



Tørn Kommune-programmet
torn@ks.no

Vår referanse
23/1697 23/25699

Din referanse

Sakshandsamar
Nina Kvalen

Dato
21.12.2023

Søknad om deltaking i Tørn Kommune-programmet

Volda kommune søker om deltaking i Tørn Kommune-programmet frå 2024. Under har vi svarta ut krav til søknaden i samsvar med utlysinga på Tørn-prosjektet si heimeside.

1. Kva læringsnettverk ønsker kommunen å delta i?

Vi ønsker deltaking i det nasjonalt læringsnettverk for ny organisering av oppgåvene og arbeidstida, og arbeide både med ny oppgåvedeling og tenestestyrt bemanningsplanlegging/ nye arbeidstidsordningar.

2. Kva tenestestad skal delta i læringsnettverket?

Bu og habiliteringsteneste i sektor helse og omsorg.

3. Skildre kva kommunen vil oppnå med deltakinga i læringsnettverket.

Volda kommune starta eit prosjekt med utvikling av heiltidskultur i 2023. Kommunen er prega av ein deltidskultur, og har stort potensial for å auke heiltidsandelen og gjennomsnittleg stillingsstorleik. Per 31.12.22 er heiltidsandelen 43,6 % og gjennomsnittleg stillingsstorleik 72,6 %. Dvs. at 56,4 % av dei tilsette jobbar deltid. Blant turnustilsette i helse og omsorg er heiltidsandelen 19,9 % og gjennomsnittleg stillingsstorleik 58,9 %.

Kick-off for prosjektet var 09.02.23 med ei stor samling der verneombod, tillitsvalde, leiarar, administrasjon og politikarar deltok. Leif Moland og Kari Ingstad var innleiarar og KS Konsulent bisto med prosess. Målet var å danne ei felles forståing av kva heiltidskultur er og grunnlag for vidare arbeid. Satsinga første året har m.a. vore kartlegging av ståstad og kompetanseprogram for leiarar og tillitsvalde:

- Oppgåvekartlegging; pilot institusjonstenesta, heimetenesta i prosess
- Bemanningsplanlegging; utgangspunkt i teneste/brukarbehov og heiltid
- Dynamon for effektiv turnusplanlegging; tre pilotar, derav bu-og habiliteringsteneste
- Heiltidsplakatar; årleg måling av ståstad i helse og omsorg, skule, barnehage og reinhald
- Permisjonspraksis; kartlegge, etablere nye føreseielege retningsliner
- Utlysingspraksis og rekrutteringsstrategi; kartlegge, nye mål og rutinar, nytte KS-verktøy
- Kombinasjonsstillingar; internt og mellom sektorar
- 1000 første dagar; heile stillingar i barnets 1000 første dagar
- Økonomi i heiltid/deltid

I vidare satsing ønsker vi draghjelp av KS sitt Tørn Kommune-prosjekt, inn mot behov for omstilling i bu- og habiliteringsteneste.

- Over tid har vi tilpassa tenesta etter ressurstilgang. Fleire tenestemottakarar, utflytting og innflytting har medført endra fordeling av tilgjengeleg ressurs. Det har ikkje vore automatikk i å auke opp nye ressursar med endring i tenestemottakarar, og vi har kome i ein situasjon der vi må gå gjennom ressursar, vedtak, organisering, forsvarlegheit for å lande ei ny trygghet i korleis vi forvaltar eksisterande ressursar.
- Det er ei ny tid og vi må tilpasse oss dette. Vi må skape ro, trygghet og vissheit om at ressursane vert reflektert forvalta og at det er samsvar mellom tenester og vedtak. Vi må meistre å kombinere dette inn mot eit tenesteytarperspektiv som stimulerer til godt arbeidsmiljø, gode og klare tenesteoppdrag, godt samsvar mellom planlagde og utførte oppdrag, gjennom god ressursforvaltning som skaper stabilitet og rekruttering til stillingar. Tilsette skal oppleve seg som kontinuitetsbærarar og identifisere seg sjølv som avgjerande for god kvalitetsleveranse med avgjerande kompetanse for oppdrag dei er sett til.
- I Volda kommune sin helse- og omsorgsplan er organisasjonsutvikling eit satsingsområde som er forankra i kommunen sine verdiar Raus – Modig – Kompetent – Lærande. Volda kommune skal vere ein føreseieleg og attraktiv arbeidsgjevar som er tydeleg i sine forventningar, der dei tilsette meistarar, trivest og får nytta ressursane sine. I eit arbeidsmiljø med godt meistringsklima blir tilsette motivert av å lære, utvikle seg og gjere kvarandre gode. Vi har også god delingskultur. I eit arbeidsmiljø med stor grad av meistringstru har kvar enkelt tilsett tiltru til eiga kompetanse og moglegheit til å meistre utfordringar i jobbsamanheng.

4. Skildre kort korleis målet/måla heng saman med kommunens planar og strategiar for helse- og omsorgssektoren.

Fleire av momenta som kjem fram over heng tett saman med kommunens [helse- og omsorgsplan](#) i kapittel 6.5 om Kvalitet, kompetanse og rekruttering:

- Eit viktig prinsipp i kunnskapsbasert praksis er brukarmedverknad. Brukaren er eit viktig ledd i kvalitetsforbetring og skal så langt som mogleg ta aktivt del i tenesteutforminga som vedkjem dei sjølv. Spørsmålet «Kva er viktig for deg?» skal vere gjennomgåande i tenesteytinga.
- Refleksjon og evaluering er sentralt for læring og for å vurdere om kommunen som organisasjon har ein kunnskapsbasert praksis, og om tenestene er basert på brukaren sine behov.
- Leiing og endringskultur er verkemiddel for å nå målsettinga om at alle tenestene skal ha god kvalitet, at kommunen har attraktive arbeidsplassar og at det er eit godt arbeidsmiljø.
- Ein god arbeidsgjevarstrategi og lønnspolitikk er sentralt for at kommunen skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar, og for at kommunen både rekrutterer og beheld ønska arbeidskraft, samtidig som kommunen gjev gode og forsvarlege tenester til innbyggjarane. For å behalde og rekruttere kompetanse er det derfor viktig at kommunen har eit godt omdøme som arbeidsgjevar. Fagleg kompetanse og leiing er viktige element for å møte behovet for innovasjon, rekruttering og forvaltning av eiga arbeidskraft.
- Viktige moment for at brukarane opplever god kvalitet i tenestene er om tenesta/tenestene har god verknad, er samordna og har preg av kontinuitet, er trygge og sikre, er tilgjengelege og rettferdig fordelt, har berekraftig ressursutnytting og brukarmedverknad.
- Kvalitet vert vurdert etter forholdet mellom det kommunen faktisk tilbyr og det brukaren forventar. Kvalitet har ein subjektiv dimensjon som ein ikkje kan oversjå. Ved å sørge for brukarmedverknad, kan ein ta omsyn til denne dimensjonen i utviklinga av tenestene. Det vil då kunne gje betre samsvar mellom den objektive kvaliteten (tenesta) og den subjektive kvaliteten (opplevde). Den gode kvaliteten på tenestene oppstår i møtet mellom menneske. Samtidig er det viktig å ha tydelege forventningsavklaringar og nytte innsatstrappa aktivt.

- I tillegg til punkta over, kan kvalitet også knytast til struktur. Dette betyr fysiske rammer som bygningar og velferdsteknologi, organisering og tilgang på rett kompetanse.

Satsingar i planperioden:

- Regelmessige brukar- og medarbeidarundersøkingar for å betre kvalitet og innhald i tenestene
- Sørge for rett bruk av fagkompetanse
- Auke endringskompetanse i organisasjonen
- Motivere til meistringorientert leiarskap
- Utvikle ulike stimuleringsiltak for å behalde og rekruttere kompetanse
- Implementere heiltidskultur
- Stimulere til eit inkluderande og helsefremmande arbeidsmiljø
- Ha fokus på “kva er viktig for deg?” i samband med kartlegging, vurdering og tildeling av tenester

5. Skildre kort kva planar kommunen har for spreining av utviklingsarbeidet, slik at fleire tenestestader/-område vert omfatta over tid.

Deltakinga i Tørn Kommune-prosjektet vil inngå i Volda kommune sitt prosjekt om å utvikle heiltidskultur. Vi har ei eiga heimeside for [heiltidskultur](#) i Volda kommune. Her vil deltakinga i læringsnettverket få ei underside der vi vil dele informasjon om utviklingsarbeidet med tilsette, politikarar, innbyggjarar og andre undervegs i prosessen.

Kommunalsjef helse og omsorg og avdelingsleiar for bu og habiliteringsteneste vil på leiarmøte og møter med tilsette dele erfaringar internt i sektoren, i kommunedirektøren si leiargruppe, og eksternt med politikarar i tenesteutval for helse og omsorg, og i andre politiske og administrative fora.

6. Skildre korleis deltakinga er forankra i kommunen. (Politisk og administrativ forankring er ein føresetnad for deltaking i Tørn Kommune).

Arbeidet har god forankring politisk, i den administrative leiinga og blant dei tilsette:

- I [Kommuneplanen sin samfunnsdel 2022-2034](#) er heiltidskultur peika ut som eit satsingsområde for organisasjonsutvikling: *Volda kommune utviklar ein heiltidskultur, som har fokus på kvalitet i tenestene, god rolleklarheit og helsefremmande arbeidsplassar.*
- Kommunestyret vedtok den 16.12.21 i sak [138/21](#) å setje i gang eit prosjekt om heiltidskultur for å planlegge, førebu og gjennomføre skreddarsydde prosessar slik at politikarar, leiarar, tillitsvalde, verneombod og tilsette vert medaktørar i å fremje heiltidskultur. Etter ei vurdering i leiargruppene vart det bestemt at vi i 2022 skulle kartlegge og planlegge for oppstart i 2023.
- Partssamansett utval (PSU), samansett av politikarar, administrasjon og tillitsvalde, har funksjonen som styringsgruppe for heiltidskultur.
- Administrativt er prosjektet forankra i kommunedirektøren si leiargruppe og i leiargruppa i helse og omsorg.
- Prosjektgruppe for heiltidskultur er samansett med deltaking frå sektor helse og omsorg, oppvekst og samfunnsutvikling, hovudtillitsvalde og hovudverneombod, prosjektleiar frå administrasjonsstaben og personalsjefen som prosjekteigar.
- Våren 2023 besøkte kommunedirektør og kommunalsjef helse og omsorg avdelingar i helse og omsorg for å diskutere moglegheiter og utfordringar i arbeidet direkte med dei tilsette.
- I [Heiltidserklæring](#) for Volda kommune 2023-2026 stadfestar partane at vi i fellesskap skal bygge ein heiltidskultur, og at vi går saman i felles målsettingar for arbeidet. I vår

Volda kommune	www.volda.kommune.no	Sentralbord:	70 05 87 00
Stormyra 2	postmottak@volda.kommune.no	Org. nr:	939 760 946
6100 Volda		Kontonr:	3991.07.81727

første erklæring sett vi som mål å auke heiltidsandelen med 5 % årleg, til heiltid er dominant i alle sektorane.

- I kommunestyret den 22.06.23, sak [42/23](#), vart det gjeve politiske føringar for den vidare satsinga på heiltidskultur.

7. Skildre korleis kommunen skal sikre eit godt lokalt partssamarbeid i deltakinga.

Vi vil setje ned ein partssamansett prosjektgruppe som skal jobbe med utviklingsarbeidet og delta på felles samlingar med KS. Den etablerte STIM-gruppa i bu og habiliteringsteneste, samansett av leiarar og tillitsvalde, vil vere prosjektgruppe. Prosjektet blir leia og koordinert av prosjektleiar for heiltidskultur og prosjektmedarbeidar i tenesta. PSU vil vere styringsgruppe, slik dei er for prosjektet med heiltidskultur i Volda kommune.

8. For kommunar som søker om deltaking i det nasjonale læringsnettverket for ny organisering av oppgåvene og arbeidstida: Skildre kort motivasjonen for utviklingsarbeidet blant både leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde, og kva de har gjort for å kome fram til denne felles ståstaden.

Som nemnd står bu- og habiliteringsteneste i ei stor omstilling. Sjå pkt. 3 over. Vi må gå gjennom ressursar, vedtak, organisering og forsvarlegheit for å lande ei ny trygghet i korleis forvalte ressursane inn mot eit tenesteytarperspektiv som samtidig stimulerer til godt arbeidsmiljø, gode og klare tenesteoppdrag, samsvar mellom planlagde og utførte oppdrag, og god ressursforvaltning som skaper stabilitet og rekruttering til stillingar.

Vår motivasjon for deltaking i læringsnettverket er å utvikle, utprøve og setje i verk i varig drift, organisering av oppgåvene og arbeidstida som gjer best mogleg bruk av tilgjengelege medarbeidarressursar som fremjar kontinuitet og kvalitet i tenestene til det beste for brukarane. Gjennom prosessar i sektoren og i prosjektarbeidet med heiltidskultur er det etablert felles ståstad. Målet er at ny organisering skal bidra til å bygge heiltidskultur og auke andelen medarbeidararar med formell helsefagleg kompetanse.

Med helsing

Nina Kvalen
spesialrådgjevar
prosjektleiar for Heiltidskultur i Volda

Tlf. 913 64 787
e-post: nina.kvalen@volda.kommune.no

Dokumenter er elektronisk godkjent og har derfor ikkje signatur.

Kopi til
Berit Lyngstad
Svein Berg-Rusten

Volda kommune
Stormyra 2
6100 Volda

www.volda.kommune.no
postmottak@volda.kommune.no

Sentralbord: 70 05 87 00
Org. nr: 939 760 946
Kontonr: 3991.07.81727