

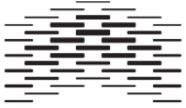
OSLO AND AKERSHUS
UNIVERSITY COLLEGE
OF APPLIED SCIENCES

OSLOMET

Kongsberg 12. september 2018: NYTT BLIKK

Bra arbeid gjennom heltid og medarbeiderdrevet innovasjon

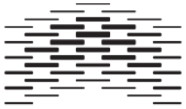
Nina Amble, prof./dr.philos nina.amble@oslomet.no,
YLU, LUI, OsloMet



Opplegget her i dag:

1. Min bakgrunn
2. Norge, deltid og turnus = deltidsnorm
3. Tidslinjen – tilbake til ondets rot
4. Veien videre til bra arbeid
5. Medarbeiderdrevet innovasjon

<http://www.idebanken.org>

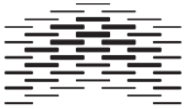


Et varsko

- Press på å være positive
- Ikke prate ned sektoren
- Sure kjerringer

Jeg mener – uansett – det må noe rammebetingelser på plass før vi kan starte jobben mot heltidskultur!

Å diskutere rammebetingelser – kompetanse om rammebetingelser, er alfa-omega i forhold til å skape 'Bra arbeid for grepa damer!'



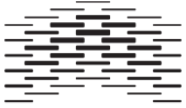
To typer deltid

Deltid i dagarbeid:

Deltid i turnusarbeid

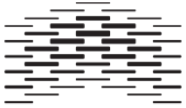
Heltid gjennom
kombinasjoner

Heltid gjennom nytt
system



Har deltid bærekraft?

«All min erfaring tilsier at folk elsker ordentlig arbeid!»



Bra arbeid

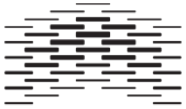
Rytme og flyt

God restitusjon

Spennende

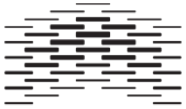
Helsefremmende; passe en vanlig kropp, et helt liv

I det store og hele arbeidet skal gi, ikke ta energi!



Deltid = atypisk arbeid

- Kvinnefenomen
- Arbeidsgiver som ønsker det (etterspørselssiden)
 - SFO
 - BH
 - Varehandel
- Kvinner som ønsker det (tilbudssiden)
 - Kommunal helse- og omsorgstjeneste

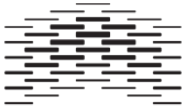


Status – heltid i turnusarbeid

1. 61 % av norske kvinner arbeider heltid 87 % av mennene
2. Leger 90 %
3. Vernepleier 66 %
4. Sykepleier 53 %
5. Omsorgsarbeider/helsefagarbeider/hjelpepleier 34 %
6. Pleieassistent 23 %

7. De siste 15 årene er stillingsstørrelsene økt med 4-5 %.

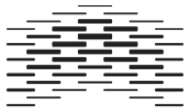
Konklusjon: Norge har en deltidsnorm i pleie- og omsorgsyrkene, det vanligste er å arbeide deltid (I kommunal turnus 70% deltid)



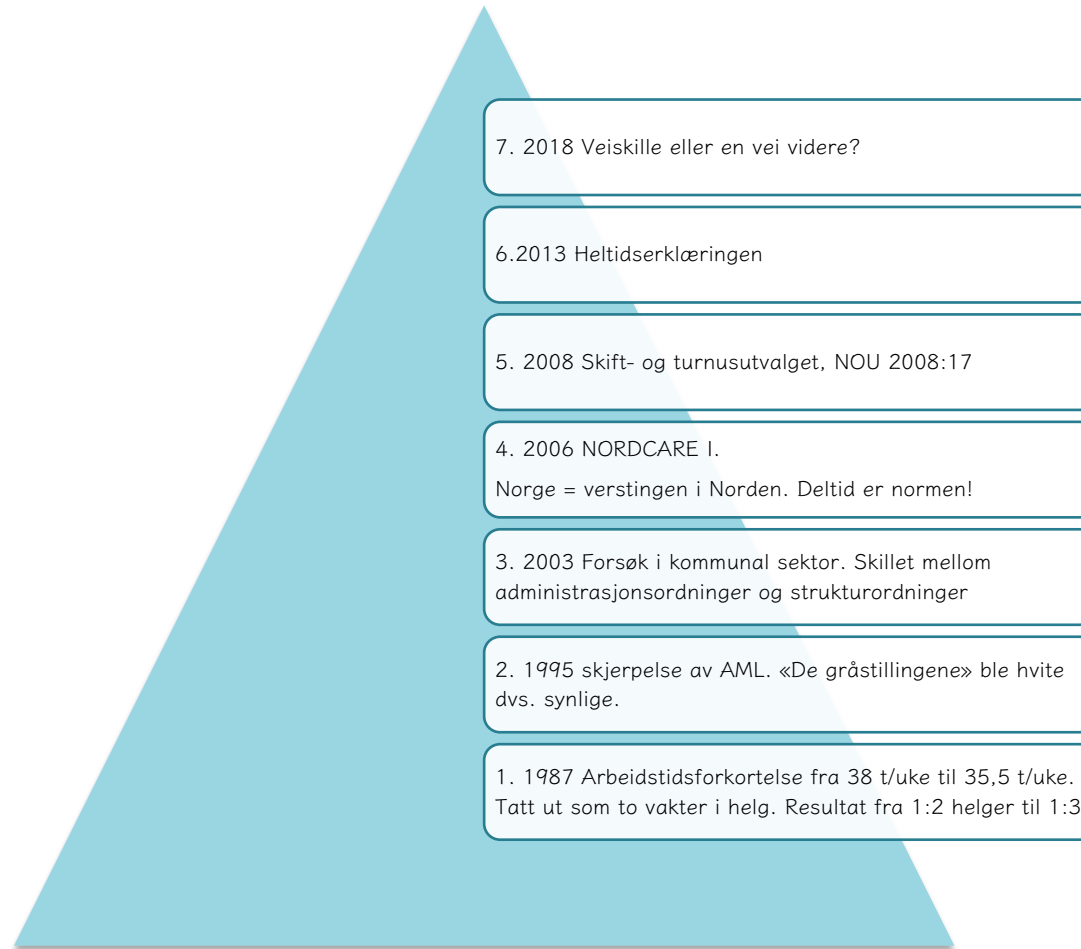
Tidslinjen – tilbake til ondets rot

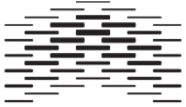
1. 1987

Arbeidstidsforkortelse
fra 38 t/uke til 35,5
t/uke. Tatt ut som to
vakter i helg. Resultat
fra 1:2 til 1:3
arbeidshelger



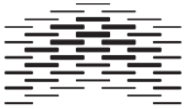
Tidslinjen – tilbake til ondets rot





Status - dagens situasjon i turnusarbeidet

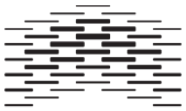
- Deltidsnorm
- A- og B-lag
- Høyt sykefravær
- Dårlig rykte
- Fra kall til dumping?



OSLO AND AKERSHUS
UNIVERSITY COLLEGE
OF APPLIED SCIENCES

Ondets rot - matematikk

- For mange oppgaver på helg
- For lav helgefrekvens/timer i helg



Veiskille eller en vei videre?

Administrasjonsordninger

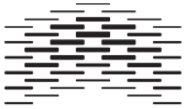
- for B-laget = skjevfordeling av ubekvemt arbeid
- Poolordninger/timebank
- Kombinasjonsstillinger

- Bra men ikke heltidskultur

Strukturordninger

- berører A- og B-laget. Det gir bærekraft = rettferdig fordeling av ubekvemt arbeid
- 3-3 turnus
- Langvakt i 4:3

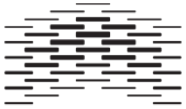
- Bærekraft og heltidskultur



Turnus for heltid og bra arbeid - 7 prinsipper:

- 1) legges på systemnivå.
- 2) skaper rytme som ivaretar det vi vet om god restitusjon, optimalt med tre dager fri
- 3) avveier individuell pleie i forhold til felles oppgaveløsning
- 4) avveier produktivitet i forhold til overlapp i tid.
- 5) avveie organisatorisk virkeområde, skape rotasjon og horisontal sammenheng
- 6) ivaretar vertikal sammenheng ved å inkludere hele personalgruppen i turnusarbeidet.
- 7) besørger kontinuitet og sammenheng ved å basere seg på heltid.

Tilsammen = bygge kapasitet og styrke nærvær



'Den norske modellen' – Medarbeiderdrevet innovasjon og Lov- og avtaleverket:

Arbeidsmiljøloven (AML) § 4-2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling:*

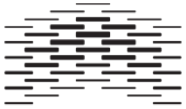
Det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar

Hovedavtalen kommunal sektor:

3.3: Kompetanse – læring og utvikling:

Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

7.3: Arbeidstakere og tillitsvalgte har rett til å delta i **utviklingsarbeid** som angår utformingen av arbeidet

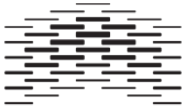


OSLO AND AKERSHUS
UNIVERSITY COLLEGE
OF APPLIED SCIENCES

Summegrupper

Drømmeturnus, hvordan lager vi den?

<http://www.idebanken.org/innsikt/intervju/-slipp-til-de-ansatte>



Medarbeiderdrevet innovasjon

”En ny idé - eller gammel som brukes i en ny kontekst-, som er anvendbar og som gir en merverdi.”

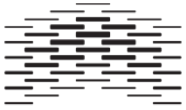
(Schumpeter 1934, Kanter 2000, Kristensen 2008, NOU 2011:11)



I et godt organisert læringssystem, vil den enkeltes selv-refleksjon og evne til å utforske egen jobbsnekring i konteksten av en løpende diskurs rundt arbeidet, være fundamentet, input, kilden i den medarbeiderdrevne innovasjonsprosessen.

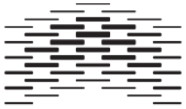


Dette skal slik Aasen og Amundsen (2015, s.118) beskriver det, gi ideer i alle faser av innovasjonsprosessen, både til innhold i innovasjon og prosess for å prøve den ut i praksis.



Innovasjon nummer 1:



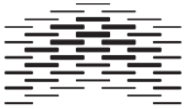


Medarbeiderdrevet innovasjon, hvordan gjøres det?

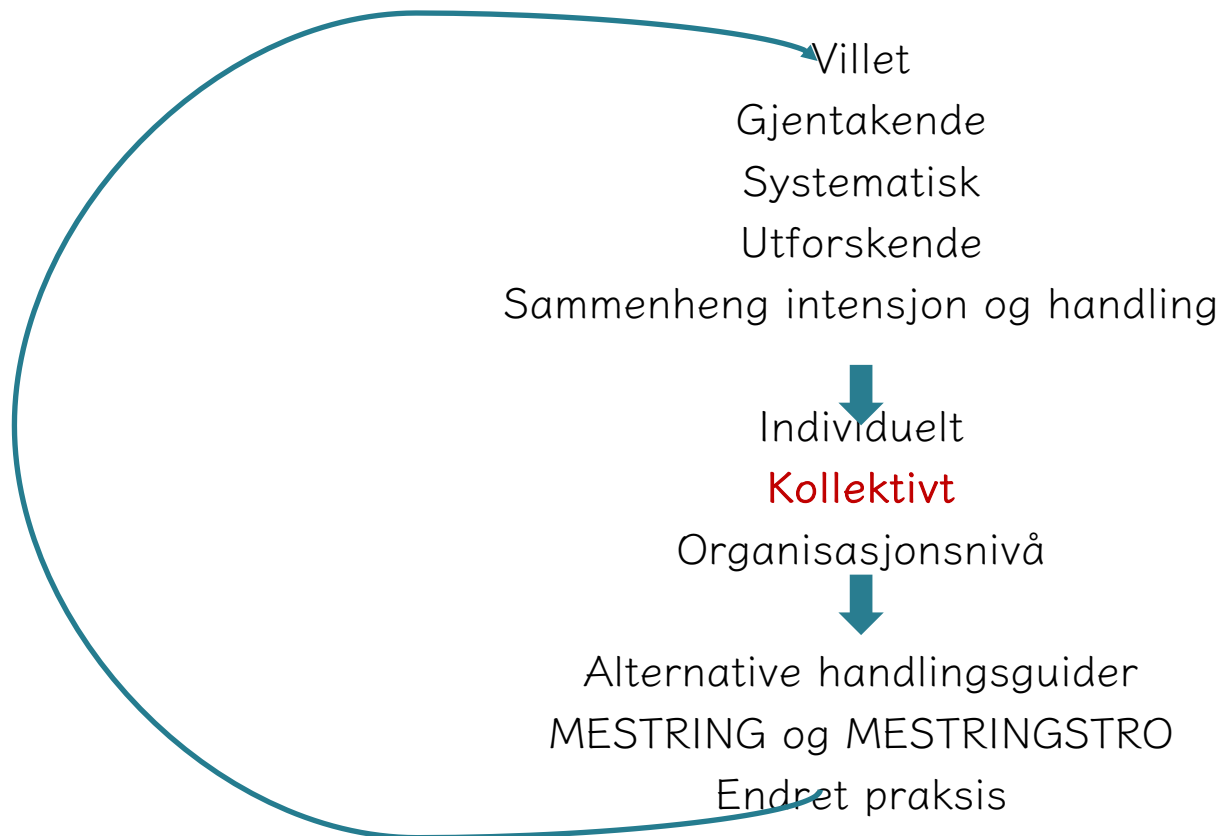
Organisere seg, alle eller i arbeidsgruppe, finne møteplasser, lage en plan, informere, samle ideer, prioritere, evaluere!

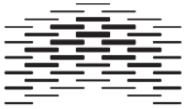


Om igjen og om igjen



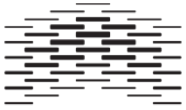
Medarbeiderdrevet innovasjon som kritisk refleksjon:





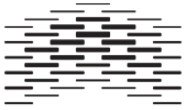
Medarbeiderdrevet innovasjon i grove trekk

1. Bestemme seg for å starte en medarbeiderdrevet innovasjonsprosess
2. Innkalle til et første møte
3. Velge to eller flere til å lede an i arbeidet (inkludert en tillitsvalgt og helst noen medarbeidere som har lyst)
4. På første møte: Lage en møteplan (10–12 møter) over en periode på et halvt år
5. Organisere en idédugnad (for eksempel ved å bruke IPE-metoden, se VEDLEGG 1 i håndboken)
6. Prioritere en av ideene, informere de andre om valgt idé
7. Planlegge og prøve ut ideen over en periode på 3–6 måneder
8. Evaluere og justere underveis, også etter prøveperioden
9. Starte på pkt. 2 igjen med en ny idé!



IPE (idefangst – prioritering – evaluering) et eksempel på en metode for bred medvirkning i innovasjonsarbeid





Hvor står vi, hvor går vi?

Vi trenger ikke mer forskning

Vi har kunnskapen

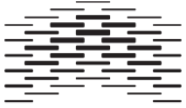
Vi kjenner virkemidlene

Elefanten i rommet:

Mer helgearbeid har en 'pris'!

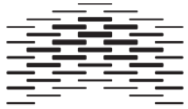
○ Hva er prisen?

1. Et oppgjør med 7,5timers vakta (sykepleier-fokuset).
2. Vending til helsefagarbeiderne, gjør «helgen rød»!
3. Hvorfor ikke betinge eller knytte «rød betaling» til heltidsturnus med bærekraft?



Endring krever mot – Utfordringen:

- Å sette tjenestekvalitet foran hensynet til de ansatte
- Rokke ved A-lagets privilegier
- På systemnivå heltid – på individnivå tilpassing




OSLO AND AKERSHUS
UNIVERSITY COLLEGE
OF APPLIED SCIENCES

OSLOMET

Summegrupper:

Drømmeturnus, hva med 4:3:4?



Da er utfordringen å
skape en kultur for å
bruke matematikk som
gir heltid!

Takk for meg!