



ØRSTA KOMMUNE

# Saman for heiltidskultur i Ørsta kommune

Kongsberg

30. januar 2019





ØRSTA KOMMUNE

# Ørsta kommune



Areal: 805 km<sup>2</sup>

Innbyggjarar: 10 900

<https://www.ssb.no/kommunefakta/orsta>

Næringsvegar: industri, handel,  
jordbruk, fiske og havbruk



# Prinsippvedtak i kommunestyret

Hausten 2017 gjorde kommunestyret eit prinsippvedtak:

- *Kommunestyret vedtek at det skal arbeidast med prosessar som skal vere med på å skape ein heiltidskultur i Ørsta kommune.*
- *Kommunestyret støttar deltaking i pilotprosjekt for heiltidskultur i samspel med KS.*
- *Kommunestyret vil følgje arbeidet med heiltidskultur tett, og ber om ny sak med statusoppdatering på heiltidsarbeidet i kommunen hausten 2018.*



# Fire grunnleggjande pålar i arbeidsgjevarpolitikken

- Visjon, verdier og etikk
- 10-FAKTOR som grunnlag for kompetente og motiverte leiarar og medarbeidarar
- Partssamarbeid gjennom Kveik og Gneist-grupper
- Heiltidskultur

(Vedtatt i K-styret 15. februar 2018 etter rullering av arbeidsgjevarstrategien frå 2013)





## Arbeidsgjevarpolitikken vår

- Arbeidsgjevarstrategien er eit felles verdifundament for folkevalde, leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar, med særleg fokus på leiaren si rolle
- Heiltidskultur gjennomsyrrer arbeidsgjevarstrategien
- Å utvikle ein heiltidskultur handlar om haldningar og forankring. Det er ein langsiktig og kontinuerleg prosess
- Ein heiltidskultur er avgjerande for at me kan sikre kvalitet og effektivitet i tenestene og møte kompetansebehov i framtida





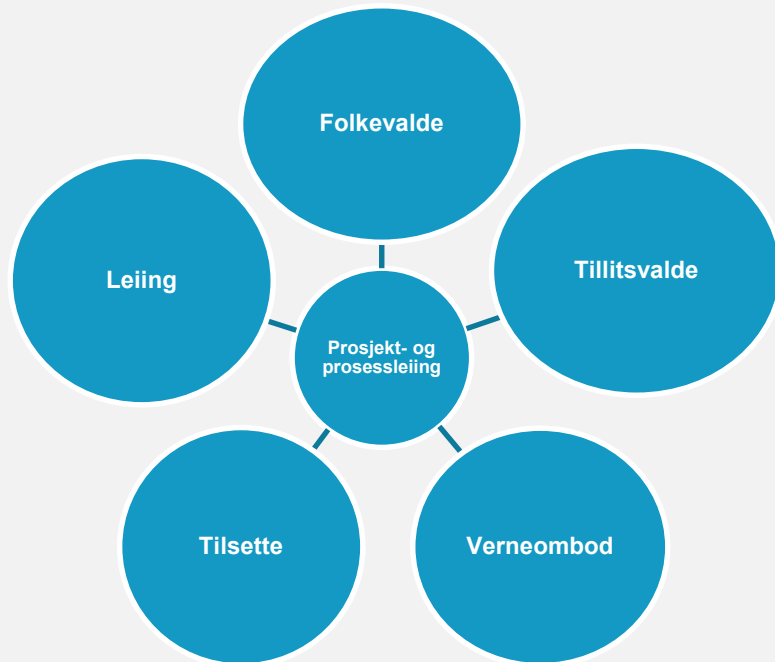
## Trepartsgruppa Kveik som styringsgruppe

Oppleving av medverknad og samanheng er grunnleggjande føresetnader for god tenesteyting og godt arbeidsmiljø. Ansvar og kunnskap gir eigarskap

- Ørsta kommune sikrar medverknad og samskaping gjennom medråderett og involvering
- Partssamarbeidet skal vere ei naturleg og avgjerande samarbeidsform
- Partane skal vere likeverdige og skal arbeide for å skape felles forståing gjennom respekt for ulikskapar i roller, innsikt og ståstad
- Partssamarbeidet skal medverke til å utvikle gjensidig tillit mellom partane
- Eit tillitsbasert partssamarbeid er ein føresetnad for å lukkast



## Partane sine roller





# Oppstart med prosess for heiltidskultur i Ørsta

Å utvikle ein heiltidskultur handlar om organisasjonsendring med politisk vilje, tydeleg leiing, engasjerte tillitsvalde og tilsette som arbeider mot same mål i same retning

Å utvikle ein heiltidskultur handlar om mykje meir enn turnusordningar og å få helgane til å "gå opp". Det handlar om haldningar, forankring, normer, språkskaping, felles mål og korleis me gjer det her hos oss.

Me ønska å ha med heile organisasjonen i dette store utviklingsarbeidet

Motivasjonsverkstader for Gneist-gruppene våren 2017

Kvifor jobbe med ein heiltidskultur – «Den gode vakta»





## Arbeid med kultur – kva det krev av oss?

«Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben»

Henning Bang

Ei felles erkjenning om at heiltidsarbeidet er kvalitetsarbeid!

Deltidskultur og heiltidskultur handlar om organisasjonen sitt felles tankegodt og akseptert handlingsmønster i høve til arbeidstid og roller – og bruk av kompetanse i høve til brukarar og innbyggjarar

Mange små drypp om kvifor me ynskjer å arbeide for ein heiltidskultur

Alle tilsette må oppleve at dette gjeld dei – uansett stillingsstorleik eller profesjon

Leiarar skaper kultur ved å gå først og vise veg – dei er signalberarar!



# Heiltidspilotane

Pilotprosjekt i Ørsta kommune –  
saman med Ulstein kommune og  
KS Møre og Romsdal

Barnas Vel barnehage  
Hjørundfjordheimen  
Bu og habilitering - Tenesta for  
utviklingshemma

KS konsulent følgjer prosessen – har  
hand om samlingane





## Personalseminar som startskot

- Personalseminar 3. mai 2018 med tema heiltidskultur:  
**Startskot for pilotprosjekt heiltidskultur** v/ Gneist-grupper og Hildegunn Andreassen  
**Læringslivet – medarbeidarane som aktive aktørar i endringsprosessar** v/ Nina Amble  
**Organisasjonskultur – ikkje til å kimse av!** v/ Audhild Mork

Film om gevinstane av heiltidskultur v/ Gneist-gruppene i pilotane våre

<https://www.orsta.kommune.no/arbeid-i-orsta-kommune/heiltidskultur/>



# Saman om heiltidskultur i Ørsta kommune

- Heiltidskultur gjeld alle – heile organisasjonen må med
- Den kunnskapen og utviklinga som piloteiningane får skal verte delte, slik at heile organisasjonen utviklar ein heiltidskultur
- Støtte frå KLP arbeidsmiljønettverk – tek del på samlingar
- Arbeidsmiljønettverket har utnemnt ein kontaktperson som følgjer kommunen i arbeidet
- Avgrensa budsjettmidlar er sett av i budsjettet for 2018 til organisasjonsarbeidet

Interessentanalyse

Prosjektplan

Kommunikasjonsplan



# Saman om heiltidskultur i Ørsta kommune

## Prosjektmål

- **God tenestekvalitet – brukarar og innbyggjarar som opplever tryggleik og livsmeistring**
- Brukarar og innbyggjarar som opplever god tenestekvalitet
- Auka nærvær
- Heile stillingar skal vere hovudregelen
- Rett bruk av kompetanse
- Tilsette som opplever auka autonomi, bruk av kompetanse, mestringstru og meistringsklima
- Leiarar som legg dei ti faktorane og meistringsorientert leiing til grunn for godt leiarskap
- Møter nye utfordringar med forsvarleg drift innanfor definerte rammer



# Nye motivasjonsverkstader for Gneist-gruppene

- Tre samlingar oktober/november 2018 – til saman ca. 140 tilsette, leiarar, plassverneombod og tillitsvalde

Gneist-gruppa som motor for utvikling

Heiltidskultur gjeld alle

Kvalitet i tenestene

Nærværskultur

10-FAKTOR som verktøy for utvikling

Pilotane deler erfaringar med resten av organisasjonen



# Heiltidshjulet Leif Moland

Ein heiltidskultur er avgjerande for å:

- ✓ Sikre kvalitet og effektivitet i tenestene
- ✓ Løfte fram kommunen som ein attraktiv arbeidsgjevar
- ✓ Ta i bruk unytta, kompetent arbeidskraft – kompetansemobilisering
- ✓ Fremje eit godt og lærande arbeidsmiljø, som frigir tid til leining
- ✓ Oppløve trygge og føreseielege arbeidsvilkår

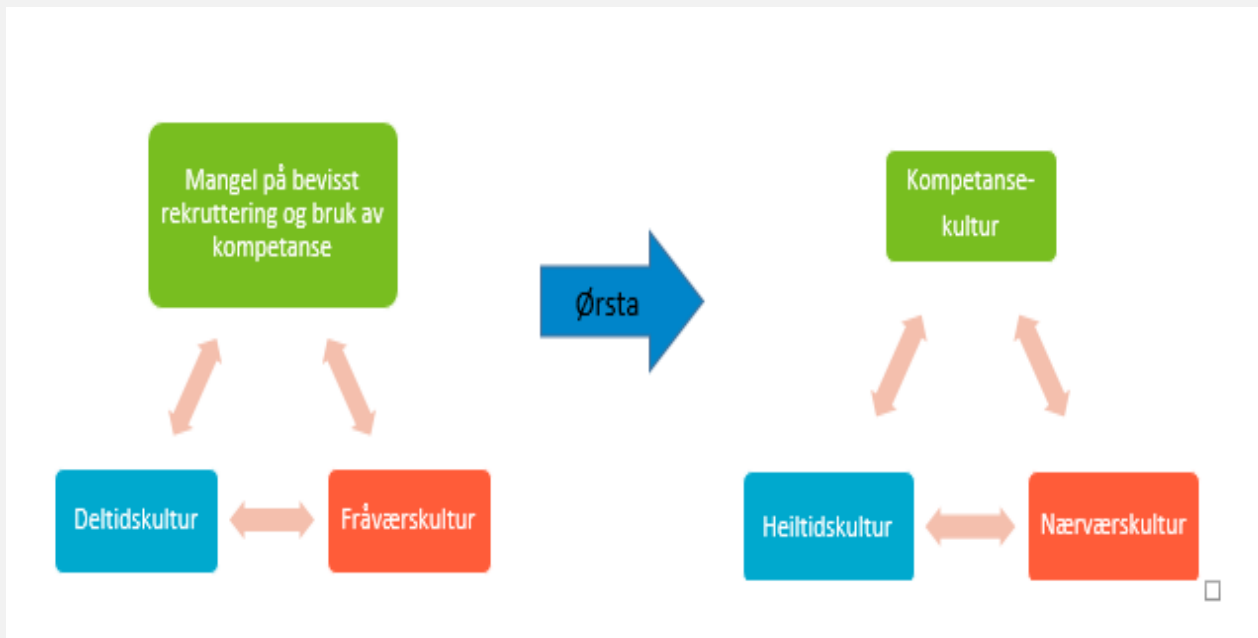


Arbeidsmiljø  
Tilsettperspektiv

«Heiltidshjulet»



# Frå fråværskultur til nærværskultur







## 10-FAKTOR som utviklingsverktøy

Avgjerande haldningar og oppfatningar som påverkar yting og resultat – og som kan utviklast

Ny forskning viser kva for faktorar – og samanhengar mellom faktorar som har betydning for medarbeidarane si yting og for brukarane si oppleving av tenestekvalitet





# Viktige dimensjonar ved tenestekvalitet

1. **Innflytelse** – å verte teken med på råd
2. **Tillit** – til dei som leverer tenestene
3. **Tilgjenge** – ved behov
4. **Kompetanse** – sett frå brukaren si side
5. **Behovsdekking** – opplevd
6. **Brukarorientering** – opplevd merksemd
7. **Samarbeid** – mellom ulike tenesteleverandørar
8. **Informasjon** – om tenesta
9. **Hjelp til sjølvhjelp** – støtte til meistring



# 10-FAKTOR som verktøy

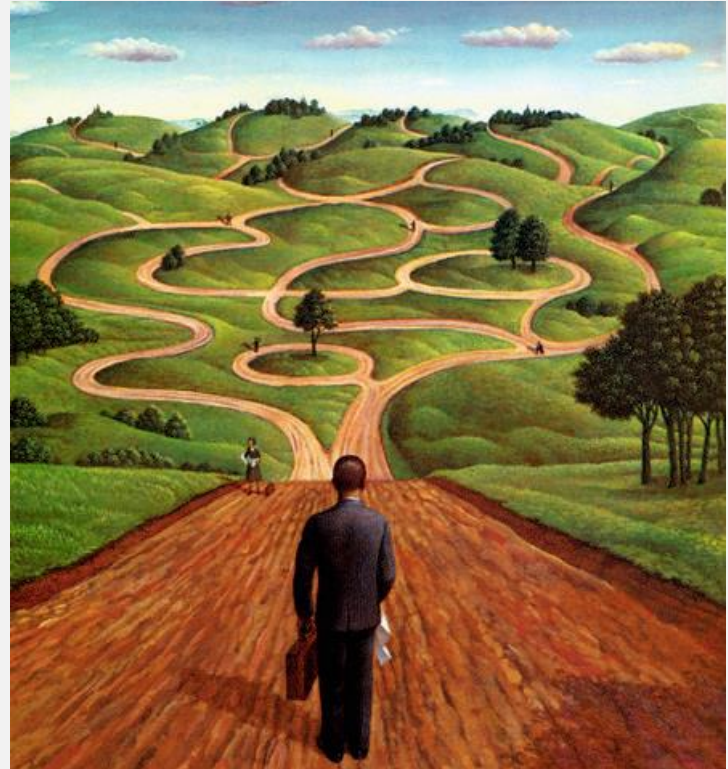


Arbeidsmiljø  
Tilsettperspektiv



## Vegen vidare

- Følgje tett opp pilotprosjektet
- Informasjon om prosessen
- Faldar om heiltidskultur i Ørsta kommune
- Informasjon til kommunestyret og Levekårsutvalet
- Systematisk oppfølging av leiarane – leiarsamling våren 2019
- Nye verkstader for Gneist-gruppene hausten 2019
- Ta del på prosessar i einingane om ynskeleg
- Personalseminar hausten 2019





ØRSTA KOMMUNE



01.02.2019

Ørsta kommune i Kongsberg 30. januar 2019