



## : NYHETS BREV

### LEDER

## Superledere og hverdagsledere

I den muntre lille boken "Lederens bok – Muntre og alvorlige råd for godt lederskap" (Oslo 2006) ser de to nestorene Odd Nordhaug og Matz Sandman med skråblikk på fenomenet ledelse. En av spissformuleringene deres er "Den kandidat du søker, finnes ikke". Her beskriver de to forfatterne hvordan det offentlige i utlysningstekstene til ledige lederstillinger ofte beskriver en superleder når de lister opp ønskede egenskaper og kompetanse.

De skriver: "Han eller hun må ha topp utdanning, skape tillit, være kontaktskapende, kunne lede prosesser, være dyktig i kommunikasjon og formidling, og selvsagt være besluttsom, handlekraftig og være forlent med store samarbeidsevner".

Som vi har skrevet i et tidligere nyhetsbrev, har RO sammen med Høgskolen i Hedmark og Fagakademiet vunnet den nasjonale konkurransen om en egen lederutdanning for helse- og

omsorgssektoren knyttet til Helsedirektoratets arbeid med Kompetanseløftet 2015. Vi vant den konkurransen fordi vi forstår de konkrete utfordringene som ledere i omsorgstjenestene står overfor (sitat fra Helsedirektoratets begrunnelse). Dette innebærer at vi forstår at Nordhaug og Sandman har rett, det finns ingen som er god på alt, men vi er helt sikre på at vi kan være med på å gjøre de fleste tryggere og sikrere i sin daglige ledergjerning. Helse- og omsorgssektoren trenger dyktige hverdagsledere som gjerne kan være superledere innimellom, stilt overfor konkrete personer eller oppgaver hvor det kreves særskilte kunnskaper eller egenskaper. Med Lederutdanning helse og omsorg – Kompetanseløftet 2015 ønsker samarbeidspartnerne å skape en arena for læring gjennom å kombinere teoretisk kunnskap med deltakernes egne erfaringer som ledere og som tjenesteutøvere. Gjennom 4 fagmoduler får studentene en gjennomgang av klassisk

og ny teori gjennom forelesere med inngående kunnskap om fagfeltet. I tillegg til foreleserne vil hver gruppe av studenter ha sin egen kursleder med erfaring fra utviklingsprosesser i kommuner, disse har ansvaret for å sette teoristoffet inn i en praktisk sammenheng hvor studentene også skal utvikle evnen til refleksjon og ettertanke som et redskap til kontinuerlig forbedring.

### MODULENE I LEDERUTDANNINGEN

**Modul 1: Ledelse av myndiggjorte medarbeidere og utvikling av personlige lederferdigheter**

**Modul 2: Strategisk kompetanseplanlegging, -styring og -utvikling**

**Modul 3: Virksomhetens økonomistyring og kvalitetsutvikling**

**Modul 4: Samhandling, kommunikasjon og forhandlingskompetanse**

## Ny Lov – nye saksbehandlingskurs

RO tilbyr 2 dagers saksbehandlingskurs med utgangspunkt i ny lovgivning. Kursdagene vil vekse mellom forelesning, refleksjon og jobbing med case i grupper og plenum.

Oslo, 7.- 8. november 2011

**Hell-konferansen 2012** – et møtested for saksbehandlere! RO arrangerer konferanse for saksbehandlere på Rica Hell hotell, Stjørdal 20. og 21. mars 2012. Hovedfokus i konferansen vil være ny lov og samhandlingsreformen. Konferansen vil også være et sted for kunnskap, erfaringsutveksling og refleksjon over egen praksis. Foredragsholdere er blant annet Henrik Syse (filosof), Leif Strøm (advokat) og Inger Mette Nilstad (seniorrådgiver RO).

## Ny lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.

Fra 1. januar 2012 gjelder ny lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Saksbehandlere i kommunene er i gang med å lære seg det nye lovverket i høst, slik at kommunene er operative når ny lov trer i kraft.

RO gjennomfører dagskurs i ny lov for flere kommuner i høst, slik at drevne saksbehandlere blir oppdatert på det som er nytt i loven. RO skreddersyr kurs for kommunene/regionene. Mange saksbehandlere i kommunene har tidligere deltatt på RO-kurs og RO tilbyr fortsatt grunnkurs i saksbehandling, der ny lov selvfølgelig er en del av kurset.

## Løten kommune har, som mange andre kommuner, utfordringer med:

- Høyt sykefravær, spesielt innen pleie og omsorg og barnehagesektoren
- Høye kostnader ved sykefravær
- Tap av kompetanse og manglende kontinuitet i arbeidet ved høyt fravær

“Løten-modellen” går ut på at NAV Løten, Løten kommune og fastleger i Løten (kommunale og private) har inngått en samarbeidsavtale om å bruke avventende sykemelding ved første besøk hos legen. Formålet er å fremme en god dialog mellom leder og medarbeider, sikre best mulig tilrettelegging og dermed bidra til at medarbeideren kan være på jobb med sin sykdom, helt eller delvis.

### Forvaltningskurs 2012 Ny lov – ny BPA?

BPA er hjemlet i ny lov om helse- og omsorgstjenester, i høst er det også mye snakk om rettighetsfesting og hvordan den eventuelt vil slå ut når det gjelder forvaltningen av BPA i kommunene. Dette og mer til vil være tema på forvaltningskursene i 2012. RO arrangerer forvaltningskurs i følg-ende byer:

Stjørdal,	1. februar 2012
Stavanger,	3. februar 2012
Bergen,	6. februar 2012
Oslo,	8. februar 2012

Forvaltningskursene retter seg mot saksbehandlere, ledere og tjenesteutøvere som har BPA som en del av sitt arbeidsfelt.

Hold av den datoen som er relevant for deg. Program vil bli sendt ut så snart det er klart!

### Kurs for erfarne arbeidsledere i ordningen BPA

#### “Flink i arbeidslederrollen”

Har kommunens arbeidsledere behov for påfyll i sin BPA ordning? RO kan komme til din kommune og arrangere dagskurs for erfarne arbeidsledere. Kurset passer best for arbeidsledere som har minst 1 års erfaring etter grunnopplæringen. Kurset legges opp med utgangspunkt i deltakernes erfaringer og vil bestå av forelesninger og diskusjoner. RO gjør selvfølgelig kommunale tilpasninger og skreddersyr et opplegg for din kommune.

Ta kontakt for nærmere informasjon.

Samarbeidet så langt har medført at det for alle ansatte ved sykehjemmet Løten Helsetun (som har fastlege i Løten) skal vurderes avventende sykmelding før ordinær sykmelding.

En avventende sykmelding innebærer at det legges til rette på arbeidsplassen så langt det er mulig, slik at sykmelding unngås. Hensikten er en økt ansvarliggjøring av både ansatte, sykmeldende lege og leder. Den enkelte leder og ansatt skal utarbeide oppfølgingsplan innen en uke etter at det har oppstått sykdom eller behov for tilrettelegging på grunn av sykdom, skade eller lyte. Alle avdelinger på Løten Helsetun har utarbeidet unike oppfølgingsplaner for alle aktuelle yrkesgrupper (sykepleier, hjelpepleier, fagarbeider osv.) for å kartlegge arbeidsevnen.

Tilbakemeldingene er at både leder, ansatte og leger er godt tilfreds med den nye oppfølgingsplanen, som fylles ut maskinelt og skannes inn i legenes datasystem.

Målet på lengre sikt er at medarbeider alltid går i dialog med sin leder om tilrettelegging før han/hun kontakter lege for eventuell sykmelding.

Et av hovedmålene for 2010 var en nedgang i sykefravær på tre avdelinger på minst en tredjedel. Post 2 ved Løten Helsetun har redusert fraværet fra **15,82 % i 4. kvartal 2009 til 7,48 % i 4. kvartal 2010.**

En annen viktig målsetting har vært å endre fordelingen mellom egenmeldt fravær og legemeldt fravær. Dette innebærer at den enkelte i stor grad nå vurderer sin egen helse og kommer til leder før han/hun går til lege, slik at de sammen kan planlegge tilrettelegging på en slik måte at sykmelding unngås. Dette har Løten også lyktes med! Langt flere benytter nå egenmelding framfor sykmelding på denne avdelingen.

Løten kommune har søkt om prosjektmidler fra Kommunaldepartementet i rammeprogrammet “Sammen om en bedre kommune” bl.a. for å få ressurser til å jobbe videre med Løten-modellen. Kommunen ønsker å videreutvikle modellen og implementere den i alle virksomheter.

### RO tilbyr skreddersydde workshops/seminar for din kommune innen en rekke tema:

- **Hvordan tolke og analysere tilgjengelig statistikk for helse- og omsorg**  
Opplæringen bygger på “Grønt hefte”, KOSTRA-data, IPLOS-data og “Hjulet”.
- **Samhandlingsreformen**  
Utfordringer og strategiske valg for din kommune.
- **Er det en grense mellom forvaltning og drift?**  
Hvordan ivareta brukermedvirkning og hvordan sikre rettssikkerheten til brukere i pleie- og omsorgssektoren?
- **Fra synsing til kunnskap**  
IPLOS-analyse for bedre ressursstyring innen pleie og omsorg.
- **Framtidas helse- og omsorgsutfordringer**  
Hvordan skal kommunen planlegge framtidens helse- og omsorgstjenester? Bygger på føringene i omsorgsmeldinga, nytt lovverk ift. samhandlingsreformen, ny Nasjonal helse- og omsorgsplan og Innovasjon i omsorg mv.