



**SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER**

INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



Statusrapportering eierkommune Skaun 27 oktober 2022



Skann her for mer informasjon!

**framtidenshelsetjenester.no**

# Vi skal her

- Presentere Skauns lokale prosjektleder i prosjektet
- Gi et kort tilbakeblikk på vår felles samfunnsutfordring i helsesektoren
- Gi et kort tilbakeblikk på hvorfor prosjekt ble startet
- Vise eksempler på iverksatte tiltak i prosjektet som bidrag til å håndtere utfordringene



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Hvorfor gjør vi dette



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



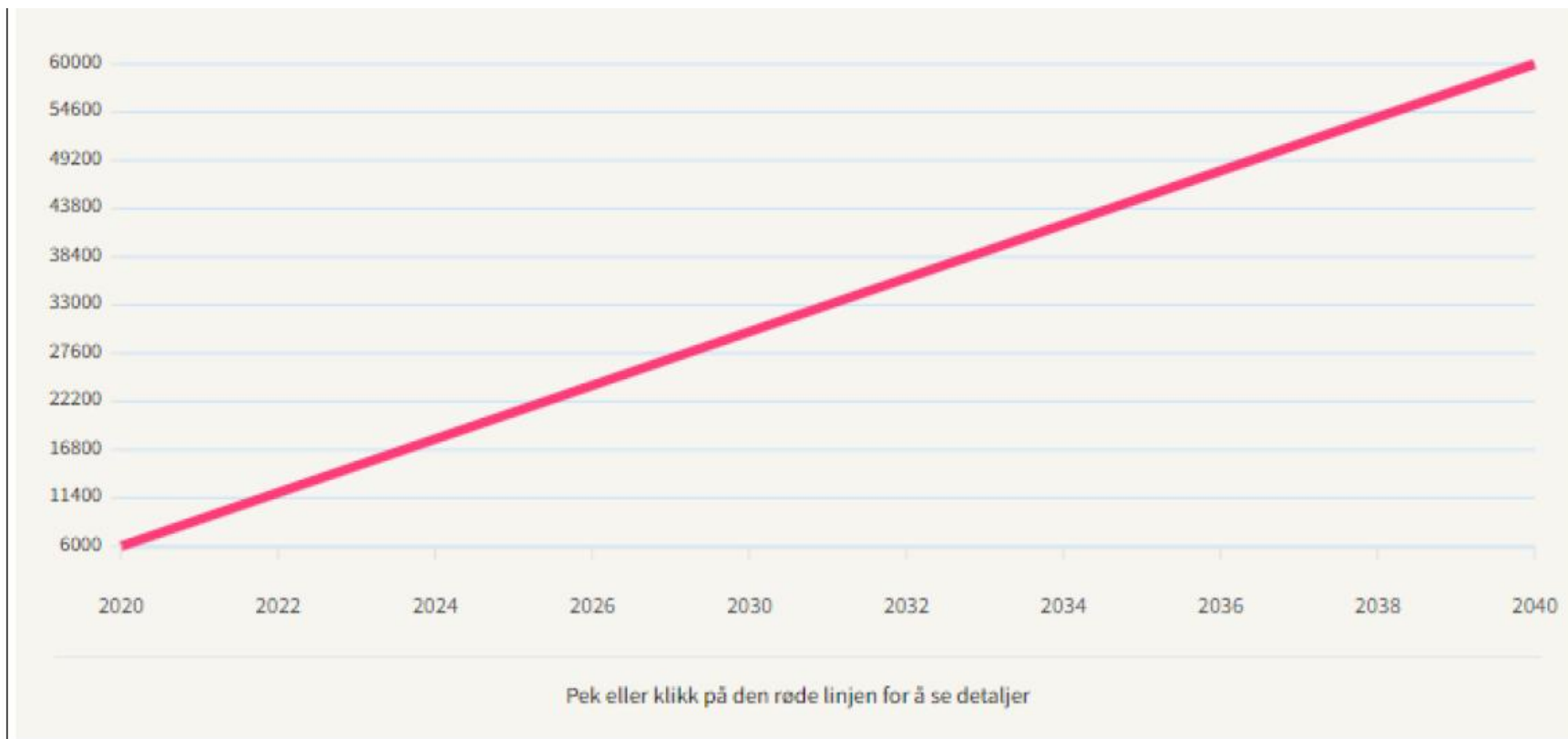
## Aldersbæreevne i Norge – antall yrkesaktive bak hver pensjonist i 2020, 2040 og 2050



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Mangel på utdannede innen helse og omsorg



*Hvor finner vi alle dem vi har behov for i helse og omsorg? Fremskriver vi behovet for tjenester og tilgang på folk ut fra dagens situasjon vil vi få et betydelig gap. Kilde: SSB rapport 2020/41*



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Behov for arbeidskraft i helsesektoren i Skaun

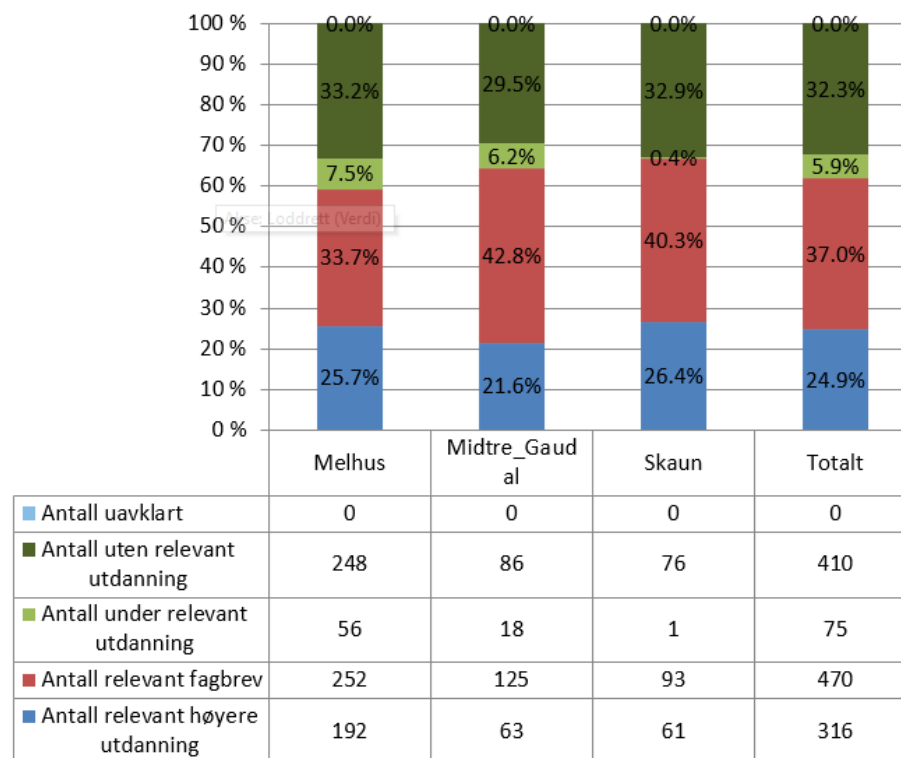


SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Det viktigste vi gjør er å beholde ansatte vi har i helsesektoren og videreutvikler ansatte vi har

**Graf 16: Kompetanseprofil, Faste Ansatte og Tilkallingsvikarer, Faktisk Bemanning, , Totalt 2021**



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL





**Disse tre trønderkommunene jobber  
sammen for å utvikle framtidens  
helse- og omsorgstjenester**





SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Prosjektets hovedsamarbeidspartnere - fokus på fakta, kunnskapsutvikling, aksjonsforskning og følgeforskning



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Helhetlig tilnærming



Alt henger sammen med alt



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Medarbeiderdrevet innovasjon



**Sammen ser vi etter de beste løsninger**



**SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER**  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



# Status drift av prosjekt

## Heltidskultur

- gjennomført 3 piloter i perioden 2020-2022 med gode resultater sammen med Nord Universitet. **Mål: skaffe erfaringer med langvakter helg**
- gjennomført intern opplæring i 2022 for 100 ansatte i turnusplanlegging. **Mål: bruke turnusplanlegging som verktøy for å sikre heltidskultur**

## Faglig utvikling

- gjennomført kartlegging i 2020. SINTEF FoU-rapport som dokumenterer tid som avsettes til faglig utvikling. **Mål: vite hvor innsats skal settes**
- utviklet arbeidshefte for alle ansatte i 2022 sammen med SINTEF. **Mål: verktøykasse for individuell og kollektiv faglig utvikling i driftssituasjon**

## Veiledningssystem

- gjennomført mentorprogram for 13 sykepleiere/vernepleiere i studieåret 2021/2022 sammen med NTNU. **Mål: sikre at nyansatte blir**
- utviklet og startet opp mentorprogram for 20 helsefagarbeidere for studieåret 2022/2023 sammen med AOF. **Mål: sikre at nyansatte blir**

## Arbeidsvilkårspolitik

- utviklet felles veileder for lønns- og arbeidsvilkårspolitik. **Mål: harmonisering kommunene i mellom**
- utviklet og startet program for HMS-grupper med 6 samlinger i 2022/2023. **Mål: utvikle HMS-grupper til å bli motor for utvikling på avdelinger**
- oppstart program for oppgavefordeling sammen med HMS-grupper i perioden 2022/2023. **Mål: bedre utnyttelse av tilgjengelig bemanning**

## Kommunikasjon og omdømmebygging


- ansatt 3 ambassadører i 2022/2023. **Mål: få ungdoms- og videregående skoleelever samt høyskolestudenter interessert og rekruttert til oss**
- gjennomført 4 annonsekampanjer i 2021/2022. **Mål: synliggjøre ansatte som trives i helsesektor i våre kommuner**



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



# Delprosjekt heltidskultur - felles lokal heltidserklæring signert 2021



## LOKAL HELTIDSERKLÆRING / LOKALE RETNINGSLINJER FOR HELSESEKTOREN I MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL KOMMUNER

Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner vil sammen med Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet og Delta arbeide for at det skal bygges en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren.

De sentrale partene, gjennom KS, Norsk Sykepleierforbund (NSF), Fagforbundet og Delta har undertegnet en heltidserklæring for å intensivere arbeidet med å redusere deltidarbeid og utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren. Det vises til hovedtariffavtale av 01.05.2018 samt til protokoll i fra årets sentrale lønnsoppgjør 2020 som fremmer arbeidet med heltidskultur.

De lokale partene i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner ønsker gjennom en lokal heltidserklæring/lokale retningslinjer å tydeliggjøre de lokale parter ansvar og muligheter for å bygge og styrke en lokal heltidskultur innenfor helse- og omsorgstjenestene.

For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og ansatte i kommunene.






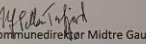

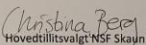
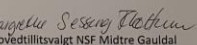
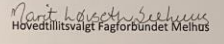

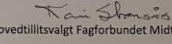

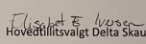

God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Partene mener derfor at dette må vektlegges sterkere i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner.

Målsætningene med et felles forpliktende arbeid for en heltidskultur er å:

- ❖ Sikre kvalitet i tjenestene
- ❖ Fremme kommunene som attraktive arbeidsgivere
- ❖ Mobilisere ubenyttet, kompetent arbeidskraft
- ❖ Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, med fokus på ledelse og medarbeiderskap
- ❖ Teste ut alternative arbeidstidsordninger, først gjennom piloter i 2021, deretter innenfor hele tjenestområdet fra 2021/2022
- ❖ Innen 2025 skal minimum 50% av ansatte som arbeider i turnus ha 100% stilling
- ❖ Nye arbeidstidsordninger skal ivareta kontinuitet, kapasitet, kvalitet og kompetanse for døgkontinuerlig drift. Arbeidstidsordninger skal ivareta behovet for en organisering av arbeidet som bidrar til å redusere faren for smittespredning

Alt vi gjør skal være fundert i de 5 K-er; Kontinuitet, Kapasitet, Kvalitet, Kompetanse og Kontaktreduksjon.

Melhus, Skaun og Midtre Gauldal 02.02.2021

 Ordfører Melhus	 Ordfører Skaun	 Ordfører Midtre Gauldal
 Rådmann Melhus	 Kommunedirektør Skaun	 Kommunedirektør Midtre Gauldal
 Hovedtillitsvalgt NSF Melhus	 Hovedtillitsvalgt NSF Skaun	 Hovedtillitsvalgt NSF Midtre Gauldal
 Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Melhus	 Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Skaun	 Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Midtre Gauldal
 Hovedtillitsvalgt Delta Melhus	 Hovedtillitsvalgt Delta Skaun	 Hovedtillitsvalgt Delta Midtre Gauldal



**SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER**  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Delprosjekt heltidskultur - heltidskulturpilot Skaun langtidsavdeling 2021



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL











## Delprosjekt heltidskultur - internopplæring i prosjekt iht turnus- og bemanningsplanlegging 2022



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



# Delprosjekt faglig utvikling – SINTEF FoU-rapport 2021 - følger opp med arbeidshefte for ansatte i 2022



**Prosjektrapport**  
Faglig kompetanseutvikling og  
medarbeiderdrevet innovasjon i  
kommunal helsesektor

**Forfatter(e):**  
Thale Kvernberg Andersen, Lisbet Grut, Merete Rørvik, Anniken Solem

**Rapportnummer:**  
2021:01206 - Åpen

**Oppdragsgiver(e) (evt. samarbeidspartner):**  
Melhus kommune, Skaun kommune, Midtre Gauldal kommune

Teknologi for et bedre samfunn



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Delprosjekt veiledningssystem - sykepleier-/vernepleiermentorere utdannet i prosjekt 2021/2022



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL





## Delprosjekt veiledningssystem - helsefagmentorer i utdanningsløp i prosjekt 2022/2023



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Delprosjekt arbeidsvilkårspolitik - utviklingsprogram i regi av prosjekt for HMS-grupper 2022/2023



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



# Delprosjekt arbeidsvilkårspolitik – utvikling av felles lønns- og arbeidsvilkårspolitisk dokument 2022



## Lønns- og arbeidsvilkårspolitiske retningslinjer for helsesektor i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner Revidert siste gang 28.09.2022

Formål med dette dokument er å gi uttrykk for prosjektets felles intensjon og forsøk på harmonisering på tvers av kommunene. Dokument må ikke leses som et formelt styringsverktøy i den enkelte kommune.

### 1. Innledning – lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønnsystem forutsetter at hver kommune har en lokal lønnspolitikk, jfr. Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 3, punkt 3.2. Lønnspolitikken skal være kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Føringene og prinsippene for kommunens lønnspolitikk er vedtatt av Administrasjonsutvalget, etter drøftinger med kommunens hovedtillitsvalgte.

Kommunens lønnspolitikk er en viktig del av kommunens arbeidsgiverstrategi, og omhandler og regulerer den del av kommunens belønningssystemer som gjelder økonomisk kompensasjon og ytelser til medarbeiderne.

Det stilles stadig større krav til økt kompetanse og effektivitet i kommunene. Lønnsystemet må derfor være fleksibelt og helhetlig og ha presise føring og prinsipper for både lønnsfastsettelse og lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal være et aktivt virkemiddel for å realisere kommunens overordnede mål om å yte god service og riktige tjenester til kommunens innbyggere. I dette ligger det at kommunen må oppleves som en god arbeidsplass, med godt omdømme og kompetente medarbeidere.

Kommunen har følgende muligheter for lønnsstyring/lønnsfastsetting:

- Ved tilsetting
- Ved ordinære lokale forhandlinger, jfr. HTA 3.4.4, 4.2.1 og 5.1
- Ved særskilte forhandlinger jfr. HTA 3.4.4, 4.2.2 og 5.2
- Beholde og rekruttere arbeidstakere, HTA 4.2.3 og 5.2

Lønns- og stillingsfastsettelse ved tilsetting foretas av den som har myndighet til dette i den enkelte kommune. Øvrige lønns- og stillingskodejusteringer skjer etter drøftinger eller forhandlinger i kapittel 3, 4 og 5 mellom arbeidsgiver og den eller de aktuelle fagforeningene.

#### Nærmere om forhandlingsordningen

For ledere som omfattes av HTA punkt 3.4.1 skal det foretas lønnsvurdering en gang i året ut ifra kriterier som fremgår av HTA. For ledere som omfattes av HTA punkt 3.4.2 skal det foretas årlig lokale lønnsforhandlinger jf. HTA punkt 3.4.3.

Lønnsreguleringer gjennom hoved-tariffoppgjør og mellomoppgjør foregår sentralt. Dette oppgjøret sikrer blant annet minstelønn for stillinger i HTA kapittel 4. Lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4.2.1 gjennomføres dersom det er avsatt midler i det sentrale tariffoppgjøret. Rammen for de lokale lønnsoppgjørene fastsettes sentralt.

Det gjennomføres årlige lokale lønnsforhandlinger for arbeidstakere som omfattes av HTA kapittel 5. Kriteriene fremgår av HTA kap.5.3.



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL





## Delprosjekt kommunikasjon og omdømmebygging - ambassadører frikjøpt av prosjekt 2022/2023



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Delprosjekt kommunikasjon og omdømmebygging - kampanjer 2022

**ANNONSØRINN HOLD**



**Denne glade gjengen  
hjelper beboere i Skaun å  
mestre hverdagen**



**SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER**  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL





# OVERSIKT INNVILGET PROSJEKTTILSKUDD PR 13.09.2022 – AKKUMULERTE TILSKUDD KR 8.288.774

Søknad	Innsendt	Søknadsbeløp	Innvilget tilskudd	Bruksområde	Rapportering	Utbetaling
Statsforvalteren, prosjektskjønn, gjeldende for 2020	Aug 2019 av TW	Kr 1.000.000	Kr 1.000.000	Forprosjekt	01.06.2021	Utbetalt
Distrikts Forsk	Aug 2020 av SJM	Kr 320.000	Kr 320.000	Heltidskultur	30.04.2021	Utbetalt
Statsforvalteren, prosjektskjønn, gjeldende for 2021	Aug 2020 av SJM	Kr 2.568.000	Kr 1.600.000	Hovedprosjekt	01.06.2022	Utbetalt
Regionalt Forskningsfond	Aug 2020 av SJM sammen med TA	Kr 700.000	Kr 700.000	Faglig utvikling	30.09.2021	Utbetalt
KS OU Fond	Des 2020, omsøkt av KW	Kr 178.379	Kr 178.379	Hovedprosjekt	31.07.2021. Omdisp av Melhus til prosj	Utbetalt til Melhus
Statsforvalteren, kompetanse og innovasjonstilskudd	Febr 2021 av SJM	Kr 700.000	Kr 187.611	Heltidskultur	01.03.2022	Utbetalt
Statsforvalteren, kompetanse og innovasjonstilskudd	Febr 2021 av SJM	Kr 800.000	Kr 600.000	Faglig Utvikling	01.03.2022	Utbetalt
NTNU, fellesprosjektmidler	Mars 2021 av SK sammen med SJM	Kr 400.000	Kr 400.000	Veiledningssystem	31.08.2022	Utbetalt
KS OU Fond	Mars 2021 av TA sammen med SJM	Kr 1.187.690	Kr 90.700	Faglig utvikling	31.06.2022	Utbetalt
Statsforvalteren, kompetanse og innovasjonstilskudd	(Febr 2022 av SJM)	Kr 740.000	Kr 400.000	Heltidskultur	01.03.2023	Utbetalt
KS OU Fond	Juni 2020, omsøkt av SJM	Kr 78.684	Kr 78.684	Veiledningssystem	30.09.2022	Des 2022
KS OU Fond	Mars 2021 av HA sammen med SJM	Kr 750.000	Kr 260.400	Hovedprosjekt	31.12.2023	2022
KS OU Fond	Mars 2021 av HA sammen med SJM	Kr 368.000	Kr 156.800	Hovedprosjekt	31.12.2022	2022
Statsforvalteren, prosjektskjønn, gjeldende for 2022	Juni 2021 av SJM	Kr 2.794.000	Kr 1.500.000	Hovedprosjekt	01.06.2023	Okt 2022
KS OU Fond	Febr 2022 av SJM sammen med HA	Kr 786.000	Kr 361.200	Hovedprosjekt	31.12.2023	Febr 2024
KS OU Fond	Febr 2022 av SJM sammen med HA	Kr 704.000	Kr 455.000	Hovedprosjekt	31.12.2023	Febr 2024
Statsforvalteren, prosjektskjønn, gjeldende for 2023	(Mai, 2022 av SJM)	Kr 3.050.000	Innsendt 040522	Hovedprosjekt		
KS OU Fond	(Juni 2022 av SJM)	Kr 263.000	Innsendt 010622	Veiledningssystem		
KS OU Fond	(Juni 2022 av SJM)	Kr 65.000	Innsendt 070622	Turnuskurs		
Forskningsråd	(Sept 2022 av SJM sammen med TA)	Ca 6.000.000	Innsendes 190922	Faglig utvikling		
Regionalt Forskningsfond	Mai 2020 av KI	Kr 500.000	Avslag	Heltidskultur		
Statsforvalteren, kompetanse og innovasjonstilskudd	Aug 2020 av SJM	Kr 876.000	Avslag	Heltidskultur		
Forskningsråd	Sept 2020 av KI sammen med SJM	Kr 6.996.000	Avslag	Heltidskultur		
Norsk Sykepleierforbund	Sept 2020 av SJM	Kr 700.000	Avslag	Faglig utvikling		
Fagforbundet	Sept 2020 av SJM	Kr 700.000	Avslag	Faglig utvikling		
Helsedirektoratet	Sept 2020 av SJM	Kr 2.507.000	Avslag	Hovedprosjekt		
NTNU, fellesprosjektmidler	Okt 2020 av SJM	Kr 261.316	Avslag	Veiledningssystem		
Regionalt Forskningsfond	Febr 2022 av SJM sammen med TA	Kr 500.000	Avslag	Faglig utvikling		
Statsforvalteren, kompetanse og innovasjonstilskudd	(Febr 2022 av SJM)	Kr 870.000	Avslag	Faglig Utvikling		



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSE TJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



## Hva oppnår vi som resultater som følge av satsningen

### Fokus på kvalitet, kontinuitet, kapasitet, kompetanse og kontaktreduksjon



#### KVALITET I TJENESTEN

- Forutsigbarhet
- God kjennskap
- Kontinuitet
- Medvirkning
- Sikkerhet
- Ro



#### ARBEIDSMILJØ I FOKUS

- Trivsel
- Mindre sykefravær
- Forutsigbar arbeidstid
- Fordele belastninger
- Lønn å leve av
- Likevekt familie og jobb



#### EFFEKTIVITET SOM RESULTAT

- Tid til opplæring og veiledning
- Videreutvikle læringsmiljø
- Tid til ledelse
- Engasjerte, involverte arbeidere
- Fokus på å beholde ansatte
- Forsterket omdømme



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



Fokus nå



**Spre kunnskap om prosjektet. Involvere flere ansatte.  
Gjennomføre flere piloter**



SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER  
INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL





**SAMMEN OM  
FRAMTIDENS HELSETJENESTER**

INTERKOMMUNALT SAMARBEID  
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



Skann her for mer informasjon!

**[framtidenshelsetjenester.no](https://framtidenshelsetjenester.no)**