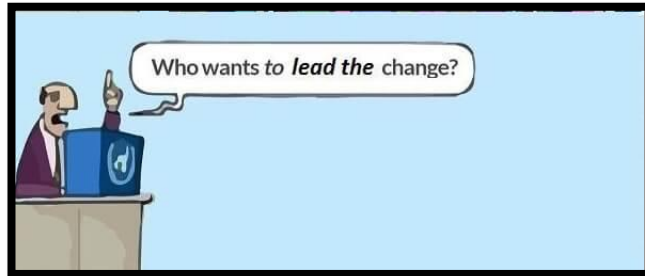


Hvorfor har vi ikke kommet lengre i heltidskultur-arbeidet?



Dersom
gjennomsnittlig
stillingsstørrelse skal
øke, må de faste
ansatte jobbe flere
helgeTIMER

Den gylne trekanten





Sykepleier Cecilie Svartzau (t.v.), avdelingsleder Jansine Irene Fosbø og helsefagarbeider Nordhau Baran reiser Tørn for styrket felleskapet blant ansatte på sykehjernet. Foto: Berit Alnæs

» PUBLISERT 27.02.2023 08:55

Tørn får toppskår av Fafø-forskere

Ny forskning gir tommelen opp for fornyingsprosjektet Tørn, som hittil omfatter nesten 100 kommuner.

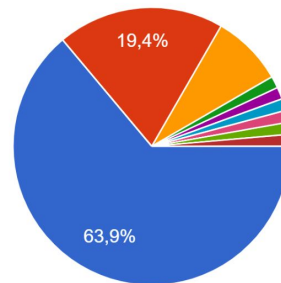
TØRN-Piloten på Furuheim - hva har vi gjort og hva har vi oppnådd?

Gode involverende prosesser med tillitsvalgte, verneombud og ansatte

- 26 ukers kalenderplan fra juni-december 2023
- 36 ansatte går langvakter på helg (frivillig ordning)
- Planlagt og iverksatt 52 ukers kalenderplan desember 23 -desember 24.

Kan du tenke deg å prøve ut langvakter på hver 4. helg?

72 svar



- Ja
- Nei
- Jobber allerede langvakter hver 4. helg eller natt hver 3. helg
- -
- hver 2 helg
- jeg har koordinator stilling
- Ja, jeg kan tenke meg å jobbe langva...
- Kan tenke meg å øke vaktlengden på...
- Ja bare at jeg ikke har to timer pause f...



Gode tilbakemeldinger

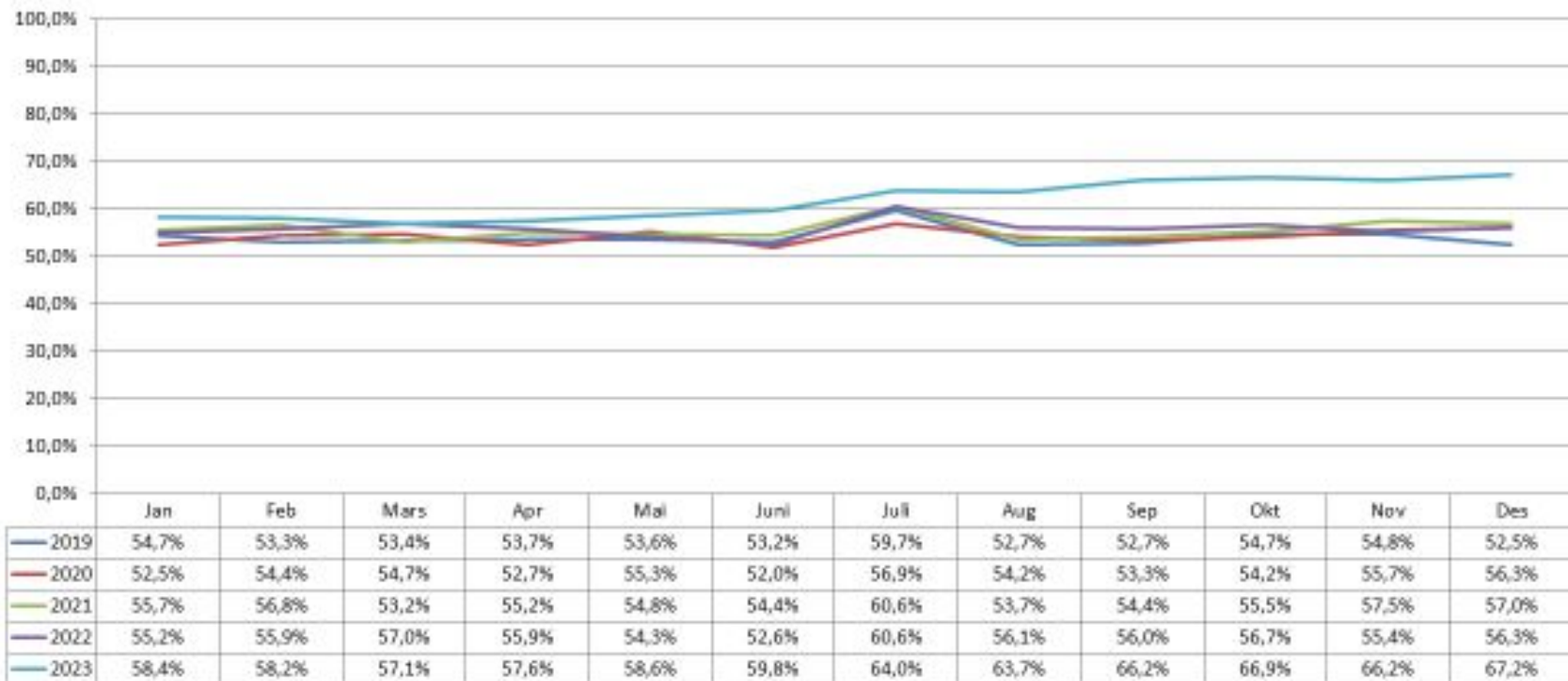
“Jeg har ikke merket at det var sommer på avdelingen i år”

“Det er fantastisk å jobbe når man opplever kontinuitet gjennom hele dagen”

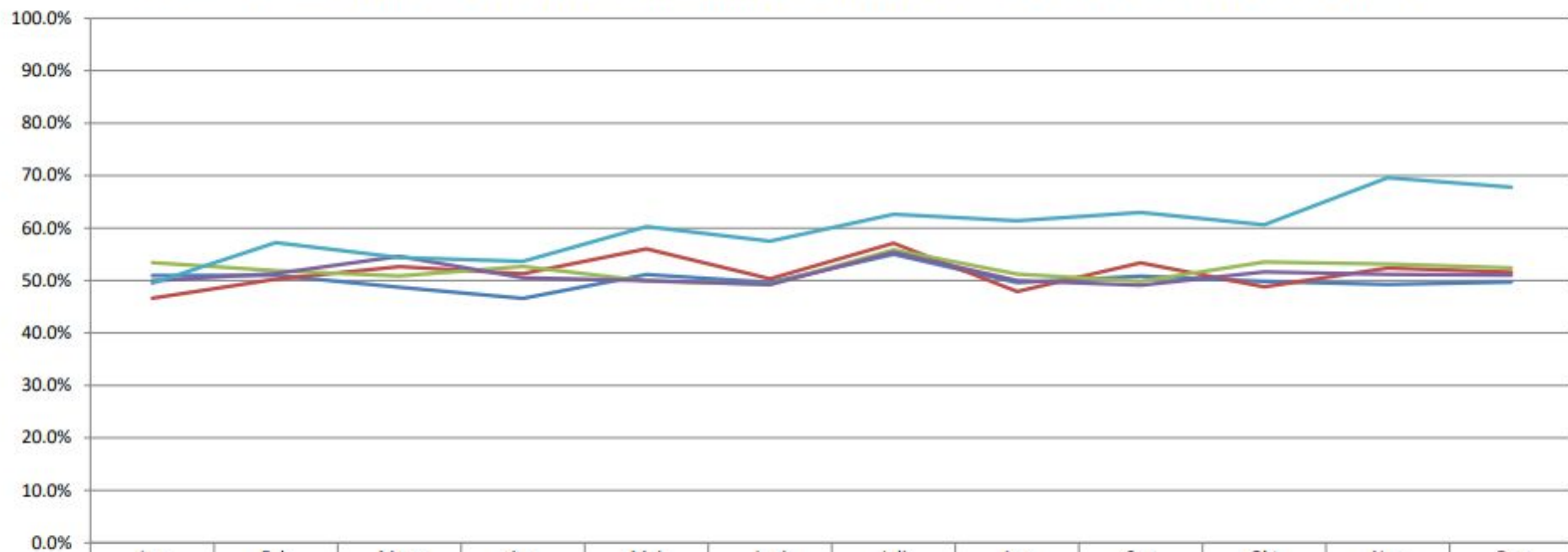
“Det føles ikke som om jeg jobber mer på helg nå”

“Jeg har fått mye mer fritid”

Graf 16: Planlagt Brutto gjennomsnittlig stillingsstørrelse over et år, Larvik, Alle Furuheim

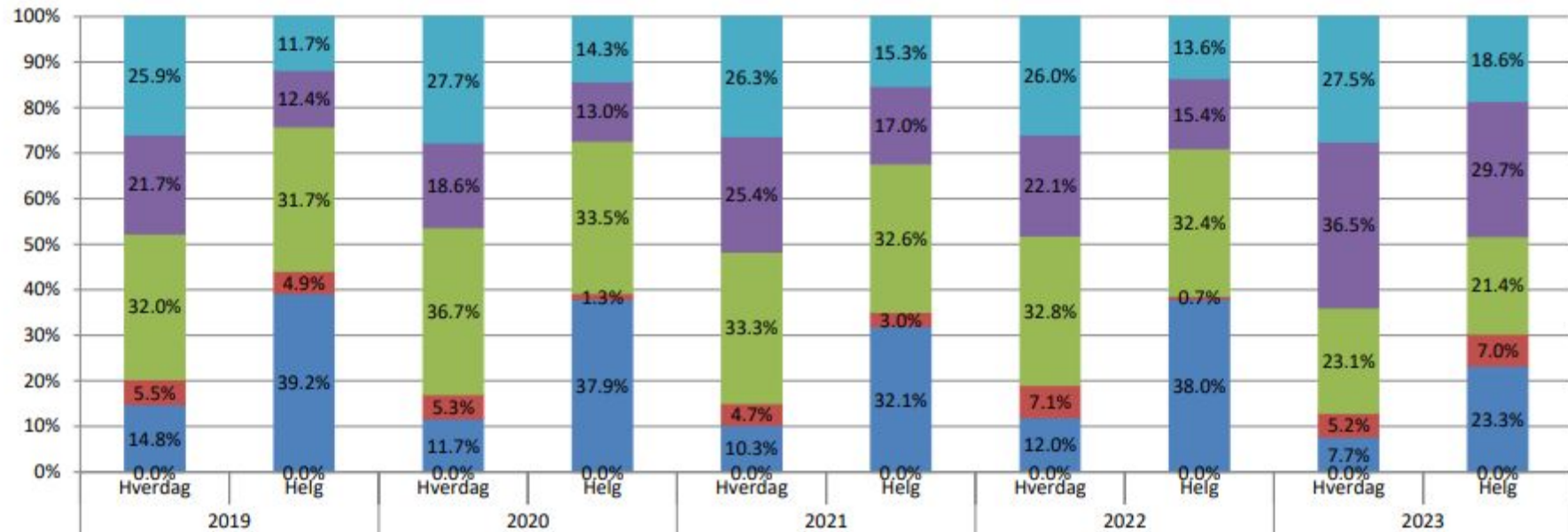


Graf 10: Planlagt Brutto gjennomsnittlig stillingsstørrelse over et år, Snorre, Alle



	Jan	Feb	Mars	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2019	50.9%	51.0%	48.7%	46.6%	51.1%	49.6%	55.0%	49.6%	50.8%	49.8%	49.3%	49.7%
2020	46.6%	50.2%	52.6%	51.3%	56.0%	50.3%	57.1%	47.9%	53.4%	48.8%	52.4%	51.6%
2021	53.4%	51.9%	50.9%	52.7%	49.9%	49.2%	55.8%	51.2%	49.9%	53.5%	53.1%	52.4%
2022	49.9%	51.3%	54.6%	50.5%	50.0%	49.3%	55.4%	50.0%	49.1%	51.6%	51.2%	51.0%
2023	49.5%	57.2%	54.4%	53.7%	60.3%	57.5%	62.6%	61.4%	63.0%	60.6%	69.6%	67.8%

Graf 4: Planlagt Brutto årsverk fordelt på Stillingsprofil på hverdager og helg, Totalt, Kvartal 4



	2019		2020		2021		2022		2023	
	Hverdag	Helg	Hverdag	Helg	Hverdag	Helg	Hverdag	Helg	Hverdag	Helg
100%	0.0%	11.7%	0.0%	14.3%	0.0%	15.3%	0.0%	13.6%	0.0%	18.6%
80 - 99.99%	21.7%	12.4%	18.6%	13.0%	25.4%	17.0%	22.1%	15.4%	36.5%	29.7%
50 - 79.99%	32.0%	31.7%	36.7%	33.5%	33.3%	32.6%	32.8%	32.4%	23.1%	21.4%
30 - 49.99%	5.5%	4.9%	5.3%	1.3%	4.7%	3.0%	7.1%	0.7%	5.2%	7.0%
0 - 29.99%	14.8%	39.2%	11.7%	37.9%	10.3%	32.1%	12.0%	38.0%	7.7%	23.3%
Ukjent eller 0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%



Vi bredder ut til hele Helse og Mestring

Plan for utrulling av TØRN i Larvik Kommune, Helse og Mestring

Planlagt oppstart av årsturnus

- Mai 24: oppstart årsturnus: Virksomhet sykehjem og Larvik Helsehus
- Des 24 oppstart årsturnus Virksomhet hjemmetjenester
- Mai 25 oppstart årsturnus Virksomhet Funksjonshemmede og Psykisk Helse og Avhengighet



Lokale prosjektgrupper og overordnet styringsgruppe

11 prosjektgrupper som består av totalt 20 avdelinger med i denne runden:

- 8 sykehjem a 13 avdelinger
- 2 hjemmetjenestesoner (driftes sammen med sykehjem i “distriktene”)
- Korttid, avklaring, ØHD, lindrende
- Legevakt
- Rehabiliteringsavdeling og trygghetsavdeling

Prosjektgrupper i hver avdeling/sykehjem

- Avdelingsleder = prosjektleder
- Avdelingskoordinator (er)
- Tillitsvalgte
- Verneombud
- Ansattrepresentanter

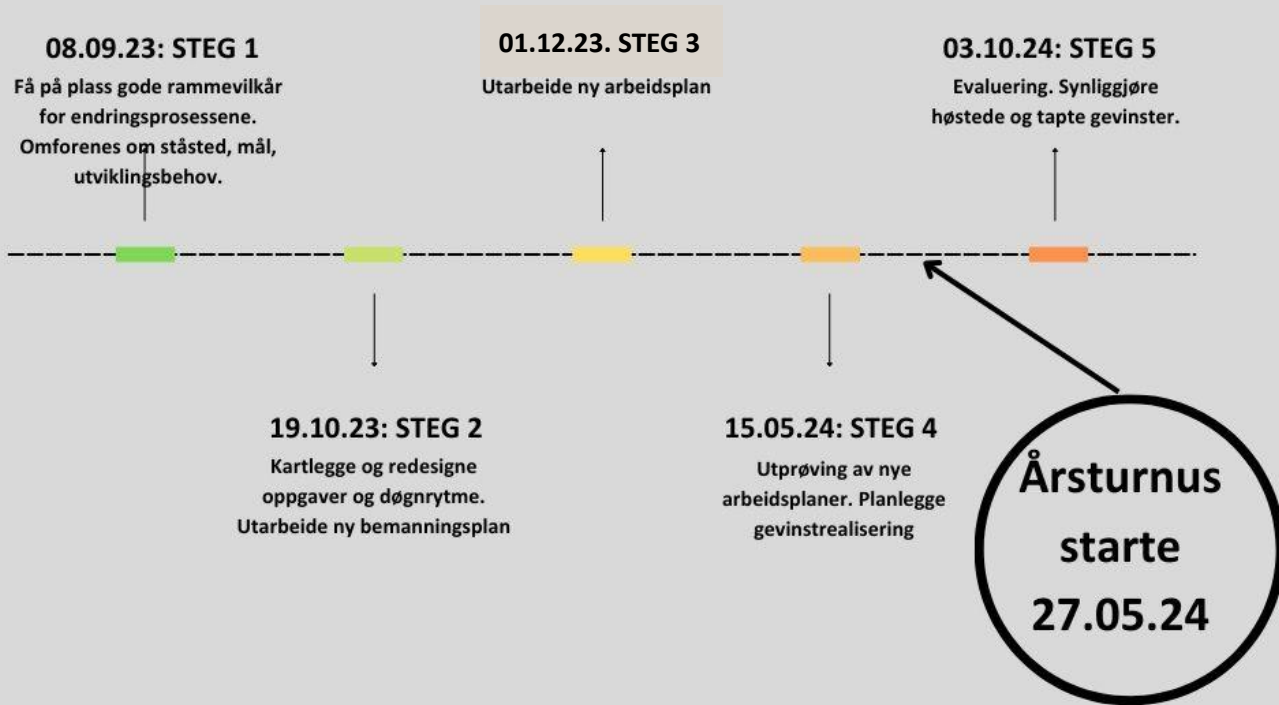
Overordnet styringsgruppe

- Representant kommunalsjef
- Virksomhetsleder sykehjem
- Virksomhetsleder Helsehuset
- HTV NSF
- HTV Fagforbundet
- HVO
- HR
- Faglige rådgivere



Tidslinje med 5 steg

PROSESS TØRN-UTRULLING LARVIK HELSEHUS OG SYKEHJEM



STEG 1 - Omforenes om ståsted, mål, utviklingsbehov

VI SETTER I GANG

- 1. nettverkssamling for prosjektgruppene - fysisk (92 deltakere)
- Kick-off: Felles informasjonsmøter for alle ansatte (300 ansatte deltok)
- “Den gode vakta” samling i alle avdelinger
- Lederne på konferanse “Tid for bærekraftige bemanningsløsninger”



Fra Kick-off 13.09.23: Virksomhetsledere, HTV, HVO, Avdelingslederne fra TØRN-piloten, prosjektleder og kommunaldirektør

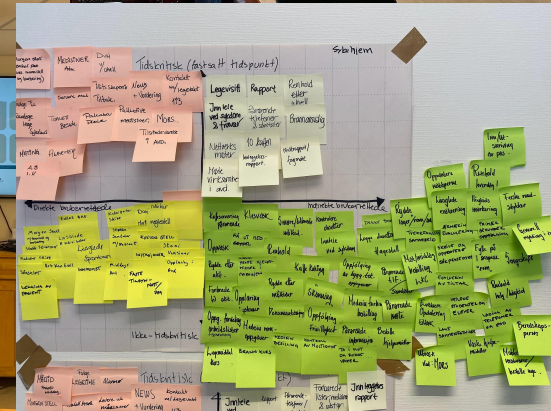


STEG 2 - kartlegging og redesign av oppgaver og døgnrhythmeplan. Utarbeidelse av bemanningsplan

Vi har sammen med avdelingene jobbet med å kartlegge arbeidsoppgaver, døgnrhythme og bemanningsplaner.

Flere fysiske samlinger, men også noen digitale.

“På jakt etter mulighetsrom for å få til den gode vakta”



STEG 3 - Utarbeide nye arbeidsplaner

- Nettverkssamling - undervisning
- Veiledning og støtte i prosessen
- Kartleggings skjema til ansatte
- Drøftingsmøter lokalt
- Utarbeidelse av årsturnus

Lederne får bistand til å utarbeide arbeidsplaner etter heltidskultur

Spørsmål Svar 70 Innstillinger

Kartlegging ansatte ønsker/behov Furuheim

Vi ønsker å kartlegge hver enkelt ansatts ønsker med tanke på stillingsstørrelse og helgetimer.

I TØRN er heltidskultur en forutsetning for å lykkes med å skape økt kvalitet og kontinuitet i tjenesten.

For at vi skal klare å komme nærmere en heltidskultur må ansatte jobbe flere helgetimer enn i dag. Å jobbe langvakter på helg er et av flere virkemidler for å oppnå en heltidskultur.

Heltidskultur vi gi en større mulighet for å oppnå "den gode vakta". Heltidskultur er vist at gir et bedre arbeidsmiljø, høyere kvalitet i tjenesten og det blir enklere å drive god ledelse.

Fordeler med å øke antall helgetimer

- Større stilling til deg og/eller til en kollega
- Høyere lønn pga mer helgetillegg
- Behov for færre antall ansatte på avdelingen → mer kontinuitet fordi større andel av de du jobber med er godt kjent på avdelingen
- Når du er på jobb på helg og i ferier vil flere av de du jobber med ha fagkompetanse.
- Færre ansatte å forholde seg til for pasientene og de pårørende → større sjanse for at pasienter og



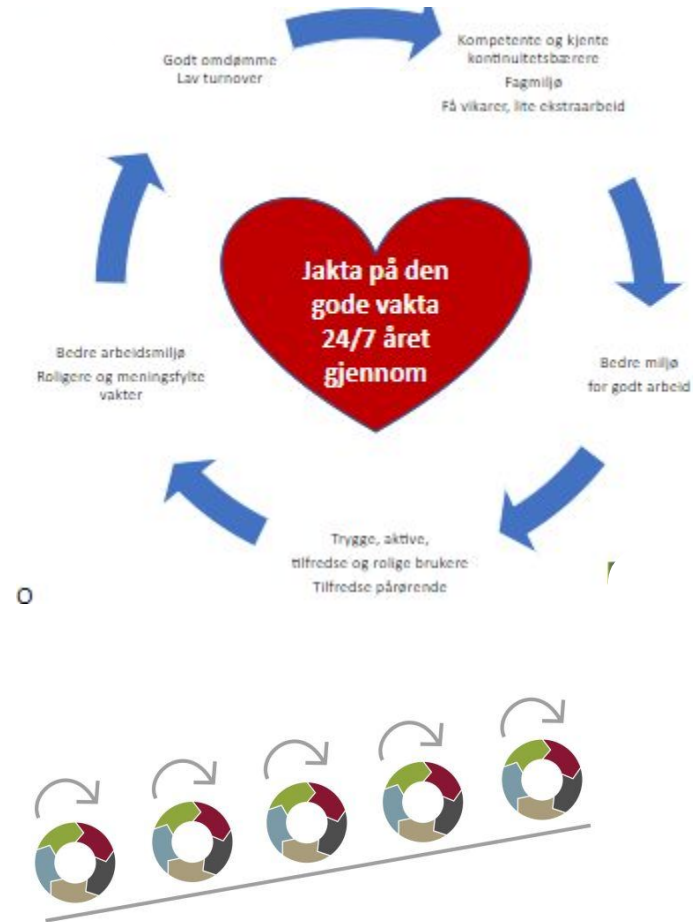
STEG 4: Drift og gevinstrealisering

- 4. nettverkssamling
- digital
- Årsturnus starter
27.05.23
- Oppdatert
bemannings-
analyse
- Planlegge
gevinstrealisering
- God sommer! :-)



STEG 5: Evaluering

- 5. nettverkssamling - digital
- Planlegge og gjennomføre evaluering av turnus
- Har vi nådd de målene vi satt oss? Hva må vi endre til neste årsturnus?
- Planlegge og legge løp for videre prosess.

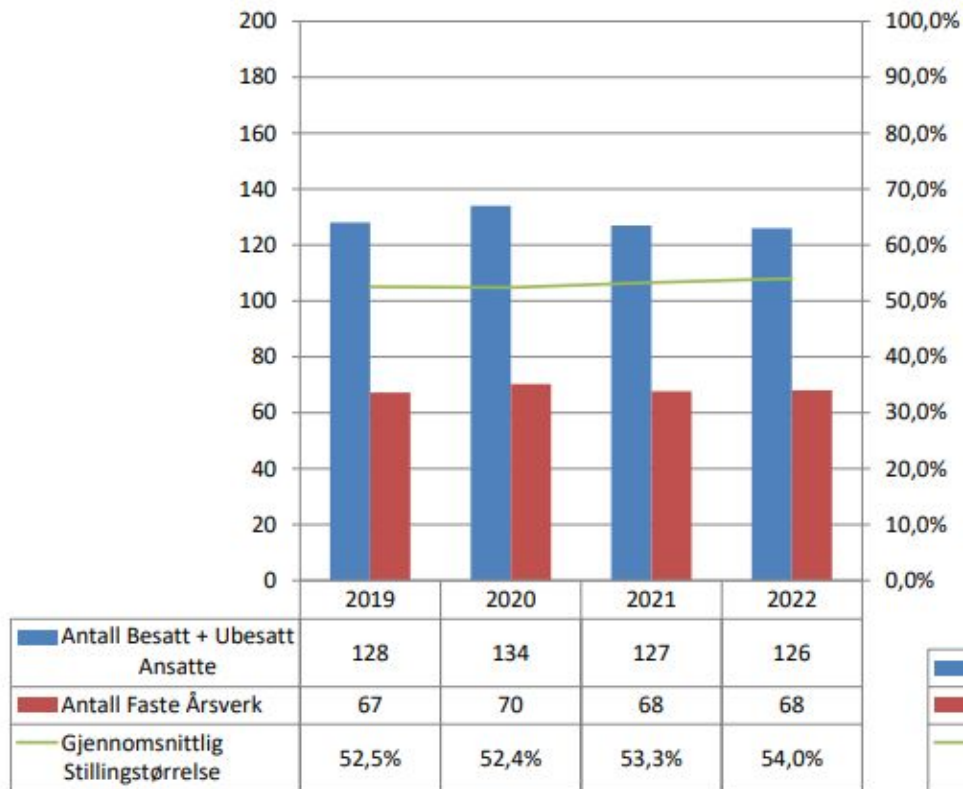


Takk for oss! :-)



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse pleiepersonell Furuheim sykehjem, alle avdelinger samlet

Graf 3: Bemanningsprofil, Antall stillinger, årsverk og gj.snitt st.str., Planlagt Bemanning, Totalt Alle År



Lokale retningslinjer for heltid

Larvik kommune

1 Innledning

Larvik kommune skal etablere heltidskultur og innføre heltid som det normale for driften i Helse og mestring. Det finnes en stor uutnyttet kompetansebase allerede i form av mange deltidsansatte i Helse og mestring, som det er ønskelig å benyttes bedre.

De lokale retningslinjene for heltid er basert på:

- Kommunestyrets vedtak 231/18 den 24.10.2018.
- Kommunens partssammensatte arbeid med «NyttBlikk», herunder tiltak med Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, FO og Delta.

Heltidsoppdraget er basert på gjeldende forskning på heltid i Norge, ref. Molands sirkel.

Heltidsarbeid er viktig for kvalitet, pasientsikkerhet rekruttering, og for å sikre tilstrekkelig, kompetent og stabil arbeidskraft framover.

Retningslinjene gir føringer for ledere, tillitsvalgte, verneombud og alle medarbeidere i helse og mestring.



Riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser

§ 1-4 Omstilling og utvikling

Målsettingen med omstillings- og utviklingsarbeid er å gi innbyggerne best mulig service ved å oppnå høyest mulig kvalitet og forbedret faglig standard på tjenestene ved riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser.

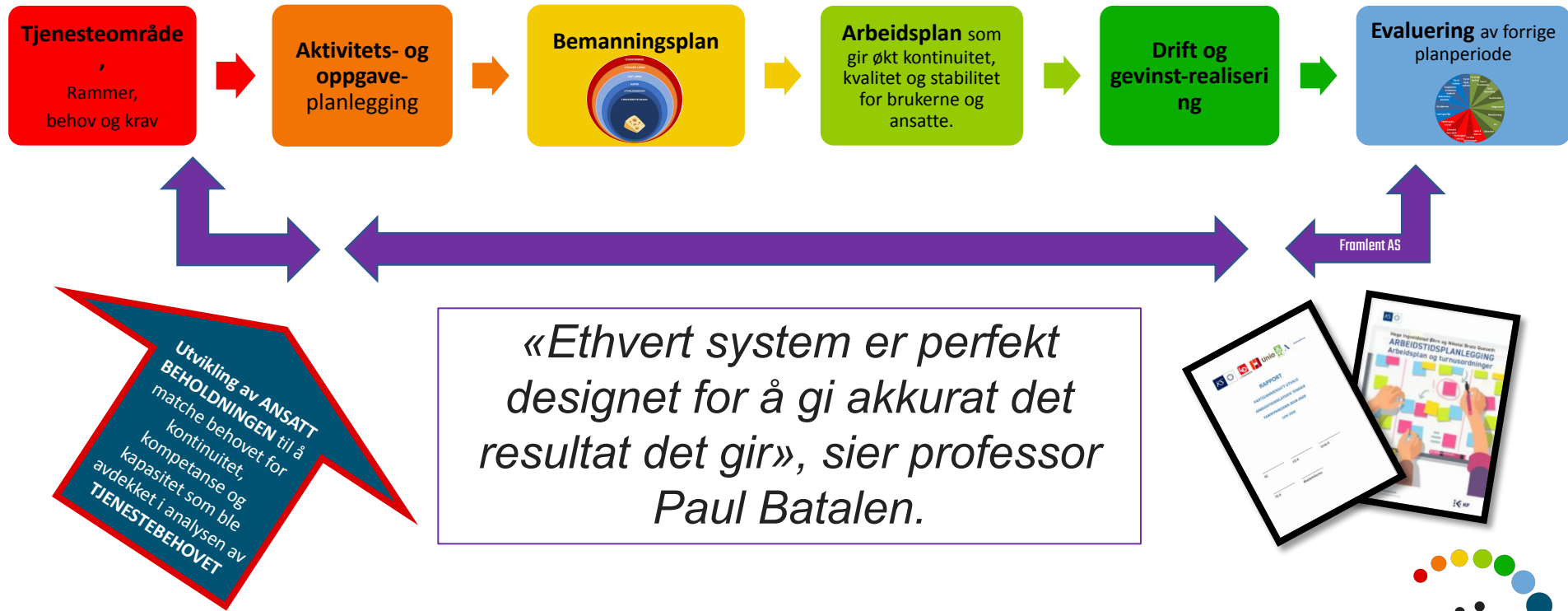
Det er partenes forutsetning at omstillings- og utviklingsarbeid tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk. Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for videreutvikling av virksomheten.

Hovedavtalen

01.01.2022-31.12.2023



Tjenestestyrte bemanningsplanlegging som fremmer kontinuitet, stabilitet og målrettet bruk av kompetanse 24/7 året igjennom



Viktige sammenhenger



Arbeidsmiljø handler om arbeidet

Hvordan vi i fellesskap planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet.

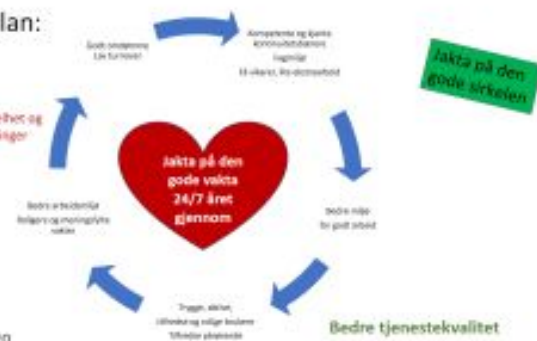
Et godt arbeidsmiljø betyr bedre arbeidsflyt, mer motiverte medarbeidere og lavere sykefravær.



Ny arbeidsplan:

Organisering

Fregt av kontinuitet, helhet og sammenheng, store stillinger



Heltidskultur handler om å få forutsetningene på plass for BRA ARBEID.

Kontinuitet, stabilitet og målrettet bruk av kompetanse 24/7 året gjennom

Suksesskriterier:

- Prosjektleder som holder tak i prosessen
- Avdelingsleder leder prosessen ut mot de ansatte
- Trust the process
- Sterk forankring hos virksomhetsleder og avdelingsleder
- Informasjon!!
- Tid
- Gå fra ord til handling. Noen forstår kun gjennom å prøve.

Hva kan vi bli bedre på:

- Partssamarbeid
- Forankre skriftlig underveis
- Ta i bruk enda flere av verktøyene vi har fått tilgang til



**Hva har vi
lært?**