

BTV nytt blikk samling 1  
nettverk 2  
30.januar-1. februar 2018



# Velkommen ved styringsgruppen



## Velkommen til Læringsnettverket NyttBlikk i region BTV



### Buskerud:

Lier

Nore og Uvdal

Ringerike

Øvre Eiker

### Telemark:

Nome

Sauherad

Seljord

### Vestfold:

Horten

Sandefjord

### NyttBlikk - samlinger:

31. Jan -1. februar 2018

11.-12. september 2018

30.-31. januar 2019

11.-12. september 2019

29.-30. januar 2020

# Deltakerne i styringsgruppa

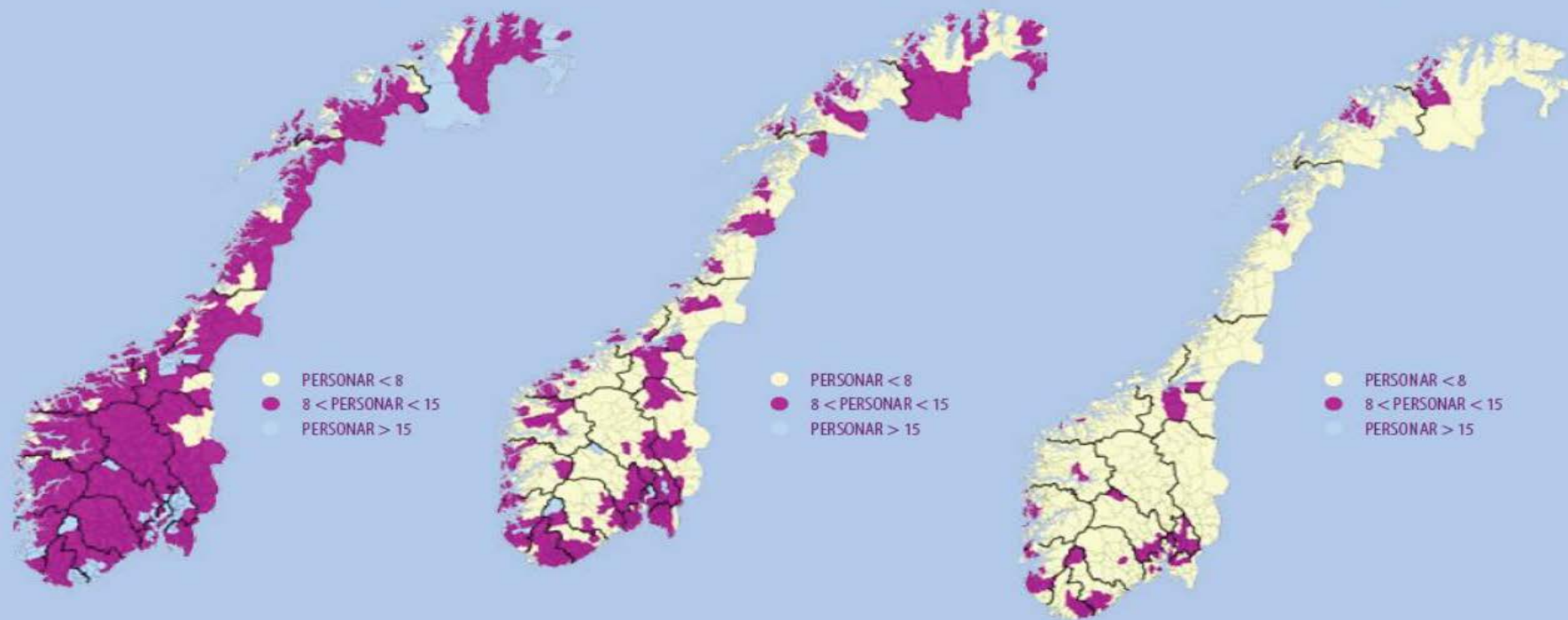


TALET PÅ PERSONAR I ARBEIDSFØR ALDER PER PERSON OVER 80 ÅR I 2012, 2030 OG 2040

2012

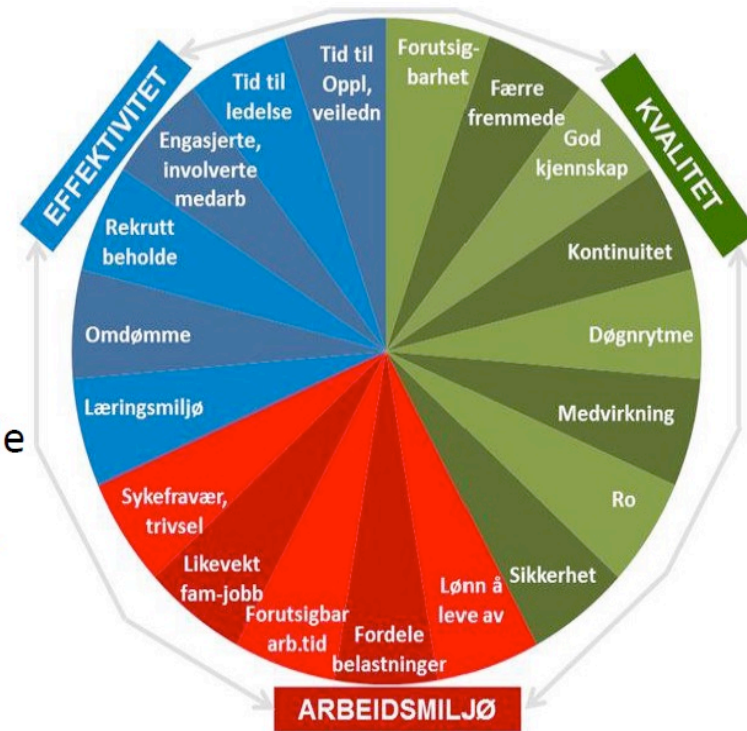
2030

2040



## En heltidskultur er avgjørende for å

- Sikre kvalitet i tjenestene
- Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver
- Utnytte ubenyttet, kompetent arbeidskraftpotensiale
- Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, som frigir tid til ledelse



Moland 2015



NORSK  
SYKEPLEIER-  
FORBUND



## Det store heltidsvalget

### HELTIDSERKLÆRINGEN:

- *Heltid skal være hovedregelen*
- *Kommunen skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg kompetent og nødvendig arbeidskraft*



NORSK  
SYKEPLEIER-  
FORBUND



FAGFORBUNDET



KS



KS



## **Styringsgruppa legger til grunn Heltidserklæringen - og vil spesielt understreke at «Nytt blikk» skal kjennetegnes av følgende:**

*For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater. Partene mener derfor at dette må vektlegges sterkere i det videre arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kommunesektoren.*

Heltidserklæringen 2015



delta



NORSK  
SYKEPLEIERFORBUND





# Flere aktører – ulike roller

## Folkevalgte

Etterspørre og prioritere politiske valg og vedtak

## Ledelse

Tydlig, endringsorientert og evne til å få med seg de ansatte



## Tillitsvalgte

Ha kunnskap og vilje til utvikling og endring

## Ansatte

Få informasjon og kunnskap og se muligheter for seg selv og virksomheten



NORSK  
SYKEPLEIER-  
FORBUND



## Til protokoll

### a) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det **skal** utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for **arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet** i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom **forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap** om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en **veileder** for lokalt arbeid med heltidskultur. Det anbefales at veilederen tas i bruk for å sikre gode lokale prosesser.





## Læringsnettverkets målsetning :

- Partene på kommunenivå må drøfte ulike muligheter for å organisere arbeidet slik at heltidsvalget, og større stillinger kan bli reelt.
- Gi kommunene verktøy for å vurdere bemanningsbehovet i virksomheten, og planlegge for kjente variasjon i drift.
- Kommunene i større grad skal tilby flere heltidsstillinger
- De ansatte velger heltid fremfor deltid
- Øke stillingsstørrelsen i kommunen
- Vurdering av kompetansesammensetning og stillingsressursene i enheten(e)
- Øke egen kompetanse innen bemanningsstyring og bemanningsplanlegging ved å se på mulighetsrommet
- Sikre involvering og medbestemmelse lokalt

# Introduksjon til dagen



KS KONSULENT



## Visjon

Kompetente kommuner – lokale løsninger

## Verdier

Utfordrende og dedikert



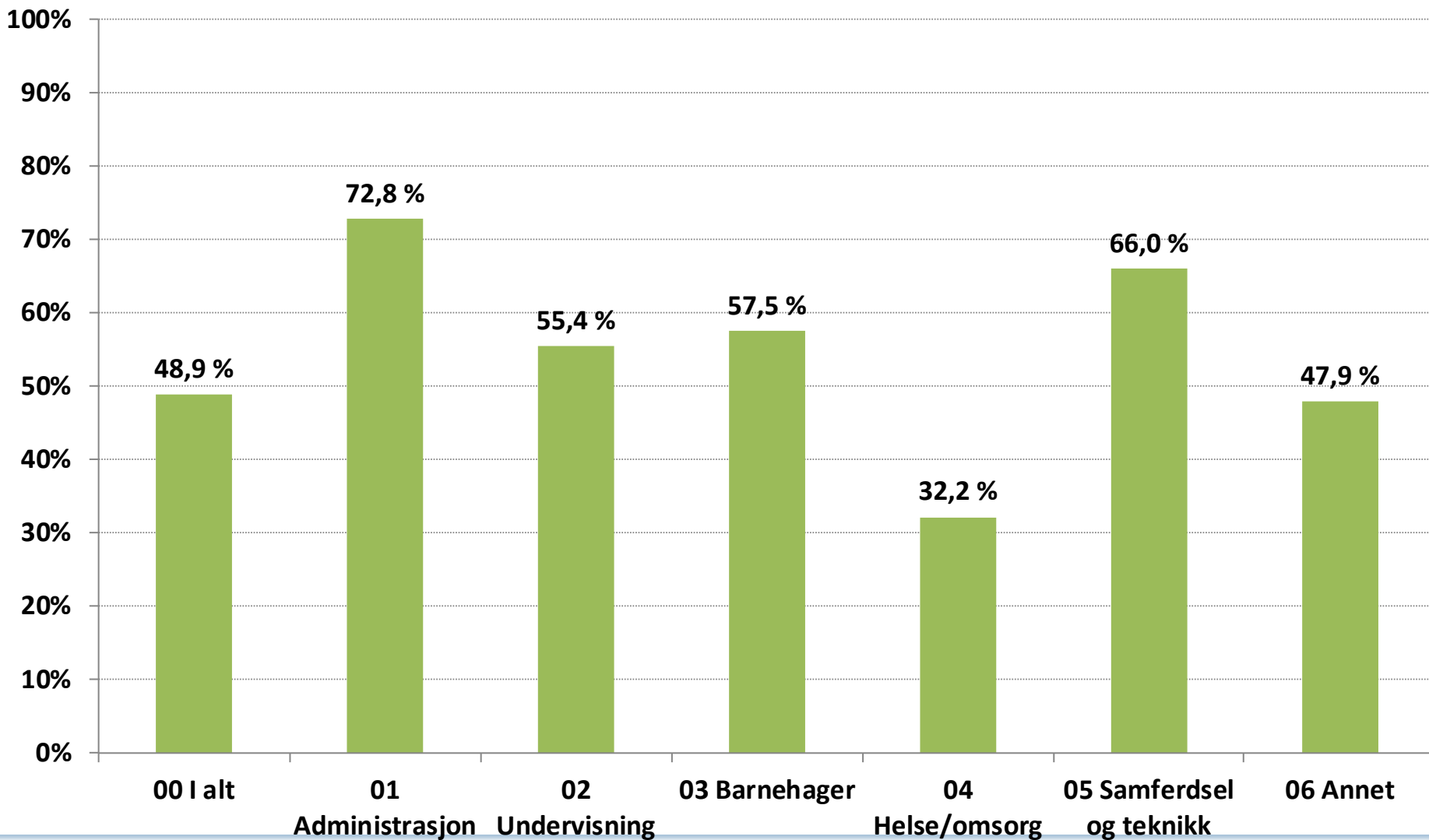
- KL. 09.30** Registrering, kaffe og noe å bite i
- KL. 10.00** Åpning v/ styringsgruppen region BTV. Presentasjon av «Det store heltidsvalget» og læringsnettverket NyttBlikk.
- Kl. 10.15** Introduksjon til dagen
- KL. 10.25** Brukerperspektivet – Hvem er vi der for?
- KL. 10.45** Pause
- Kl. 11.00** Heltidskultur som strategi for å løse samfunnsoppdraget  
v/ Kommunalsjef Jon Ketil Vongraven i Levanger kommune
- Kl. 12.00** Refleksjonsoppgave
- Kl. 12.30** Lunsj
- Kl. 13.15** Hvorfor er heltidskultur nødvendig for å sikre en bærekraftig tjenesteutvikling? Hvilke utfordringer må håndteres på veien bort fra dagens deltidskultur, v/ Leif Moland, FAFO
- Kl. 15.15** Refleksjonsoppgave
- Kl. 15.45** Pause
- Kl. 16.00** Formålet med læringsnettverket og hvordan løpet er lagt opp
- Kl. 16.15** Kommunevist arbeid. Vi gjennomfører en vurdering av hvor godt vi har organisert innsatsen i egen kommune for å lykkes med å skape heltidskultur.
- Kl. 17.15** Vi gjør oss klar til middagen ☺.



- KL. 08.30**      **God morgen – refleksjon over gårdsdagen**
- Kl. 08.45**      **«Formann i motstandsbevegelsen og fremst i hylekoret – eller  
toppleidelsens forlengede arm?». Undervurderer vi betydningen av ledelse  
24/7/365?**  
*Jørgen Worum, KS-K*
- Kl. 09.30**      **Pause**
- KL. 09.45**      **Deltidsfloken – a Wicked problem**  
*Geir og Hildegunn- hva har vi sett i det siste?*
- Kl. 10.30**      **Kommunevist gruppearbeid. Vi gjør en kulturvurdering**
- Kl. 11.30**      **Lunsj**
- Kl. 12.15**      **Vi deler på tvers. Henter ideer og inspirasjon i det videre arbeidet. Gallerivandring**
- Kl. 13.15**      **Faser i arbeidet med å skape heltidskultur – hver kommune vurderer sitt arbeid så langt.**
- Kl. 14.00**      **Gjennomgang av hjemmearbeid**
- Kl. 14.30**      **Oppsummering og vel hjem**

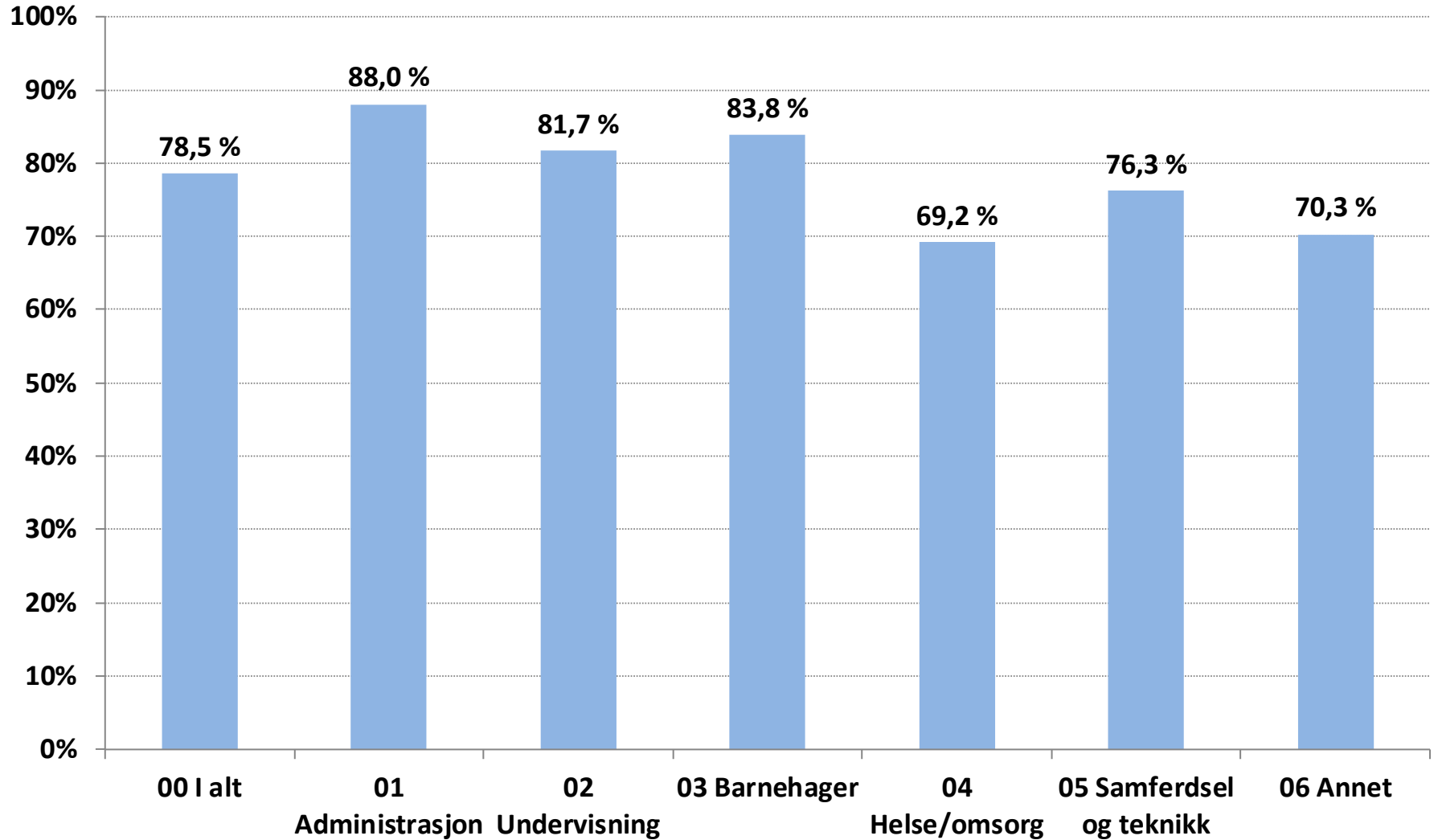


## Andel heltidsansatte





## Gjennomsnittlig stillingsstørrelse



# Heltidskultur sett fra brukerens ståsted – et etisk veivalg?

Ved Geir Johan Hansen, KS-K



# Etikk

## Hva er etikk?

- Etikk er læren om moral, og kan forstås som vår evne til å gi gode begrunnelser for valgene vi gjør.

## Hvorfor etikk

- Dette blir spesielt viktig når vi skal ta en vanskelig beslutning.



# Begrepet TELOS ( gresk)



# Hvem er vi til for?



Alle organisasjoner må definere sin hovedoppgave !



KS KONSULENT

# Kjerneoppgaven

*”Kjerneoppgaven er organisasjonens grunnleggelse. Derfor forandrer kjerneoppgaven seg med tiden, innbyggerne og deres behov. Det er ikke en trend eller en forbigående tendens – det er den helt fundamentale grunnleggelse for din organisasjons eksistens.” (A. Seneca)*





Vi leter etter de sterke utsagnene



# Hvorfor heltid?

*«Muskelsyke Anne Carlsson (85) lever hver dag i et smertehelvete. Situasjonen blir ikke akkurat bedre av at hun må forholde seg til rundt 20 forskjellige pleiere i uka».*

Tønsberg Blad







KS KONSULENT

A woman with short blonde hair and glasses is shown from the chest up, looking slightly to the left with a thoughtful expression. She is wearing a purple top. The background is a bright, overexposed white. To the left of the woman is a large, curved blue shape that resembles a stylized letter 'C' or a partial circle.

Vi leter etter de sterke utsagnene

Hva hørte dere?



Vi leter etter de sterke utsagnene:

Hva hørte dere?

Hva kan forklare at de opplever dette?

Hva kan ligge bak/ være årsaken til utsagnene fra Hadvard, Tomm, Gerda eller Kirsten





Tirsdag 30. jan.

# Tormods død førte til granskning av eldreomsorgen i kommunen



– Konklusjonen etter å ha sett funnene i granskningen var enkel: Det var for mange ansatte per bruker. Nå har vi sendt saken over til kommunestyret, sier Fodstad.



UVERDIG: Datteren Kristin synes faren Tormod fikk en uverdigg slutt på livet. Hun valgte å stå frem med deres historie. Nå blir eldreomsorgen i kommunen omorganisert. Foto: Kjersti Johannessen/TV 2/Privat.



KS KONSULENT


<https://www.tv2.no/nyheter/9620333/>

# Heltidskultur som strategi for å løse samfunnsoppdraget

*v/ Kommunalsjef Jon Ketil Vongraven i Levanger kommune*



KS KONSULENT



Lytt deg inn på  
gode ideer og  
innspill til egne  
kommune  
prosesser.



# Refleksjonsoppgave



# Kommunevis gruppearbeid

- Hva var det viktigste du hørte?
- Hvilken verdi har det å løfte samfunnsoppdraget inn i arbeidet med heltidskultur?





# Arbeidsmetode - IGP med rekkeframlegg og roller (lærende møter)

- I = individuell refleksjon (2 min)
- G = gruppe

Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres, hva skal vi dele med plenum (15 min)

- P = Plenum (8 min)
  - Bli enige om hva dere legger fra i plenum

Roller:

- Ordstyrer
- Viddevakt
- Sekretær





- I = individuell refleksjon (2 min)
  - G = gruppe
    - Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres, hva skal vi dele med plenum (15 min)
  - P = Plenum (8 min) Bli enige om hva dere legger fra i plenum
- Hva var det viktigste du hørte?
  - Hvilken verdi har det å løfte samfunnsoppdrag et inn i arbeidet med heltidskultur?




# LUNSJ



**Hvorfor er heltidskultur nødvendig for å sikre en bærekraftig tjenesteutvikling?  
Hvilke utfordringer må håndteres på veien bort fra dagens deltidskultur?**

*v/ Leif Moland, FAFO*





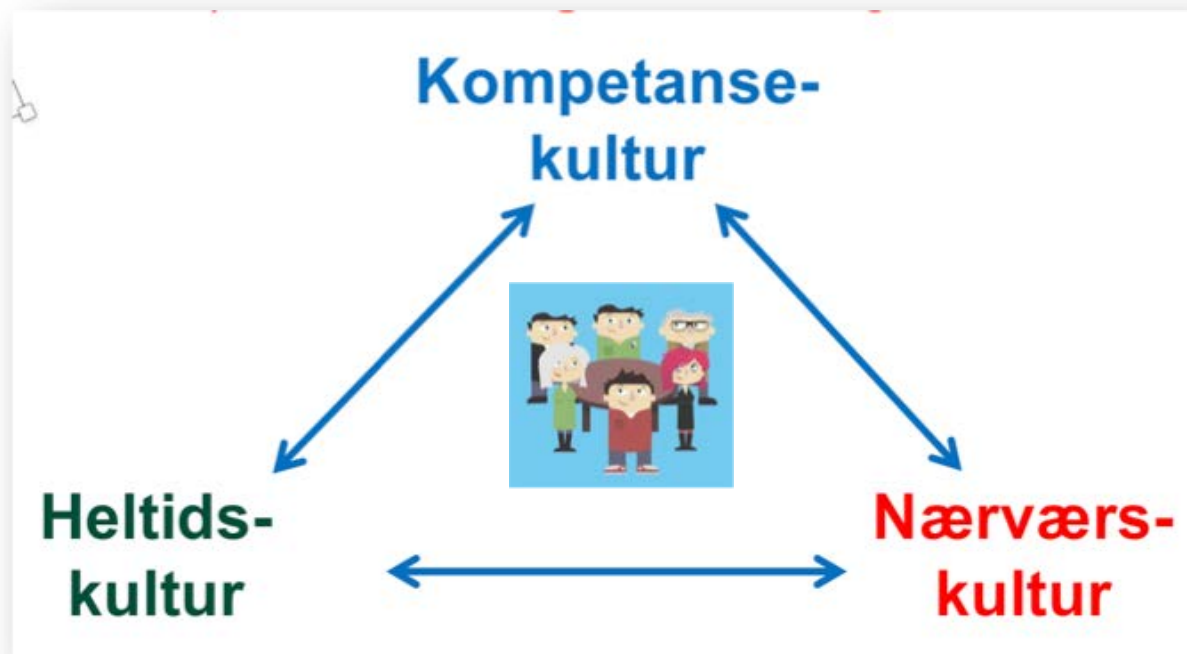
Lytt deg inn på  
gode ideer og  
innspill til egne  
kommune  
prosesser.



# Refleksjonsoppgave



# Refleksjonsoppgave





- I = individuell refleksjon (2 min)
- G = gruppe
  - Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres, hva skal vi dele med plenum (15 min)
- P = Plenum (8 min)  
Bli enige om hva dere tar med dere til siste økt

Med bakgrunn i det dere hørte nå.

Hvordan vurderer dere egen kultur i Leif sitt perspektiv

- Er det spesielle områder som utfordrer oss?
- og
- Har vi en arbeidsgiverpolitikk som understøtter arbeidet vi er i gang med?





- I = individuell refleksjon (2 min)
  - G = gruppe
    - Rekkeframlegg; en og en legger fram et og et innspill, går runder til alle innspill er tatt med. Deretter åpne for en diskusjon; hva er viktigst, hva skal prioriteres, hva skal vi dele med plenum (15 min)
  - P = Plenum (8 min) Bli enige om hva dere legger fra i plenum
- Med bakgrunn i det dere hørte nå.
  - Hvordan vurderer dere egen kultur?



Pause

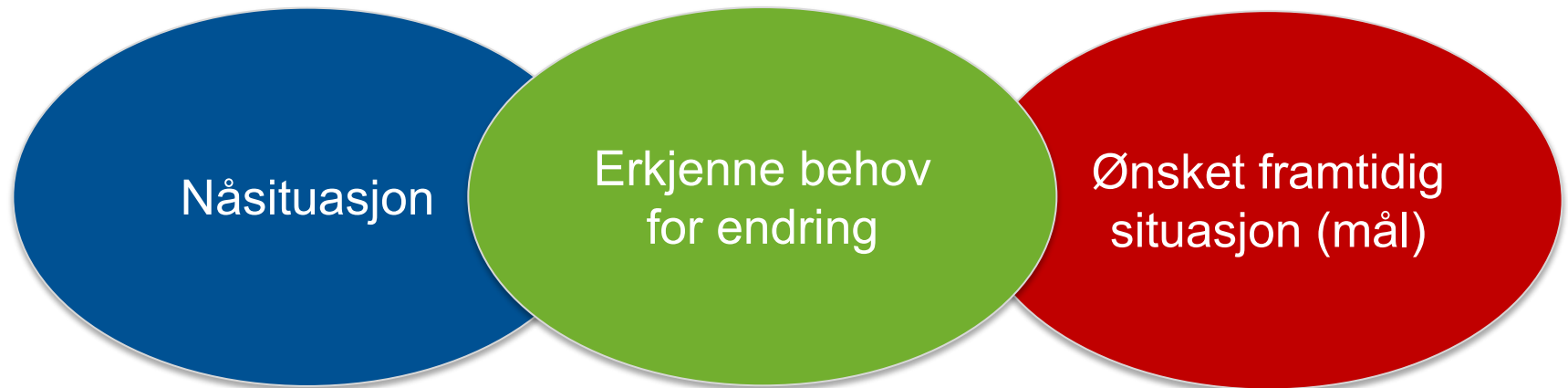


KS KONSULENT

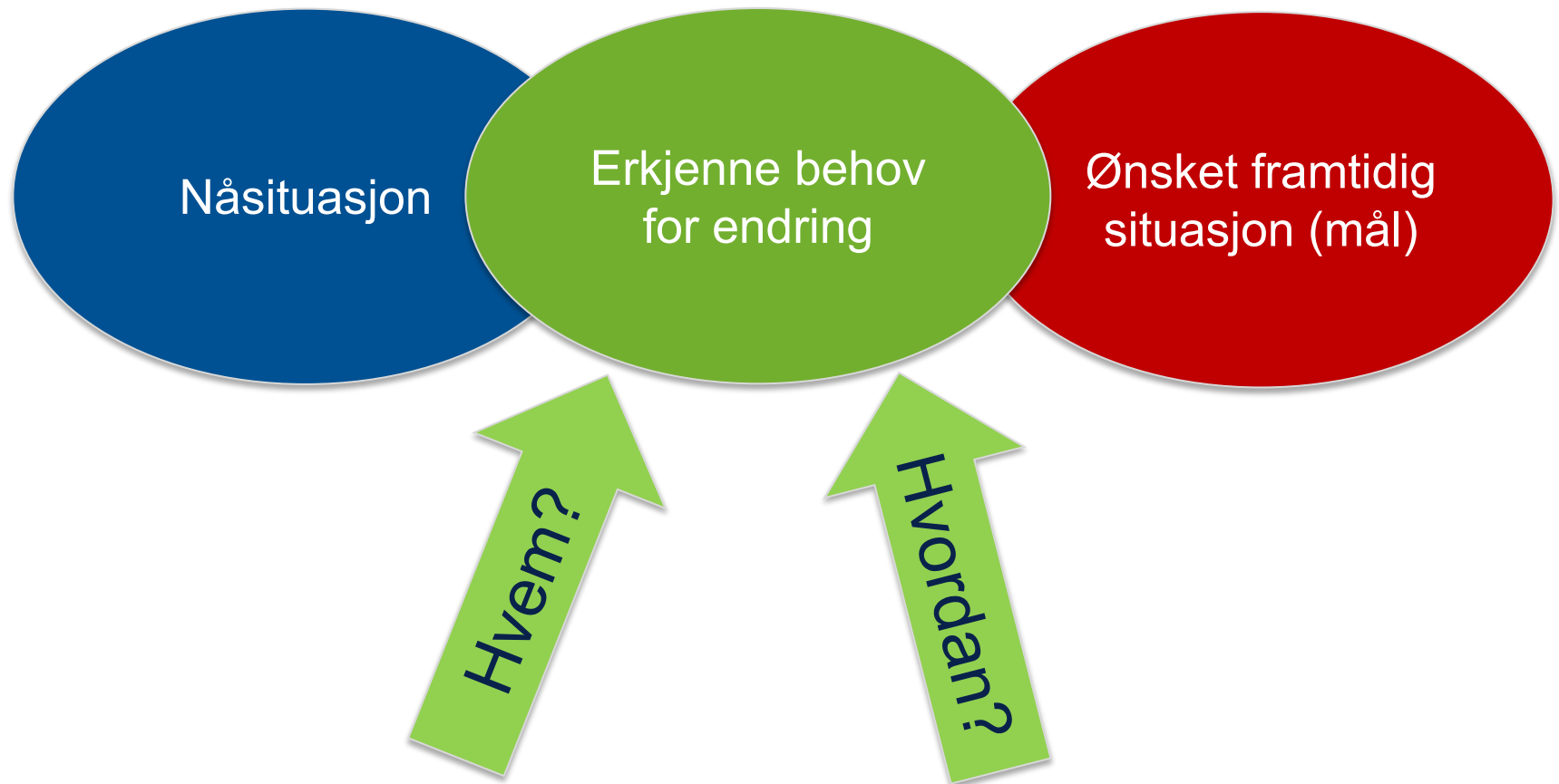
# Formålet med læringsnettverket og hvordan løpet er lagt opp



# Forutsetning for forbedring / utvikling



Forutsetning for forbedring / utvikling er at de som blir berørt av endringen utvikler en felles forståelse for.....



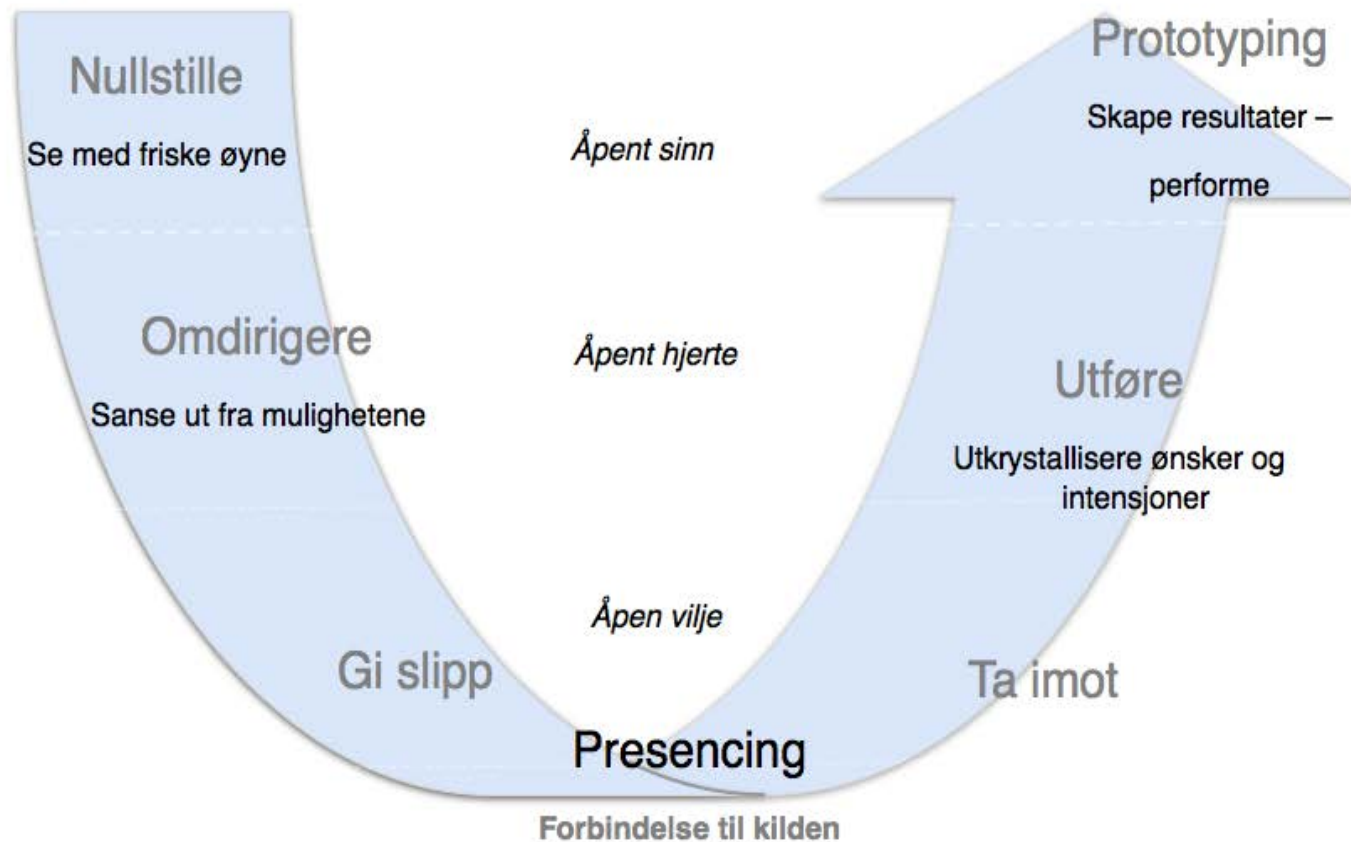
# Teori U



- Teori U er en ledelseteori som er utviklet av Otto Scharmer, en “meta-teori” og en metode, som går fra individ-nivå til fellesskaps-nivå, om hvordan fremtidens endringer og innovasjon kan gjennomføres
- Handler om å by på det optimale potensiale av oss selv ut fra fremtidens muligheter og potensiale, for på den måten å løse nåtidens utfordringer



## DOWNLOADE



Kick-off Notodden  
Erfaringsamling  
Tønsberg

Samling 1  
30. Januar – 1. februar 18

Samling 2  
11. – 12. september 18

Samling 3  
30. – 31. januar 19

Samling 4  
11. – 12. september 19

Samling 5  
11. – 12. mars 2020

Utviklingsarbeid heltidskultur i egen kommune

Koordinator  
samling 1  
24.4.18

Koordinator  
samling 2  
9.11.18

Koordinator  
samling 3  
25.4.19

Koordinator  
samling 4  
22.11.19

Kapittel  
1

Kapittel  
2

Kapittel  
3

Kapittel  
4

Kapittel  
5





Kommunevist arbeid. Hvordan er vi rigget for å realisere målet om heltidskultur hos oss?  
Hva må vi gjøre for å realisere målet om heltidskultur?



## Det store heltidsvalget – en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur

---



Foto: Magnar Solbakk/ Brønnøyg kommune



# Sjekkliste for lokale prosesser

1. Har vi en felles/omforent forståelse av behovet for en heltidskultur?
2. Har vi en klar og omforent forståelse av hvem som er berørt?
3. Har vi satt oss mål, og et klart ambisjonsnivå?
  - Er målene klare for alle?
  - Hvilke delmål skal vi ha underveis?
4. Har vi en plan for forankring?
  - Politisk og administrativt,
  - Forankring i annet plan- og strategiarbeid
  - Hos tillitsvalgte og ansatte
5. Har vi oversikt over hvem som skal involveres i prosessen – og til hvilket tidspunkt?
6. Har vi arenaer i organisasjonen for å skape gode og involverende prosesser?
7. Har vi en plan for videre oppfølging, hvem – og hvordan?
  - Hva kreves av ressurser (tid, kompetanse, økonomi)
  - Hvordan skal vi implementere videre arbeid
  - Hvordan vet vi at vi er på rett vei?

Heltidserklæringen  
etter Moland



KS KONSULENT

delta



NORSK  
SYKEPLEIER-  
FORBUND



FAGFORBUNDET

# Sjekkliste for lokale prosesser

A B C D E

1	Har vi en felles/omforent forståelse av behovet for en heltidskultur?				
2	Har vi en klar og omforent forståelse av hvem som er berørt?				
3	Har vi satt oss mål, og et klart ambisjonsnivå? ☆ Er målene klare for alle? ☆ Hvilke delmål skal vi ha underveis?				
4	Har vi en plan for forankring? ☆ Politisk og administrativt, ☆ Forankring i annet plan- og strategiarbeid ☆ Hos tillitsvalgte og ansatte				
5	Har vi oversikt over hvem som skal involveres i prosessen – og til hvilket tidspunkt?				
6	Har vi arenaer i organisasjonen for å skape gode og involverende prosesser?				
7	Har vi en plan for videre oppfølging, hvem – og hvordan? ☆ Hva kreves av ressurser (tid, kompetanse, økonomi) ☆ Hvordan skal vi implementere videre arbeid ☆ Hvordan vet vi at vi er på rett vei?				

Heltidserklæringen etter Moland

# Gruppeoppgave

Hvordan sikrer vi moment fra deltakelsen i Nytt Blikk inn i dette arbeidet?

Sjekkliste for lokale prosesser		A	B	C	D	E
1	Har vi en felles/omforent forståelse av behovet for en heltidskultur?					
2	Har vi en klar og omforent forståelse av hvem som er berørt?					
3	Har vi satt oss mål, og et klart ambisjonsnivå? ☆ Er målene klare for alle? ☆ Hvilke delmål skal vi ha underveis?					
4	Har vi en plan for forankring? ☆ Politisk og administrativt, ☆ Forankring i annet plan- og strategiarbeid ☆ Hos tillitsvalgte og ansatte					
5	Har vi oversikt over hvem som skal involveres i prosessen – og til hvilket tidspunkt?					
6	Har vi arenaer i organisasjonen for å skape gode og involverende prosesser?					
7	Har vi en plan for videre oppfølging, hvem – og hvordan? ☆ Hva kreves av ressurser (tid, kompetanse, økonomi) ☆ Hvordan skal vi implementere videre arbeid ☆ Hvordan vet vi at vi er på rett vei?					

Hvor godt mener dere at helse og omsorg er rigget for å skape heltidskultur?

I: Gjør først en individuell refleksjon. Vurder hvert punkt på en skala fra 1 – 6. Der 6 er best og 1 er dårligst. (4 min)

R: Hver deltaker legger frem sin vurdering. 1-2 min pr deltaker. (10 min)

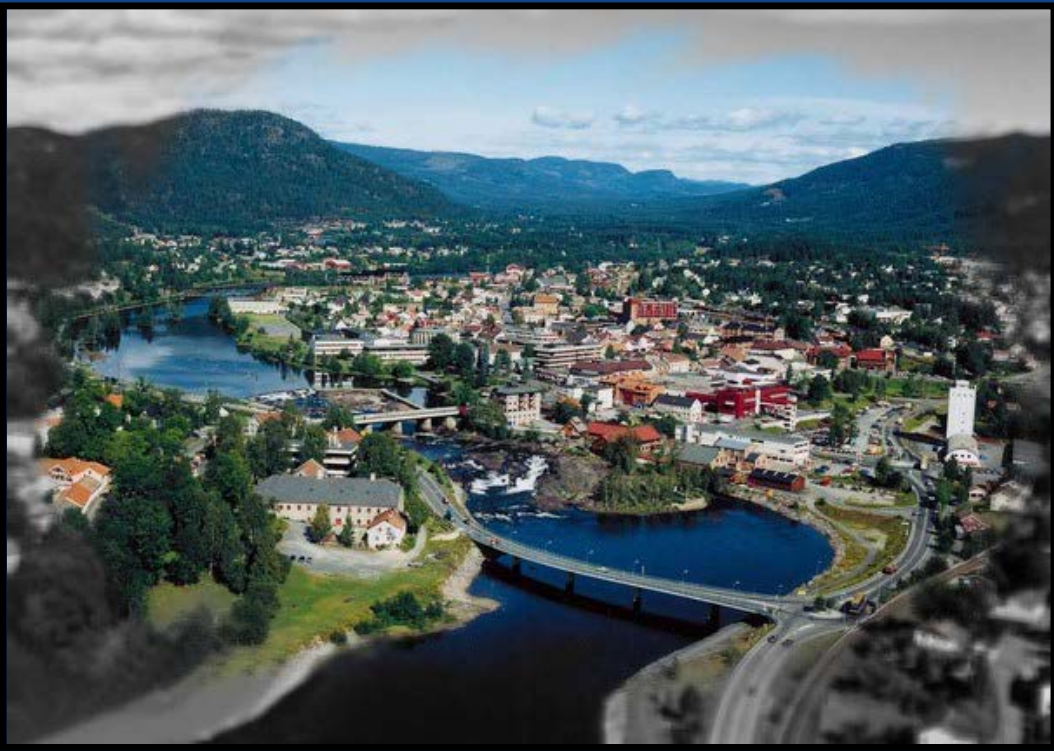
G: Drøft dere frem til gruppens felles vurdering av situasjonen. Begrunn og foreslå grep for å styrke organisasjonen i å skape heltidskultur. (15 min)



Vi gjør oss klar til middag kl. 19.00



KS KONSULENT



BTV nytt blikk samling 1  
nettverk 2  
1. februar 2018



- KL. 08.30**      **God morgen – refleksjon over gårdsdagen**
- Kl. 08.45**      **«Formann i motstandsbevegelsen og fremst i hylekoret – eller  
toppleidelsens forlengede arm?». Undervurderer vi betydningen av ledelse  
24/7/365?**  
*Jørgen Worum*
- Kl. 09.30**      **Pause**
- KL. 09.45**      **Deltidsfloken – a Wicked problem**  
*Geir og Hildegunn- hva har vi sett i det siste?*
- Kl. 10.30**      **Kommunevist gruppearbeid inkludert pause**
- Kl. 11.30**      **Lunsj**
- Kl. 12.15**      **Vi deler på tvers. Henter ideer og inspirasjon i det videre arbeidet. Gallerivandring**
- Kl. 13.15**      **Faser i arbeidet med å skape heltidskultur – hver kommune vurderer sitt arbeid så langt.**
- Kl. 14.00**      **Gjennomgang av hjemmearbeid**
- Kl. 14.30**      **Oppsummering og vel hjem**





- KL. 08.30**      **God morgen – refleksjon over gårdsdagen**
- Kl. 09.00**      **«Formann i motstandsbevegelsen og fremst i hylekoret – eller  
toppleidelsens forlengede arm?». Undervurderer vi betydningen av ledelse  
24/7/365?**  
*Jørgen Worum*
- Kl. 10.00**      **Pause**
- KL. 10.15**      **Deltidsfloken – a Wicked problem**  
*Geir og Hildegunn- hva har vi sett i det siste?*
- Kl. 10.40**      **Kommunevist gruppearbeid. Vi gjør en kulturvurdering.**
- Kl. 11.30**      **Lunsj**
- Kl. 12.15**      **Vi deler på tvers. Henter ideer og inspirasjon i det videre arbeidet. Cafedialog.**
- Kl. 13.15**      **Faser i arbeidet med å skape heltidskultur – hver kommune vurderer sitt arbeid så langt.**
- Kl. 14.00**      **Gjennomgang av hjemmearbeid**
- Kl. 14.30**      **Oppsummering og vel hjem**



God morgen – refleksjon over gårdsdagen



KS KONSULENT

I: 1 min  
G: 5 min

Hva mener du vil være gode kjennetegn på heltidskultur i deres kommune?



Med bakgrunn i det dere snakket om til nå og slik dere kjenner situasjonen i egen kommune :

Hvor lang tid **tror du** det vil gå før dere har skapt heltidskultur i deres kommune?



# Vi lager et diagram

Still deg opp der din vurdering  
passer i diagrammet

1-3 år-----4-7 år-----8-12 år-----Tvilerne→



# Vi lager et diagram

Diskuter med sidemann/-kvinne  
hvorfor du har valgt å stille deg der du er.

1-3 år-----4-7 år-----8-12 år-----Tvilerne→



«Formann i motstandsbevegelsen og fremst i hylekoret – eller toppledelsens forlengede arm?» Undervurderer vi betydningen av ledelse 24/7/365?

*Jørgen Worum, tidligere enhetsleder Levanger kommune*



## Ha fokus på det dere strever med i egen kommune.

Ide 1	Ide 2	Ide 3
ide 4	<b>Hva hører du? Hva er relevant for din kommune?</b>	Ide 5
Ide 6	Ide 7	Ide 8





Pause



KS KONSULENT

Deltidsflokken – a Wicked problem  
Geir og Hildegunn- hva har vi sett i det siste?



Jeg er for mye på CC-Vest og for lite på jobb, mener Anne-Kari Bratten. Men skal vi få ned deltidsarbeidet, må Bratten forstå hva som egentlig er problemet.

Tilbake til 2012: Jeg får det til å gå godt økonomisk i deltidsarbeidet mitt, men jeg blir

— “ —

Jeg føler meg dum, for jeg vet jo at jeg ikke er fleksibel fordi jeg er grei, men fordi jeg må

— ” —

FOTO: Ashim D'Silva/Unsplash

12 JAN 18

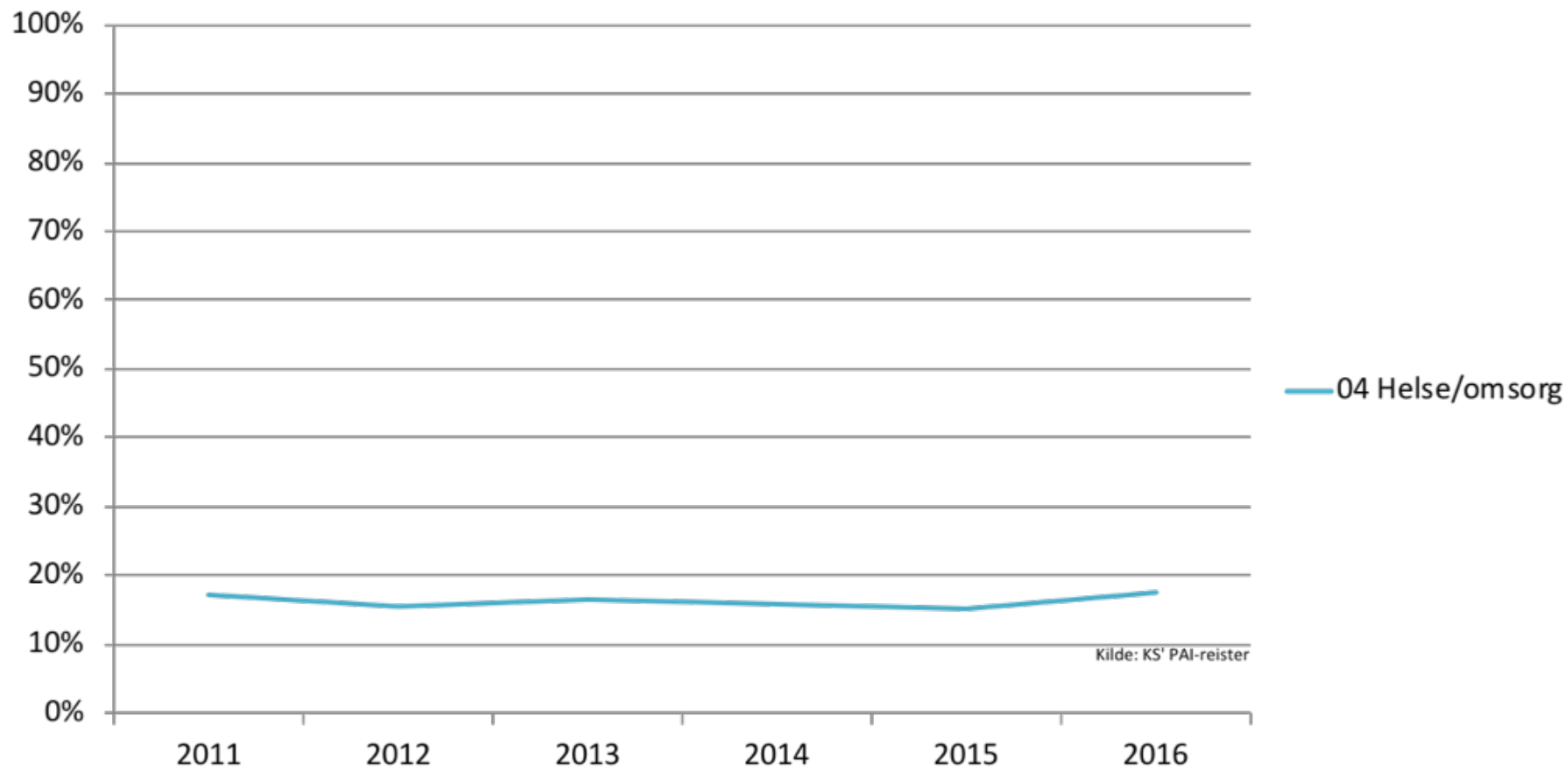
**Det er ingenting jeg heller vil enn å jobbe mer**

– av [Margrethe Gustavsen](#) –

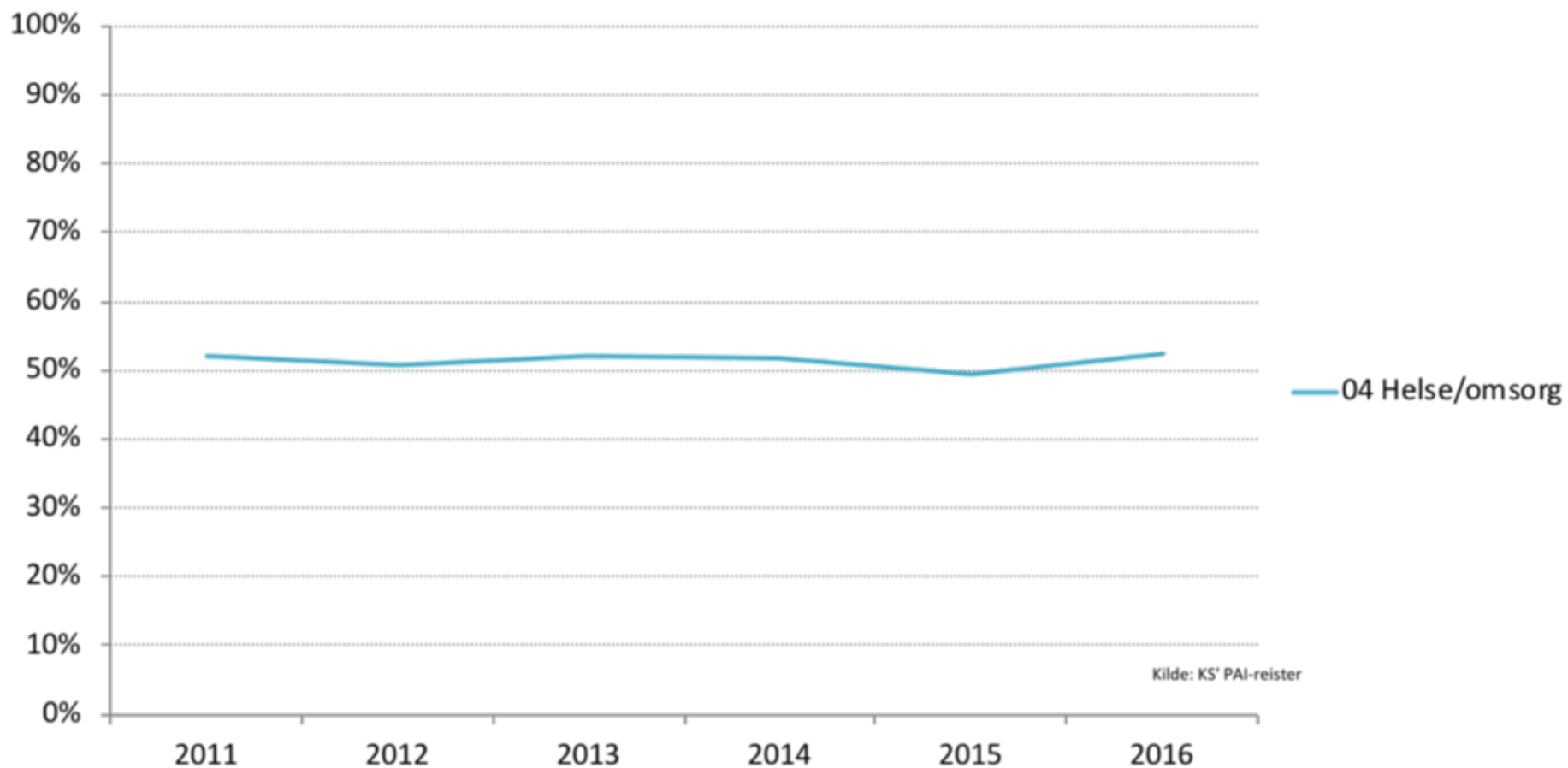




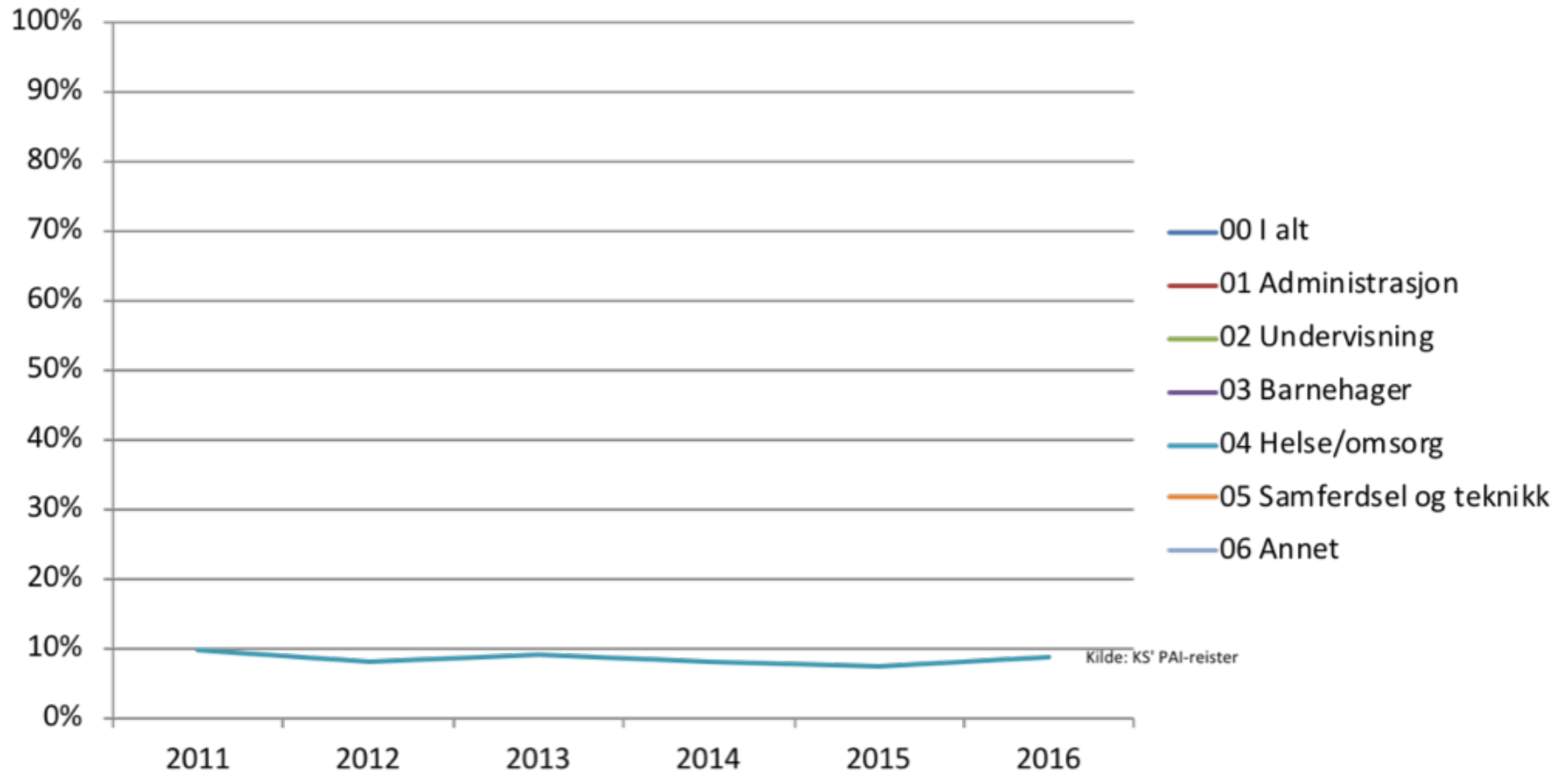
## Andel heltidsstillinger av totalt antall stillinger for nyansatte etter sektor i 0000 LANDET



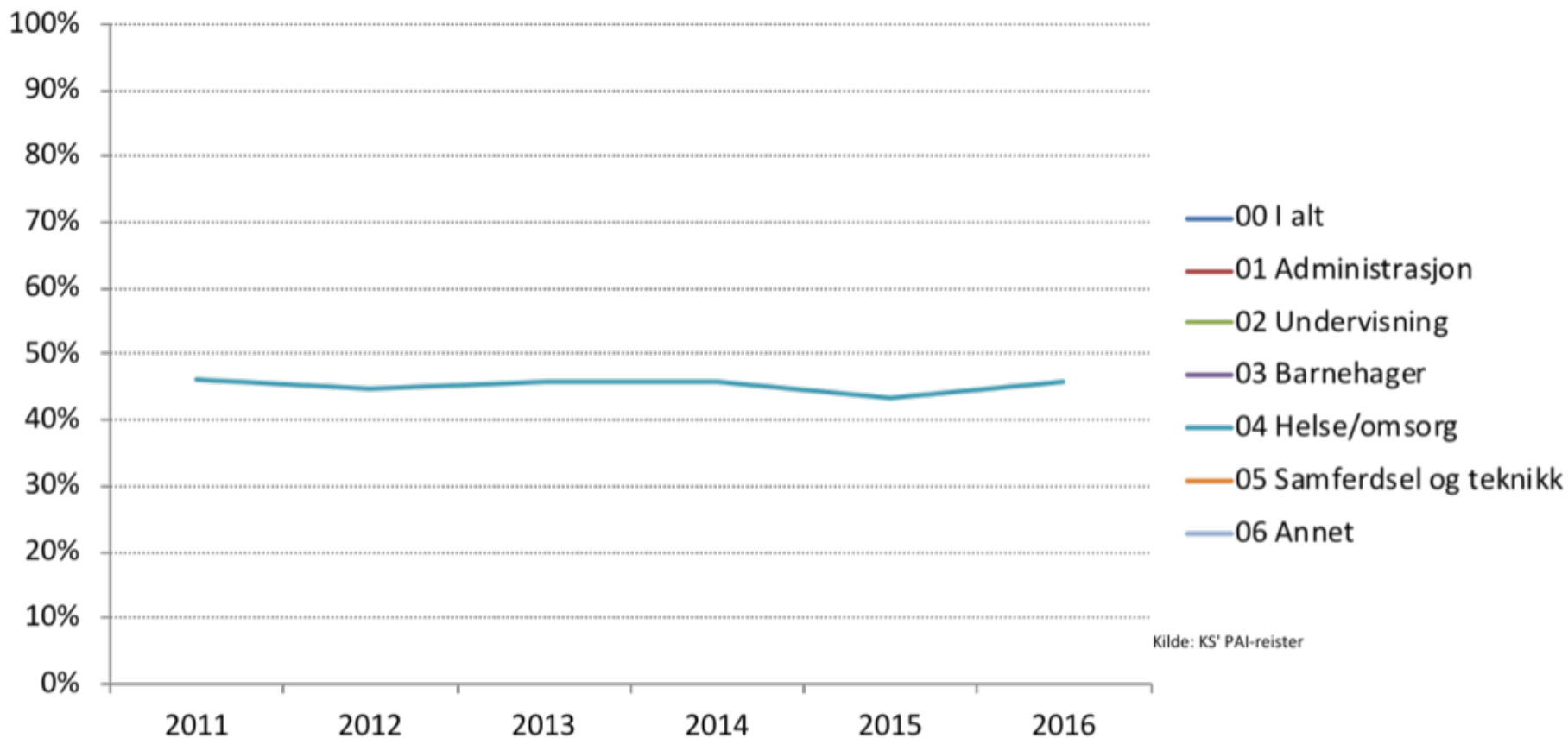
## Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for nyansatte etter sektor i 0000 LANDET



## Andel heltidsstillinger av totalt antall stillinger for nyansatte etter sektor i 0000 LANDET (Turnus)



## Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for nyansatte etter sektor i 0000 LANDET (Turnus)



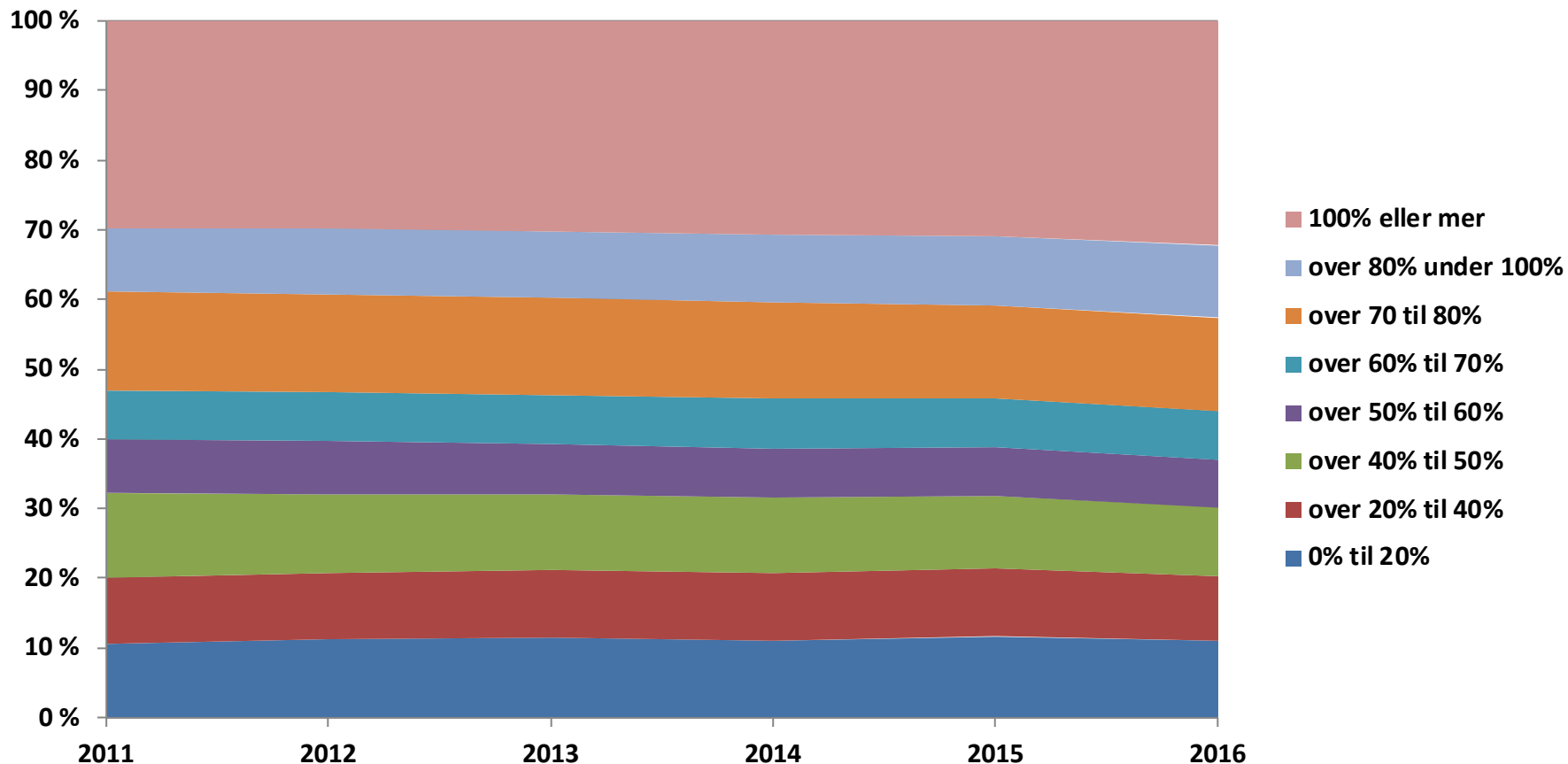
Kilde: KS' PAI-reister





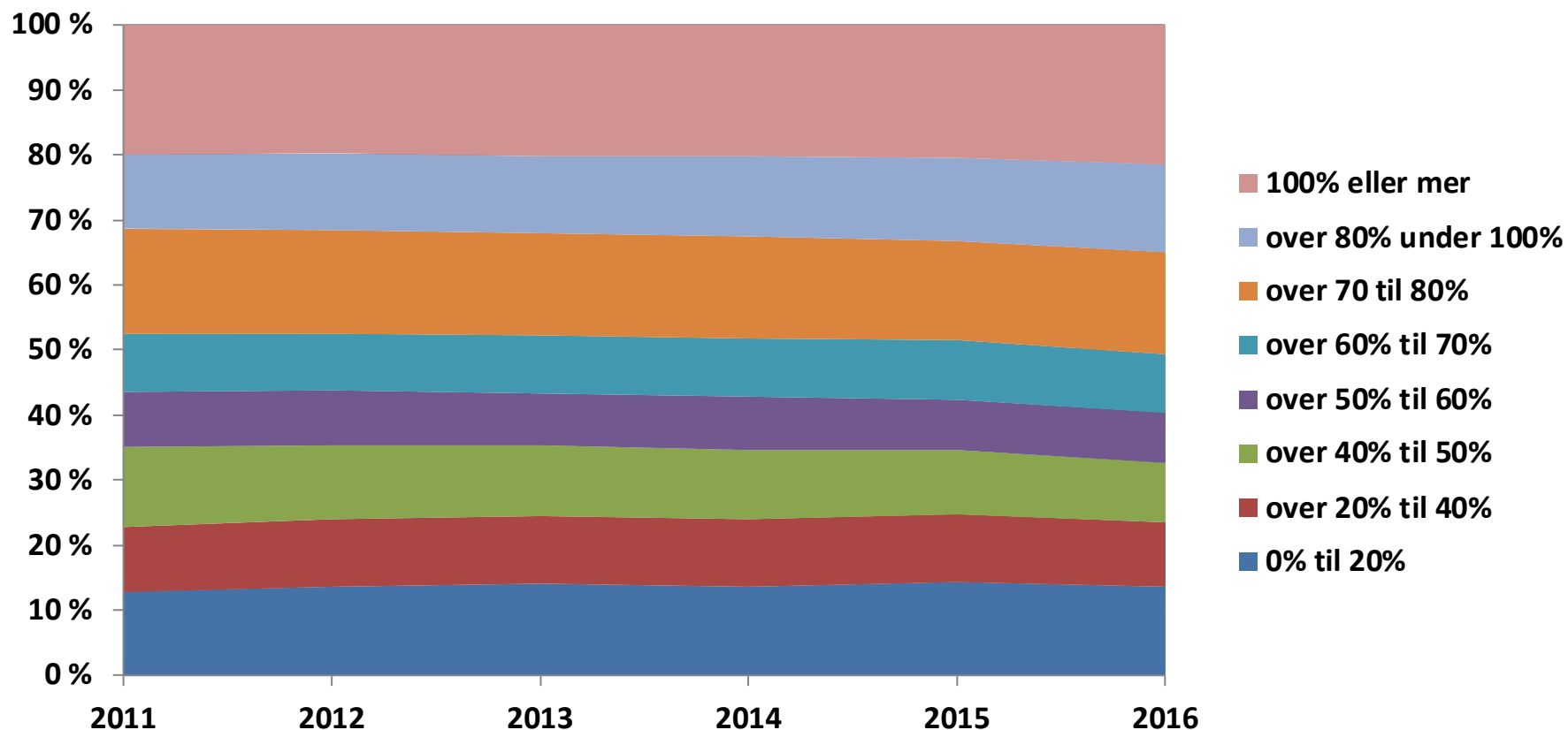
# Helse og omsorg: alle ansatte i hele landet 2011 - 2016

Figur 1B



# Helse og omsorg: alle ansatte i turnus i hele landet 2011 - 2016

Figur 1B



# Ufaglærte i hjemmesykepleien føler seg presset til å bryte loven

Flere ufaglærte i hjemmesykepleien i Stavanger kommune blir satt til å utføre arbeidsoppgaver som i verste fall kan være livstruende for brukerne.

Mestringsklima?  
Rolleklarhet?



Tuva Skei Tønset

## De ansatte er selv ansvarlige

Ifølge Helsepersonelloven § 4 må den ansatte sørge for å ha nok kompetanse. Det betyr i praksis at alle ansatte selv er ansvarlige hvis en pasient blir skadet som følge av feilbehandling.

**– Ytterste konsekvens er at den ansatte mister autorisasjonen og får et yrkesforbud, sier professor dr. jurist, Morten Kjelland, ved Universitetet i Oslo.**

1:52

Ufaglærte i hjemmesykepleien blir tildelt arbeidsoppgaver som egentlig skal utføres av sykepleiere med tre års utdanning.

FOTO: ILLUSTRASJONSFOTO: COLOURBOX.COM



## Hvorfor jobber sykepleiere deltid politif

### Er det god kvinnekamp å tvinge kvinner til å velge bort tid med egne barn?

Denne uken har det handlet om å få flere kvinner til å jobbe mer i Arendal kommune. Det ble antydert den rene helsekonferansen, når en rekke engler i Filadelfiakirken i Arendal. Konferansen som samler ledere, tillitsvalgte og neombud i avdeling helse og levekår i Arendal tirsdag og onsdag denne uken, handler om å få flere kvinner til å jobbe i kommunen. I løpet av de neste årene vil kommunen gå fra å være en deltidskommune til å bli en heltidskommune. Jobber kun en av fem ansatte fulle dager i turnus. Nå skal stillingsbrøker...

le stillinger i turnus. Kommunen har fått med seg de tillitsvalgte i prosessen. Dette er viktige signaler i en landsdel som sliter med å få nok kvinner i fulle jobber.

► **Fordelene for likestillingen** er mange. Det handler om god likestillings- og skattepolitikk. Forutsigbare turnuser, hvor det er lettere å planlegge. Og ikke minst, flere kjente ansikter for eldre beboere i kommunens omsorgsboliger og sykehjem. Her finnes tilsynelatende ingen tapere, kun vinnere.

► **Likevel kan det bli bråk.** Slik det har blitt før når kommunen vil ha flere til å jobbe mer. Da kommuneadministrasjonen forberedte forslaget...

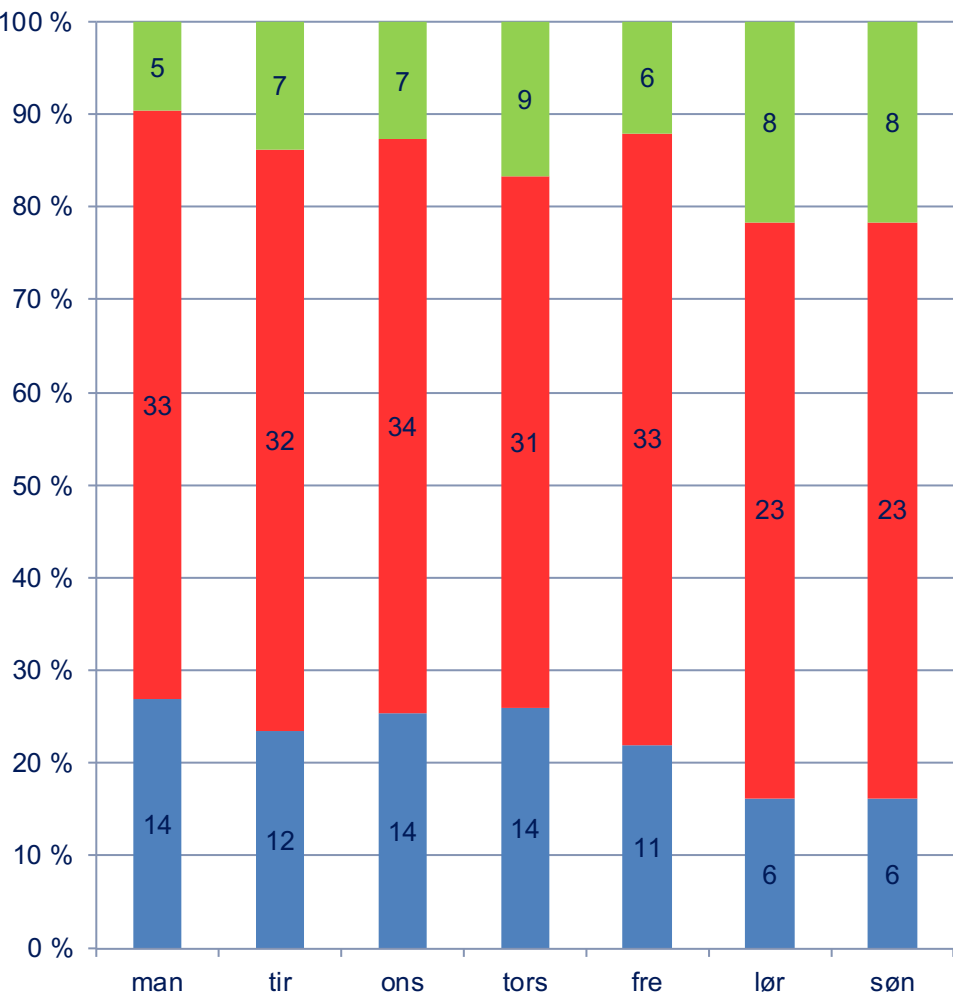
ter som en forjuisgave til hver det mange som nektet å ta imot. Hundre sykepleiere demonstrerte for Plankemyra bo- og omsorgs Facebook-aksjonister samlet og stemmer mot forslaget som var mer å rutte med. Mange av kvinnene demonstrerte, opplevde rett og allerede ofret nok helger bort i en tøff turmus med mye helse. Dette er utfordringen, både i Arendal kommune og likestillede andre kommuner. Når de snakker om gode likestillingspolitikk, opplever alle slik for alle kvinnene i kommunen.

► **Og slik kan fagre ord om likestilling ende opp som uforståelig tross.** Filadelfiakirken, for kvinner som vil ha jobb deltid med omsorgsboliger, få nok tid til ulønnet omsorg hjemme.

Enig? Uenig? Diskuter på agderpost

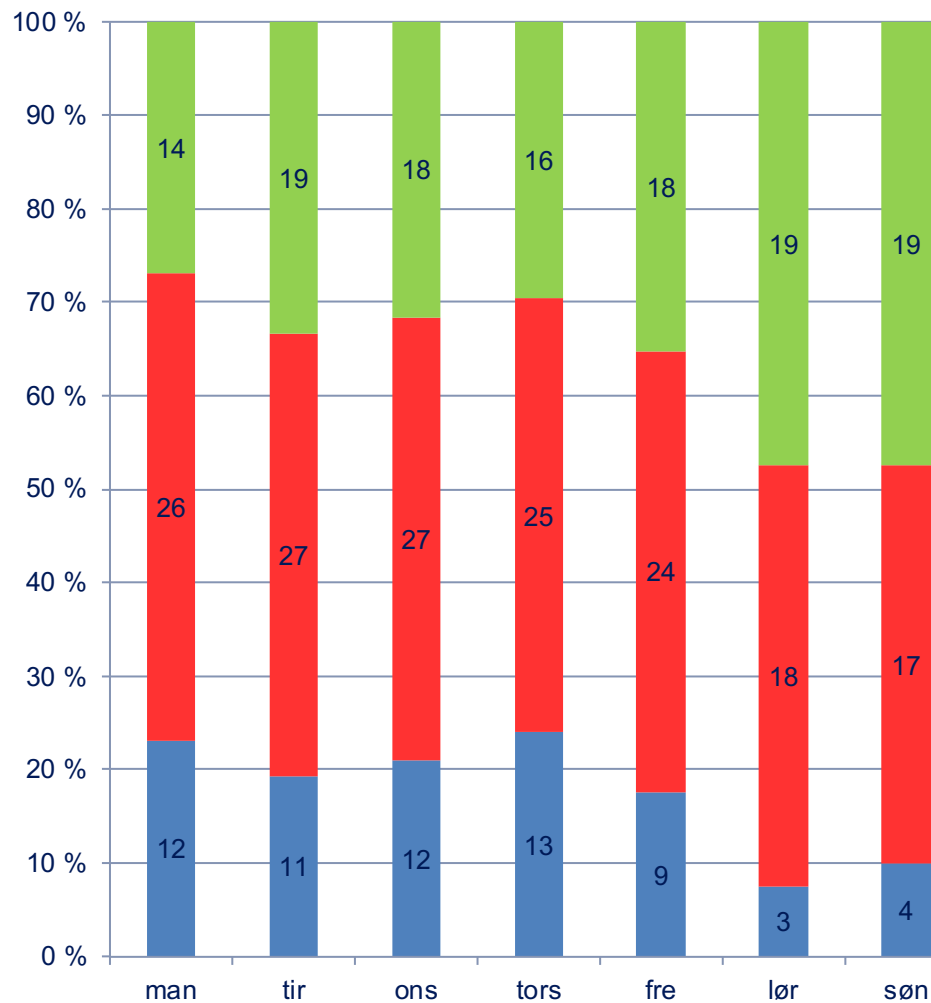


## Planlagt bemanning turnusuke: 43



■ Relevant høgskole utdanning
 ■ Relevant fagbrev
 ■ Uten relevant formell fagutdanning

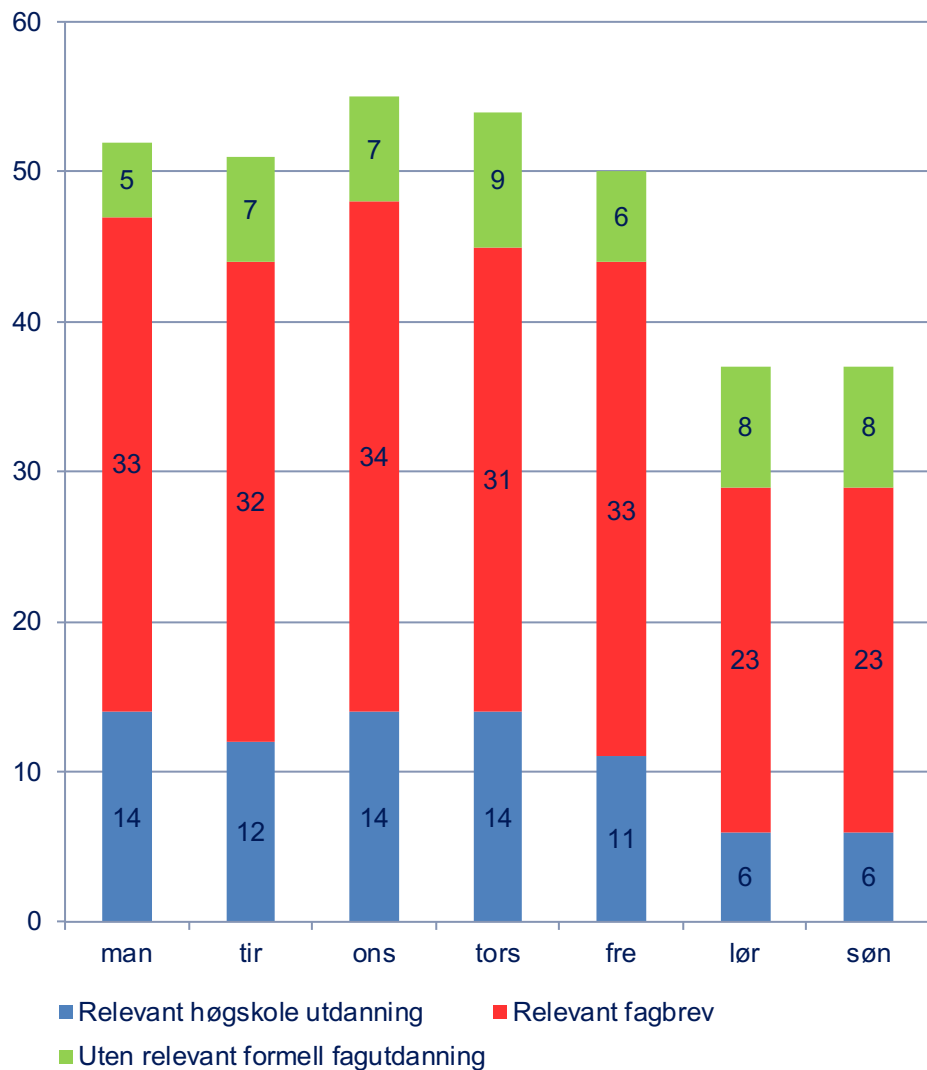
## Faktisk bemanning kalenderuke: 43/17



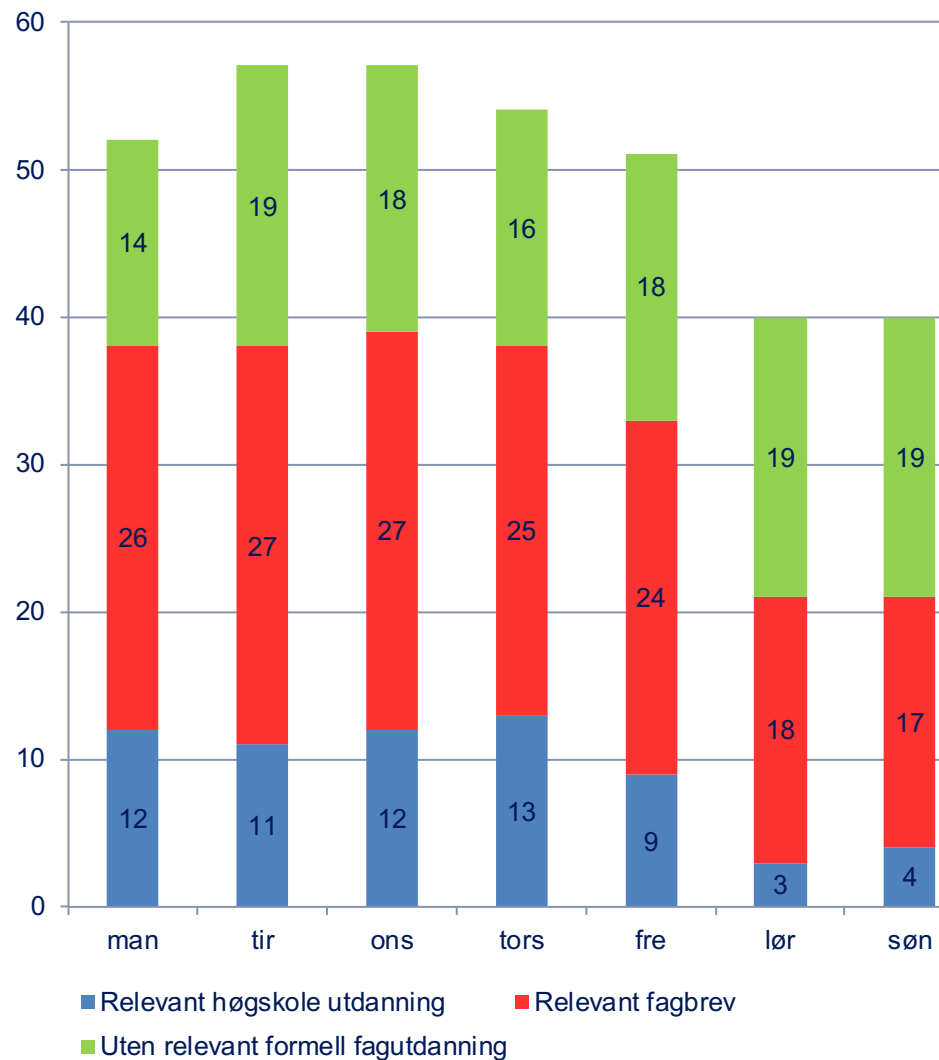
■ Relevant høgskole utdanning
 ■ Relevant fagbrev
 ■ Uten relevant formell fagutdanning



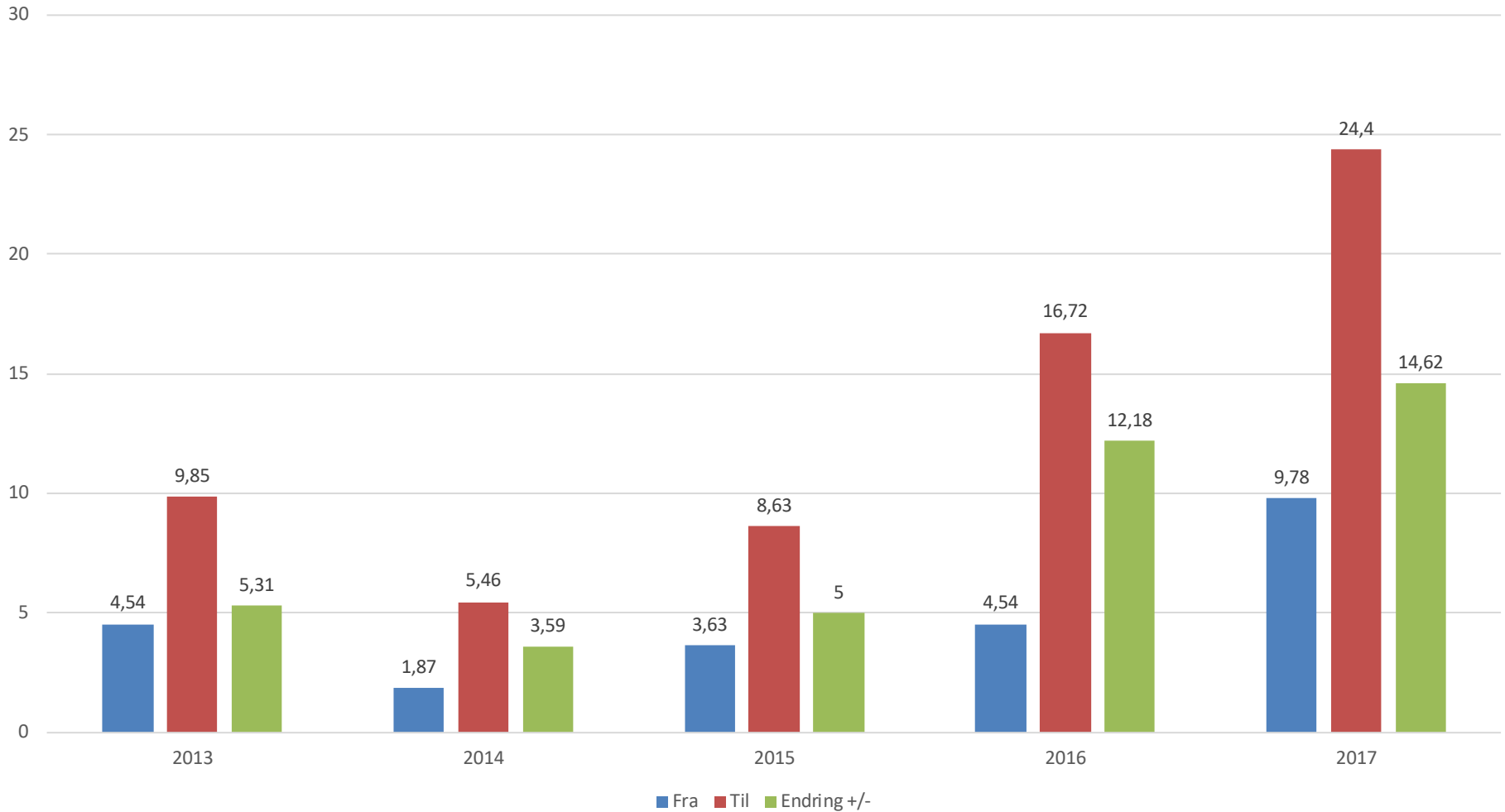
## Planlagt bemanning turnusuke



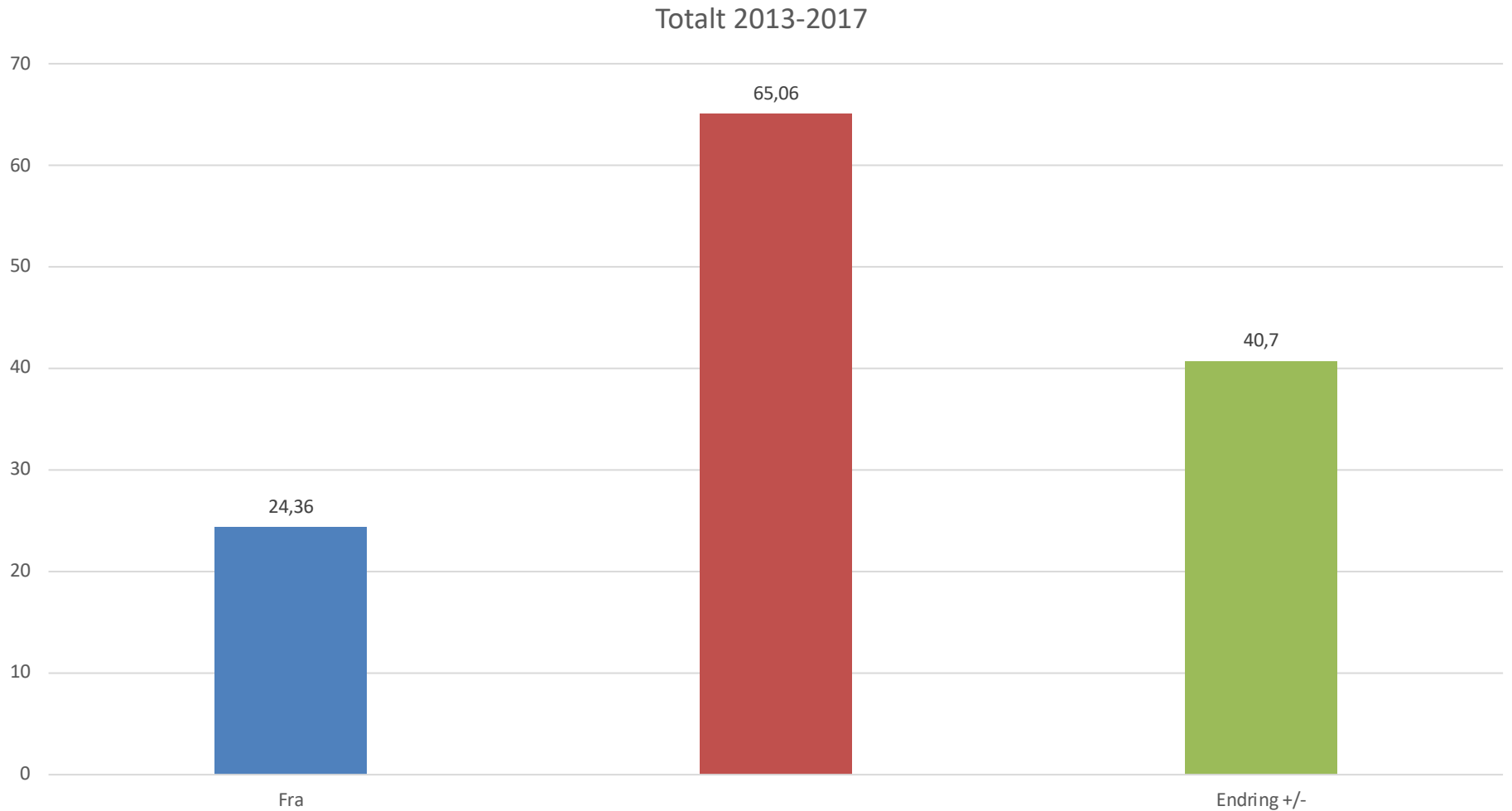
## Faktisk bemanning kalenderuke: 43/17



# Innvilgede krav 2013-2017 i årsverk



# Totalt innvilgede krav 2013-2017 i årsverk

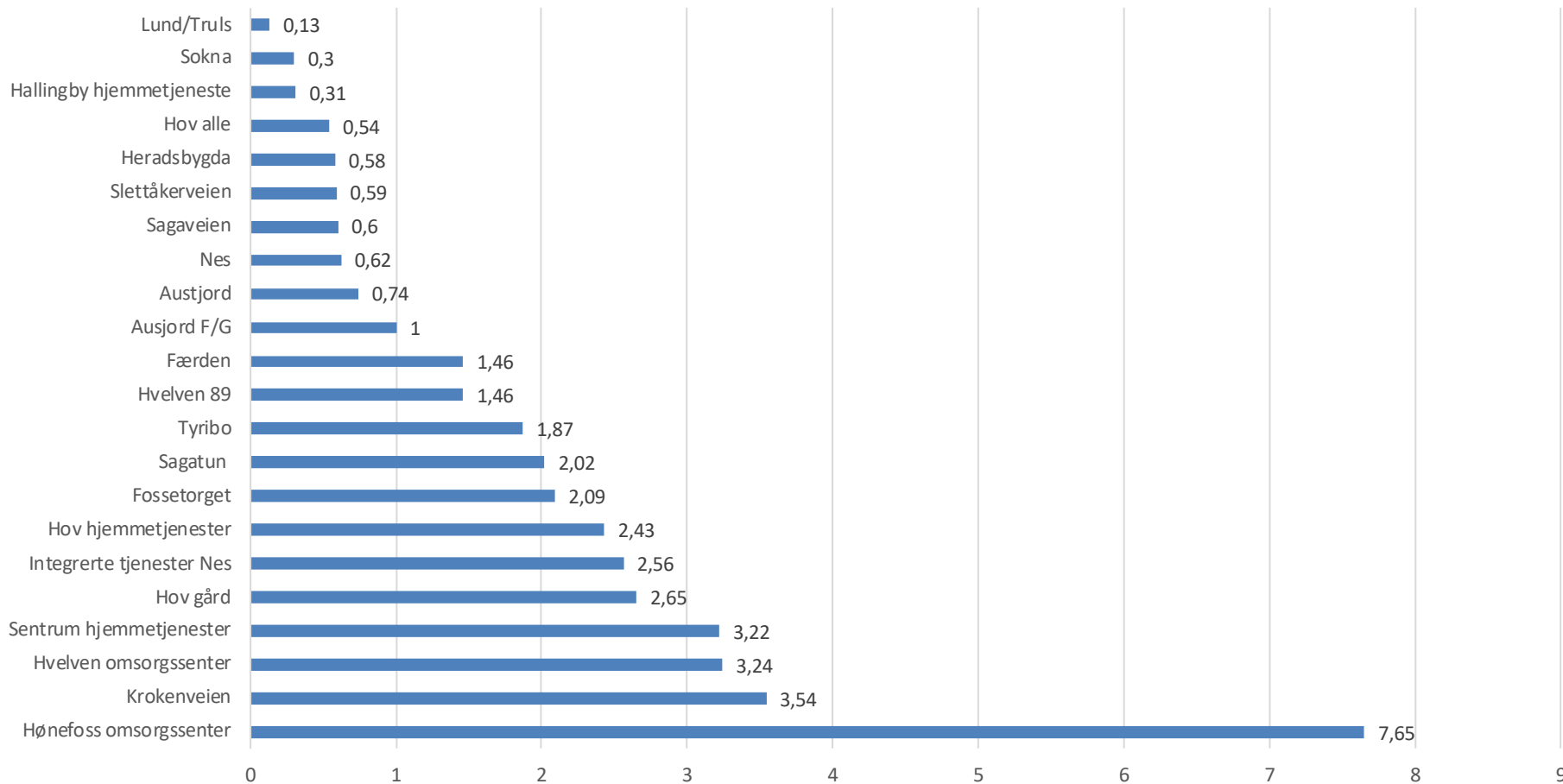




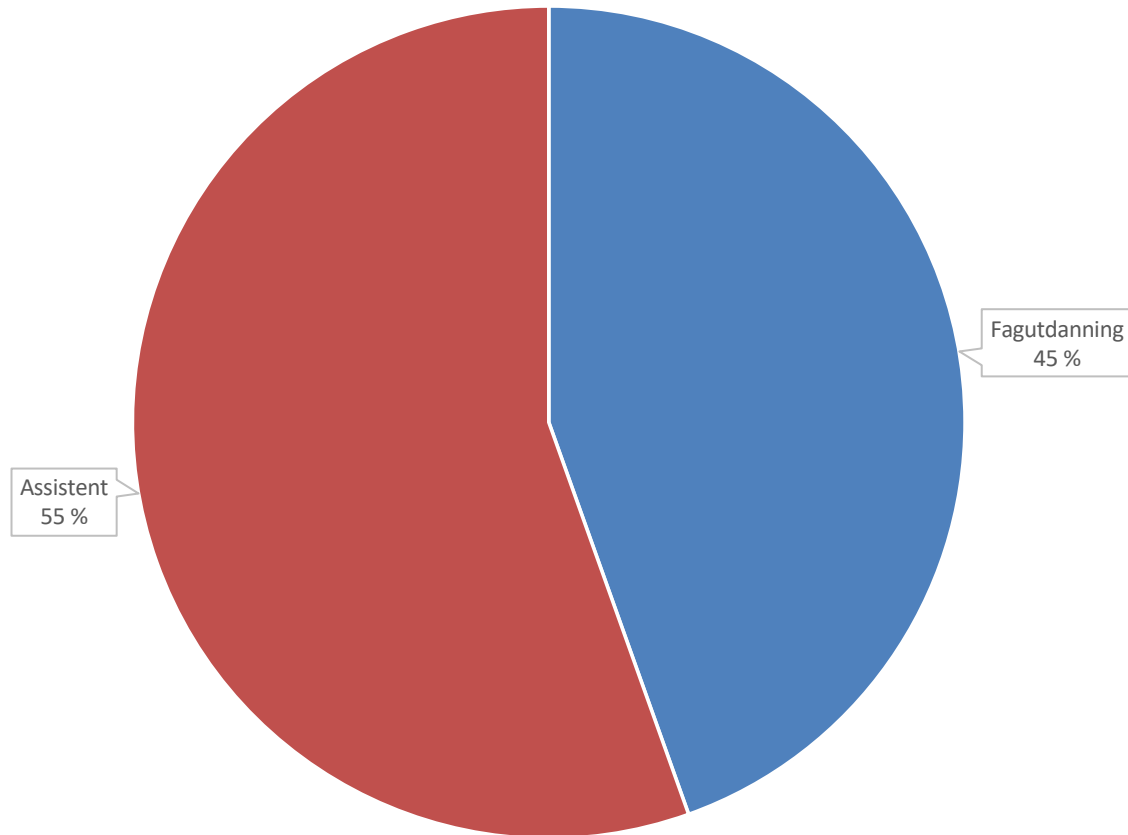
# Krav fordelt mellom avdelinger i årsverk



Diagramtittel



# Forholdet mellom assistenter og de med fagutdanning 2013-2017



# Gruppenarbeit



Fra deltidskultur til heltidskultur

via

HELTIDSKOMPETANSE

Eller «kunnskap om heltid---  
å KUNNE SKAPE HELTID»

Har vi en kultur som gir rom for heltid?



# Kommunevist gruppearbeid

**Roller:** Ordstyrer,  
viddevakt, sekretær

1. Vi jobber sammen i **grupper** på 5 - 6 deltakere. Velg en som fører pennen. Tegn ned kulturdugnad skjemaet på et flippover ark.
2. Hvert gruppemedlem reflekterer først **individuell** i to minutter. Noter ned.
3. Et minutts innlegg fra hvert gruppemedlem – hva er mine innspill? Lytt til hverandres innspill, noter ned alle innspillene i de rutene de hører hjemme. Ca. 10 min.
4. Refleksjon i gruppa i 15 min. Lag en plakat og forbered dere på å presentere det i cafedialog.
5. Velg en vert som presenterer egen vurdering på bordet ( flipover med kommunenenavn). Bli enige om hvordan dere fordeler dere i cafedialogen.

Ta utgangspunkt i at dere skal skape heltidskultur i egen kommune.

**Hvilke kulturelle trekk er det i kulturen som understøtter eller motvirker det å skape heltidskultur?**



# Gruppearbeid

## Vi tar en vurdering av kulturen i vår kommune



<p><b>... i glassmonter</b> Kulturtrekk vi er stolte av – bidrar til at vi løser oppdraget vårt på en god måte</p>	<p><b>... på verksted</b> Kulturtrekk vi har sagt at vi bør ha men som vi ikke praktiserer godt nok.</p>
<p><b>... i det historiske arkiv</b> Kulturtrekk som ikke lenger er hensiktsmessig – som hindrer oss i å løse vårt oppdrag på en god måte.</p>	<p><b>... på nyhetstavla</b> Nye kulturtrekk som vi trenger for å møte framtidens utfordringer.</p>



# HORTEN

- MANGE STORE SYKEPLEIERSTILLINGER
- STIPENDORNING FOR KOMPETANSEHEVING
- LEDERUTDANNING
- LEDERFORUM HVER MND.

det historiske mål

- TILRETTELEGGING - FOR FLINKE
- SNARKER NED HØYE STILLINGER
- "ER DU IKKE SLITEN"
- "KAN TA VAKTER HVIS JEG VIL"

- FOR FA SOM TAR KOMPETANSEHEVING.
- SNARKER OM Å IKKE BRUKE UFAGLÆRTE, MEN INNKONSEVEN.
- "SPIDER" PÅ SYKEHJEM.

på riktig måte  
for å sikre at det er riktig for å møte kundens forventninger

- FRAMSNARKE 2017 i samarbeid
- HOLDNINGER TIL HELTID BLANT LEDERE OG ANSAT
- NYE, TYDELIGE FUNKSJONS-  
BESKRIVELSE / STILLINGS-  
BESKRIVELSE
- KONTROLL PÅ ALLE STILLINGER SOM LYSES UT
- MÅNDET TIL 70% STILLINGER SOM JØKKER
- "HAKSIA MODELL" (HAKSIA - HAKSIA)



## I Glassmonter

- Kompetanse - hjelper/støtter ansatte til utel.
- Flotte og stolte og motiverte medarbeidere
- Godt samarbeid på alle nivåer (tv-10-ledere - rådmann)
- God kvalitet på tjenestene
- Brukerne i fokus
- tar inn mange stud/lørlinger

## På Verksted

- Eierskap spes helger
- Mange prosjekter - resultater?
- Samarbeid på tvers av virksomhet - pas + ansatte
- Vedtakene - Jurdeling og tildeling
- Rose hverandre
- Hverdagsmestring
- Målforståelse - forankring medarbeiderne
- Tilby studenter/lørlinger  
↑ stillinger

# LIER

## I det historiske arkiv

- Ansatte ønske ↑ stillinger (fulle)
- Samfunnskravene
  - Jobb
  - Sam
  - Hjem
  - Aktiviteter

## hikestilling

Tar i mot mange studenter/lørlinger  
- Hva gjør med de etterpå?

## På Nyhetstavla

- ↑ Heltidestillinger
- ↑ Kompetanse
- ↓ heder spenn
- ↑ Involvering fra politiker
- ↑ Nærledelse
- ↑ Nærvar ansatte





## GLASSMOTTEN:

- i gjn gode tjemester
- har dedikerte ansatte m/ høy grad av ynkess-trohet
- har høy/god kompetanse
- kompetanseutvikling - bedre ledelse

## NOME

## HISTORISK:

- snakken trøyt om at helse er tungt; tungt å gå i 100%
- parkere silotenkning
- deltidshillingen
- slutte å snakke om med de som jobber/omsøker 100%
- slutte å se bakover → se framover
- ansatt perspektiv

forordninger for ansatte

Likeverdighet!!!

## VERKSTED:

- alle grunnberømming
- ledernettverk - samstemt ledelse
- utviklende ledelse - lederrollen
- rolleavklaring
- ledere må bli gode på "å se" alle ansatte
- framsmkke heltid

## NYHETSTAVLE:

- høy grad av tro på at dette er mulig på alle nivå (også adm. og politisk)
- holdningsskifte til arbeidstid
- ledere må få tid til å lede - og kunne ta ansvar i å være gode

brukerperspektiv = Heltidlig pasientforløp

arbeidsgiverperspektiv = Særkraftig turnus

flere mammfolk



Personaltid - mindre ledige stp



## i glassmonter

- Sterket fellesskap
- God på kompetansheving
- God ytelse
- Gir 100% st til høyskole utdanning
- ABL undervisning
  - som demensomsorg
  - eldreomsorg
  - aldring og helse

Nore og  
Uvdal

## På Verksted

- Gir 100 st til andre faggrupper
- Rett kompetanse på rett plass
- Framskritt
- Samarbeid på tvers av avd.
- Fokus på egen arbeid
- Bedre informasjonsflyt

## historisk arkiv

- Nedsnakking av å jobbe 100% st (hvordan arke det)
- Baksnakking
- Bli tøffere til å takle utfordringer og
- Uforutsigbarhet

## Nyhetsbrev

- Omdømmebygging
- Framsnakking
- Røstet for kolleger



1 glassmonter

VERKSTED

Parts-samarbeid  
2 part  
3 part  
Helt nye

Kompetanse-satsing  
- ledelse  
- utrustning  
- utdanninger

Kartlegging / fakta → skaper  
erfarenhet  
for endring

→ ledarkraft / endringsledelse (adm)

→ pilot til resten av kommunen

Helt nytt pasientforløp  
+  
Barekraftig turnus = Heltidskultur

Tilstrekkelig bemanning

Arkiv

Nyhetstavla

Tradisjonell tenkning = tog  
turnus  
deltid

Brukers behov  
Tjenesten i fokus

Serordning for noen

ledelse (endring)



RINGERIKE



★

SANDEFJORD

## GLASSMONTER

- Rekrutteringstiltak
- Vi tenker heltid
- Partssamarbeid

## HISTORISK ARKIV

- Slitsomt å jobbe 100%
- Sann har vi alltid gjort det
- Ansatte på gress
- Krav om stillinger
- Utlysning av bittesmå stillinger

## PÅ VERKSTED

- Avtaleverket
- Kompetansebasert bemanningsplan
- Alternative turnusordninger

★

HOLDNINGSENDRING!

## NYHETSTAVLA

- Alle stillingsutlysninger over 80%
- Helgestillinger er rekrutteringsstillinger
- Ikke mulig å dele opp store stillinger
- Delte stillinger mellom tjenestesteder
- Nytt Blikk
- Alternative turnusordninger med tilpassede IT-systemer

NYTT B LKK DELTAGELSE  
DRANISERING B.O.A.  
↳ EFFEKTIV DRIFT/BESLUTNINGSTAKNING.

## SANDEFJORD

- FØLGE REGULER I TURNUS PROTOKOLL
- KUNNSKAP TIL POLITIKERE/BESLUTNINGSTAKERE
- TURNUS / ARBEIDSTILSORDNINGER
- LIKHET / STRUKTUR
- 

◦ DELE OPP STILLINGAR FOR Å  
ØKE STILLING.

◦ FASTE ASSISTENTER PÅ HELGA  
↳ KRAV

◦ FASTE/TRANGE ØKONOMISKE  
RAMMER

◦ HISTORISKE BUDSJETTER

◦ TURNUS TAR IKKE HØYDE FOR  
FERIE & SYKEFRÅVÆR

◦ FOKUS PÅ RIKTIG/RETT KOMPETANSE  
PÅ RETT STED

◦ IKKE FINNE OPP "KVALITET" PÅ NYTT  
HVER GANG

◦ NY KARTLEGGING

◦ FORANKRING FRA ALLE PARTER

◦ ENIGHET OM HELTID

◦ VILLIGHET TIL Å SATSE OG TRO PÅ  
AT VI FÅR DET TIL

◦ OVERORDNET PLAN FOR KOMPETANSE  
◦ 10 FAKTOR

# # Sauherad

## Kulturen i vår kommune:



### I glassmonter:

- God forankring og godt samarbeid politisk, ledelse, flittvalgte
- God prosess
- Flere har fått økt stilling
- Beholder fagpersoner

### På verksted:

Spre budskapet om hva det gjør for den enkelte å jobbe langvakt / stor stilling

Må kunne flytte på seg innad i egen kommune

Julebord, sommerfest etc. Sammen i flere avdelinger

### I det historiske arkiv:

Var en selvfølge at det var små stillinger. Tradisjon for å jobbe litt. Kvinnedominert

Vi vil ha bort "shopping" av vakter.

### På nyhetstabla:

Endring av tankegang som gir et helhetlig bilde av hele samf. og vårt samlede behov for at alle er med å bidra.

Samarbeid mellom avdeling



i glassmonter

## SAUHERAD

- medvirkning / partsamarbeid
- god forankring
- tydelige mål
- fokus på tjenestemottaker
- faste fora → medbestemmelse med / personalråd
- opparbeidet god prosesskompetanse → utviklingsarbeid → fra omstilling til utvikling

i det historiske arkiv

- dele opp store stillinger
- lyse ut små stillinger 14.25...
- "Jeg er så sliten" mentalitet

på veksted

- Nær ledelse
- Kompetanseheving til de med uformell kompetanse
- planlegge turnus med mindre risiko
- utlysningskultur
- innleie / ~~bemanningsentrale~~
- AGS / samf. plan

på nyhetsavta

- bemanningsentrale
- bygge ned grenser / silotanken
- utlysningskultur



# SELJORD

... i glassmonter

- samarbeid; admin., tv
- gjennomgående ønske om å yte gode tjenester (høye linjer)
- politisk vedtak
- samhold, lojalitet

... på verksted

- samarbeid mellom ledere - ✓ (noen)
- få politikere enda mer med
- konkrete, forpliktende planer for gjennomføring - (ette av nok tid)
- forankre i høye org.  
→ info. ut

... historisk arkiv

- samhold om at 100% er for tørt
- holdninger: "delta har vi gjort/prøvd for"
  - forutset at det ikke vil gå
  - "vi er så samarbeids"
  - liten tro på å dra nytte av andre
- negative ledere av hylkoret (person leder)
- tradisjonell rollefordeling i hjemmet / permisjonspolitikk (alternativer)

... på nyhetsstarke

- nysgjerrig / åpenhet mot andres erfaringer
- sikre at vi har en felles forståelse
- mot tåle å prøve / feile + aksept





## I GLASSMONTER

- x Sterk omstillingsevne hos toppledelsen i kommunen
- x Godt samarbeid med fagforeningene og vernetjenesten
- x Rådmannens lederutvikling
- x Frivillighet ~~spesial~~
- x Gehør for ledelse
- x Bruke handlingsrommet

## PÅ VERKSTED

- x Visjonen - opprationaliseres
- x Definisjon av heltidskultur
- x Arbeidsgiverpolitikk
- x Forankring
- x Felles forståelse
- x Heltidskultur i hele kommunen
- \* Analyserapport

## IDET HISTORISKE ARKIV

- x Silotenkning
- x Manglende felles administrative retningslinjer

## PÅ NYHETSTAVLA

- x Mot til å innovere
- x Prøve og feile
- x Jobbe på tvers
- x Delingskultur
- x Kommunen som helhet

ØRRE FIKER KOMMUNE

# LUNSJ



Vi besøker hverandre...  
Og blir bedre kjent



KS KONSULENT

# Cafedialog

2 minutter

Roller:  
- viddevakt  
- ordstyrer  
- «vert»  
- tidtaker

1. Kommunevis: bli enige om hvilke kommuner der vil besøke, velg vert på eget bord
2. Vi «Høster» fra andres erfaringer Lytt og still utdypende spørsmål mens verten utdyper fortellingen. Noter gode ideer og innspill i et notat.
3. Gi innspill til vertskommunen.
4. Samles i egen kommunegruppe og dele «innhøstingen». Hva kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?



# Cafedialog

2  
vendinger

2 x 12  
minutter

1. Kommunevis: bli enige om hvilke kommuneplakater der vil besøke, velg vert
2. Vi «Høster» fra andres erfaringer Lytt og still utdypende spørsmål mens verten utdyper fortellingen. Noter gode ideer og innspill i et notat.
3. Gi innspill til vertskommunen.
4. Samles i egen kommunegruppe og dele «innhøstingen». Hva kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?

Roller:  
- viddevakt  
- ordstyrer  
- «vert»  
- tidtaker



# Cafedialog

Roller:  
- viddevakt  
- ordstyrer  
- «vert»  
- tidtaker

1. Kommunevis: bli enige om hvilke kommuneplakater dere vil besøke, velg vert
2. Vi «Høster» fra andres erfaringer Lytt og still utdypende spørsmål mens verten utdyper fortellingen. Noter gode ideer og innspill i et notat.
3. Gi innspill til vertskommunen.
4. Samles i egen kommunegruppe og dele «innhøstingen». Hva kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?

10  
minutter



Pause



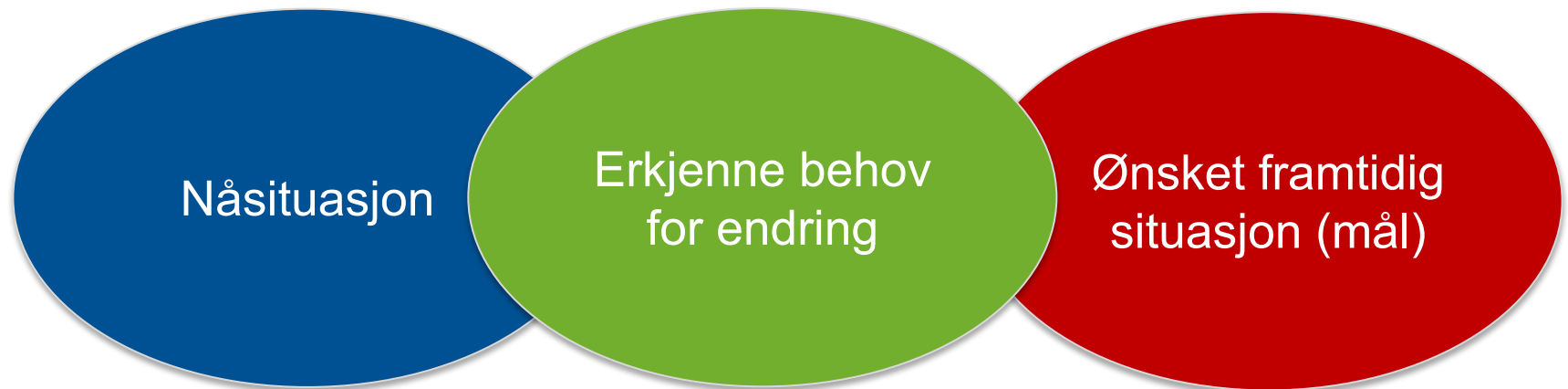
KS KONSULENT

# Faser i arbeidet med å skape heltidskultur *ved Hildegunn Andreassen, KS-K*

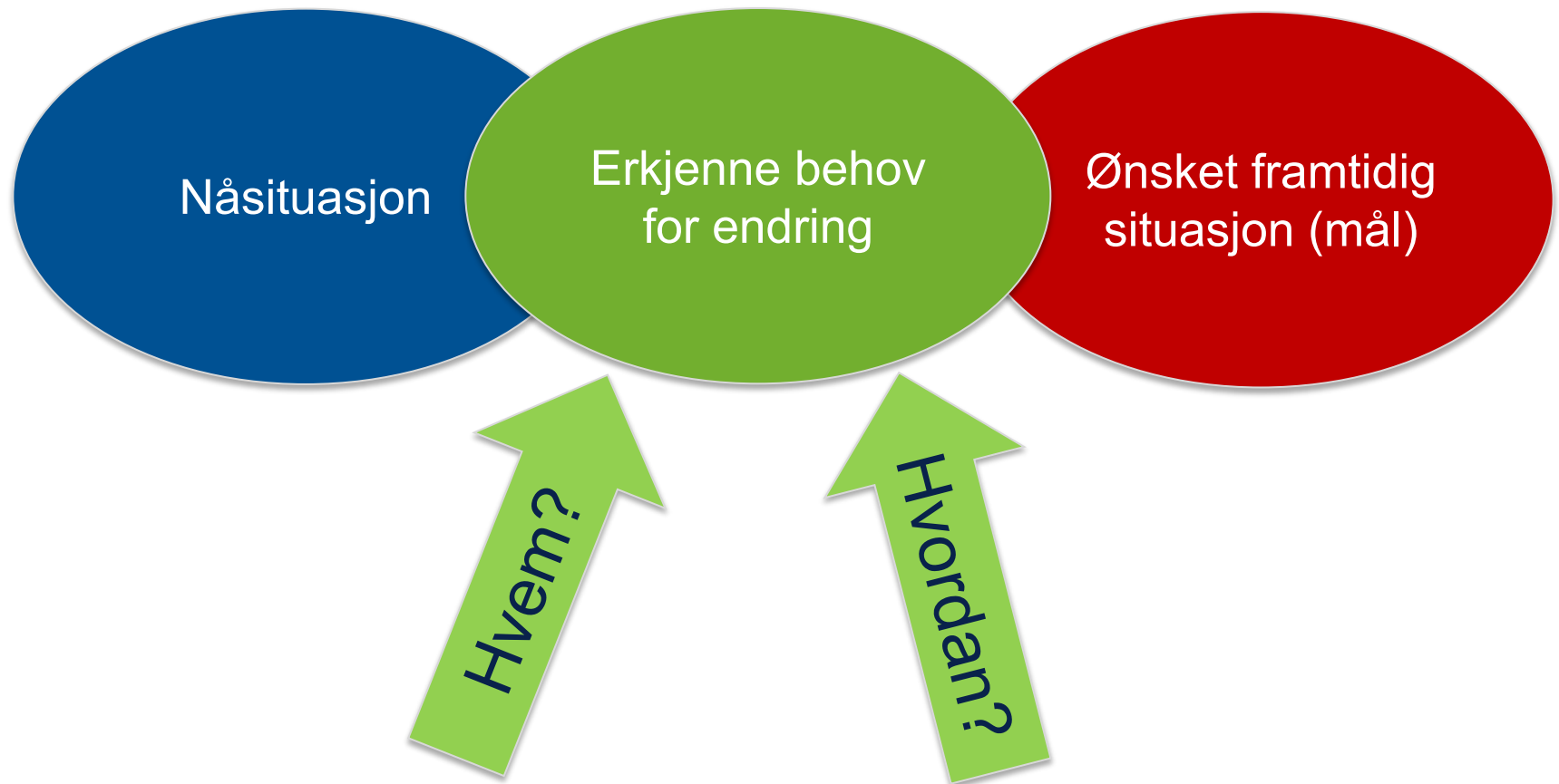




# Forutsetning for forbedring / utvikling



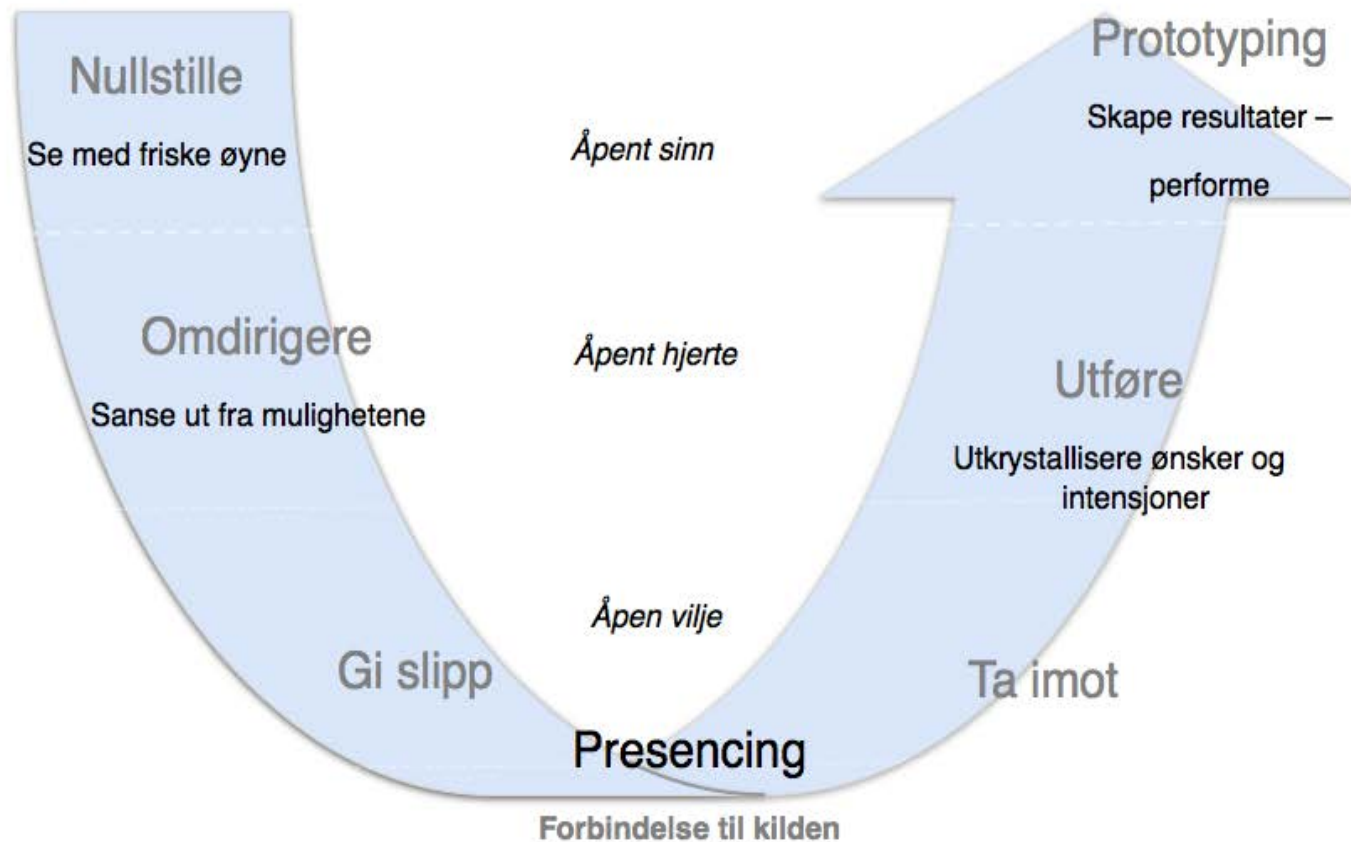
Forutsetning for forbedring / utvikling er at de som blir berørt av endringen utvikler en felles forståelse for.....



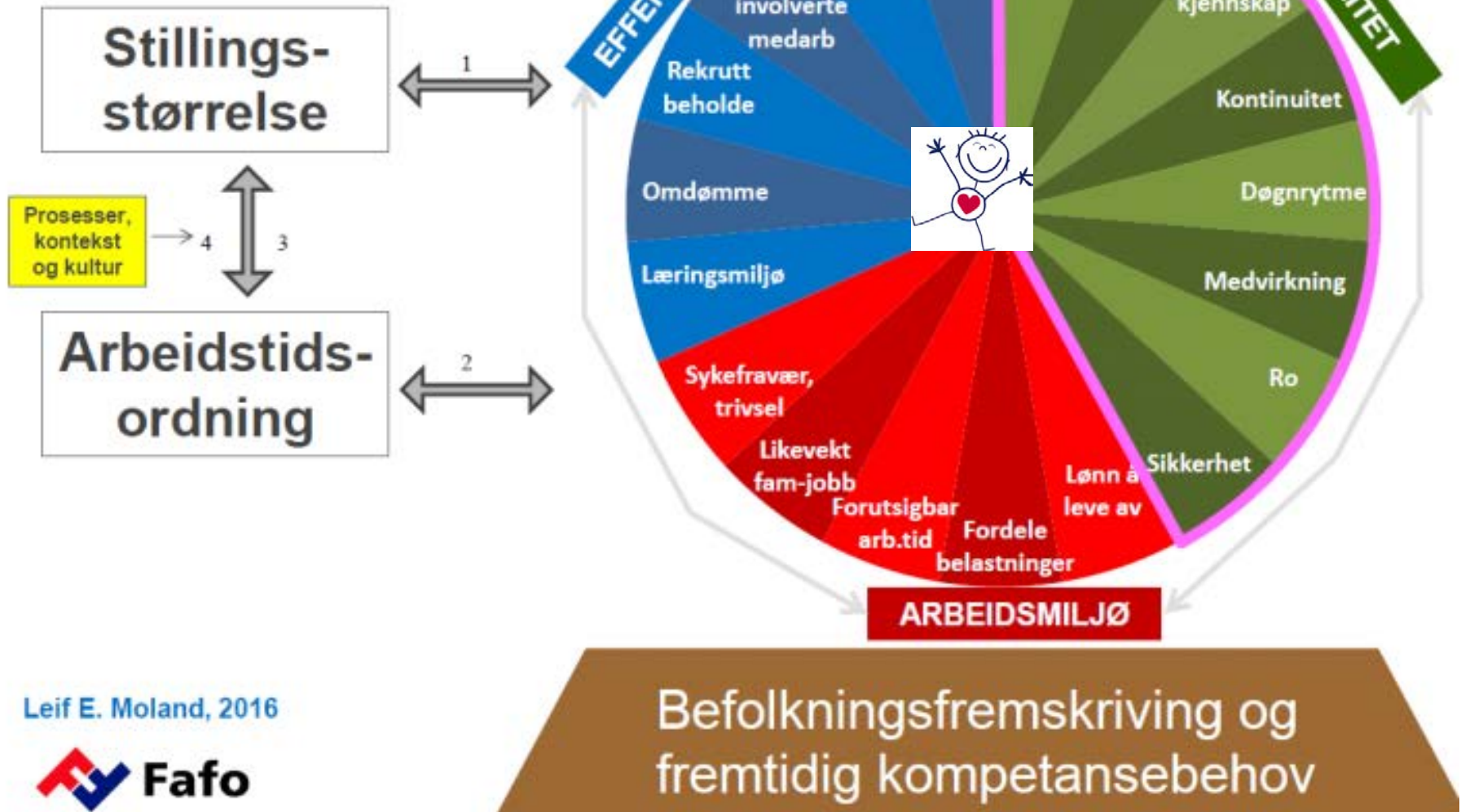
# Å skape heltidskultur er en organisasjonsendring



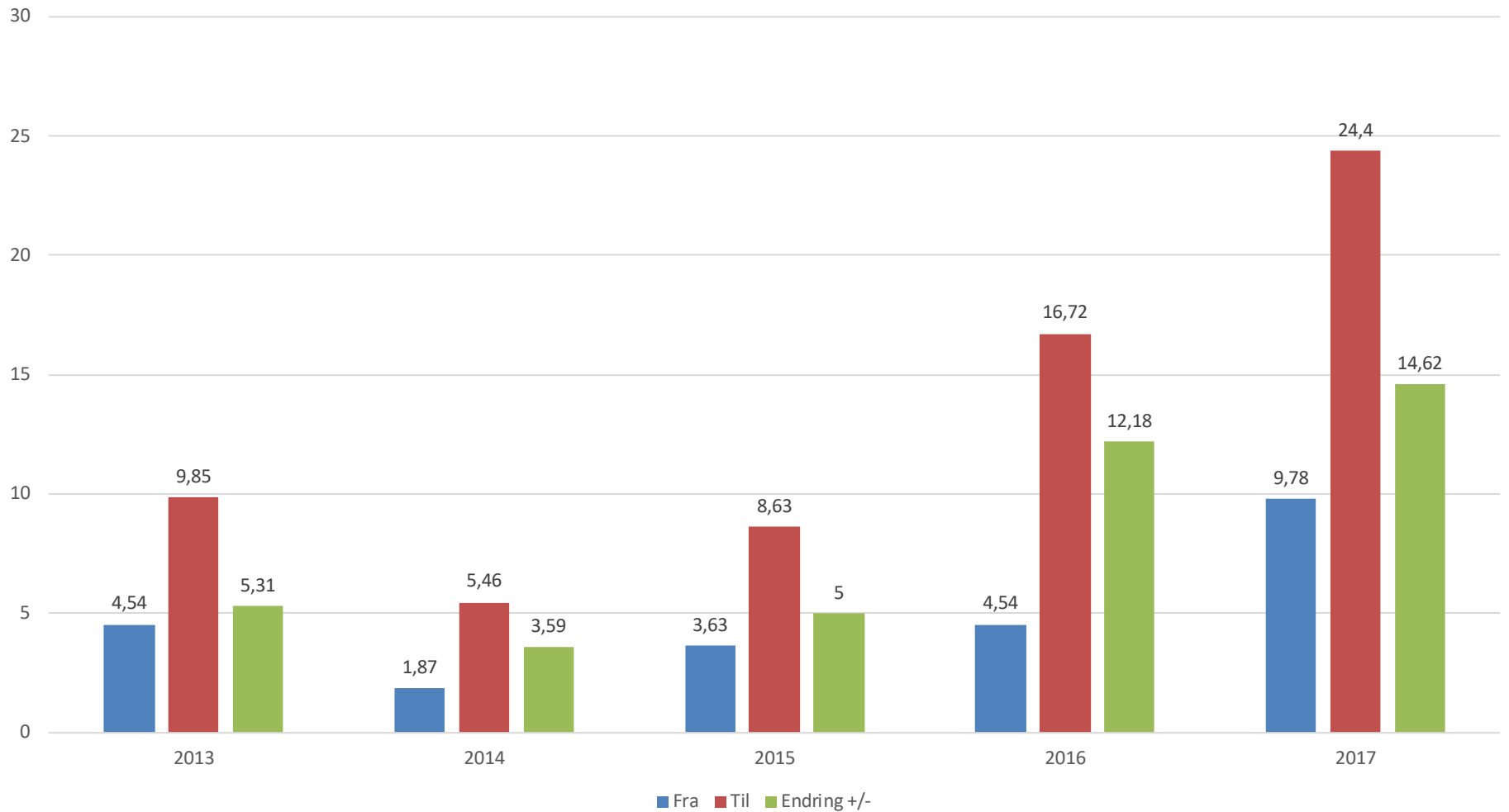
## DOWNLOADE



# Hvorfor større stillinger?



# Innvilgede krav 2013-2017 i årsverk



# Attraktiv arbeidstidsordning

Store stillinger, færre ansatte



# Vi starter jakta på den gode vakta!

Tenk etter og finn frem til en vakt som du opplevde den gode flyten og som vi jakter på i den gode sirkelen:

- Hva kjennetegnet denne vakta?
- Hva var det som gjorde at denne vakta ble opplevd som så bra?

IGP  
Noter ned  
dine refleksjoner

Attraktiv arbeidstidsordning  
Store stillinger, færre ansatte



Fafo





# Arbeidsformen i nettverket



KS KONSULENT

Kick-off Notodden  
Erfaringsamling  
Tønsberg

Samling 1  
30. Januar – 1. februar 18

Samling 2  
11. – 12. september 18

Samling 3  
30. – 31. januar 19

Samling 4  
11. – 12. september 19

Samling 5  
11. – 12. mars 2020

## Utviklingsarbeid heltidskultur i egen kommune

Koordinator  
samling 1  
24.4.18

Koordinator  
samling 2  
9.11.18

Koordinator  
samling 3  
25.4.19

Koordinator  
samling 4  
22.11.19

Kapittel  
1

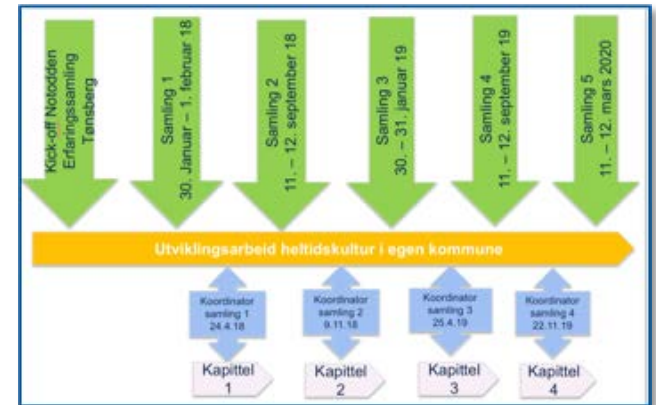
Kapittel  
2

Kapittel  
3

Kapittel  
4



# Koordinatorrollen



- Tett på egne kommunes prosesser
- Tydelig endringsagent i egen kommune
- Kunne formidle status i arbeidet i egen kommune
- Være bindeledd mellom egen kommune og nettverket

Hver kommune sender en e-post til [merethe.taang@ks.no](mailto:merethe.taang@ks.no) med navn, rolle og kontaktinformasjon **innen 1. mars 2018.**



# PAI tall - aktuelle indikatorer

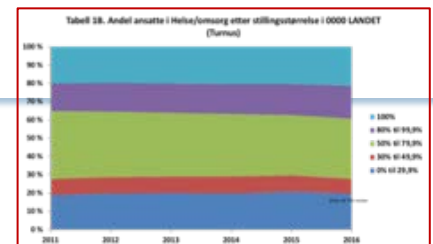
- Andel heltid/deltid stillinger og ansatte
- Stillingsprofil og utvikling over siste 5 år med og uten merarbeid
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse
- Stillingsstørrelse etter aldersgrupper
- Tall på nyansatte (gjennomsnitt stillingsstørrelse og andel heltid)
- Mye mer...

Innenfor sektor,  
på tvers av sektorer,  
på tvers av kommuner

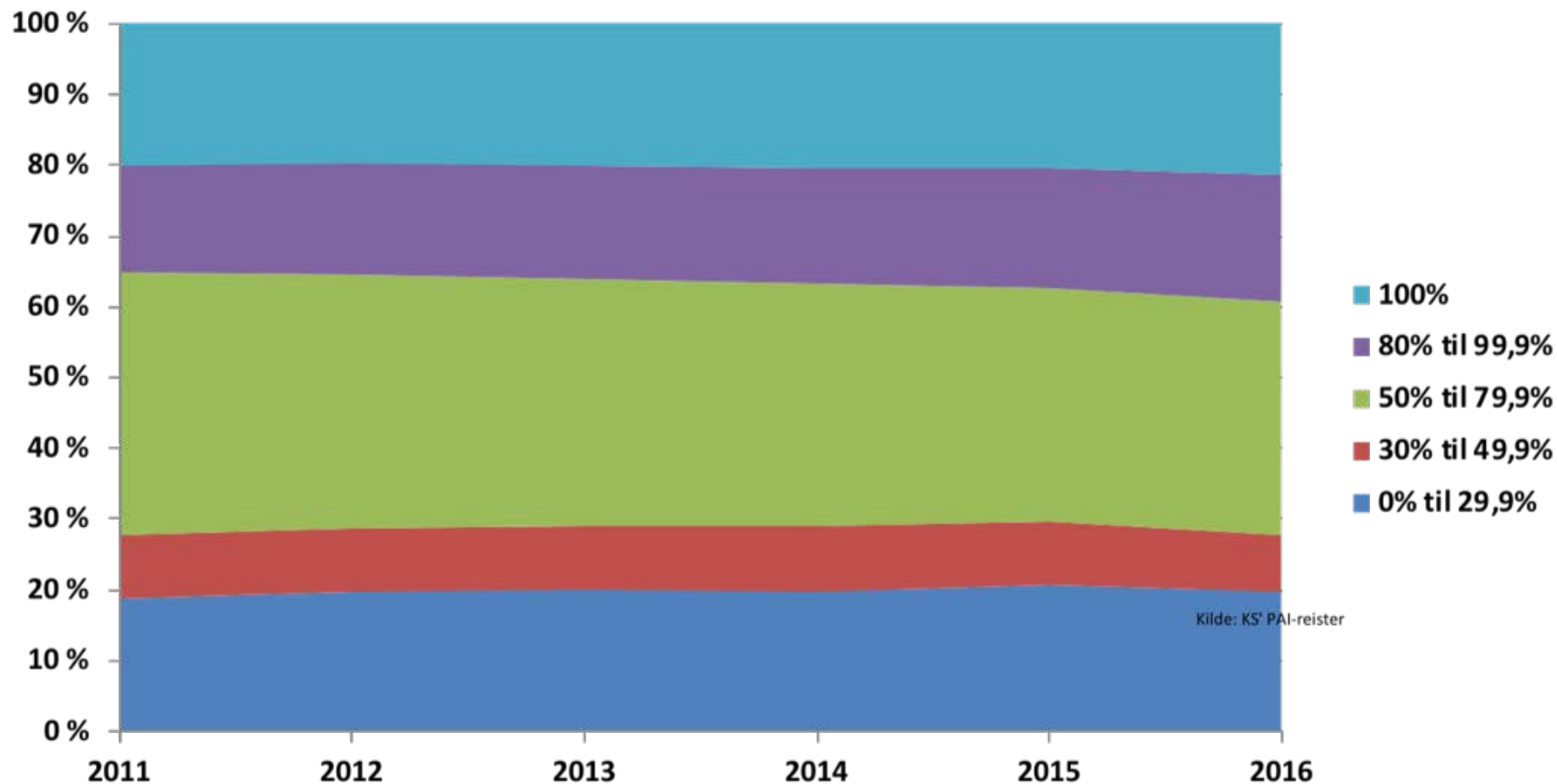
Bli sendt ut i forkant av  
koordinatorsamlingen 24. april 18

Gir mulighet til sammenligning med:

- Nasjonale tall
- Nettverkstalls tall
- Andre kommuner i nettverket
- på tvers av sektorer i egen kommune
- Mellom ukentlig arbeidstidsgrupper



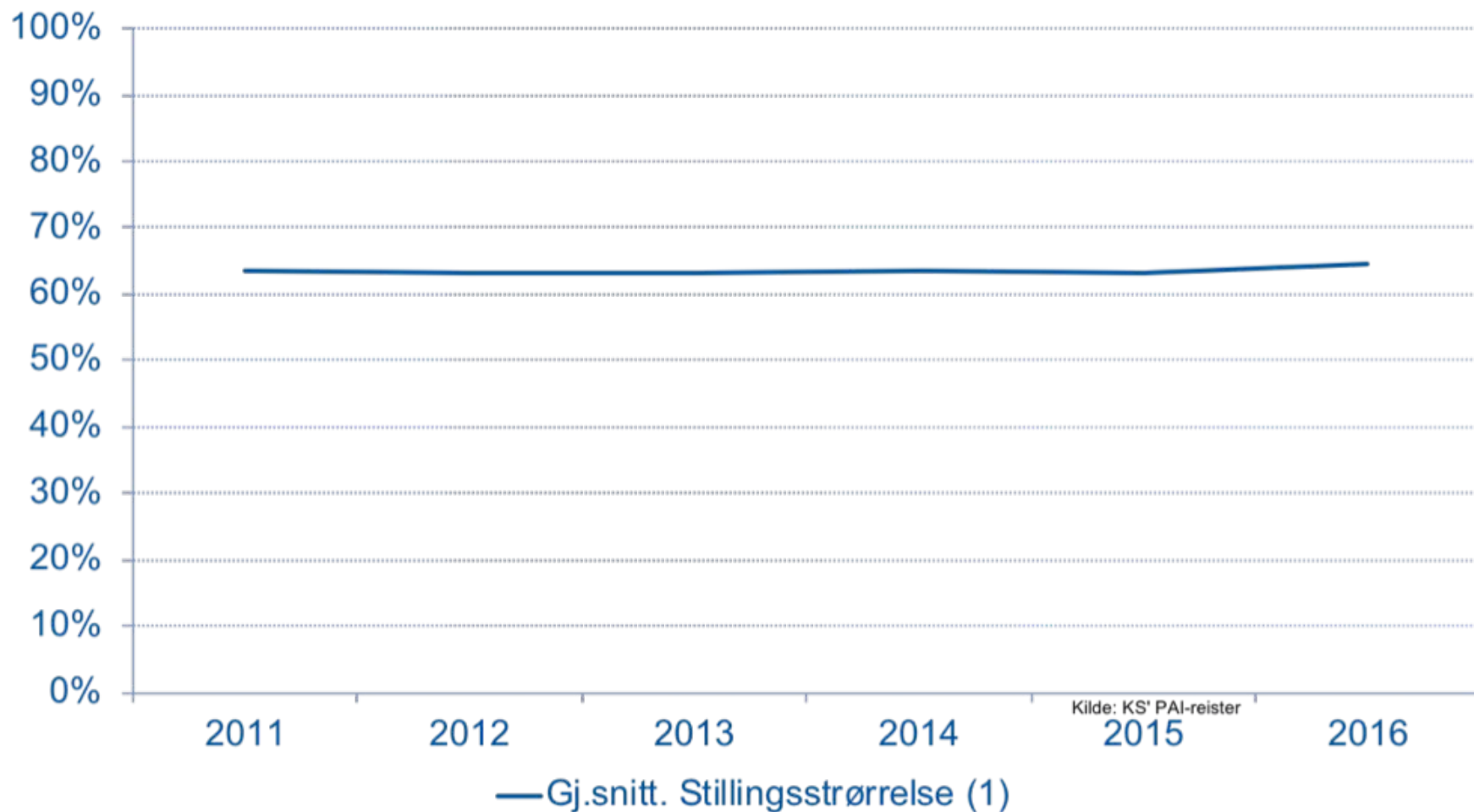
**Tabell 1B. Andel ansatte i Helse/omsorg etter stillingsstørrelse i 0000 LANDET  
(Turnus)**



Tabell 1B. Andel ansatte i Helse/omsorg etter stillingsstørrelse i 0000 LANDET  
(Turnus)



## Gjennomsnittlig stillingsstørrelse, alle kommuner, turnus, 2016



# Oppsummering og gjennomgang av hjemmearbeid





# Hjemmelekse

## Arbeidsbok del 1

OBS ved innsending til KS – konsulent; skriv i emnefelt Outlook:  
Arbeidsbok Nytt blikk Rogaland , kommunenavn



Se eget dokument sendt ut.



**Læringsnettverk for å skape heltidskultur**

**Nytt Blikk BTV 2**

**ARBEIDSBOKA Kapittel 1 - NN kommune**



Vel hjem 😊



KS KONSULENT