



Informasjon om Sammen om framtidens helsetjenester oktober 2024

Mange av tiltakene som Helsepersonellkommisjonen foreslo i 2023, og som vi har arbeidet med i vårt samarbeid siden 2021, har blitt iverksatt av ansatte i våre tre kommuner. En levelig arbeidsbelastning, trivsel, motivasjon og faglig utvikling er fokus for å beholde ansatte og for å rekruttere nye. Sammen har vi arbeidet for å øke attraktiviteten til helsesektor og muligheten for å stå i arbeid gjennom et langt yrkesliv, i hele stillinger ref. vår heltidserklæring. Og med lavere sykefravær enn i dag. HMS-utvalg, HMS-grupper og AMG er viktige drivkrefter for endringsarbeid i enheter og avdelinger. Utviklingsprogram gjennomført i 2022/2023 har styrket HMS arbeidets betydning for helhetlig endring. Alt henger sammen med alt, ref. modellen under.



Kilde: Helsepersonellkommisjonen

Helsepersonellkommisjonen anbefaler en helhetlig endring der politikere, ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte, sammen arbeider med følgende tematikker; 1. organisering av helse- og omsorgstjenestene, 2. oppgavedeling, 3. arbeidsforhold og arbeidstid, 4. utdanning og kompetanseutvikling, 5. prioritering og reduksjon av mindre viktige og til dels uønskede tjenester og 6. digitalisering og teknologisk utvikling. Vi har sammen arbeidet med temaene siden 2021, med varierende grad av framgang fordi endring av praksis tar tid. Daglig forsterkes ny praksis og vi går mot en mer bærekraftig helse- og omsorgstjeneste for brukere og ansatte. Ettersom kompleksiteten er stor er det en fordel at vi 3 kommuner utvikler nye praksiser sammen.

Det fokuseres nå på oppgavedeling i avdelinger. Det finnes ikke alltid klare retningslinjer for hvilke yrkesutøvere som skal løse bestemte oppgaver, eller hvordan oppgaver settes sammen til tjenestekjeder. I enkelte situasjoner er spesialisering fornuftig, mens det i andre tilfeller er behov for bred kompetanse og generalistferdigheter. Alle avdelinger må, basert på kartlegging i 2023, jobbe systematisk med oppgavedeling for å utnytte ansattes kompetanse og kapasitet best mulig. Ved å bygge oppgaver nedenfra sikrer vi bedre utnyttelse av kompetanse og utvikling for ansatte ref. LEON prinsippet. Vi vil presentere historier og fakta i fra prosesser i avdelinger i neste utgave av infobrev. Tusen takk for din innsats i oppgavedelingsarbeidet.



Svein Jarle Midtøy
Prosjektleder Sammen
om framtidens
helsetjenester



Anne Grete Rognes
Lokal Prosjektleder
Midtre Gauldal
kommune



May Snefrid Syrstad
Lokal Prosjektleder
Skaun kommune



Stine Vinsnesbakik
Lokal Prosjektleder
Melhus kommune



Skann her for mer informasjon!

