

BTV nytt blikk samling 2
nettverk 2
11. – 12. september 2018
Dag 2



delta



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND



Andre nettverkssamling – NyttBlikk 11. – 12.9 2018

PROGRAM 12. september 2018 Kongsberg

- KL. 08.30 God morgen – refleksjon over gårsdagen
- KL. 08.45 Heltid og bra arbeid gjennom medarbeiderdrevet innovasjon ved Professor Nina
Amble, OsloMet
- Pause
- Nina fortsetter...
- Kl. 10.45 Refleksjon på tvers av kommuner
- Kl. 11.30 Lunsj
- Kl. 12.30 Hvordan komme fra ord til handling? Innlegg ved KS-K
- Kl. 12.45 Kommunevist gruppearbeid.
- Kl. 13.30 Vi deler på tvers. Henter ideer og inspirasjon i det videre arbeidet.
- Kl. 14.15 Oppsummering
- Kl. 14.30 Vel hjem



KS KONSULENT

Velkommen og takk for i går!



KS KONSULENT

Reflekterende duo

Høydepunkter fra i går- hva tar dere med dere?



KS KONSULENT

**Heltid og bra arbeid gjennom medarbeiderdrevet innovasjon ved Professor Nina
Amble, OsloMet**

Med
pause



Ha fokus på det dere strever med i egen kommune.

Ide 1	Ide 2	Ide 3
ide 4	Hva hører du? Hva er relevant for din rolle?	Ide 5
Ide 6	Ide 7	Ide 8



Attraktiv arbeidstidsordning

Store stillinger, færre ansatte

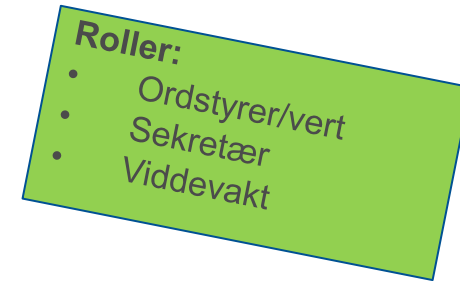


KS KONSULENT



IGP med rekkeframlegg og roller

- **I = individuell refleksjon**, kan gjøres i forkant av et møte, ellers sette av tid i møtet (*under presentasjonene*)
- **G = gruppe**. Grupper på 5 – 6 deltakere er fint. 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
- **P = plenum/deling**. Panel med utvalgte deltakere. Samt innsending av dokumentasjon fra gruppearbeidene.



Gruppearbeid på tvers 6-7 på hver gruppe se egen inndeling

I: 2 min
G: 25 min
P: 10 min

1. Hvor BRA er ARBEIDET i din kommune? Del erfaringer. Hvilke mønstre ser dere?
2. Hva skal til for å skape arbeidsplasser med BRA ARBEID i kommunal sektor?



11.30-12.30

LUNSJ



Hvordan kommer vi fra ord til handling?



KS KONSULENT

Fra Sauherrad - arbeidsbok

Forskning og kompetanse på området viser at høy andel deltidsstillinger og bruk av vikarer svekker tjenestekvaliteten, gir ineffektiv drift og bidrar til uverdige ansettelsesforhold, som igjen har negativ innvirkning på rekruttering til tjenesten.

Hvordan kan dere begrunne dette?



Hvordan er AK organisert med tanke på HMS-arbeid

- Alle arbeidsplasser har Nærværsutvalg
- Alle Fagavdelinger har FagNU
- Arbeidsmiljøutvalg
 - Underutvalg
 - ByggesaksAMU
 - Samarbeidsutvalg (HR – BHT – HVO)

Nærværsutvalg (NU)

- Representanter
 - Leder
 - VO
 - TV
 - Evt. andre avtalte
- Tidsperspektiv
 - Minimum en gang i måned
- Saker
 - Alle saker som påvirker arbeidsmiljøet, avvik, økonomi, turnus, heltid/deltid etc.
 - Enkeltsaker/ansatte skal ikke diskuteres i NU
 - Det stemmes ikke i NU, saker som ikke kan løses lokalt sendes til FagNU (AMU)
- Saksgang
 - Rapporterer til FagNU 2 ganger i året (skriftlig)
 - Kort vei fra Rådmann til arbeidsplasser, rådmann kan sette fokus arbeidsoppgaver...

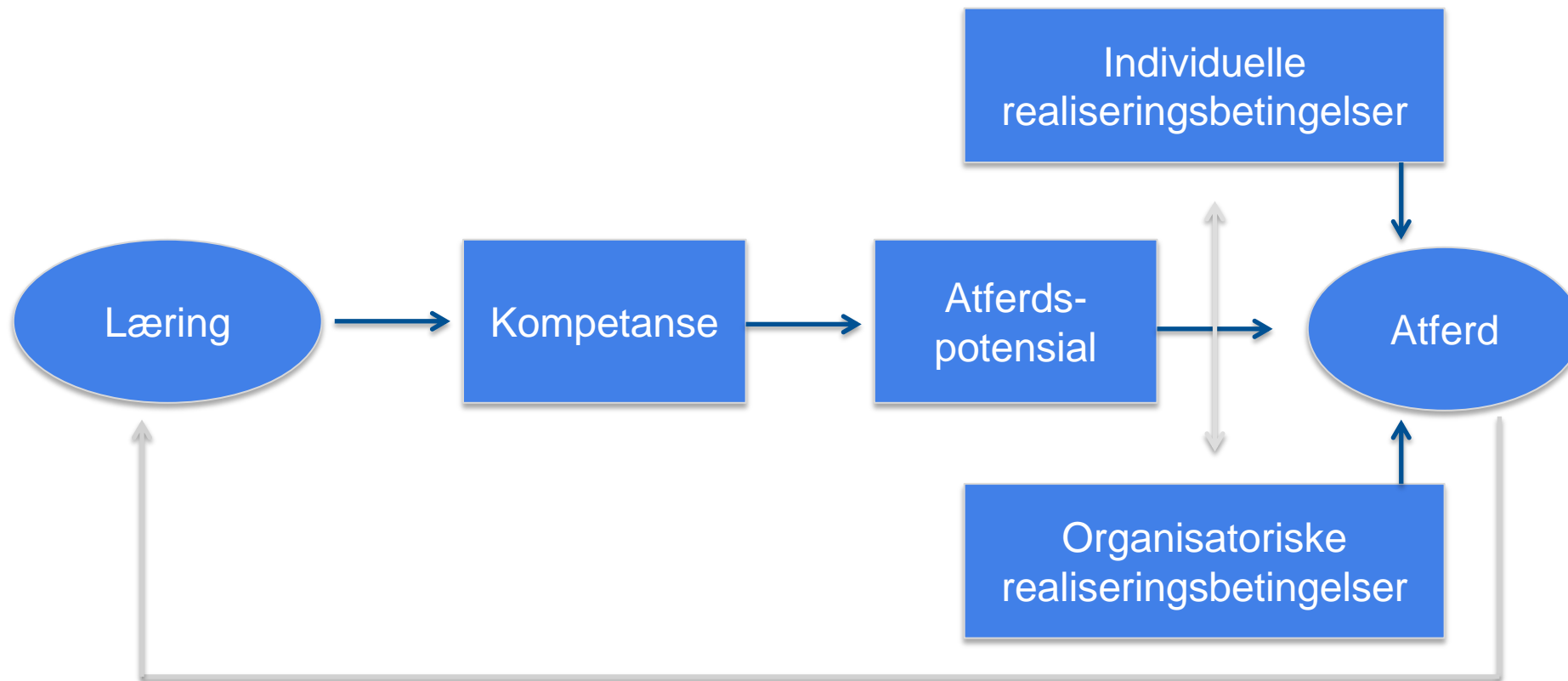
Fra turnusplanlegging til «bemanningsledelse og kompetansestyring»

Hvem lager turnusen?
og
Hvilket mandat jobber de på?

Turnus for heltid og bra arbeid - 7 prinsip

- 1) 4 egges på systemet 5 61 år.
 - 2) 3 dager i 5 e 75 varetar et 5 7, best 1 us 26 pt 5 a 4 5 e, re lager 1
 - 3) avve 1 r 6, 1 ue 4 4 e 7 rh 74 4 4 s oppgave 4 s 6 6 g
 - 4) avve 1 r 7, u 3 t 1 t 7 rh 74 4 4 ver 4 app 1 .
 - 5) avve 1 r ga 6 1 sat 7 r 1 3 1 3 e 75 rå, e 3 ape 7 tas 26 7 g 7 r 1 7 6 ta 4 sa 5 5 e 6 he 6 g
 - 6) 1 varetar ert 3 a 4 5 5 e 6 he 6 g e, 3 4, ere 4 4 ers 7 6 4 gruppe 6 1 ur 6 usarbe 1 et.
 - 7) besørger 7 6 t 6 u 1 t 7 g 5 5 e 6 he 6 g e, 3 asere 3 g på 4 1 .
-) 1 a 5 5 e 6 bygge 3 apas 1 t 7 g 3 e 6 ærvær





Hva betyr den (ofte reaktive) **rekrutteringen** utviklingen av ...

Nome, Sauherad, Seljord, Nore og Uvdal,
Ringerike, Horten, Sandefjord, Lier og Øvre Eiker



**Kompetanse-
kultur**

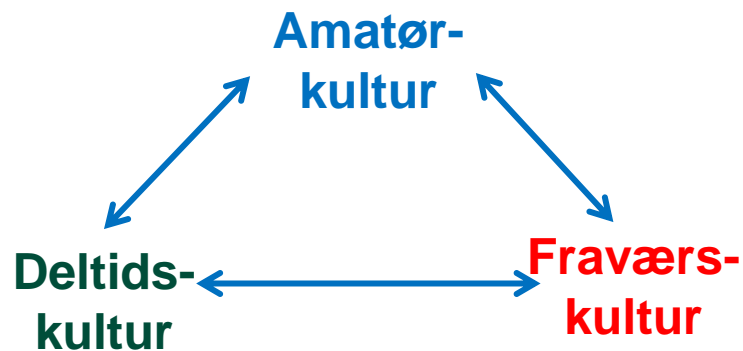
Ingeniører
Førskolelærere
Sykepleiere
Faglærte HeVel



**Heltids-
kultur**

**Nærværs-
kultur**

- Forsterker hverandre gjensidig
- Flere sammenfallende effekter:
 - Attraktive arbeidsplasser for de dedikerte
 - Attraktivt tilbud til brukere/innbyggere
 - Bedre drift og lettere å lede
 - Styrket omdømme der dette er viktig



Sometimes the thing that is holding you back...



...is all in your head.

Hvor står vi nå
og hva er
ønsket resultat

Gruppearbeid kommunevis

Hva skal vi jobbe med videre?
Hvor må vi nå sette inn støtet?

Presenter de 5 viktigste momentene og
begrunn

Presenter på plakat som henges opp



ØVRE EIKER

1. PROSJEKTPLAN
2. KARTLEGGING AV STÅSTED
3. SE NÆRMERE PÅ ULIKE TURNUSORDNINGER
4. KULTUR-FORANKRING OG FORSTÅELSE I HELE ORGANISASJONEN
5. POLITISK FORANKRING OG BESLUTNING

SANDEFJORD

- ★ Økonomi
- ★ Bemanningsledelse
- ★ Piloter
- ★ Kunnskapsinnhenting
- ★ Turnusråd

RINGERIKE

- * POLITISK FORANKRING
- * EVALUERE RINGERIKSHODELLEN
- * KARTLEGGJE ØNSKET DELTID
- * FELLES FAKTAGRUNNLAG
- * PLAN FOR KOMMUNIKASJON OG FORANKRING

LIER

- * FORANKRE POLITISK OG TOPPLEDELSE
- * STYRINGSGRUPPE TOPPLEDELSE OG POLITISK
- * PROSJEKTGRUPPE HR-HTV-HVO-AVD.LEDER-POLITIKER
- * ARBEIDSGRUPPE PROSJEKTLÉDER - TV fra ORGANISASJONENE - ANSATT - AVD.LEDER

LAGE EN SAMMARBEIDSKLÆRING

14. HELTIDSKULTUR I LIER

1. HØYERE STILLINGER
2. BRUKE DE RESSURSER VI HA
3. BESETTE HELGER-HELGETREKVENNS/HELGETIMER
4. IKKE ANSETTE UNDER 50% STILLING

Gallerivandring

Nome kommune!

1. FORANKRING
 - * ansatte
 - * politikere
2. PLAN FOR FRAMDRIFT
 - * mål
 - * informasjon
3. Ytterligere kartlegging
4. Sak til kommunestyret
5. Pilot

NORE OG UVDAL

1. Forankring i alle ledd
 - politisk
 - kommunaledelelse
 - ansatte
2. Ansvarliggjøring - eierskap til utførelse/holdningsendring
3. Heltidskultur er prosess - krever langsiktig jobbing i hele kommunen
4. Tilpasse eget regelverk som understøtter Heltidsordningen.
5. Øke kompetansen om bemanningsplanlegging.
→ Henk gode ex fra andre kommuner

SELJORD

- I ARBEIDE VIDARE MED Å MODNE ORGANISASJONEN
↳ FRAMLIS MYRKE MOTSTAND
- II SKAFFE OVERSIKT OVER LEINDE STILLINGAR/LAGE EIT SYSTEM FOR DETTE
- III TILSETNINGSPÅD
↳ BETRE SAMHANDLING PÅ TVERS OM PERSONELL OG LEINDE STILLINGAR
- IV SKAFFE MEIR INFORMASJON FRÅ ANDRE KOMMUNAR OM KOMPETANSELEDELSE, BEMANNINGSLEDELSE OG ALTERNATIVE ARBEIDSTIDSORDNINGAR
↳ SEIPE A. FINNE OPP HELLET STAV
- V TRENG ME MEIR DATA OM KOR ME STÅR I DAG?
↳ SIKRE AT ME VEIT KOR ME STARTA (NOGLEN Å EVALUERE)

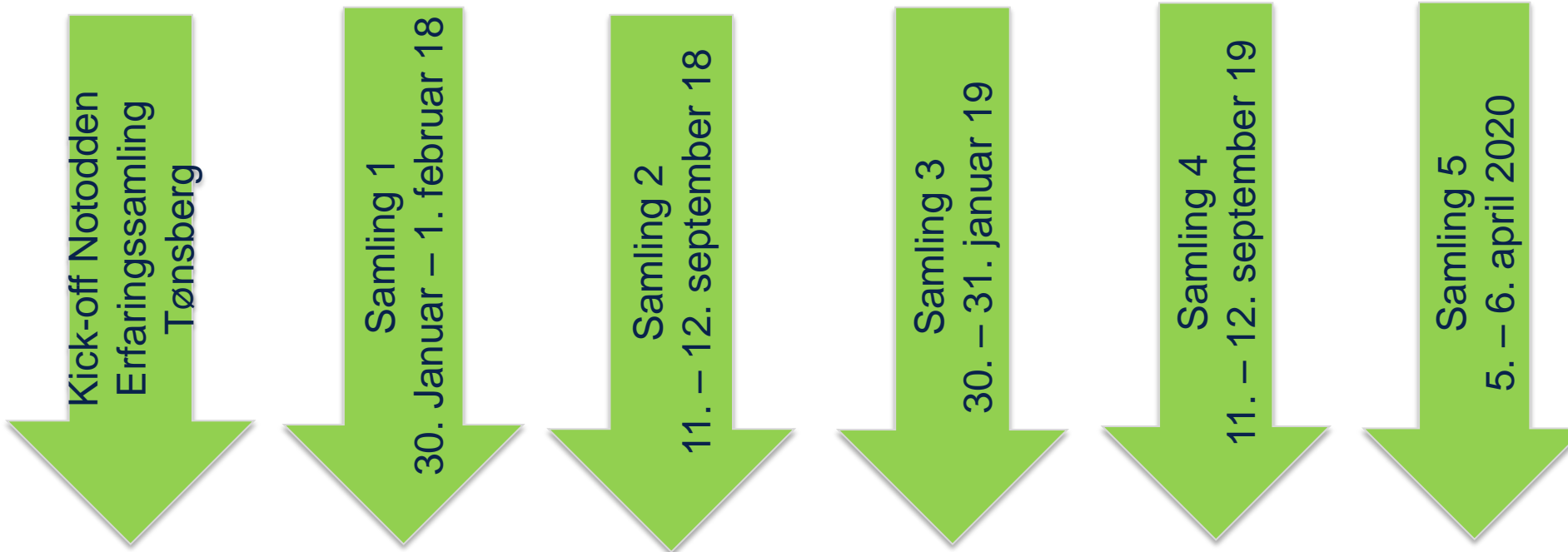
SAUHERAD

1. Jobbe inn mot ny kommune. Fokus på heltid. Heldagsseminar 7. november 2018.
2. Rapportering og status av måltall. Frist 28/9-2018.
3. Møter med KS-konsulent. Fokus på ulike turnusordninger.
4. Organisering av ny bemannings-sentral i ny kommune.
5. Heltidskultur må inn i styringsdokumenter. B.l.a. arbeidsstrategier for ny kommune.

Til neste gang?



KS KONSULENT



Utviklingsarbeid heltidskultur i egen kommune



- ## ØVRE EIKER
- ① PROSJEKTPLAN
 - ② KARTLEGGING AV STÅSTED
 - ③ SE NÆRMERE PÅ ULIKE TURNUSORDNINGER
 - ④ KULTUR-FORANKRING OG FORSTÅELSE I HELE ORGANISASJONEN
 - ⑤ POLITISK FORANKRING OG BESLUTNING

- ## SANDEFJORD
- ★ Økonomi
 - ★ Bemanningsledelse
 - ★ Piloter
 - ★ Kunnskapsinnhenting
 - ★ Turnusråd

- ## RINGERIKE
- * POLITISK FORANKRING
 - * EVALUERE RINGERIKSHODELLEN
 - * KARTLEGGJE ØNSKET DELTID
 - * FELLES FAKTAGRUNNLAG
 - * PLAN FOR KOMMUNIKASJON OG FORANKRING

- ## LIER
- * FORANKRE POLITISK OG TOPPLEDELSE
 - * STYRINGSGRUPPE TOPPLEDELSE OG POLITISK
 - * PROSJEKTGRUPPE HR-HTV-HVO-AVD.LEDER POLITIKER
 - * ARBEIDSGRUPPE PROSJEKTLEDER - TV fra ORGANISASJONENE - ANSATT - AVD.LEDER
- LAGE EN SAMMARBEIDSERKLÆRING
- ILT HELTIDSKULTUR I LIER.
- ① HØYERE STILLINGER
 - ② BRUKE DE RESURSER VI HAR
 - ③ BESETTE HELGER-HELGETREKVEN/HELGETIMER
 - ④ IKKE ANSETTE UNDER 50% STILLING

Aksjonsplaner til neste samling 😊

- ## Nome kommune!
1. FORANKRING
 - * ansatte
 - * politikere
 2. PLAN FOR FRAMDRIFT
 - * mål
 - * informasjon
 3. Ytterligere kartlegging
 4. Sak til kommunestyret
 5. Pilot

- ## NORE OG UVDAL
- ① Forankring i alle ledd
 - politisk
 - kommunaleide
 - ansatte
 - ② Ansvarliggjøring - eierskap til utførelse/holdningsendring
 - ③ Heltidskultur er prosess - krever langsiktig jobbing i hele kommunen
 - ④ Tilpasse eget regelverk som understøtter Heltidsordningen.
 - ⑤ Øke kompetansen om bemanningsplanlegging.
 - Hente gode ex fra andre kommuner

- ## SELJORD
- I ARBEIDE VIDARE MED Å MODNE ORGANISASJONEN
 - ↳ FRAMLIS MYRJE MOTSTAND
 - II SKAFFE OVERSIKT OVER LEIENGE STILLINGAR/LAGE EIT SYSTEM FOR DETTE
 - III TILSETNINGSPÅD
 - ↳ BETRE SAMHANDLING PÅ TVERS OM PERSONELL OG LEIENGE STILLINGAR
 - IV SKAFFE MEIR INFORMASJON FRÅ ANDRE KOMMUNAR OM KOMPETANSESVENNE, BEMANNINGSLEDELSE OG ALTERNATIVE ARBEIDSTIDSORDNINGAR
 - ↳ SEITE A. FINNE OPP HELLET STAV
 - V TRENG ME MEIR DATA OM KOR ME STÅR I DAG?
 - ↳ SIKRE AT ME VEIT KOR NE STARTA (NOGLEN Å EVALUERE)

- ## SAUHERAD
- ① Jobbe inn mot ny kommune. Fokus på heltid. Heltidsseminar 7. november 2018.
 - ② Rapportering og status av måltall. Frist 28/9-2018.
 - ③ Møter med KS-konsulent. Fokus på ulike turnusordninger.
 - ④ Organisering av ny bemannings-sentral i ny kommune.
 - ⑤ Heltidskultur må inn i styringsdokumenter. B.l.a. arbeidsstrategier for ny kommune.

Arbeidsbok kapittel 3

1. Ta utgangspunkt i det dere kom frem til på samlingen. Se lysbilde 24. Lag dere en fremdriftsplan Hva er lavt hengende frukter som vi kan realisere før neste nettverkssamling i januar 2019. Hva er mer krevende og vi må jobbe med over tid?
2. Fortsett å arbeide med å skaffe dere innsikt i hvilke konsekvenser dagens arbeidstidsordningspraksis har for kvaliteten, arbeidsmiljøet og effektiviteten i tjenesten?
 - Bruk kompetanseprofilene for å avdekke eventuelle gap mellom planlagt og faktisk kompetansesammensettingen gjennom uka og året. Hva forteller dette dere? Hva trenger dere å vite mer om?
 - Kartlegg variasjonene i drift. Har vi nok kapasitet og kompetanse til å løse oppgavene?
3. På neste samling vil vi legge opp til at dere deler historier om hvordan dere har involvert medarbeiderne i heltidskultur arbeidet og hvilke erfaringer dere da gjorde dere?
 - Metoder: Bruk IGP som metode for å mobilisere alle på en trygg og inkluderende måte. Hent gjerne inspirasjon fra Idebanken og Nina Amble sin nye bok om hvordan en utløser Medarbeiderdrevet innovasjon.
 - Aktuelle refleksjonstemaer: Skape forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig, reflektere over brukerperspektivet og få medarbeiderne til å sette ord på hva som kjennetegner en god vakt.
4. La dere inspirere av Bjørg Røstbø sin gevinstrealiseringstilnærming til å evaluere utviklingen i tjenesten?
 - Med utgangspunkt i den innsikten dere opparbeider gjennom punkt 1 – 3 - utforsk og lag første versjon på en meningsfull definisjon på heltidskultur i deres kommune. Når kan dere si at dere har en heltidskultur?
 - Hvilke indikatorer gir det da mening å følge med på?



Takk for denne gang 😊



KS KONSULENT