PROSJEKTPLAN

**heltidskultur
Sandefjord kommune**

Innhold

[1.0 MÅL OG RAMMER 2](#_Toc117863324)

[1.1 Bakgrunn 2](#_Toc117863325)

[2.0 Mandat 2](#_Toc117863326)

[2.1 PROSJEKTORGANISASJON 3](#_Toc117863327)

[2.2 Definisjon 4](#_Toc117863328)

[2.3 Effektmål (Hvorfor) 5](#_Toc117863329)

[2.4 Resultatmål for hovedprosjekt (Hva) 5](#_Toc117863330)

[2.6 Rammer og avgrensning 6](#_Toc117863331)

[3.0 PROSJEKTOPPFØLGING 6](#_Toc117863332)

[3.1 Statusrapportering 6](#_Toc117863333)

[3.2 Milepæler 6](#_Toc117863334)

[4.0 MÅLGRUPPER, INTERESSENTER OG KOMMUNIKASJONSSTRATEGI 8](#_Toc117863335)

[4.1 Interessenter/målgrupper 8](#_Toc117863336)

[4.2 Kommunikasjonsstrategi 9](#_Toc117863337)

[5.0 RISIKOVURDERING 10](#_Toc117863338)

[5.1 Risikofaktorer 10](#_Toc117863339)

[5.2 Risikohåndtering 10](#_Toc117863340)

[5.3 Risikoreduserende tiltak 11](#_Toc117863341)

[6.0 Hovedaktiviteter 12](#_Toc117863342)

[7.0 ØKONOMI 13](#_Toc117863343)

[8.0 KONTRAKTER OG AVTALER 13](#_Toc117863344)

#  MÅL OG RAMMER

## 1.1 Bakgrunn

Sandefjord kommune har deltatt i KS sitt læringsnettverk «Nytt Blikk» i perioden 2018-2020 med utprøving av ulike turnusordninger. Dette arbeidet ble avsluttet i januar 2020, og det er besluttet å prosjekt organisere arbeidet med heltidskultur for å ivareta den videre satsningen.

Heltid som norm i kommunesektoren er et uttalt mål både for regjeringen, partene i arbeidslivet og mange kommuner. Det er en kjensgjerning at helse og omsorgssektoren generelt har høy andel deltidsansatte. Det er en uønsket situasjon som har negative konsekvenser både for bruker/pasient, arbeidstaker og arbeidsgiver. Samfunnsmessig er det lite bærekraftig på sikt.

Deltidskulturen i Norge er sterk og nye medarbeidere sosialiseres i stor grad inn i denne. Det å gå fra deltidskultur til heltidskultur er en krevende oppgave som stiller krav til både politikere, ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte. Sandefjord kommunes visjon er SAMMEN FRAMOVER og kommunen har i sin arbeidsgiverpolitikk som formål å være en framtidsrettet, attraktiv og foretrukket arbeidsgiver. Det sikrer oss en felles retning i arbeidet med heltidskultur.

# 2.0 Mandat

Prosjektleder har ansvar for;

Utarbeide detaljert prosjekt- og fremdriftsplan.

Forberede og gjennomføre møter i prosjektgruppa.

Forberede og gjennomføre møter i arbeidsgruppa

Fremdrift i prosjektet inkl. rapportering og evaluering.

Analyse av drift i avdelinger med 35,5 t/uke.

Praktisk hjelp til ledere, turnusgrupper (med tillitsvalgte og verneombud) med tjenestestyrt bemanningsplanlegging som fremmer heltidskulutr. Planlegging som gir effekt på kontinutiet og kvalitet i tjenestene og forutsigbarhet for brukere/pasienter og ansatte 24// 365 dager i året.

Rapportere til styringsgruppa som er KDL.

Informere HSO og KBU utvalgene i Sandefjord kommune.

## 2.1 PROSJEKTORGANISASJON

**Styringsgruppe**

Kommunedirektørens ledergruppe ( KLG)

**Prosjekteier**

*Sandefjord kommune v. kommunalsjef HSO Bente Østbakken Aasoldsen* *Bente.Ostbakken.Aasoldsen@sandefjord.kommune.no*

**Prosjektgruppe**

*Prosjektleder Tone Woll Buer* *Tone.Woll.Buer@sandefjord.kommune.no*

*Seksjonsleder HSO Ellinor Bakke Aasen* *Ellinor.Bakke.Aasen@sandefjord.kommune.no*

*Seksjonsleder SMS Eli Hansen* *Eli.Hansen@sandefjord.kommune.no*

*Konst. Seksjonsleder SHT Charlotte Ingebretsen* *Charlotte.Ingebretsen@sandefjord.kommune.no*

*Seksjonsleder BOA Morten Uthaug* *Morten.Uhaug@sandefjord.kommune.no*

*Seksjonsleder PHR Tore Lyse* *Tore.Lyse@sandefjord.kotmmune.no*

*Seksjonsleder KBU Torhild Marie Svalestuen* *Torhild.Marie.Svalestuen@sandefjord.kommune.no*

*NSF Eileen Monk Berge* *Eileen.Monk.Berge@sandefjord.kommune.no*

*Fagforbundet: Anita Torpengen* *Anita.Torpengen@sandefjord.kommune.no*

*Hovedverneombud :* *Bengt Lysmen Olsvik* *Bengt.Lysmen.Olsvik@sandefjord.kommune.no*

**Arbeidsgruppe**

*Prosjektleder Tone Woll Buer* *Tone.Woll.Buer@sandefjord.kommune.no*

*Rådgiver turnusarbeid BBS Ragne Haaland* *ragne.haland@sandefjord.kommune.no*

*Enhetsleder Stokke hjemmesykepleie, Evy Solheim Fosass* *Evy.solheim.fosass@sandefjord.kommune.no*

*Leder Sandefjord legevakt, Hanne Einhausen* *Hanne.Einhausen@sandefjord.kommune.no*

*Avdelingsleder BOA, Ivar Normann Enghaug* *Ivar.Normann.Enghaug@sandefjord.kommune.no*

*Økonomirådgiver Bettina E. Lindstad (50%)* *Bettina.E.Lindstad@sandefjord.kommune.no*

*Økonominrådgiver Christina.F.Jonsmyr (50%)* *Christina.F.Jonsmyr@sandefjord.kommune.no*

*NSF, : Ellen Slettingdalen* *Ellen.Slettingdalen@sandefjord.kommune.no*

*Fagforbundet, Anja Jansdatter Haugerud* *Anja.Jansdatter.Haugerud@sandefjord.kommune.no*

*Verneombud: Hovedverneombud: Bengt Lysmen Olsvik* *Bengt.Lysmen.Olsvik@sandefjord.kommune.no*

## 2.2 Definisjon

Leif Moland, seniorforsker ved Fafo og en av landets fremste forskere på heltid/deltid, beskriver en sterk heltidskultur som en kultur med omfattende bruk av heltidsansatte med en heltidsandel på 71-80 prosent og gjennomsnittlig stillingsprosent på 86 – 90 prosent. (Kilde: Fafo-rapport 2019-15 s. 108)

Heltidskultur i Sandefjord kommune kjennetegnes ved at minimum 70 % jobber over 80% stilling og er kontiuitetsbærere, videre er målet at 100% er normen ved ansettelse innen 2028.

Heltidskultur er en definisjon på et arbeidsmiljø der ansatte overveiende arbeider heltid. En sterk heltidskultur vil kunne bidra til et bedre arbeidsmiljø, bedre kontinuitet, økt kompetanse og styrket fagmiljø.

For helsetjenesten vil heltidskultur også være viktig for pasientsikkerhet. Erfaringene fra koronapandemien har også vist at heltidskultur er viktig med tanke på smittevern.

Heltidskultur handler også om å rekruttere, mobilisere og beholde dyktige fagfolk og bidra til en fremtidsrettet, og bærekraftig tjeneste. For å få til det må vi være innovative, tørre å tenke nye tanker og legge til rette for nye måter å organisere arbeidstiden på. (arbeidsgiverpolitikk)

## 2.3 Effektmål (Hvorfor)

Sandefjord kommune har etablert en heltidskultur. Heltidskultur har gjort kommunen til en mer attraktiv og foretrukket arbeidsgiver.

Gjennom heltidkultur har kommunen oppnådd bedre kontinuitet og kvalitet i tjenestene og sikret en fremtidsrettet og bærekraftig tjeneste.

## 2.4 Resultatmål for hovedprosjekt (Hva)

Skape en felles forståelse mellom ledere, tillitsvalgte og ansatte hva verdien av heltidskultur har både for kvalitet i tjenesten, arbeidsmiljø og for effektivitet.

Utvikle en metode som motiverer ledere, tillitsvalgte, politikere og ansatte til å skape betingelser for at turnustekniske tiltak kan implementeres.

Som hovedregel lyse ut 80-100 % stillinger for å oppnå kontinuitet og kvalitet i tjenesten. Kontinuitetsbærere på alle vakter.

Mål om at 70 % i alle turnuser er kontinuitetsbærere innen 2028.

Øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse til 80% innen 2028.

## 2.6 Rammer og avgrensning

Kommunestyret har bevilget penger i den neste 4-års perioden til å øke satsningen for å oppnå en heltidskultur i Sandefjord kommune.

De som skal inngå i prosjektet er turnusdrift 35,5 t/uke HSO inklusive BPA og KBU.

Inkluderer ikke lærlinger

Renhold (Miljø og plan) kjøres som et «sideprosjekt»

# 3.0 PROSJEKTOPPFØLGING

## 3.1 Statusrapportering

Det er opprettet et eget TEAM i teams for heltidskultur hvor alle prosjektdeltaktere er lagt til. Knyttes opp mot prosjektportalen.

Planlegger prosjektmøter for beslutningspunkter, gjennomgang og evaluering med faste intervaller for å sikre fremdrift i prosjektet.

## 3.2 Milepæler

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 01 | 26.01.21  | Prosjektgruppemøte nr 1. |
| 02 | 08.02.21 16.02.2115.02.21-05.03.2109.03.21 | Ståstedsanalyse (oppstart)Prosjektgruppemøte re. 2DatainnsamlingKvalitetsikring av data |
| 03 | 10.03.2112.03.2123.03.21 | Prosjektgruppemøte nr 3. Frist å melde sak til HSO utvalget HSO utvalget.  |
| 04 | 14.04.21  | Prosjektgruppemøte nr 4.Utsjekk Rådmannes ledergruppe. |
| 05 | 03.05.2110.05.2112.05.2131.05.21  | Rådmannes ledergruppeArbeidsgruppemøte nr. 1Prosjektgruppemøte nr 5.Administrasjonsutvalget |
| 06 | 09.06.2111.06.2116.06.21 | Prosjektgruppemøte nr 6.Arbeidsgruppemøte nr.2HR forum. Orientering |
| 08 | 24.08.21 | Arbeidsgruppemøte nr. 3 ( Lande piloter) |
| 09 | 08.09.21 28.09.21 | Prosjektgruppemøte nr.7Møte HSO utvalget? |
| 10 | 13.10.21 | Prosjektgruppemøte nr. 8Arbeidsgruppemøte nr 4 (dato kommer senere) |
| 11 | 10.11.21 | Prosjektgruppemøte nr. 9 |
| 12 | 08.12.2107.12.21 | Prosjektgruppemøte nr. 10Møte i HSO Utvalget?Arbeidgruppemøte nr. 5 (dato kommer senere) |

# 4.0 MÅLGRUPPER, INTERESSENTER OG KOMMUNIKASJONSSTRATEGI

##  4.1 Interessenter/målgrupper

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktør** | **Aktørens interesse av prosjektet** | **Grad av påvirkning på prosjektet** | **Prosjekttiltak/ aktiviteter**  |
| Pasienter og brukere, påørende | Bedre kvalitet i tjenesten. Mer effektivt. | Liten grad |  |
| Ansatte i turnusseksjoner i Sandefjord kommune | Øke andel kontinuitetsbærere i turnuser. Øke andelen 100 %stillinger. |  |  |
| Politikere og RLG | Se resultater. Ser behovet for en heltidskultur i Sandefjord kommune | Stor påvirkning. Forventer resultat |  |

## 4.2 Kommunikasjonsstrategi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktør** | **Mål** | **Budskap** | **Kommunikasjonsform** | **Ansvarlig** |
| InnsidenInnsiden app.SFj. Kommune FB side.TeamsLinjene: Lederlinje, tillitsvalgte, verneombudUtarbeide en felles presentasjon som kan brukes i ledermøter, personalmøter osvLage et stunt fra rådmannen på viktigheten av dette prosjektet | Kjennskap til prosjektet.Informasjon | Statusoppdatering. | Skriftlig informasjon.(massekomunikasjon)Prosjektleder inviters på ulike arenaer for å informere om prosjektet. | Prosjektleder |
| Politikere | Kjennskap til prosjektet, forankring og informasjon | InformasjonStatus og videre fremdrift i prosjektet |  |  |
| HR forum | Informajon til ledere | Status og videre fremdrift i prosjektet | Via Teams |  |
| Tillitsvalgte som er med i prosejktetFaste møter med tillitsvalgte | Kjennskap til prosjektet, forankring og informasjon | Erfaringer og planer for videre utrulling | Invitere til informasjonsmøte |  |

# 5.0 RISIKOVURDERING

|  |
| --- |
| RISIKOVURDERING |
| Virksomhet:Helse, Sosial og Omsorg | Vurdert av: Tone Woll Buer Bente Asoldsen Østbakken. | Dato:10.03.2021 |
| Formålet med risikovurdering: | Avdekke sårbarhet i prosjektet og iverksette risikoreduserende tiltak |

## 5.1 Risikofaktorer

Korona hindrer fysiske samlinger Svak forankring hos leder og tilligsvalgte Svak forankring hos politikere Sterk deltidskultur Ressurser hos nøkkelpersoner i form at tid, økonomi og kompetanse Kulturendring som en risikofaktor

## 5.2 Risikohåndtering

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Forhold som er vurdert (uønsket hendelse/ scenario** | **Sannsynlighet** | **Konsekvens** | **Risikonivå****Sannsynlighet x konsekvens** |
|  | 1 = Usannsynlig | 2 = mindre sannsynlig | 3= Mulig | 4= Sannsynlig | 1= Ubetydelig | 2= Moderat | 3= Alvorlig | 4= Kritisk | Lav risiko, eks risiko < 5. Tiltak ikke nødvendig |
| Middels risiko, eks 6-8. Tiltak må vurderes gjennomført |
| Høy risiko, eks risiko >9. Tiltak skal gjennomføres. |
| **TEKNISK** |
| 1 | Manglende interesse hos ledere, medarbeidere og tillitsvalgte for eller tro på prosjektet |  |  | 3 |  |  |  | 3 |  | 9  |
| 2 | Svak forankring hos ledere og tillitsvalgte |  | 2 |  |  |  |  | 3 |  | 6 |
| 3 | Svak forankring hos politikerere |  | 2 |  |  |  |  | 3 |  | 6 |
| 4 | Sterk deltidskultur |  |  | 3 |  |  |  | 3 |  | 9 |
| 5 | Ressurser hos nøkkelpersoner i form av tid, økonomi og kompetanse |  | 2,5 |  |  |  |  |  | 4 | 10 |
| 6 | Kulturendring som en risikofaktor  |  |  | 3 |  |  |  | 3 |  | 9 |

Konkretiser mulige kritiske risikofaktorer ut fra ovenstående liste. Beskriv tiltak for oppfølging av de kritiske risikofaktorene slik at sannsynligheten for at de inntreffer reduseres/holdes under bedre kontroll/oppfølging.

## 5.3 Risikoreduserende tiltak

1. Manglende interesse hos ledere, medarbeidere og tillitsvalgte for eller tro på prosjektet
* God informasjon i Medbestemmelsesmøter.
* Arenaer for informasjon.
* HR forum.
* Tillitsvalgtmøte og verneombudsmøter.
* SAMU
* Informasjon på innsiden; mulighet for å legge ut en NANO – læring om heltidskultur. Vektlegge hva heltidskultur er, hva vi ønsker å oppnp og hvilken betydning det har for kvaliteten på tjenestene.
* Skape en ny giv- fremsnakke mulighetene, at det er en sterk forankring hos politikere, ledelse og tillitsvalgte.
* Presentere ståstedsanalysen ute i organisasjonen.
* Fokusere på målet om at ansatte bør jobbe i 100% stillinger, men også at det fører til et bærekraftig arbeidsmiljø.
* En forventinig til ledere at dette er noe vi sammen skal få til. Alle skal eie innholdet.
1. Svak forankring hos ledere og tillitsvalgte
* Tillitsvalgte har heltidskultur som tema i sine møter med medlemmer og andre.
* God informajon og tydelig forventing
* Arbeidsgiverpolitikken – heltidskultur som et av innsatsområdene.
* Ledere, tillitsvalgte og verneombud har det som tema i kontaktmøter
* Film om heltidskultur lang ut på KS sine sider - Bruke den aktivt.
1. Svak forankring hos politikere
* Informasjon i politiske møter.
* Innslag i Sandefjords Blad.
1. Sterk deltidskultur
* Informajon som i punktene 1,2 og 3
* Rekruttering: oppfordre ledere til en refleksjon på om det er riktig stillingsstørrelse som lyses ut ( ved deltid stilling). Rekrutteingshåndboken.
* Regler og rutiner rundt fordeling av ledige stillinger ved ledighet og ønske om høyere stilling.
1. Ressurser hos nøkkelpersoner i form av tid, økonomi og kompetanse
* Planlegge godt i lang tid
* Være tydelig i bestillingen
* Ønske om å prioritere prosjektet
* Eierforhold til prosjektet
* Nøkkelpersonell variere i ulike deler av prosjektet
* Prosjekleder tett på
1. Kulturendring som en risikofaktor
* Snakke om prosjektet, overbevise de som ikke har troa
* Felles ansvar for alle (dette gjør vi sammen)
* Samme tiltak som de andre punktene

# 6.0 Hovedaktiviteter

Endelig fremdriftsplan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jan-feb | Mars-april | Mai-juni | juli-aug | Sept-okt  | Nov-des |
| Hva er heltidskultur? Hvilke elementer skal vi se på?Hva er det viktigste?Oppstart stådstedsanalyse | 23/3 Møte i HSO utvalget 24/3 Møte i KBU utvalget oriebtering om heltidskultur.5/3 Gjennomført datainnsamling Etablere arbeidsgruppe29/4 Presentasjon av rapport og funn prosjekt Heltidskultur | Kvalitetssikring Siste kvalitetssikring 10/5 Oppstart arbeidsgruppe12/5 Bearbeide ananlysen. Planlegge informajon ut i ledergrupper11/6 Diskutere piloter(hvem skal være pilot, tidsplan osv…) | Ferie  | Pilotarbeid.Praktisk bistand ute i piloterUforutsette hendelser som feil og forsinkelser  | Implementering7/12 møte HSO utvalget |

# 7.0 ØKONOMI

Prosjektleder frikjøpes i 100 % stilling, for øvrig skjer prosjektarbeidet innenfor ordinære budsjettrammer. Tidsbruken for kommunalt ansatte som medvirker i prosjektet dekkes innenfor deres egne virksomheter.

Pilotering av ulik metodikk / turnuser kan medføre økte kostnader. Tilførte budsjettmidler kan brukes til dette formålet.

# 8.0 KONTRAKTER OG AVTALER

Avtale inngått med konsulentfirma Framlent for å gjøre en ståstedsanalyse.