

BTV nytt blikk samling 3  
nettverk 2  
30. – 31. januar 2019  
Dag 1

# Velkommen ved styringsgruppa i BTV



# Introduksjon til dagen



KS KONSULENT

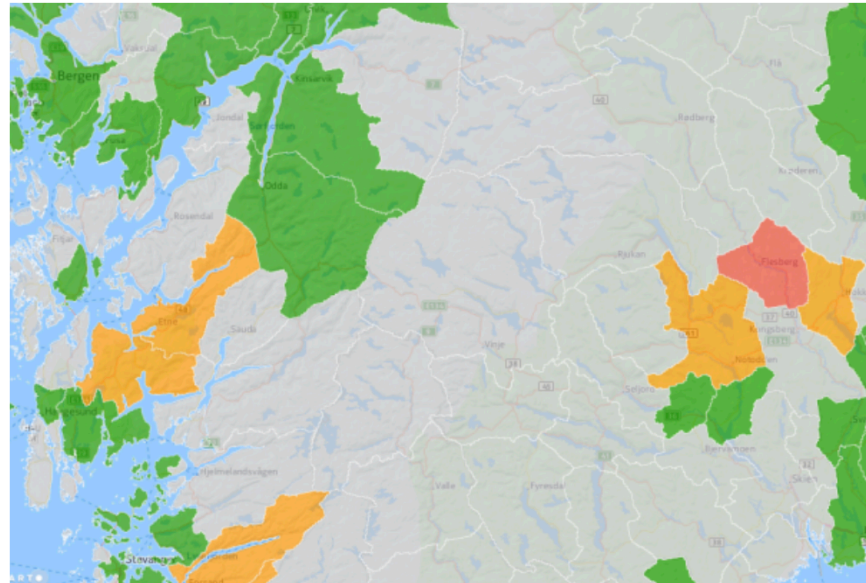
-  Ledelse og organisasjon
-  Tjenesteutvikling og innovasjon
-  Styring og analyse
-  Politikk og samfunn

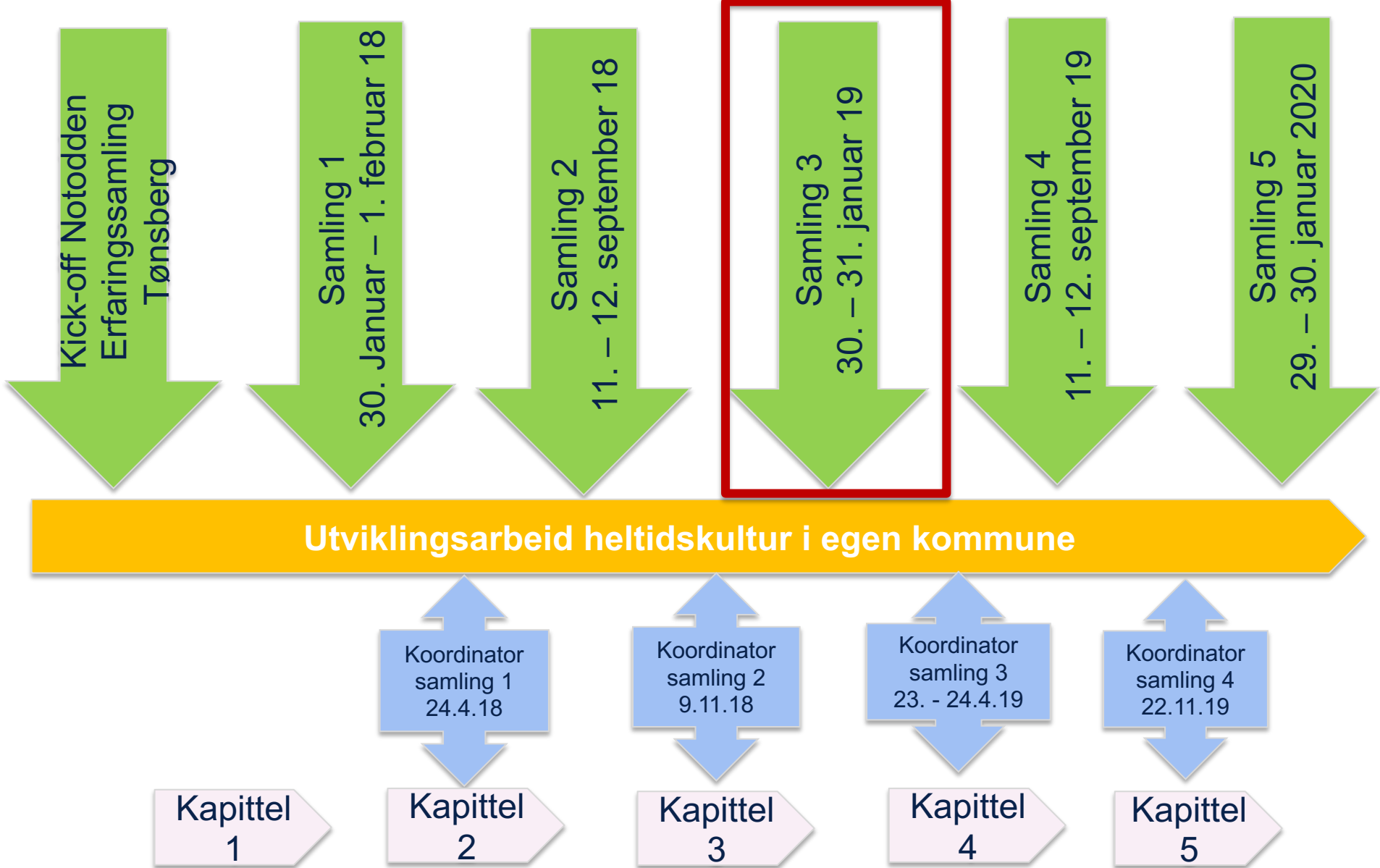
Vi leverer konsulenttjenester til kommuner, fylkeskommuner og kommunale bedrifter

## Skap den nye kommunen

KS-Konsulent tilbyr rådgivningstjenester til sammenslåingskommuner. Vi tror at bygging av felles kultur skjer gjennom gode arbeidsprosesser og bred involvering både på politisk og administrativt nivå.

[Les mer →](#)





## Tredje nettverkssamling – NyttBlikk 30. – 31. januar 2019

### PROGRAM 30. januar 2019 Kongsberg

- KL. 09.30** Registrering, kaffe og noe å bite i
- KL. 10.00** Åpning v/ styringsgruppen region BTV.
- KL. 10.15** Introduksjon til dagen
- KL. 10.30** GJORT – LÆRT – LURT speed-date.
- KL. 11.15** Flere og flere kommuner setter heltidskultur på dagsorden også i oppvekst. Kunnskapsgrunnet rundt heltidskultur er utviklet i helse og omsorgssektoren. Vi har invitert noen kommuner til å dele sine erfaringer med å løfte temaet heltidskultur inn i oppvekstsektoren. Hvilke erfaringer har de gjort seg så langt?  
*Ringerike kommune*
- KL. 12.00** Lunsj
- KL. 13.00** «Sammen mot nye høyder». Ørsta kommune har satt heltidskultur på dagsorden for hele kommunen. De erkjenner at for å kunne utvikle en heltidskultur er de avhengig av politisk vilje, tydeleg leiing, engasjerte tillitsvalde og tilsette som arbeider mot same mål. Vi har bedt Ørsta dele sine erfaringer med dette arbeidet.  
*Prosjektleder Hilde Mo Flotve og Hovedvernombudet Hild....*
- KL. 13.30** Kort benstrekk
- KL. 13.35** Ørsta kommune har tatt med seg en av pilotene i heltidskultusatsingen; Barnas Vel barnehage. Styreren i denne barnehagen vil fortelle om hvordan barnehagen jobber for fremme heltidskultur på sin arbeidsplass, hvordan dette fremmer kvalitetsarbeidet og hvilke resultater de har oppnådd så langt.  
*En praksisfortelling fra Barnas Vel barnehage i Ørsta kommune, styrer Ida Brudevoll*
- KL. 14.30** Refleksjon på tvers av kommunene.
- KL. 15.00** Pause
- KL. 15.15** Organisatorisk kompetanse - også et spørsmål om heltid.  
*Professor Arne Orvik*
- KL. 16.15** Kommunevist arbeid.
- KL. 17.30** Vi gjør oss klar til middagen ☺.

## Tredje nettverkssamling – NyttBlikk 30. – 31. januar 2019

### PROGRAM 31. januar 2019 Kongsberg

- KL. 08.30** God morgen og intro til dagen
- KL. 08.40** Hva er det viktig å tenke på når en skal utvikle en helsefremmende arbeidstidsordning?  
*Norsk sykepleierforbund Buskerud Trude Hansen*
- KL. 09.00** Vi deler erfaringer med medarbeiderinvolvering i heltidskulturarbeidet siden sist. Hver kommune har forberdt en historie som dere vil dele som alle deltakerne i kommunegruppen må kjenne (se punkt 3 i arbeidsboka fra forrige samling). Gallerivandring.
- KL. 09.45** Pause
- KL. 10.00** Sauherad forteller sin historie rundt arbeidet med å fremme heltidskultur i egen kommune. Hvilke erfaringer har de gjort seg? Hva har vært avgjørende grep? Hvilke resultater har de oppnådd? Hva blir det naturlige neste steget på veien mot en heltidskultur? Hvordan løftes dette arbeidet inn i nye Midt-Telemark kommune?
- KL. 11.15** Kommunevist gruppearbeid. Hva kan vi lære av erfaringene til Sauherad. Hva er viktige læringspunkt som vi må ta med oss videre i nettverket og inn i den enkelte kommune?
- KL. 11.45** Lunsj
- KL. 12.30** Betydningen av å ha en omforent og felles forståelse i hele organisasjonen/blant medarbeiderne for hva vi skal oppnå og hvordan vi realiserer dette? Hvordan kan styringsdialogen understøtte arbeidet med å realisere heltidskultur?  
Innlegg ved KS-K
- KL. 13.30** Kommunene forbereder hjemmearbeidet
- KL. 14.15** Oppsummering
- KL. 14.30** Vel hjem

*Rammeprogram – kan bli justeringer underveis.*

# 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?

## Litt om forberedelser til samlingen:

Dere trenger ikke denne gangen forberede en 'powerpoint-presentasjon', men vi ønsker at dere forbereder følgende til de ulike øktene:

### Dag 1

Kl. 10.30 **Gjort-Lært- Lurt fortelling- Speeddate-** Det vi ønsker oss er at dere alle kjenner deres Gjort-Lært-Lurt fortelling og kan formidle kort hva dere har gjort-lært og hva som har vært lurt i den forbindelse.

### Dag 2

Kl 09.00 **Vi deler erfaringer med medarbeiderinvolvering siden sist.**

Her bes dere om å dele en historieknyttet til medarbeiderinvolvering fra din kommune til alle de andre kommunene. Det er også viktig her at alle deltakerne er kjent med 'sin' kommunes historie. Se også punkt 3 i arbeidsboka: Forberedelser til dette vil vi også gi rom for på dag 1.

definisjon på nettskiltet i deres kommune. Når kan dere si at dere har en nettskiltet?

- Hvilke indikatorer gir det da mening å følge med på?



# Innhold koordinatorsamlingene

- Arbeidsbøkene; hva er dere opptatt av?
- «Vi hjelper hverandre»
- Faglig innlegg ved KS-K
- Speakers corner; Hvordan jobber du/dere videre fram mot neste nettverkssamling?
- Hva bør være tema på neste nettverkssamling? 30. – 31. januar 2019
- Veien videre og vel hjem



# Deltakerne på koordinatorsamling 1

Etternavn	Fornavn	E-post	Mobil	Stilling/tittel	Firma
Akre-Hansen	Kristin Eriksen	kristin.akre-hansen@ringerike.kommune.no	94133725	koordinator og prosessveileder	Ringerike kommune
Andersen	Tove	tove.andersen@ovre-eiker.kommune.no	91776785	HR-rådgiver	Øvre Eiker kommune
Brustad	Britt	britt.brustad@horten.kommune.no	97550386	HR-rådgiver	Horten kommune
Børresen Gramstad	Anne-Marie	anne-marie.gramstad@nome.kommune.no	95251757	Insitusjonsleder	Nome kommune
Edwardsen	Elin Kvarekval	eke@lier.kommune.no	48005281	HR-Rådgiver	Lier kommune
Larsen	Lise				Fagforbundet Telemark
Lie	Kari Anne	kari.anne.lie@sauherad.kommune.no	40227592	Konsulent HMS	Sauherad kommune
Mathiassen	Rune	rune.mathiassen@fagforbundet.no	92804175	Nestleder	Fagforbundet
Minsås	Ole Martin	ole.martin.minsas@sandefjord.kommune.no	92455688	Avdelingsleder	Sandefjord Kommune
Nenseter Jensen	Ingeborg	ingeborg.nenseter@seljord.kommune.no	47900119	Organisasjons- og personalsjef	Seljord
Rustberggård	Berit				Nore og Uvdal
Viumdal	Jan-Eivind	jan-eivind.viumdal@ringerike.kommune.no	99016299	Rådgiver HR	Ringerike kommune



**GJORT – LÆRT – LURT speed-date**



**KS KONSULENT**



QUALITY  
STANDARD  
BY ASSAID CHANCE

Even ledn  
Pla  
s kor  
er d

# Speed date

Lier

Ringerike

Øver Eiker

Sauherad

Sandefjord

Nome

Kongsberg

Nore og Uvdal

Ta en kjapp runde på bordene og frisk opp GJORT - LÆRT - LURT fortellingen

Hva har vi gjort?

Hva har vi lært?

Hva var lurt?

Bli kjent med en ny kollega i en annen kommune  
Tre vendinger a 3 min



Med bakgrunn i den erfaringen dere har gjort dere så langt i egen kommune:

Hvor godt har dere lykket med å forankre og skape eierskap i kommunen?



# Vi lager et diagram

Still deg på en skala fra 1 (lite) til 10 (svært godt)



Still deg opp der din vurdering  
passer i diagrammet



# Vi lager et diagram

Still deg på en skala fra 1 (lite) til 10 (svært godt)

1

10

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





Plenum



Middag kl. 19.00



**Flere og flere kommuner setter heltidskultur på dagsordenen også i oppvekst.**



**KS KONSULENT**

# Hvem er vi til for?



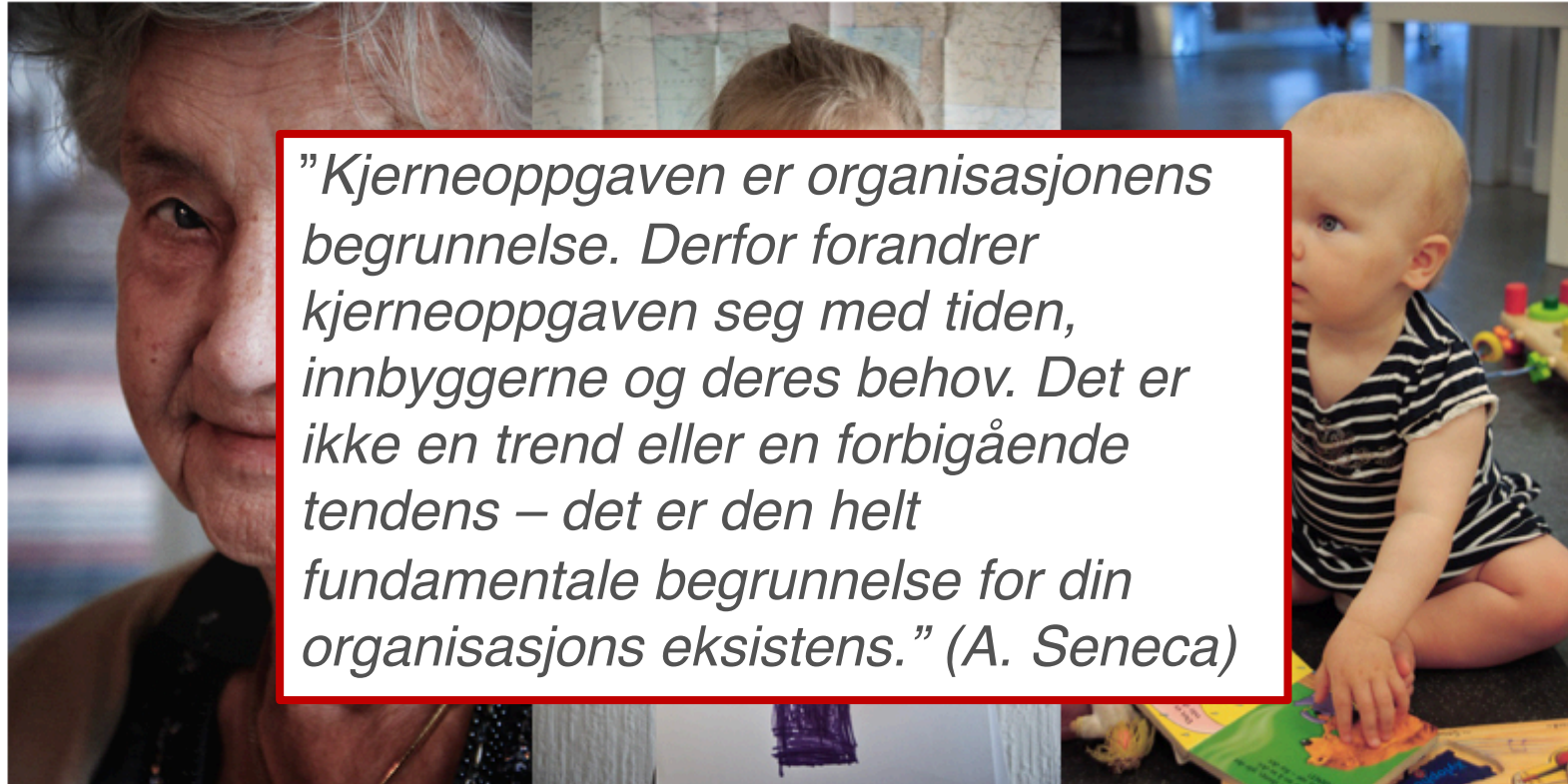
Alle organisasjoner må definere sin hovedoppgave !



KS KONSULENT

Alle organisasjoner må definere sin hovedoppgave !

## Hvem er vi til for?



Hva må kjennetegne kvalitet i barnehage, sfo og skole for å sikre livsmestringsoppdraget?



Fremtidens oppvekstområde vedtas ikke..... det skapes!

Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnsopplæringen



Her slås det fast at også det offentlige må forberede seg på tøffere økonomiske utsikter enn vi har vært vant til. Det er avgjørende at kommunesektoren, som årlig forvalter om lag en tredel av hele statsbudsjettet, bidrar med omstilling, innovasjon og nyteknung.



DET KONGELIGE  
FINANSDEPARTEMENT

## Meld. St. 29

(2016–2017)

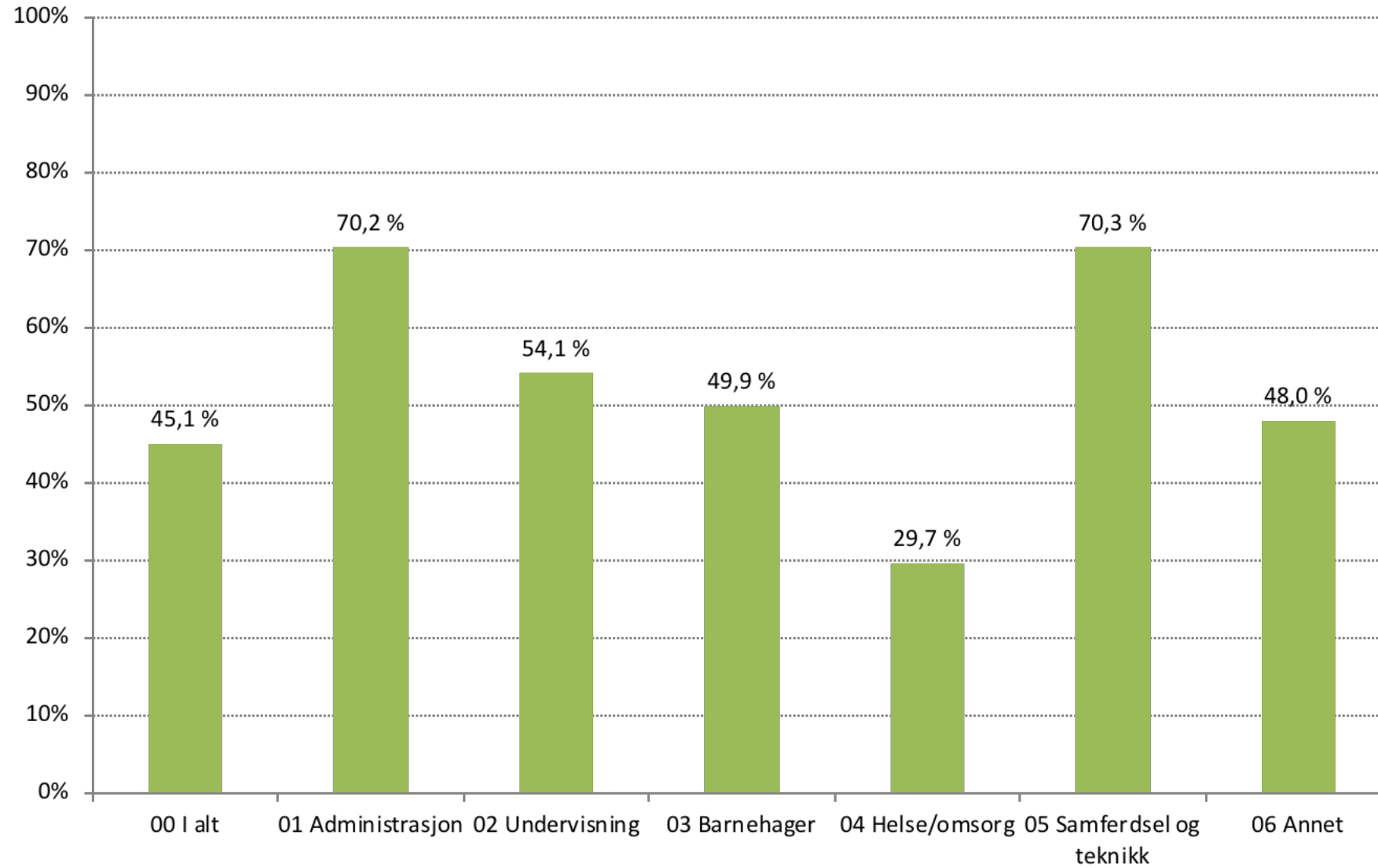
Melding til Stortinget



KS KONSULENT

Perspektivmeldingen 2017

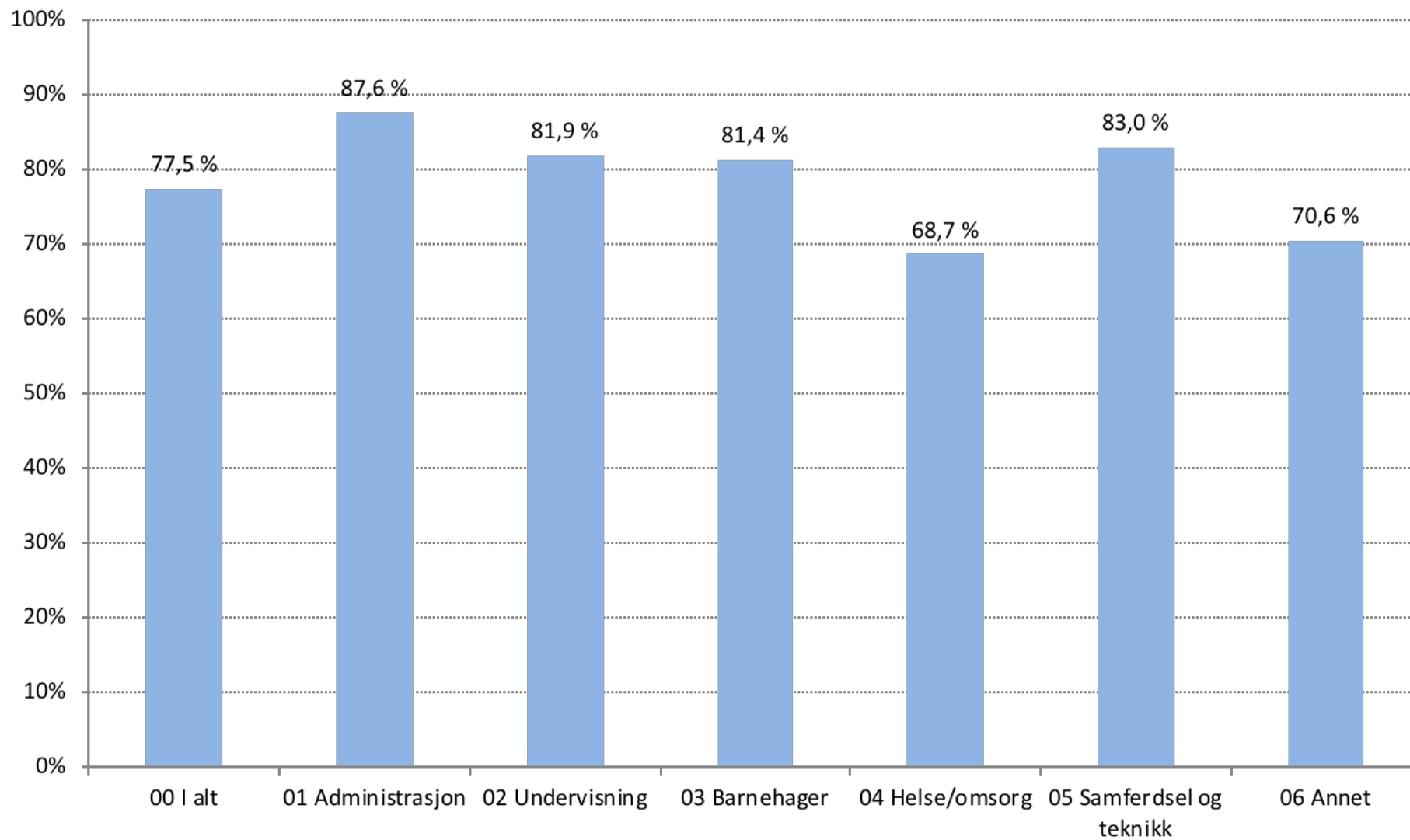
## Andel heltidsansatte i nettverket 2017

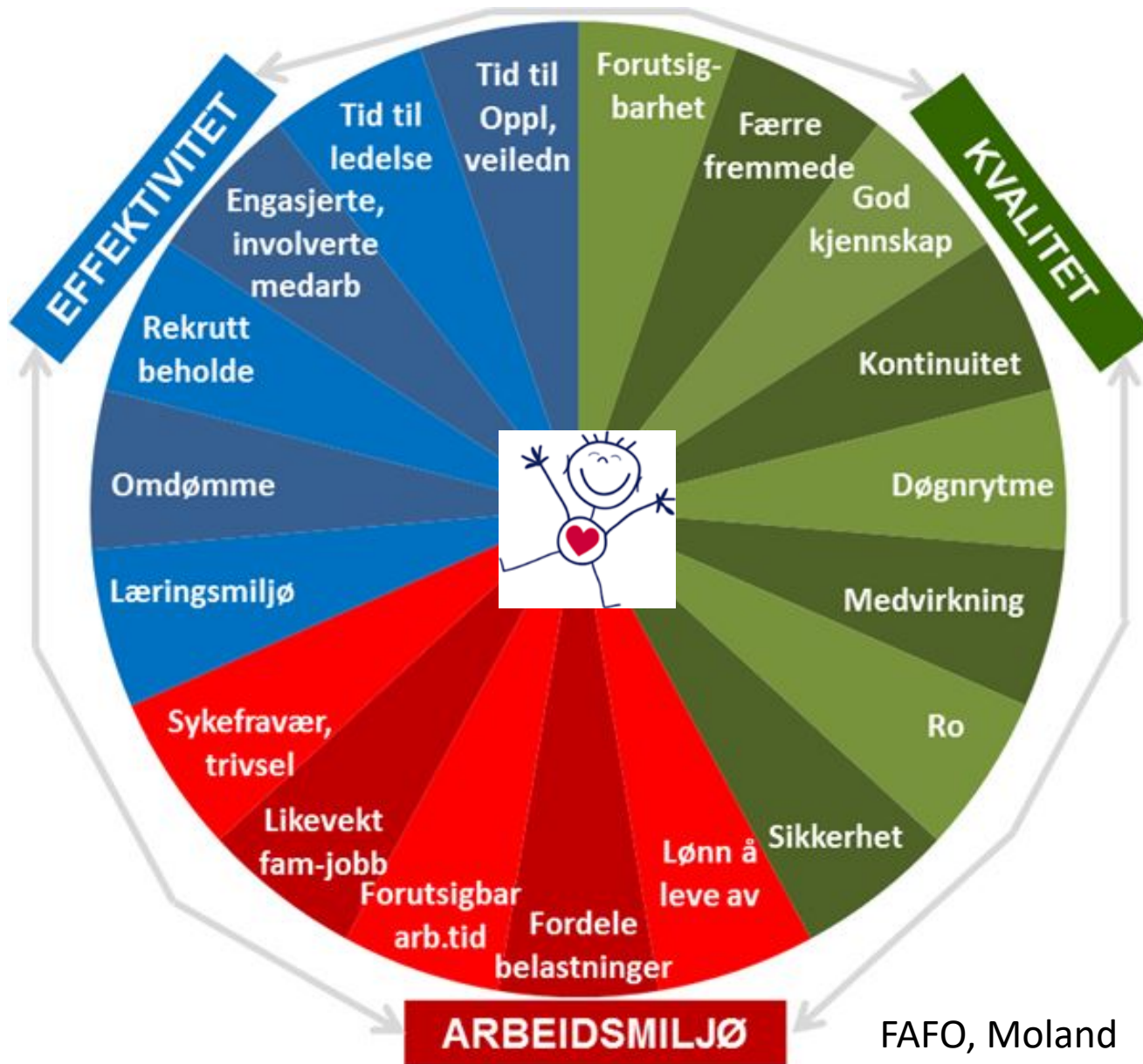




Kilde: KS' PAI-reister

## Gjennomsnittlig stillingsstørrelse I nettverket 2017





FAFO, Moland



- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)



## Refleksjon

Med den kompetansen/forståelsen vi har tilegnet oss så langt....hvilke læringspunkter....  
Hva kan dere ta med dere inn i egen kommune?



# LUNSJ



KS KONSULENT

**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



«**Sammen mot nye høyder**». Ørsta kommune har satt heltidskultur på dagsorden for hele kommunen.



# Egen lysarkserie



KS KONSULENT



**Ørsta kommune har tatt med seg en av pilotene i heltidskultursatsingen; Barnas Vel barnehage. Styreren i denne barnehagen vil fortelle om hvordan barnehagen jobber for fremme heltidskultur på sin arbeidsplass, hvordan dette fremmer kvalitetsarbeidet og hvilke resultater de har oppnådd så langt.**

*Styrer Ida Brudevoll*



# Egen lysarkserie



G: 15 min

P: 5 min

Sett dere mest mulig på  
tvers av kommune.

Med utgangspunkt i det vi har hørt fra Ørsta kommune – drøft viktige momenter som vi tror kan ha betydning for heltidskulturarbeidet....



**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



# Organisatorisk kompetanse - også et spørsmål om heltid.

Arne Orvik



KS KONSULENT

Egen lysarkserie



KS KONSULENT

# Kommunevíst arbeid



KS KONSULENT

# Kommunevist gruppearbeid

Ordstyrer  
Sekretær  
Viddevakt

Ta utgangspunkt i der dere er i egen kommune i forhold til heltidskulturarbeidet og det dere har høstet av refleksjoner gjennom dagen.....gjør opp et ståsted.

Hva er det viktig at vi griper fatt i fremover i egen kommune? Hva trenger vi å skaffe oss mer innsikt i for å komme videre i vårt utviklingsarbeid?

- Oppsummer refleksjonene dere har gjort deg individuelt (3 min)
- Rekkefremlegg (10 min)
- Diskuter dere frem til en felles forståelse i gruppen. Bli enige om hva dere vil dele i plenum. (20 min).

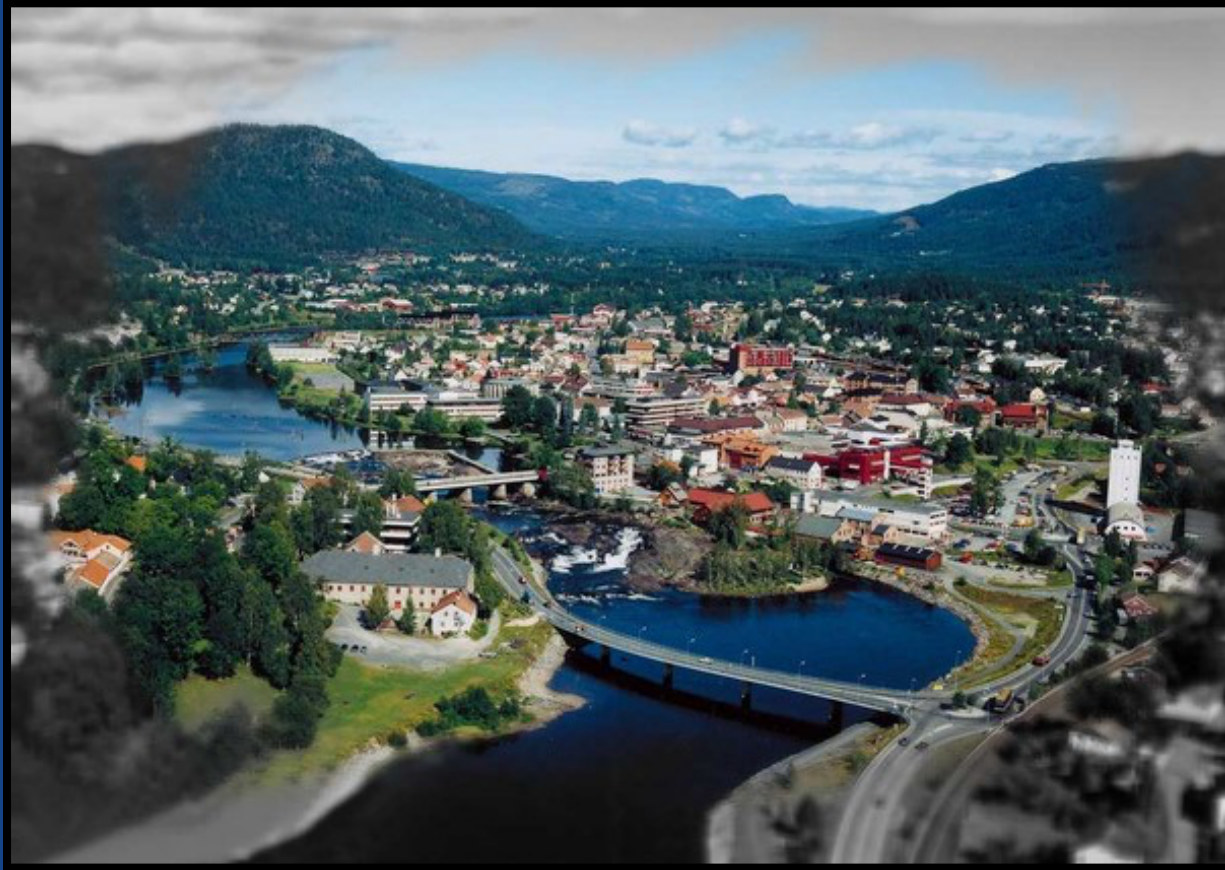




Vi gjør oss klar til middagen



KS KONSULENT



BTV nytt blikk samling 3  
nettverk 2  
30. – 31. januar 2019  
Dag 2

**God morgen og intro til dagen**



KS KONSULENT



delta



NORSK  
SYKEPLEIERFORBUND



FAGFORBUNDET



## Tredje nettverkssamling – NyttBlikk 30. – 31. januar 2019

PROGRAM 31. januar 2019 Kongsberg

---

- KL. 08.30 God morgen – refleksjon over gårdsdagen
- KL. 08.50 Hva er det viktig å tenke på når en skal utvikle en helsefremmende arbeidstidsordning
- KL. 09.10 Vi deler erfaringer med medarbeiderinvolvering siden sist. Galerivandring
- KL. 10.10 Pause
- KL. 10.20 Sauherad forteller sin historie .....
- KL. 11.30 Lunsj
- KL. 12.30 Betydningen av å ha en omforent og felles forståelse .....
- KL. 13.00 Kommunevist gruppearbeid.
- KL. 14.15 Oppsummering
- KL. 14.30 Vel hjem



KS KONSULENT

Høydepunkter fra i går- hva tar dere med dere?



**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



# Hva er det viktig å tenke på når en skal utvikle en helsefremmende arbeidstidsordning?

*Norsk sykepleierforbund Buskerud Trude Hansen*



Egen lysarkserie



KS KONSULENT



**Vi deler erfaringer med medarbeiderinvolvering i heltidskulturarbeidet siden sist.** Hver kommune har forberedt en historie som dere vil dele som alle deltakerne i kommunegruppen må kjenne (se punkt 3 i arbeidsboka fra forrige samling). Gallerivandring.



# 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?



# 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 kompetansesammensetningen 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?

## Dag 2

### Kl 09.00 **Vi deler erfaringer med medarbeiderinvolvering siden sist.**

Her bes dere om å dele en historieknyttet til medarbeiderinvolvering fra din kommune til alle de andre kommunene. Det er også viktig her at alle deltakerne er kjent med 'sin' kommunes historie. Se også punkt 3 i arbeidsboka: Forberedelser til dette vil vi også gi rom for på dag 1.

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?



# Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

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

7 minutter

3 x 7  
minutter

10  
minutter

1. Kommunevis: Lag en plakat med deres historie knyttet til medarbeiderinvolvering siden sist og velg hvem som sitter igjen som 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 av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?



# Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

7 minutter

1. Kommunevis: Lag en plakat med deres historie knyttet til medarbeiderinvolvering siden sist og velg hvem som sitter igjen som 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 av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?

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



# Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

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

3 x 7  
minutter

1. Kommunevis: Lag en plakat med deres historie knyttet til medarbeiderinvolvering siden sist og velg hvem som sitter igjen som 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 av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?



# Erfaringsutveksling fra mellomarbeidet

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

1. Kommunevis: Lag en plakat med deres historie knyttet til medarbeiderinvolvering siden sist og velg hvem som sitter igjen som 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 av dette kan vi nyttiggjøre oss i egen kommune framover?

10  
minutter



**Pause**



KS KONSULENT



**Sauherad forteller sin historie rundt arbeidet med å fremme heltidskultur i egen kommune. Hvilke erfaringer har de gjort seg? Hva har vært avgjørende grep? Hvilke resultater har de oppnådd? Hva blir det naturlige neste steget på veien mot en heltidskultur? Hvordan løftes dette arbeidet inn i nye Midt-Telemark kommune?**



Egen lysarkserie



KS KONSULENT

**Betydningen av å ha en omforent og felles forståelse i hele organisasjonen/blant medarbeiderne for hva vi skal oppnå og hvordan vi realiserer dette? Hvordan kan styringsdialogen understøtte arbeidet med å realisere heltidskultur?  
Innlegg ved KS-K**



- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)



# Kompleksiteten i utviklingsarbeidet

- Partssammensatt arbeid
  - Denne type prosesser utfordrer!
- Arbeidsgiverpolitikken vår?
  - Strategiene  
( eks strategisk kompetanseplan
- Involvering av ansatte
  - Interaksjon
  - Og hånden på rattet 😊
- LEDELSE
- Indikatorer og måling av framdrift

## Prosessten

### 6 prosesselementer som skiller:

**Behov og hensikt**  
diagnose, legitimitetsgrunnlag

**Klare** (operasjonelle) **mål**  
som blir forstått (i tillegg til verdigrunnlag og visjoner)  
**Informasjon**

**Forankring**  
Formelt, reelt. Eiere – lokale ledere

**Samarbeid og medvirkning**  
Ledelse – Tillitsvalgte / Ledelse - Ansatte

**Ressurser**  
Tid, kontinuitet, kompetanse, utstyr,  
økonomi, ildsjel

**Oppfølging**  
Støtte, evaluering konsolidering FAFO



# Planlegging

- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)



- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)



# Hvem er vi til for?



Alle organisasjoner må definere sin hovedoppgave !



*«Det er så enkelt. Det er så selvfølgelig. Det er nesten banalt, og noe vi alle vet:*

*.kontinuitet, gjentakelse, forutsigbarhet, færrest mulig mennesker, og mennesker som kjenner den de skal hjelpe og gi omsorg til og som kan skape rammer og struktur tilpasset den enkelte».*



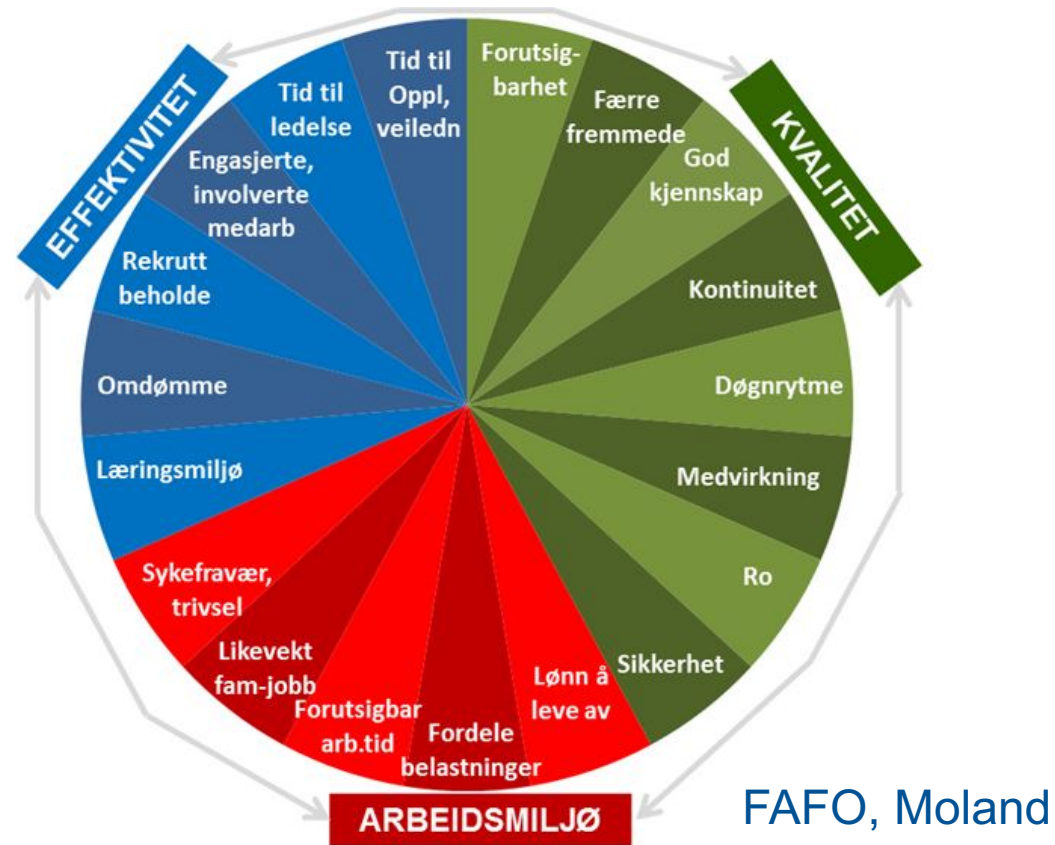


*«Det er så enkelt. Det er så selvfølgelig. Det er nesten banalt, og noe vi alle vet:*

*.kontinuitet, gjentakelse, forutsigbarhet, færrest mulig mennesker, og mennesker som kjenner den de skal hjelpe og gi omsorg til og som kan skape rammer og struktur tilpasset den enkelte».*



# Gevinst hjulet



- 
- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en f... ret... rekr... viktig.
  - 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontin... i tjenestene hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
  - 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
  - 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
  - 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
  - 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
  - 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
  - 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
  - 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
  - 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)



Fra deltidskultur til heltidskultur

via

HELTIDSKOMPETANSE

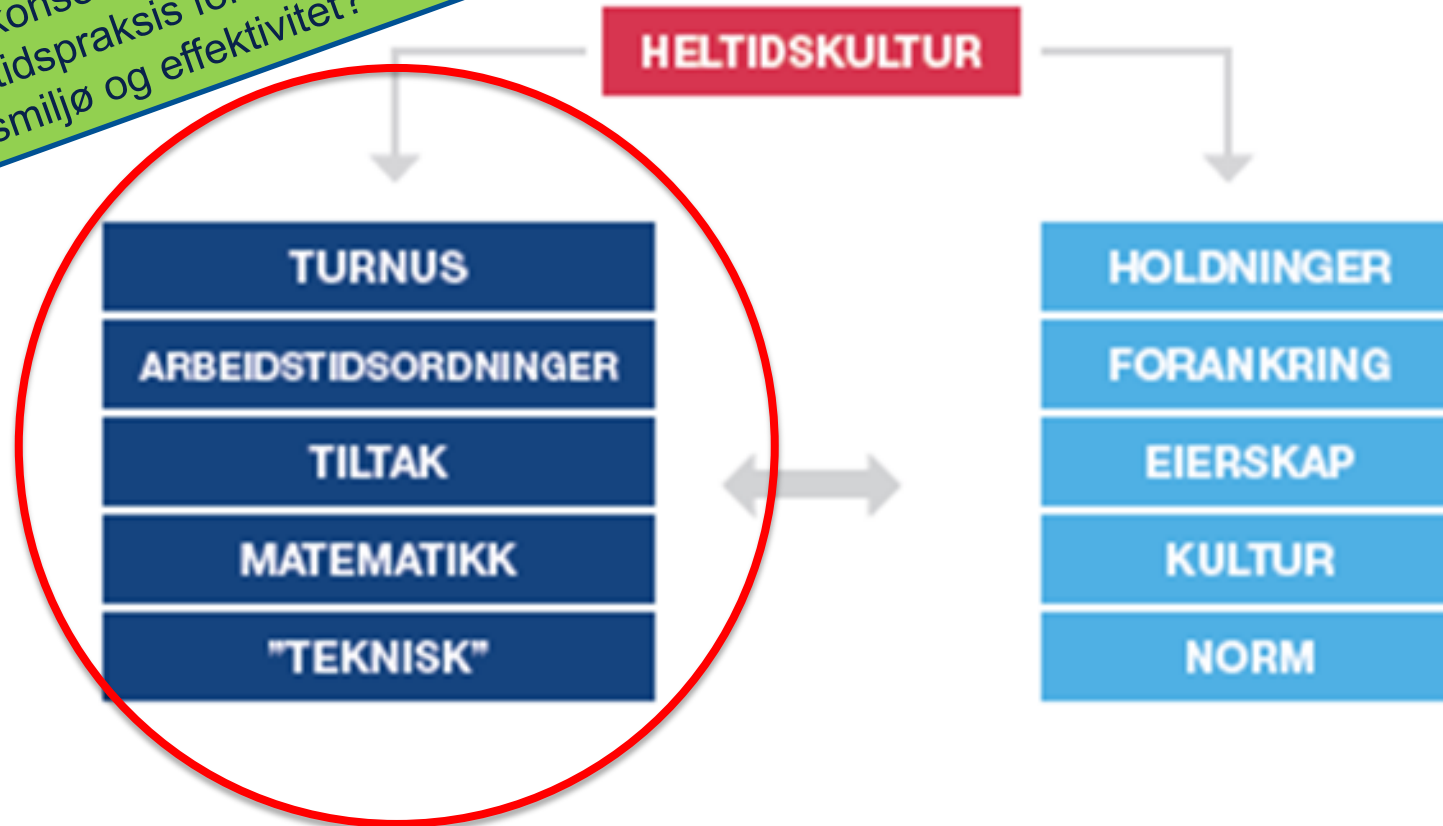
Eller «kunnskap om heltid---  
å KUNNE SKAPE HELTID»

Hvordan sikre oss *tilstrekkelig innsikt* slik at vi kan sette gode mål og ta kloke strategiske valg?



# Å skape heltidskultur er en organisasjonsendring

Har vi evaluert?  
Hvilken konsekvenser har vår arbeidstidspraksis for kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet?

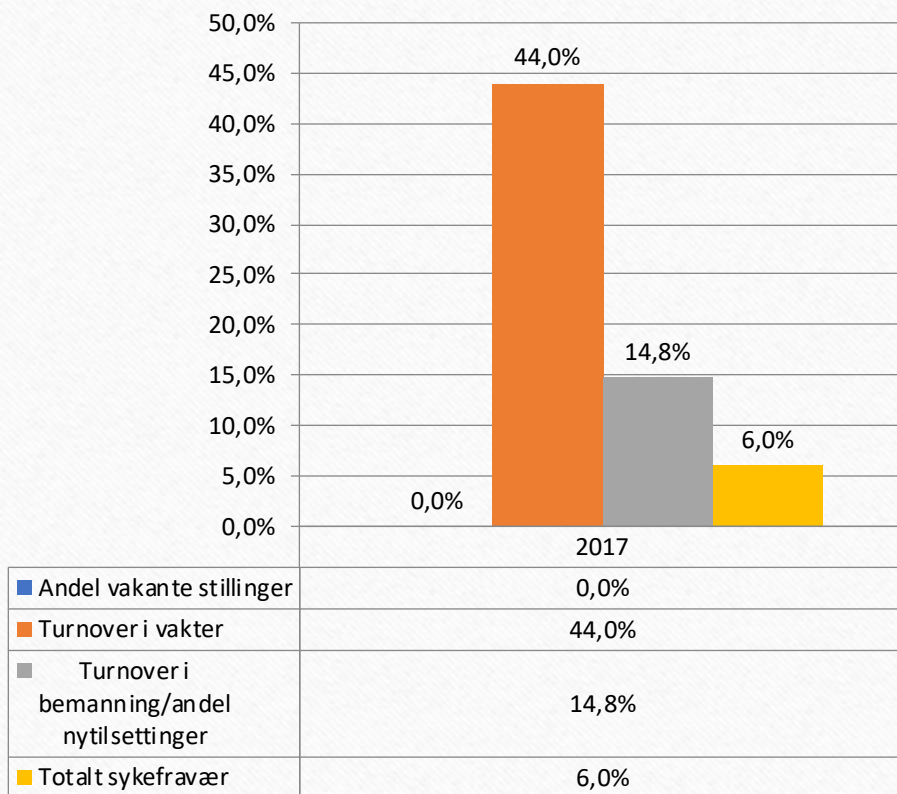


....behovet for å gå dypere for å forstå....



KS KONSULENT

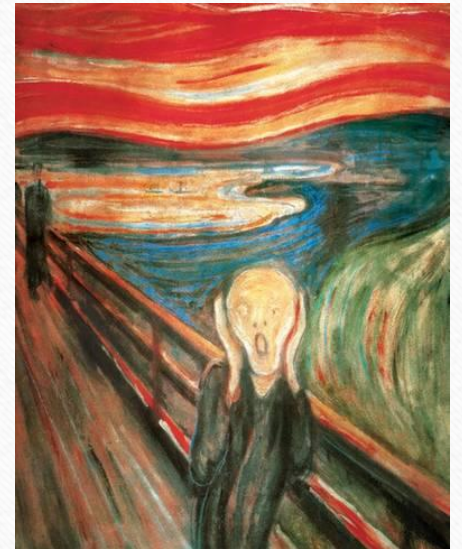
## "Effektivitetstap", Faktisk, Dognarbeid, Solina





# Resultater 2017

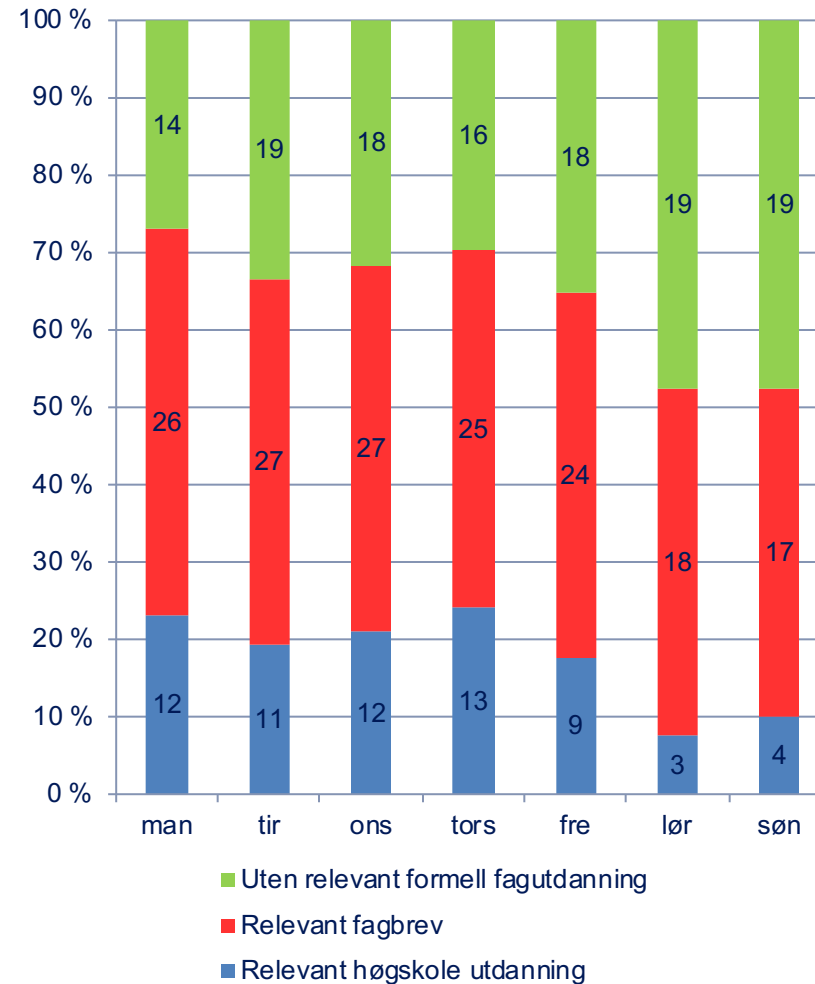
- 43,82 % turn-over i 2017
- Vi har leid inn 1374 vakter (100 % stilling = 251 vakter/år)
- Vi har brukt 5,47 årsverk på innleide vakter i 2017
- Ferie-innleie 500.000 kr
- Vikar-innleie (eks. ferie) 1.121.000 kr
- Overtid 161.000 kr
- Effektivitetstap – har vi det?
- Kartlegging hvem ønsker heltid ( pr. i dag 5 som har/ønsker 100%)
- Tetthet på oppgavene dagtid ukedag



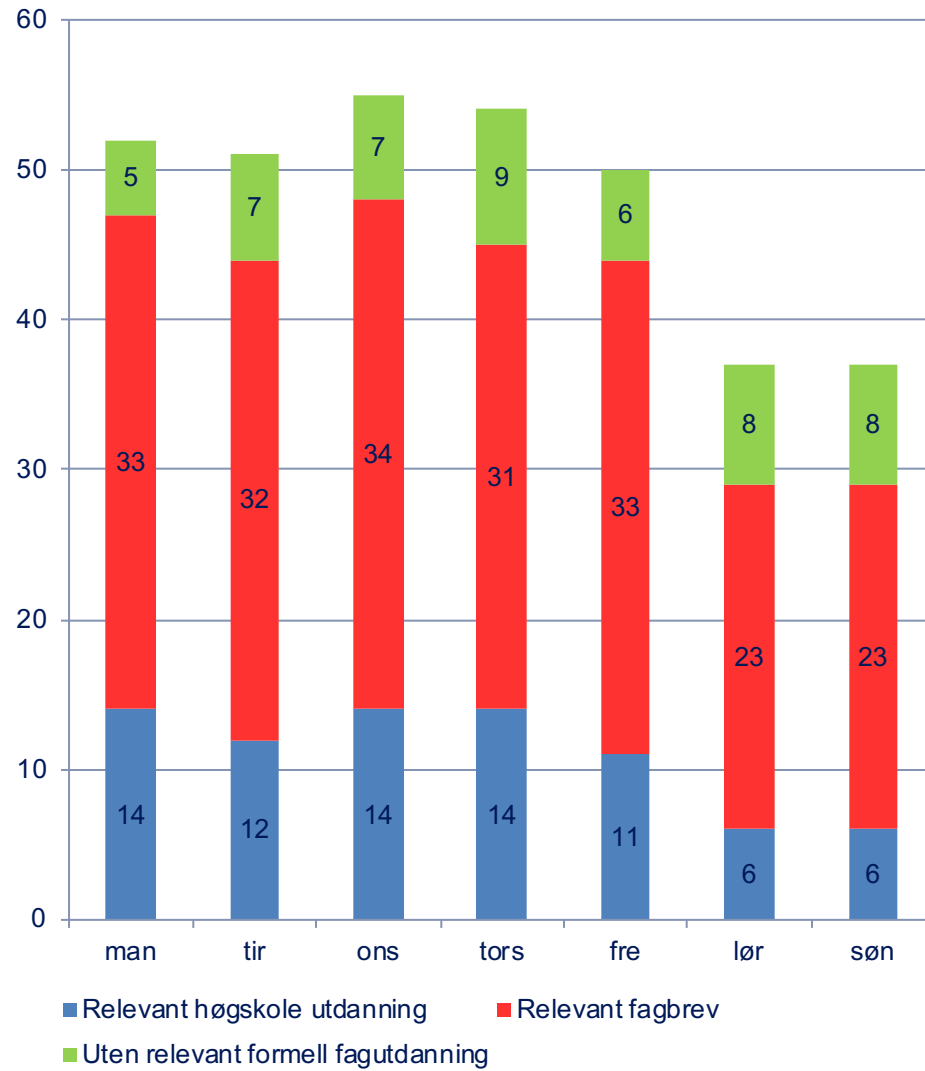
## Planlagt bemanning turnusuke: 43



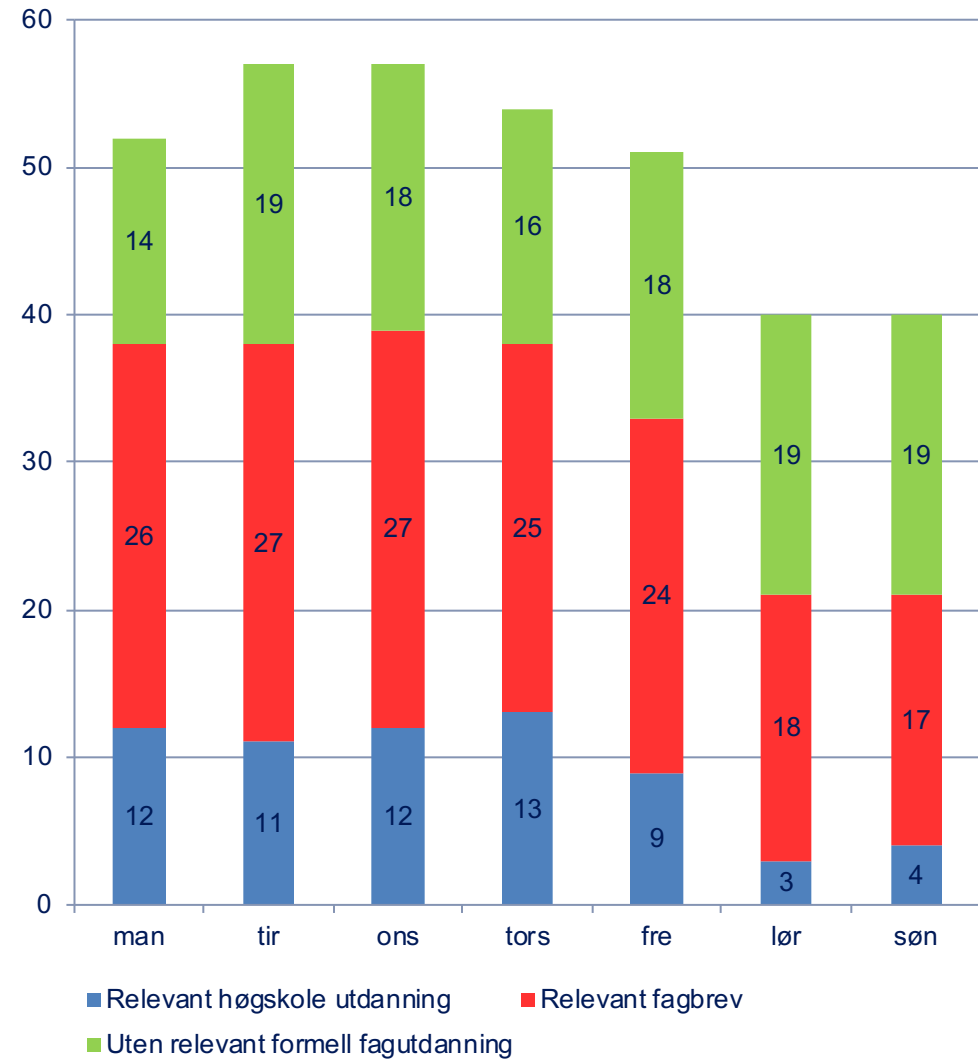
## Faktisk bemanning kalenderuke: 43/17



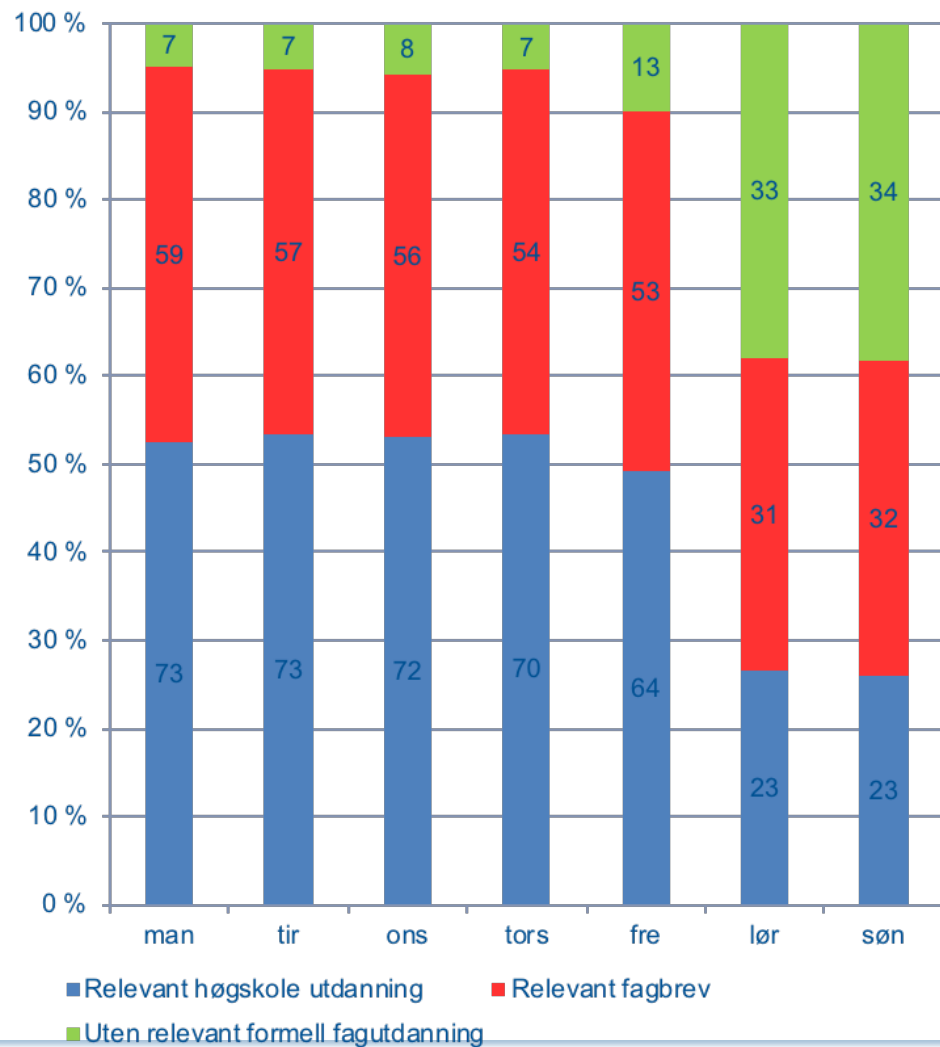
## Planlagt bemanning turnusuke



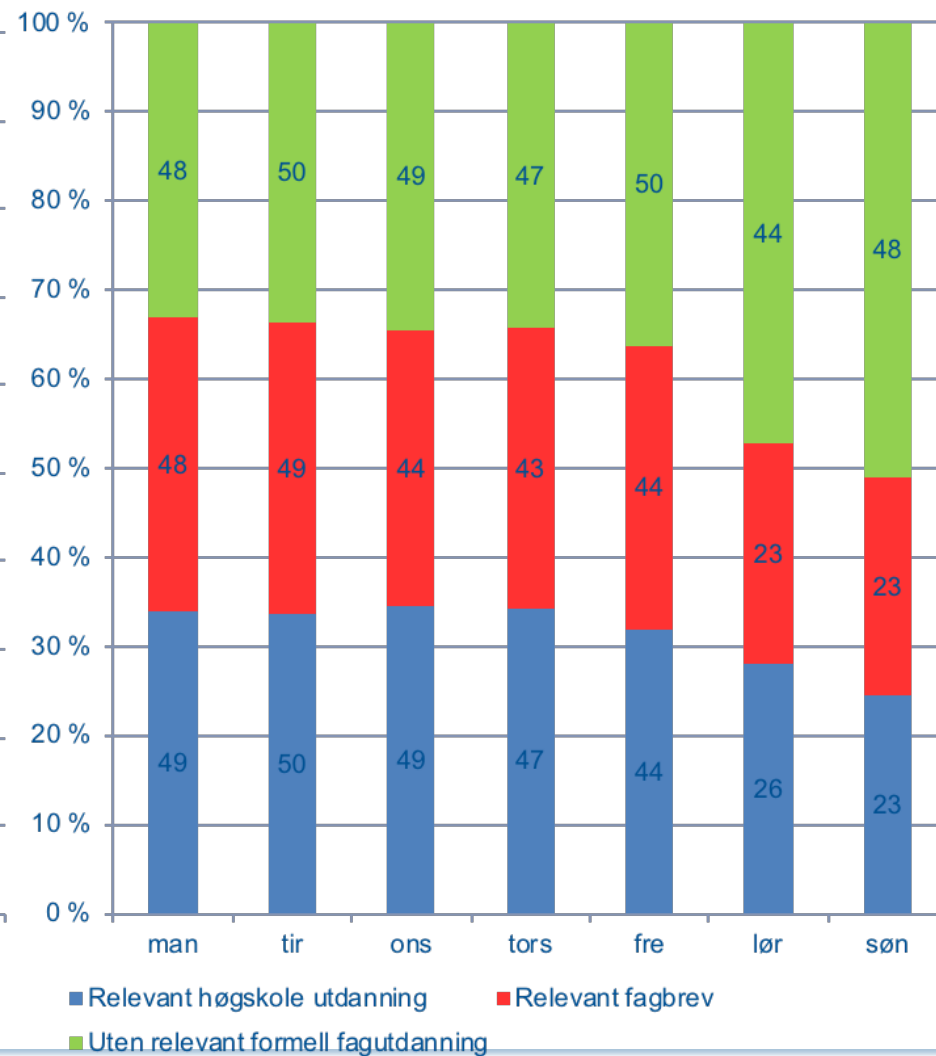
## Faktisk bemanning kalenderuke: 43/17



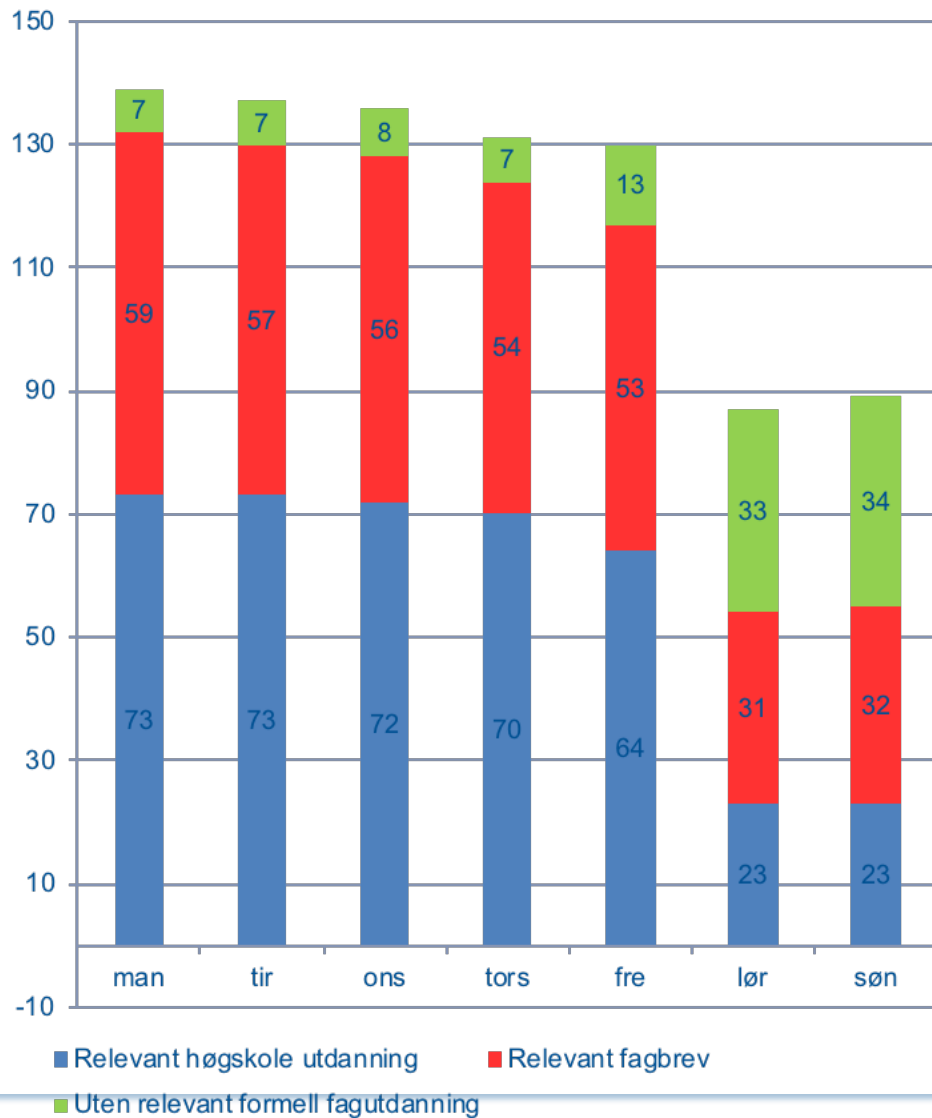
## Planlagt bemanning turnusuke: 29



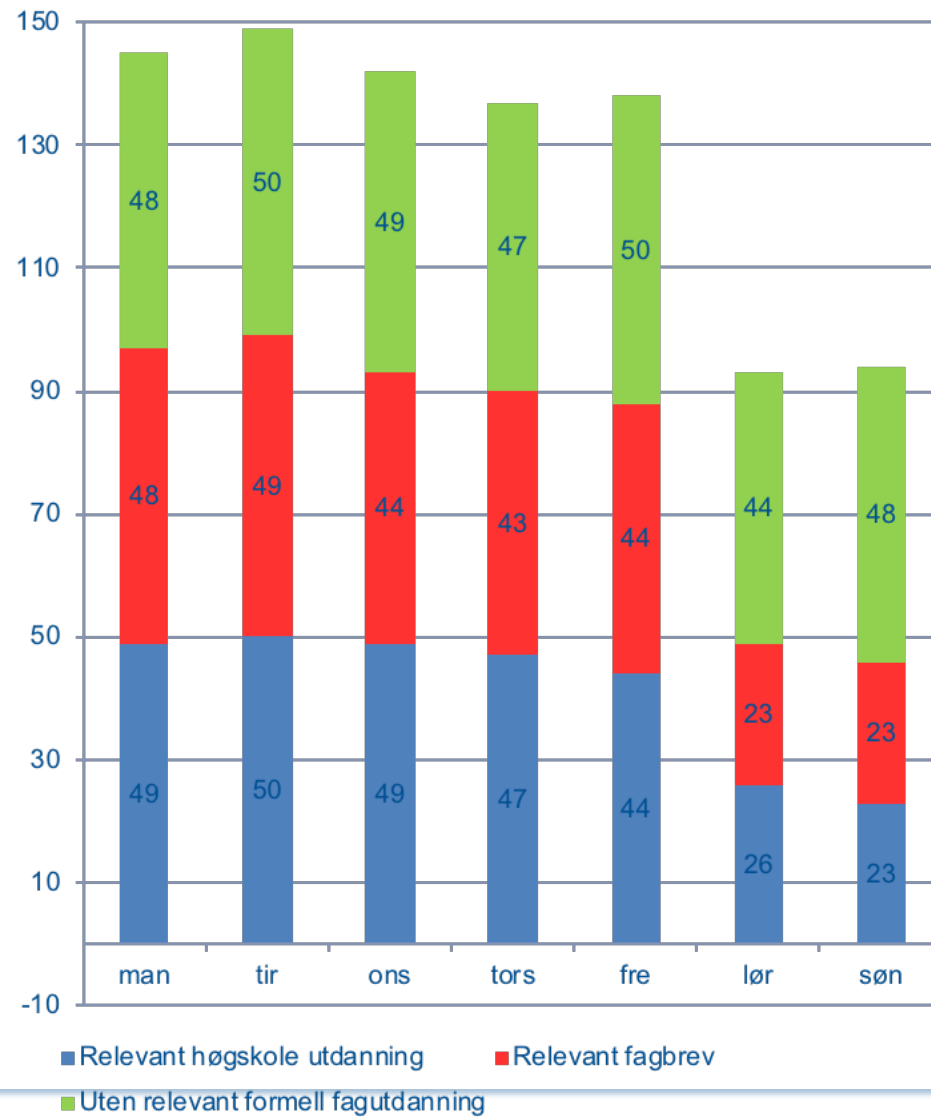
## Faktisk bemanning turnusuke: 29

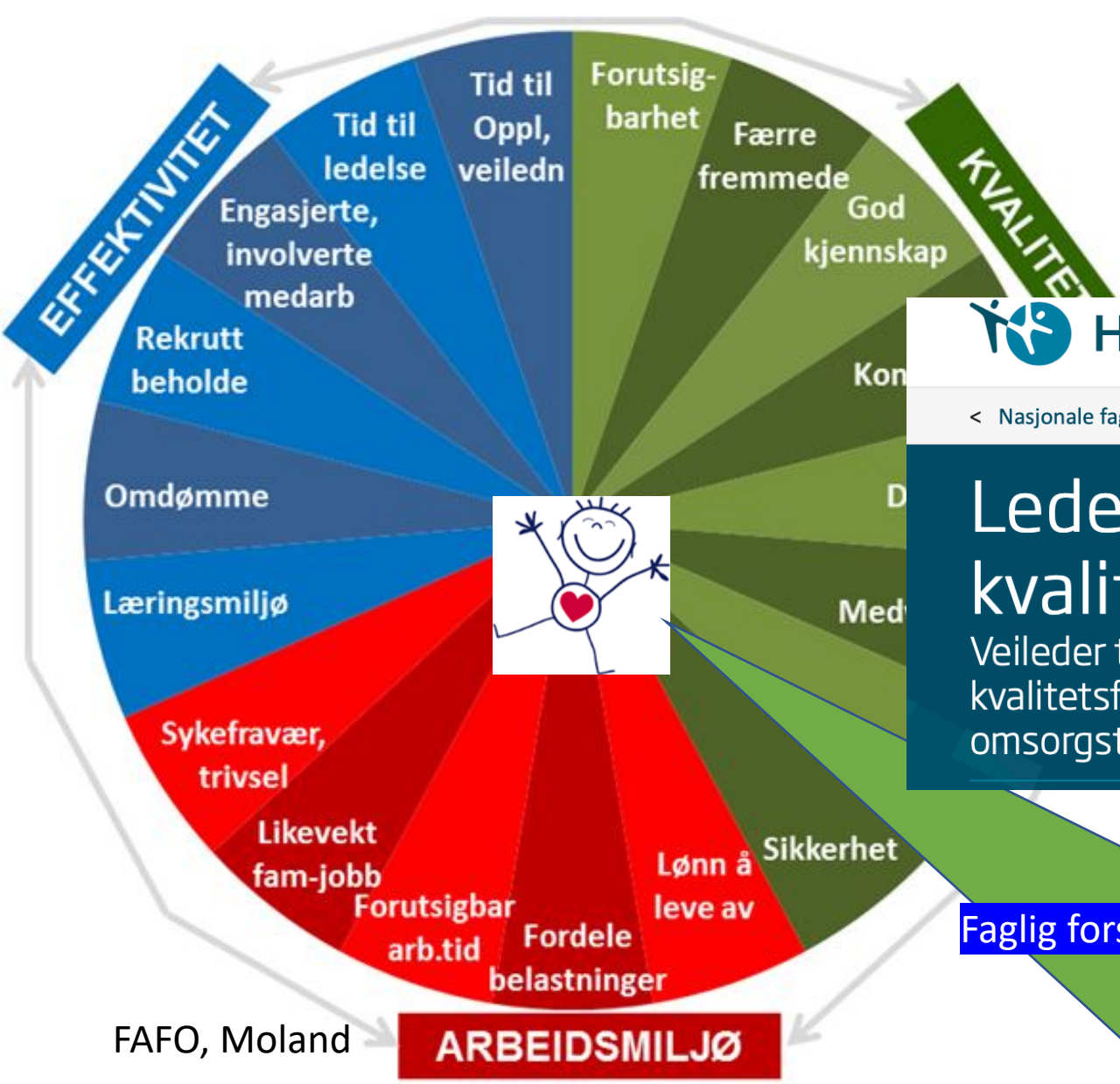


### Planlagt bemanning turnusuke: 29



### Faktisk bemanning turnusuke: 29





# Ledelse og kvalitetsforbedring

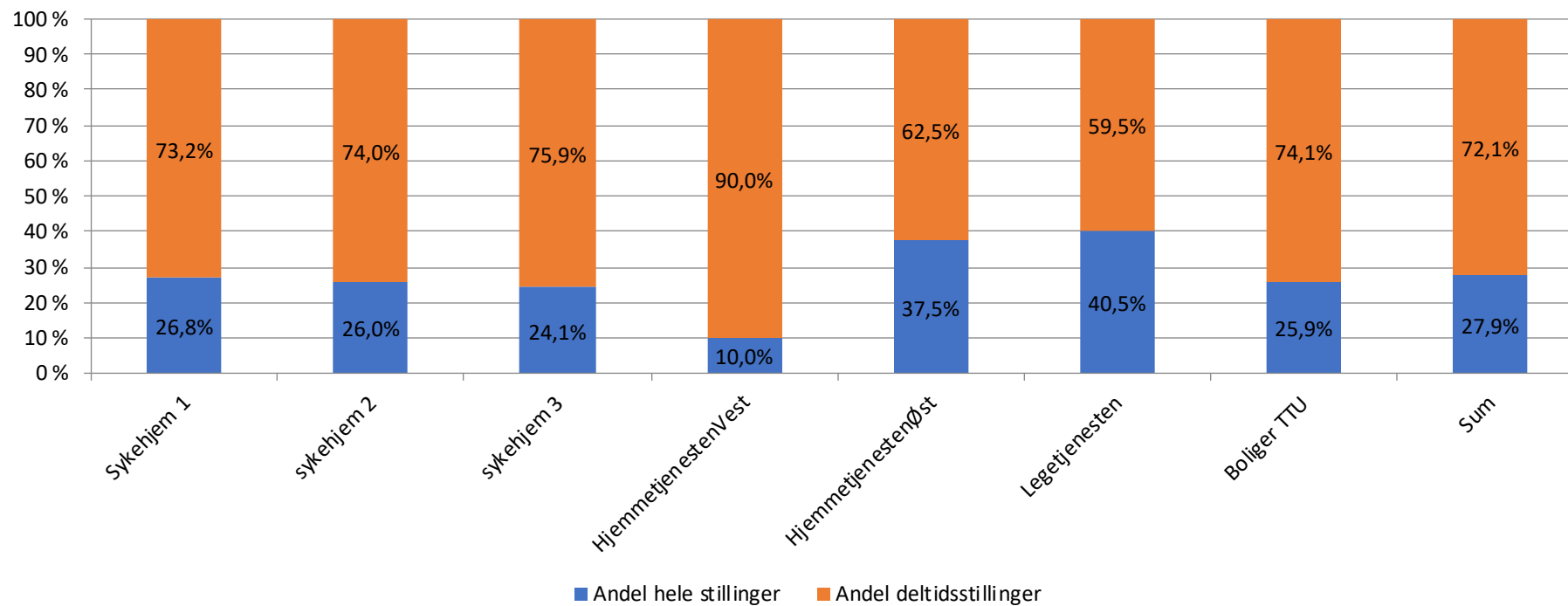
Veileder til forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

☰ Innholdsfortegnelse

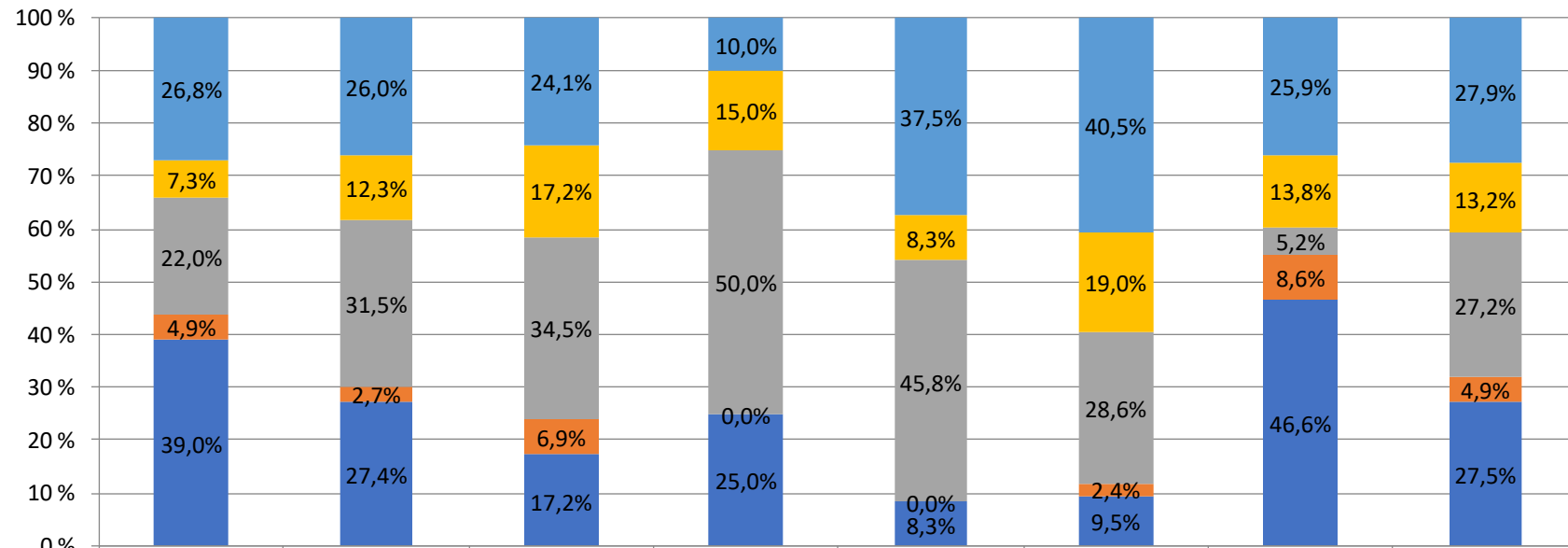
Faglig forsvarlighet



## Andel heltid/deltid i stillingene, Planlagt, Turnus, 2017



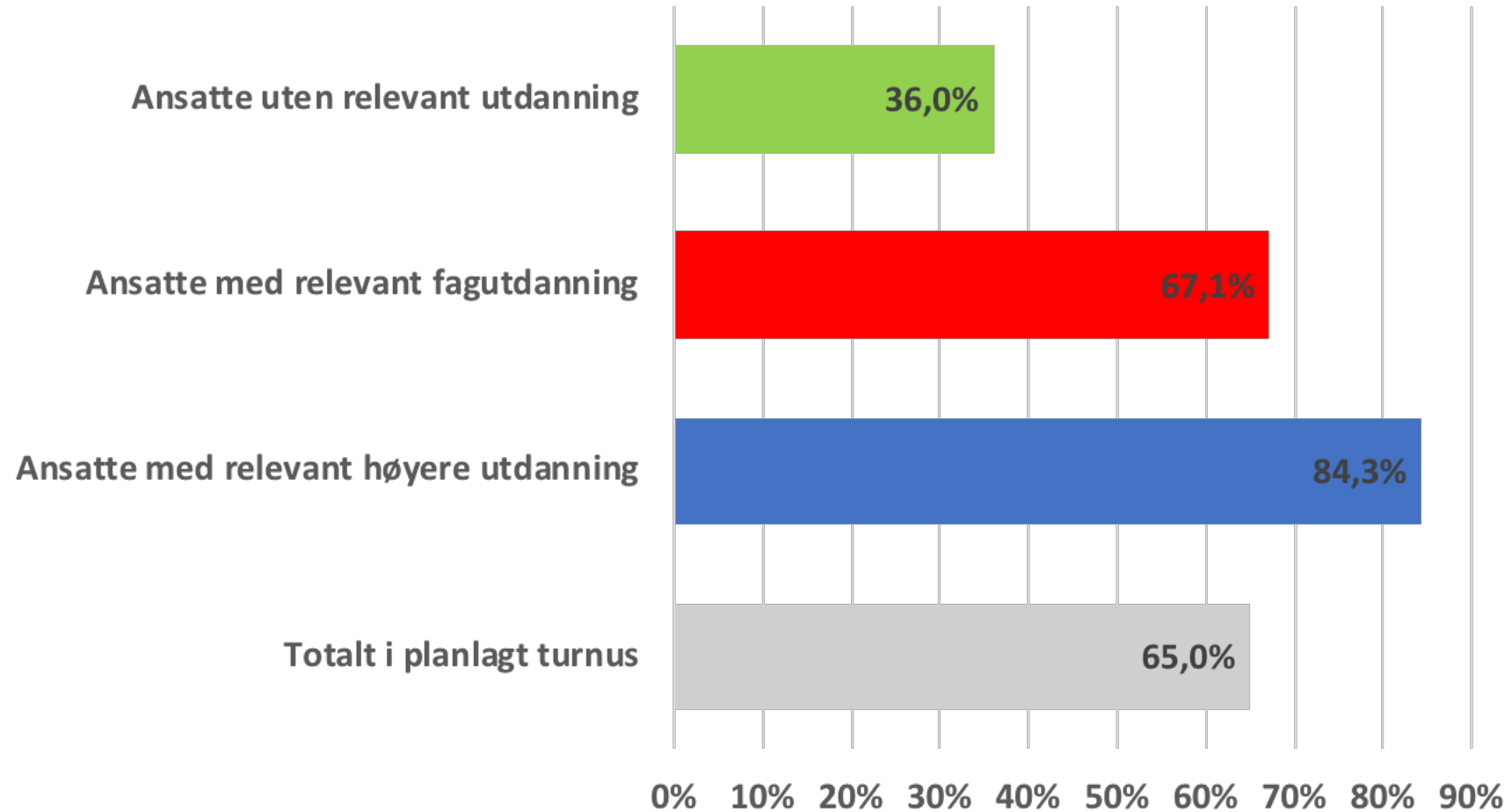
## Stillingsprofil, Planlagt, Turnus, 2017



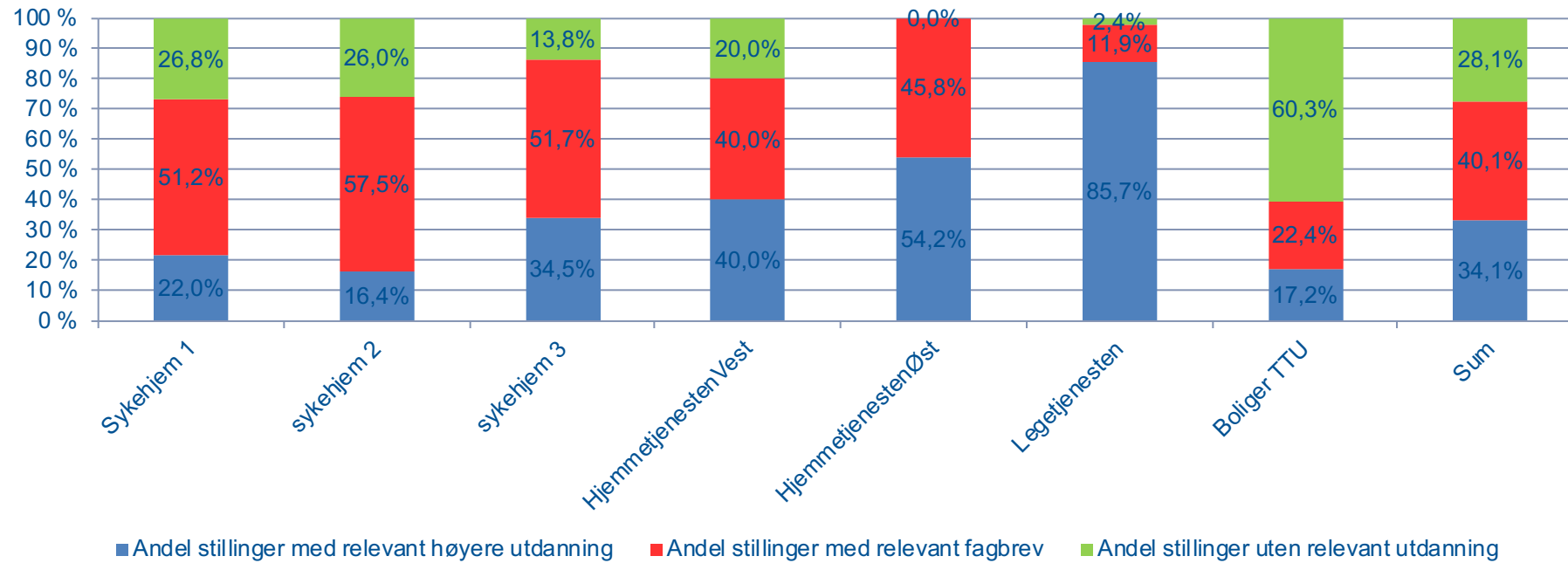
	Sykehjem 1	sykehjem 2	sykehjem 3	Hjemmetjeneste nVest	Hjemmetjeneste nØst	Legetjenesten	Boliger TTU	Sum
■ Andel stillinger over 100 %	26,8%	26,0%	24,1%	10,0%	37,5%	40,5%	25,9%	27,9%
■ Andel stillinger fra 80 % - 99,9 %	7,3%	12,3%	17,2%	15,0%	8,3%	19,0%	13,8%	13,2%
■ Andel stillinger fra 50 % - 79,9 %	22,0%	31,5%	34,5%	50,0%	45,8%	28,6%	5,2%	27,2%
■ Andel stillinger fra 30 % - 49,9 %	4,9%	2,7%	6,9%	0,0%	0,0%	2,4%	8,6%	4,9%
■ Andel stillinger < 29,9 %	39,0%	27,4%	17,2%	25,0%	8,3%	9,5%	46,6%	27,5%



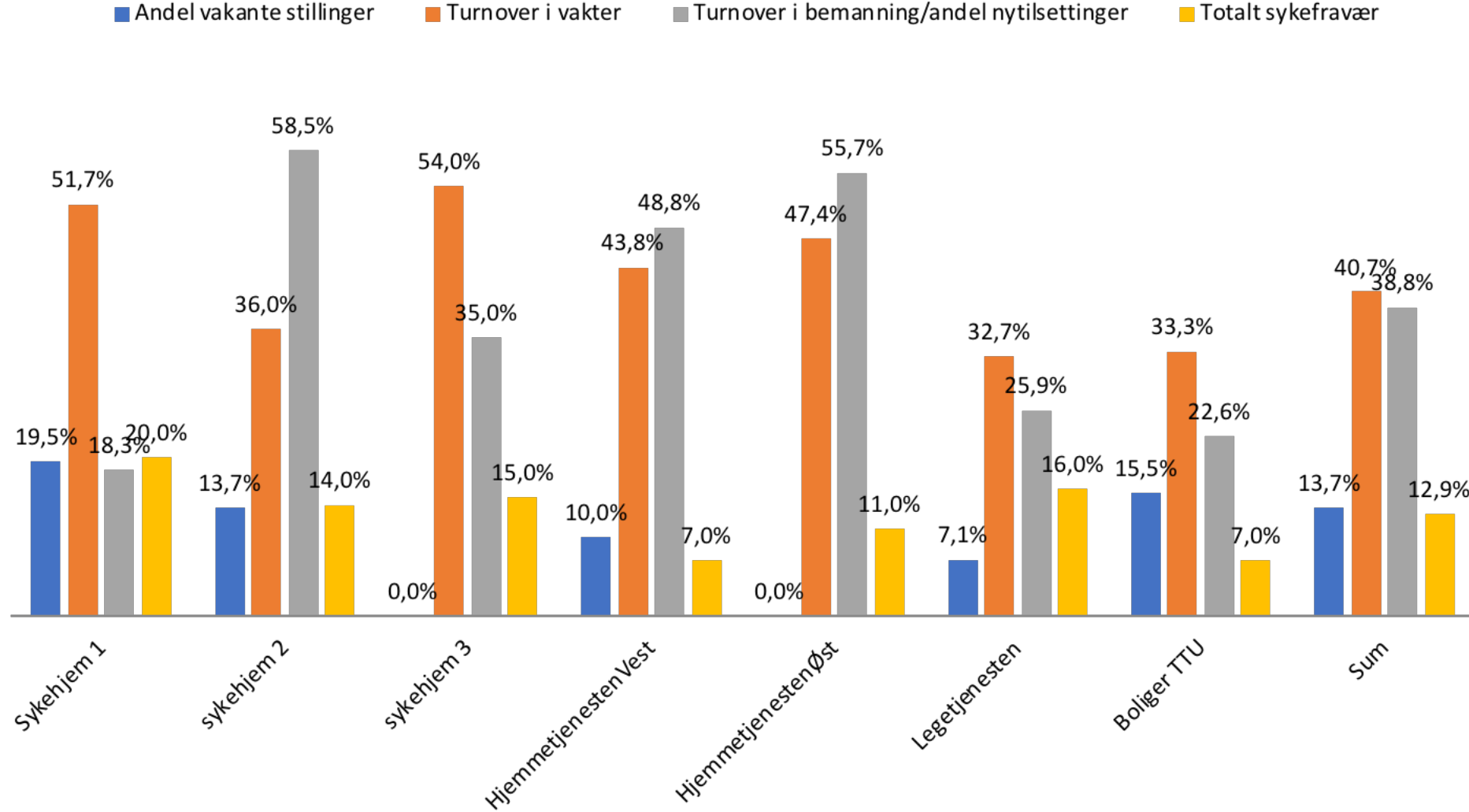
## Planlagt gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på kompetanse 2017



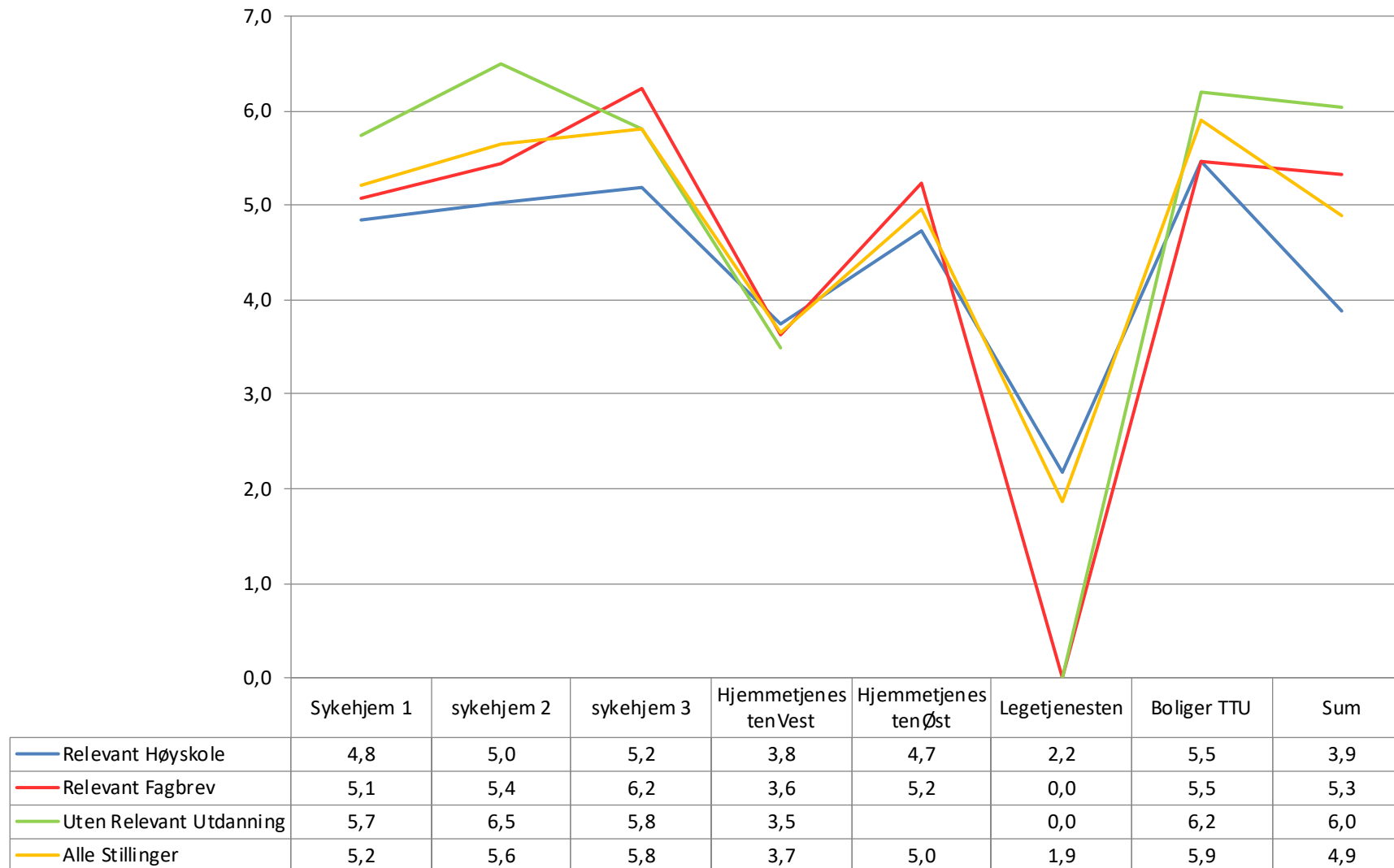
## Formell kompetansesammensetting i stillingene, Planlagt, Turnus, 2017



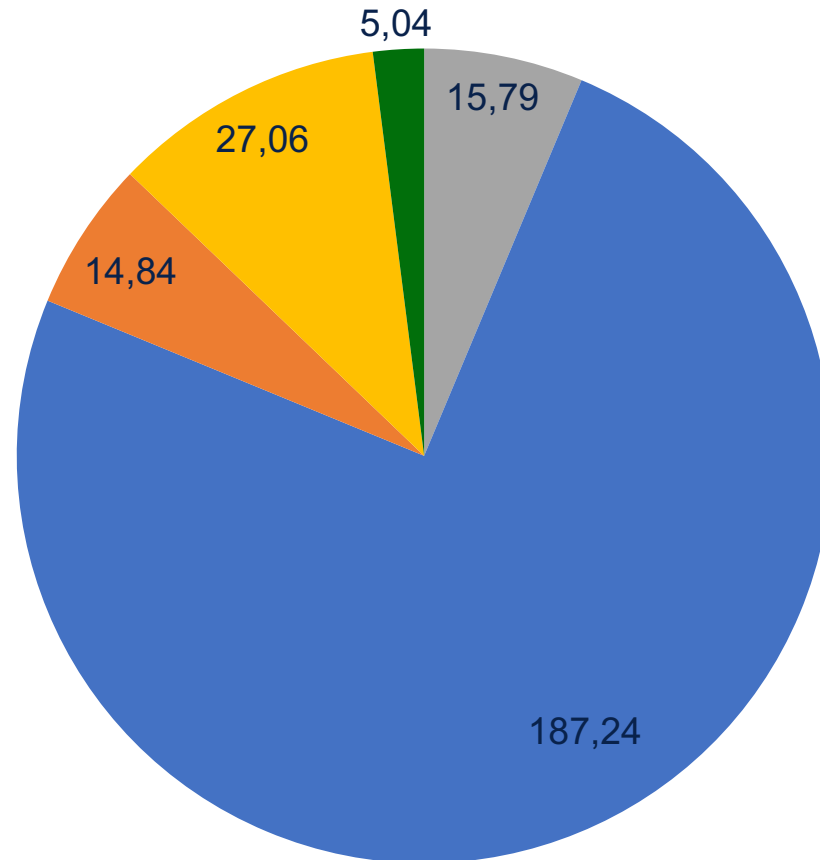
## "Effektivitetstap", Faktisk, Turnus, 2017



## Gjennomsnittlig antall helgetimer, Turnus, 2017



## Totalt fordeling av årsverk, Ressursbruk, 2017

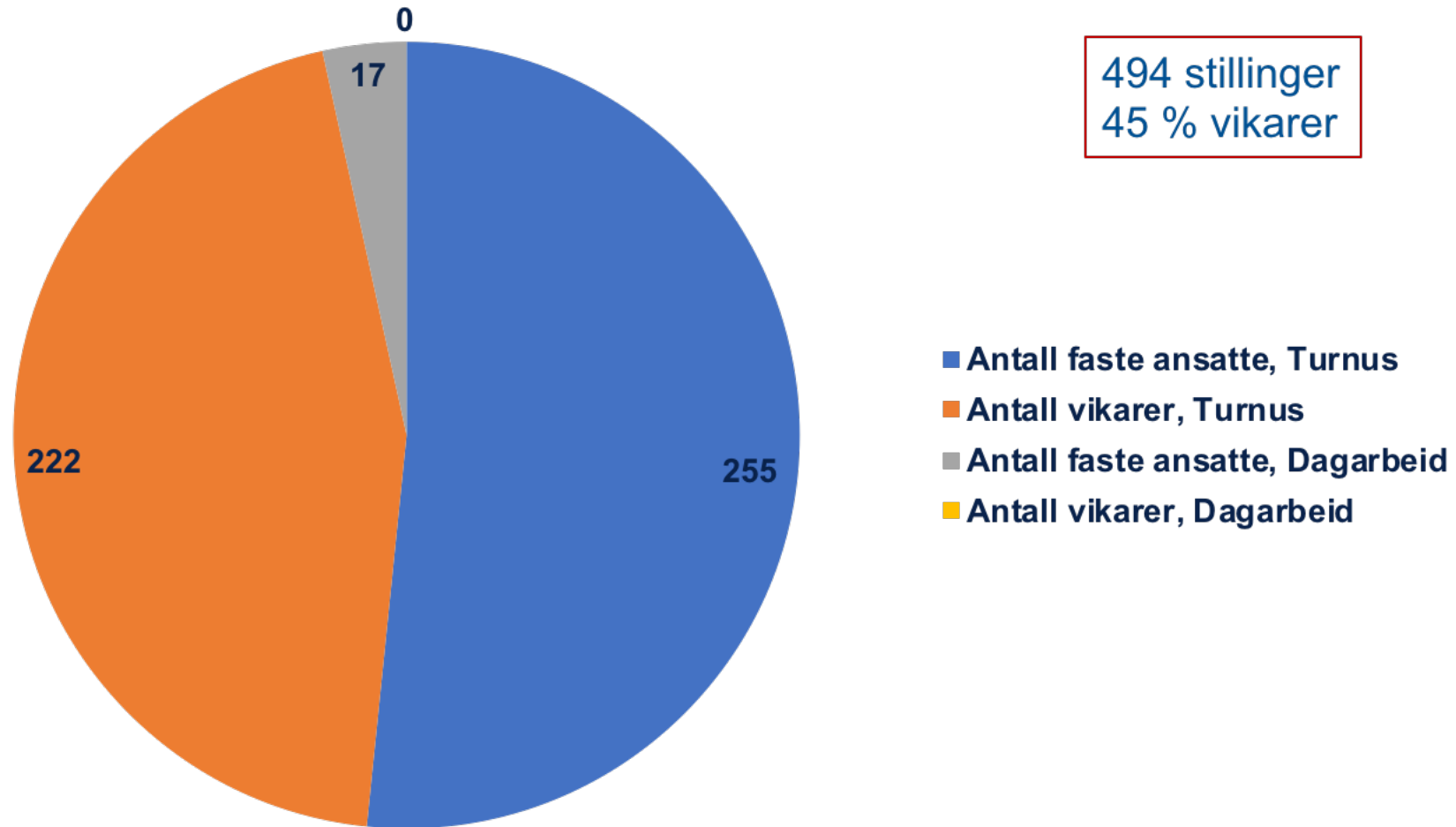


- Fast ansatte dagarbeid (inkl utover bem. plan)
- Fast ansatte turnus (inkl utover bem. plan)
- Innleie til ferie-avvikling
- Innleie av vikarer til annen bruk
- Overtid

Totalt årsverk: 249,97



## Sum av totalt antall ansatte turnus og dagabreid, Faktisk, 2017

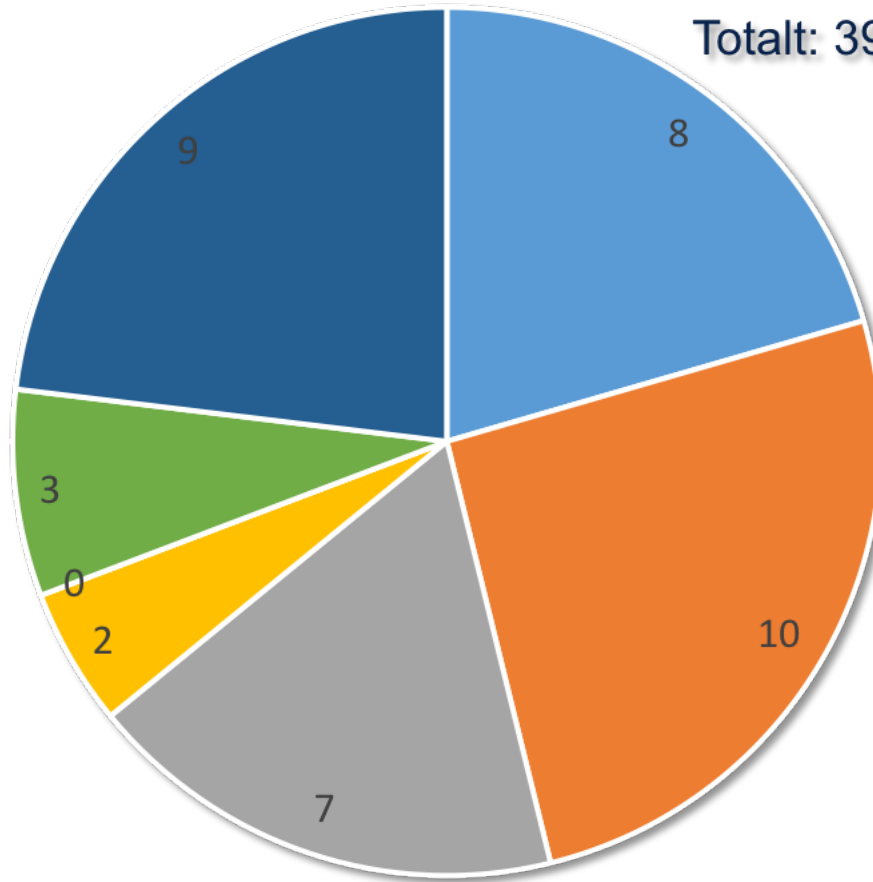


Faktisk gjennomsnittlig stillingsstørrelse: **50 %**

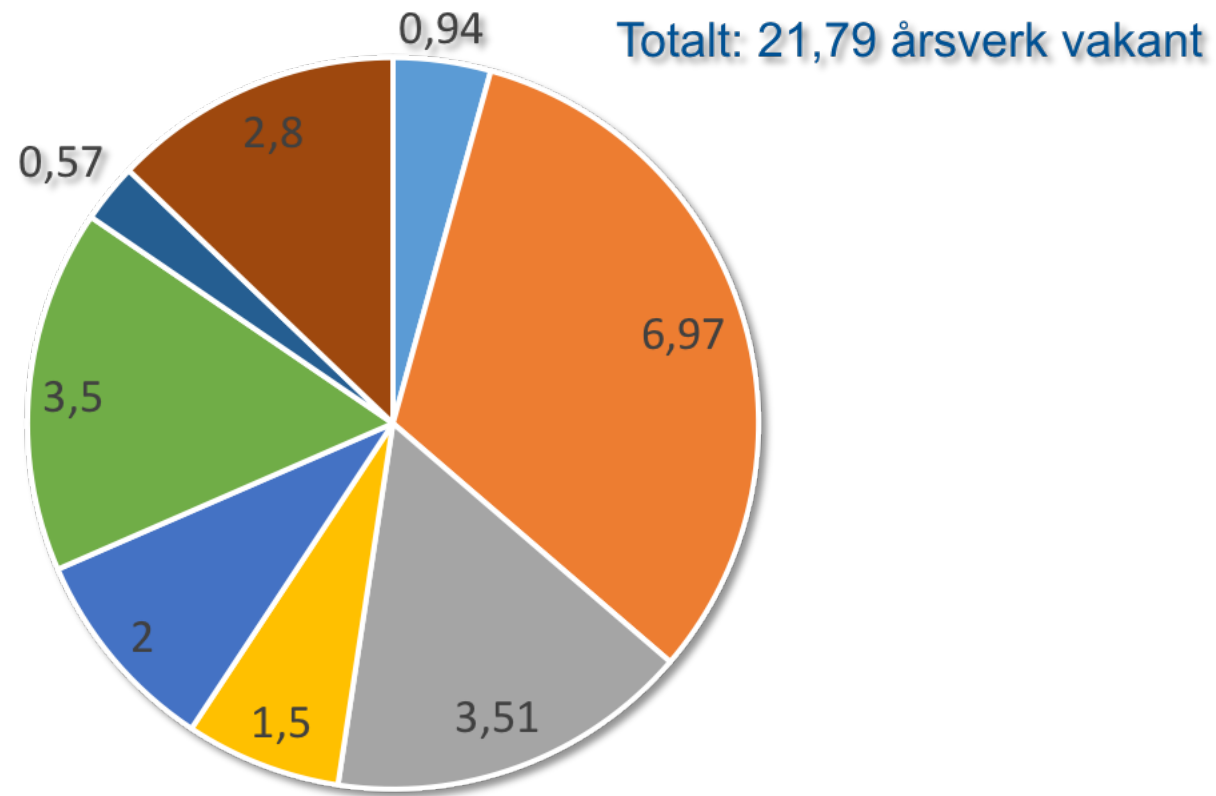


### Antall vakante stillinger fordelt på pilotene 2017

Totalt: 39 vakante stillinger



## Antall vakante årsverk fordelt på pilotene 2017



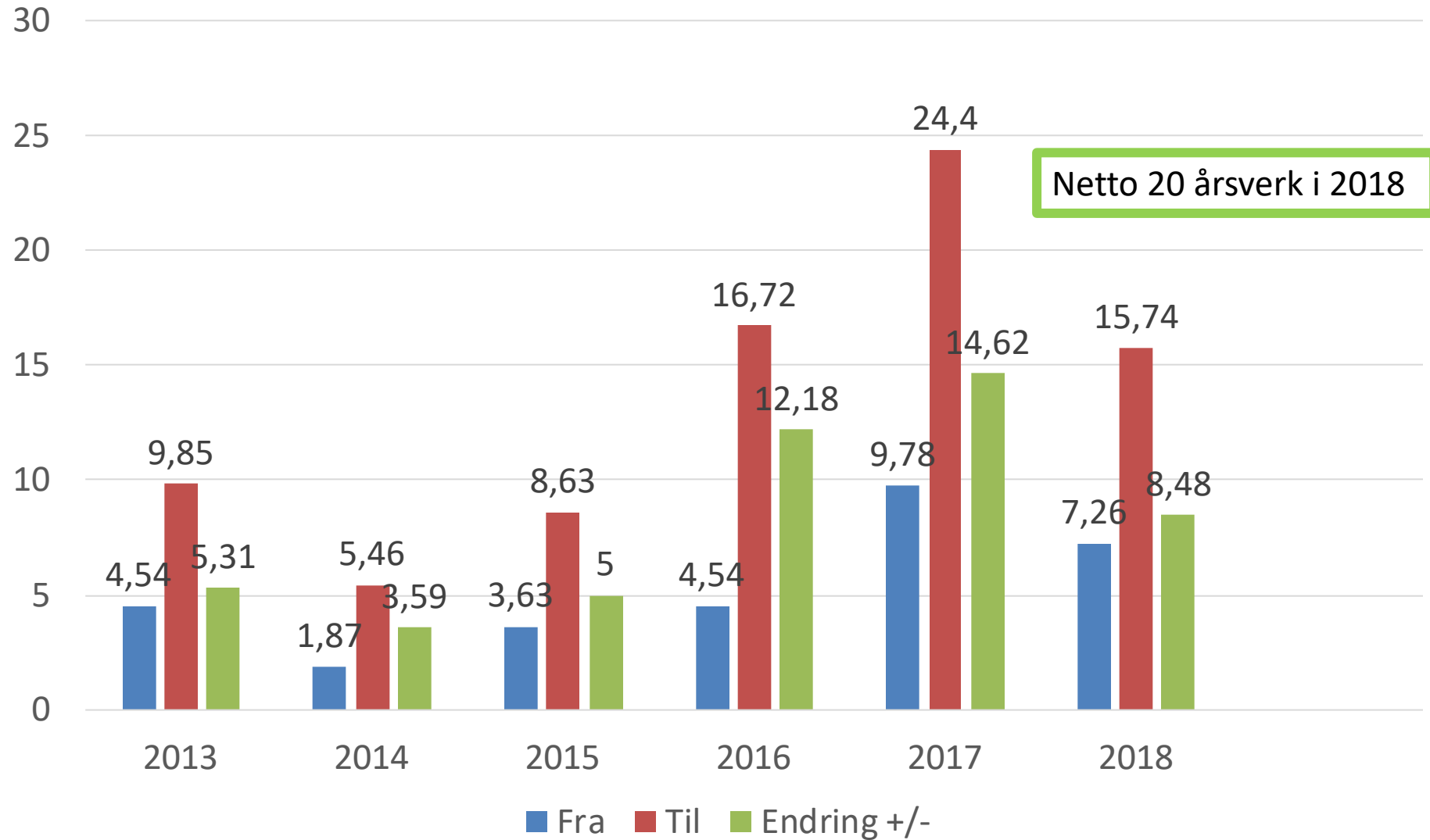


**Hvis du fortsetter å gjøre det du  
alltid har gjort, vil du få det du  
alltid har fått!**





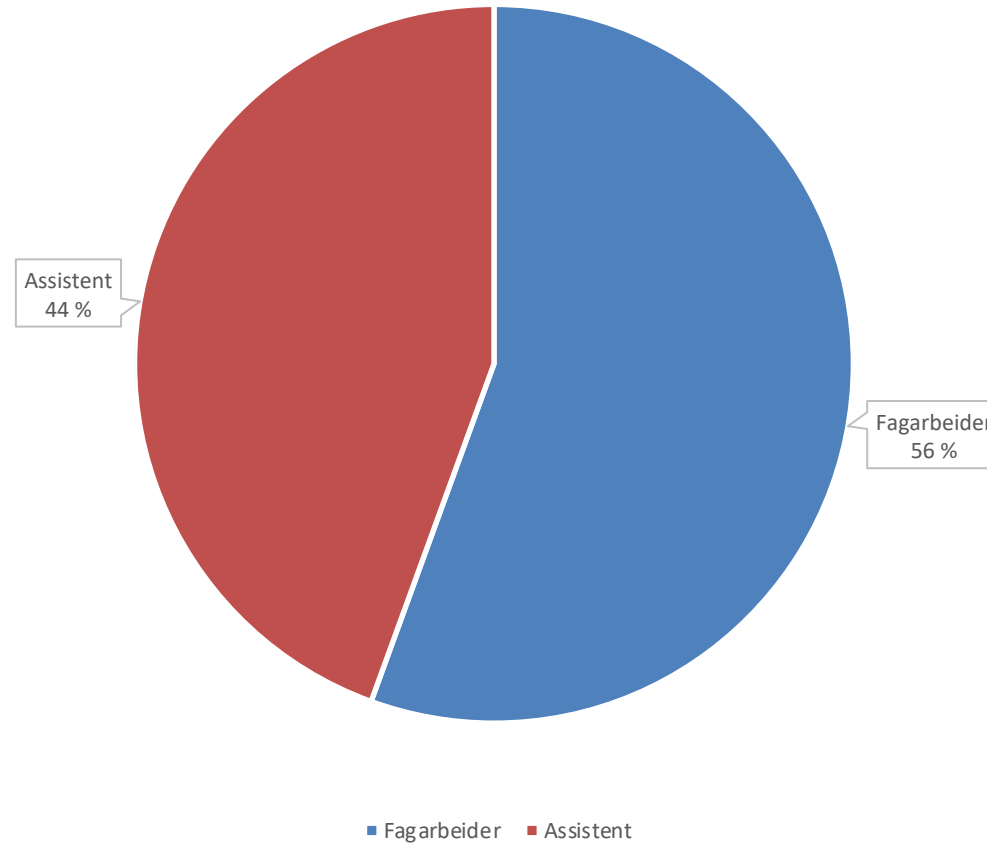
# Innvilgede krav 2013- t.o.m. 01.04 2018 i årsverk



# Forholdet mellom fagutdanning og assistenter AML §14-4a 2016-2017



Diagramtittel



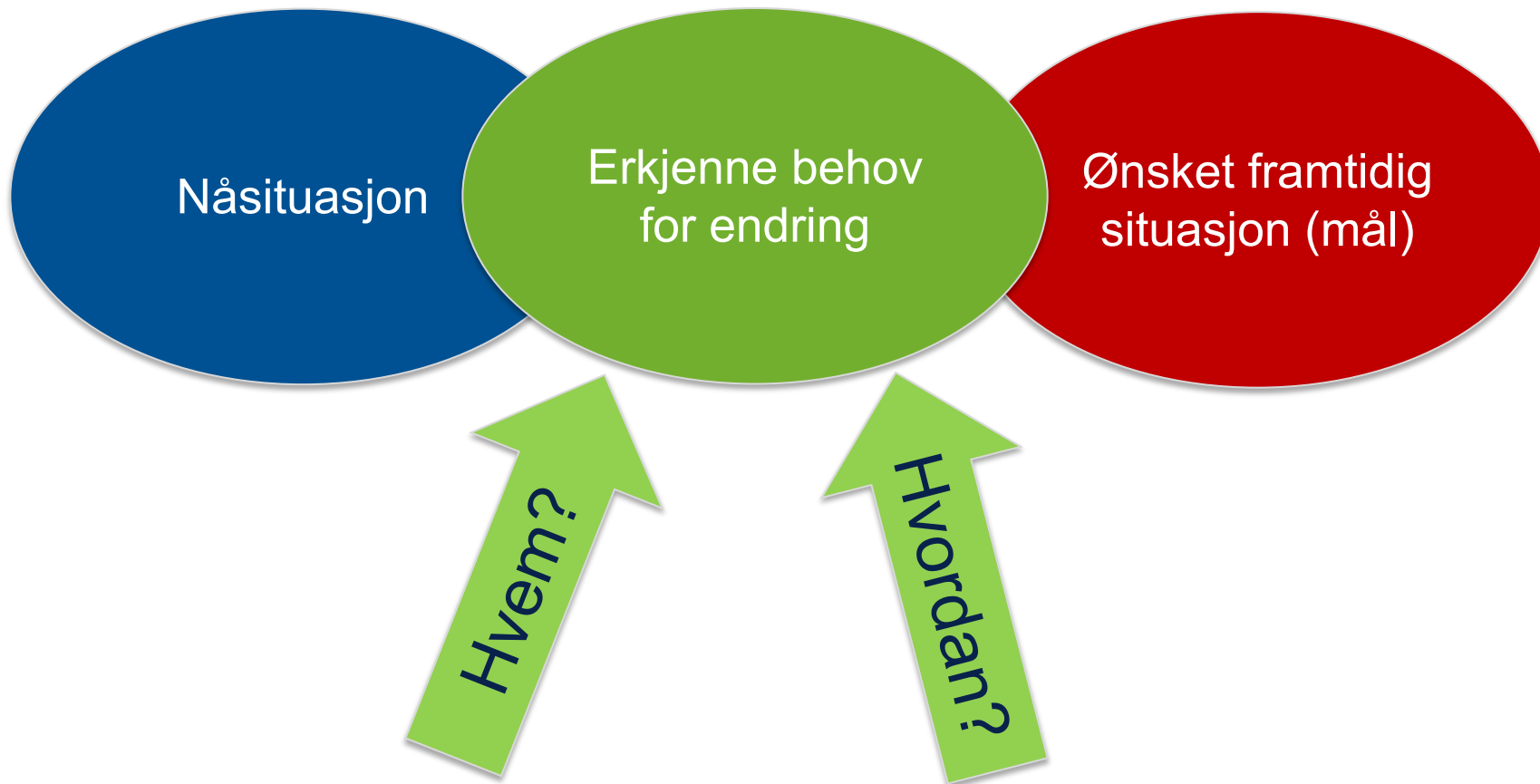
# Planlegging

- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)

STEG 2



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



(4)

Å være en dyktig praktiker innebærer å beherske en kulturell, materiell og økonomisk helhet. Yrkeskompetansen er forankret i noe utenfor den enkelte, i en kunnskapskultur og et yrkesfelleskap [organisasjon]

*Kompetanse*

*= en form for oppmerksomhet, særlig i nye og uforutsette situasjoner.*

Bengt Molander  
(1993/2015)



# Målsettinger 2018 - 2020

1. **Andel 100 % stillinger er minst 50 %.**
  1. **Andel 100 % stillinger er minst 40 %.**
2. **Faktisk gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 90 % (sjekkes mot Moland og Ingstad).**
  1. **Faktisk gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 75 %.**
3. **30 % av stillingene skal være høyskole og 60 % faglærte, og totalt sett skal det være 90 % fagdekning 24/7 (forhold mellom fagarbeider og høyskole kan variere).**
  1. **Sykepleier = 30 % hverdag og 20 % helg**
  2. **Fagarbeider = 60 % hverdag og 60 % helg**
  3. **Assistent = 10 % hverdager og 20 % helg**
4. **Max 20 % av leder-kapasiteten går til drift av bemanning (skal omformuleres).**
  1. **Max 30 % av lederkapasitet går til drift av bemanning**
5. **Ingen vakanser.**
  1. **10 % vakans.**
6. **Reduserte antall krav om økt stilling etter AML.**
7. **Kun små avvik mellom planlagt og faktisk bemanning.**



# Planlegging

- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)

STEG 4





# Planlegging

- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlige evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)

STEG 5



- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnrytme-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)

Menti.com  
kode:

## Egenvurdering

I= 10 minutter scaler  
Plenum = Menti

Resultatet fås utlevert

- Sandefjord: 112438
- Nore og Uvdal: 339361
- Sauherad: 729126
- Ringerike: 866211
- Kongsberg: 983346
- Lier: 912252
- Nome: 969902
- Øvre Eiker: 24759

- 1 Hva er utfordringsbildet i kommunesektoren og behovet for å skape en fremtidsrettet - bærekraftig lokal samfunn, skape en grunnleggende forståelse for hvorfor heltidskultur er viktig.
- 2 Innsikt i forhold til planlagt og faktisk kompetanse, kapasitet og kontinuitet i tjenestene og hvordan dette virker inn på opplevd kvalitet
- 3 Utvikling av felles forståelse for utfordringsbildet, Vurdering av hvilke risiko dette har på kort og lengre sikt i forhold til organisasjonens evne til å løse samfunnsoppdraget sitt.
- 4 Utvikling av felles målbilde, identifisere hvilken merverdi vi skal skape og gevinster som skal hentes ut.
- 5 Identifisere handlingsrommet og hvilke grep som kan føre oss i rett retning
- 6 Redesign av døgnyrte-, bemannings- og kompetansesammensettingsplan som bidrar til rett kompetanse og kapasitet 24/7/365
- 7 Vi starter jakta på en arbeidstidsordning som fremmer heltidskultur
- 8 Iverksettelse av ny arbeidstidsordning med jevnlig evalueringer ihht gjeldende evalueringskriterier og fremdriftsplan
- 9 Helhetlig evaluering av den faktiske effekten av den forrige periodes arbeidsplan opp mot målet om heltidskultur. Vurdering av kulturen – er det rom for mer heltid? Utarbeidelse av ny arbeidsplan.
- 10 Rapportering på prosess, resultat og effekt (i tråd med styringsdialogen)

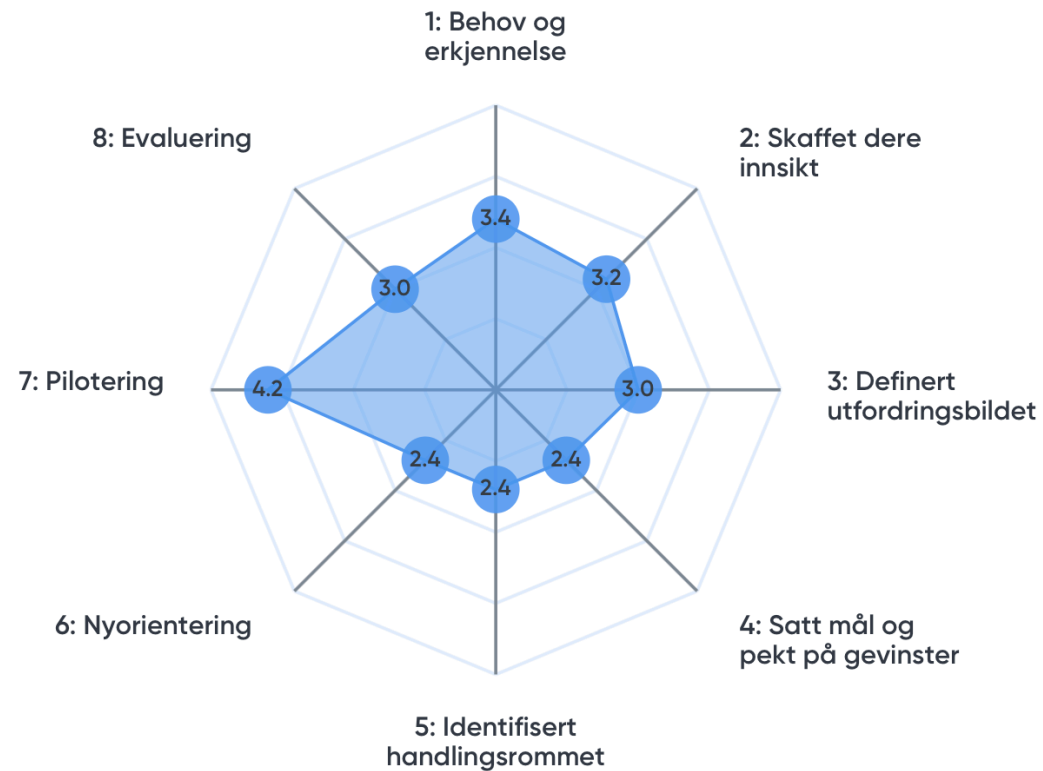


# Kommunene forbereder hjemmearbeidet



Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 86 62 11

# Ringerike: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:

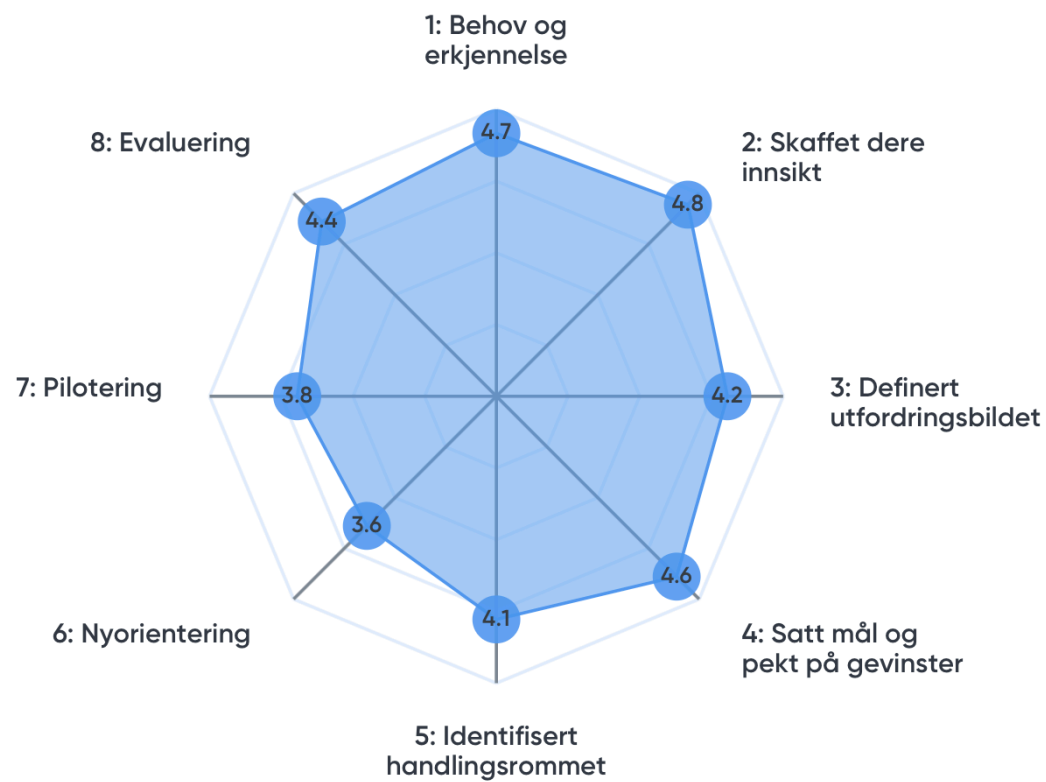


Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 72 91 26

i

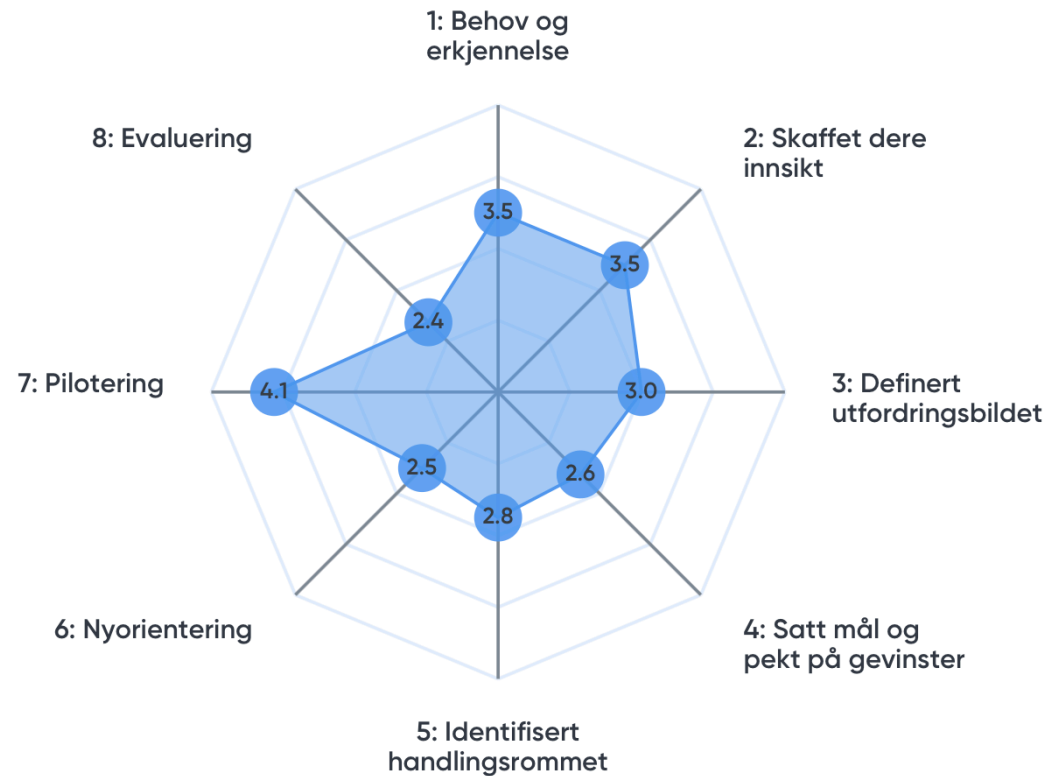
Mentimeter

# Sauherad: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:



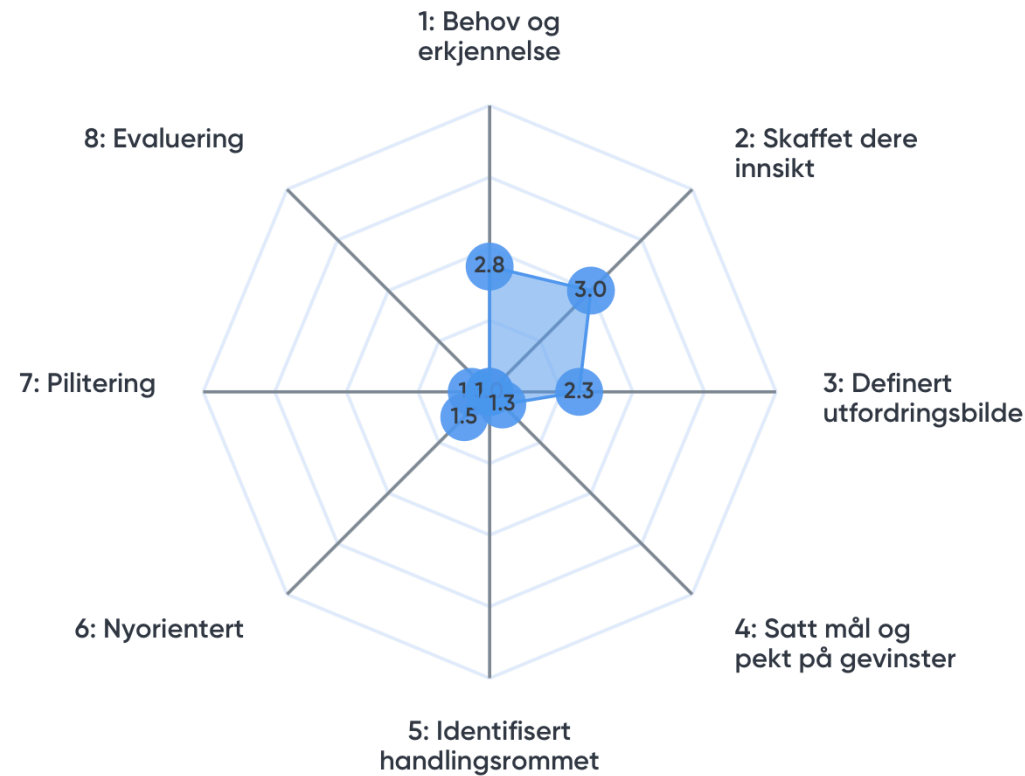
Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 11 24 38

# Sandefjord: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:



Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 96 99 02

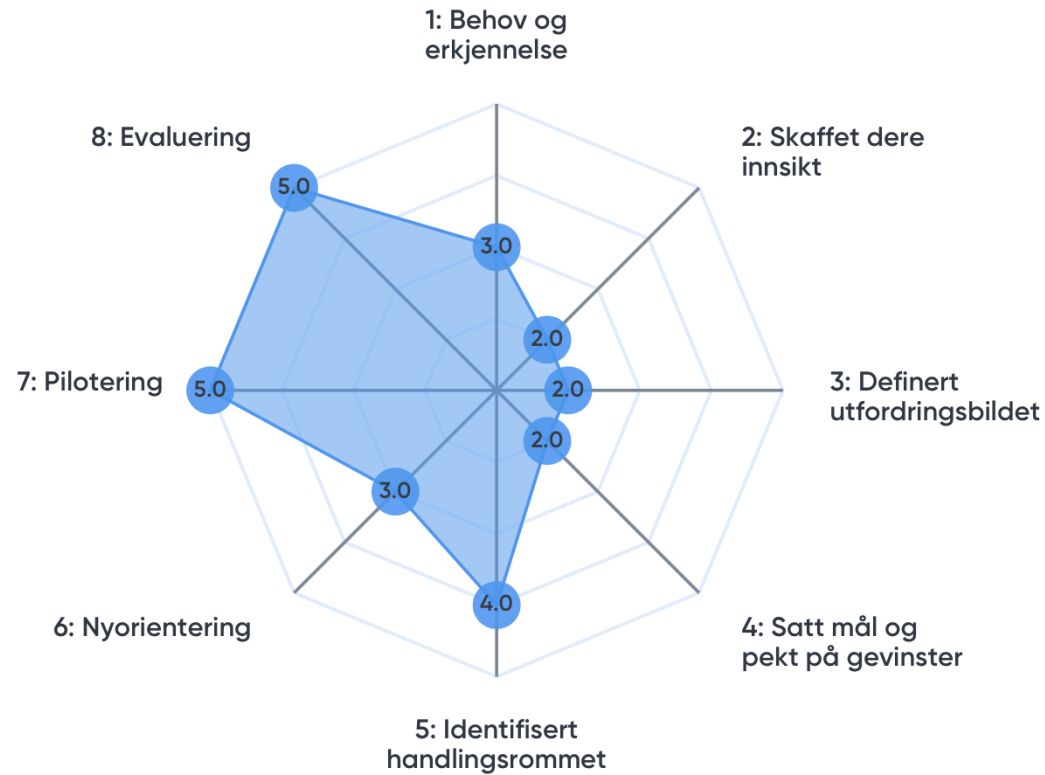
# Nome: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:





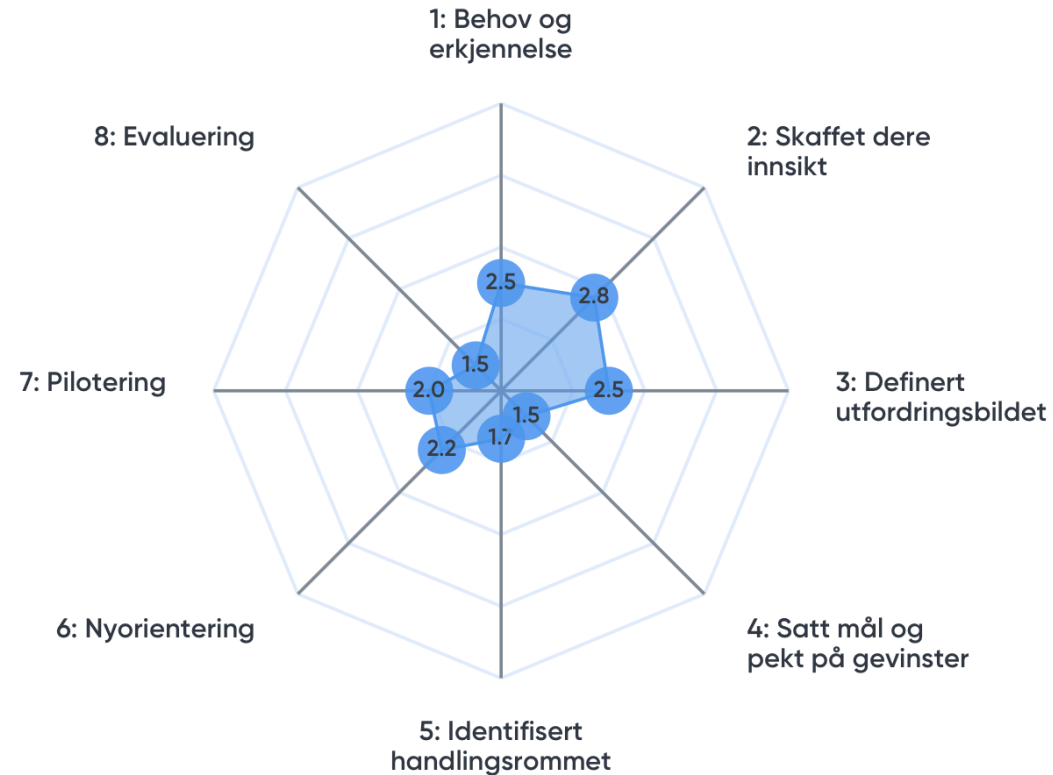
Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 98 33 46

# Kongsberg: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:



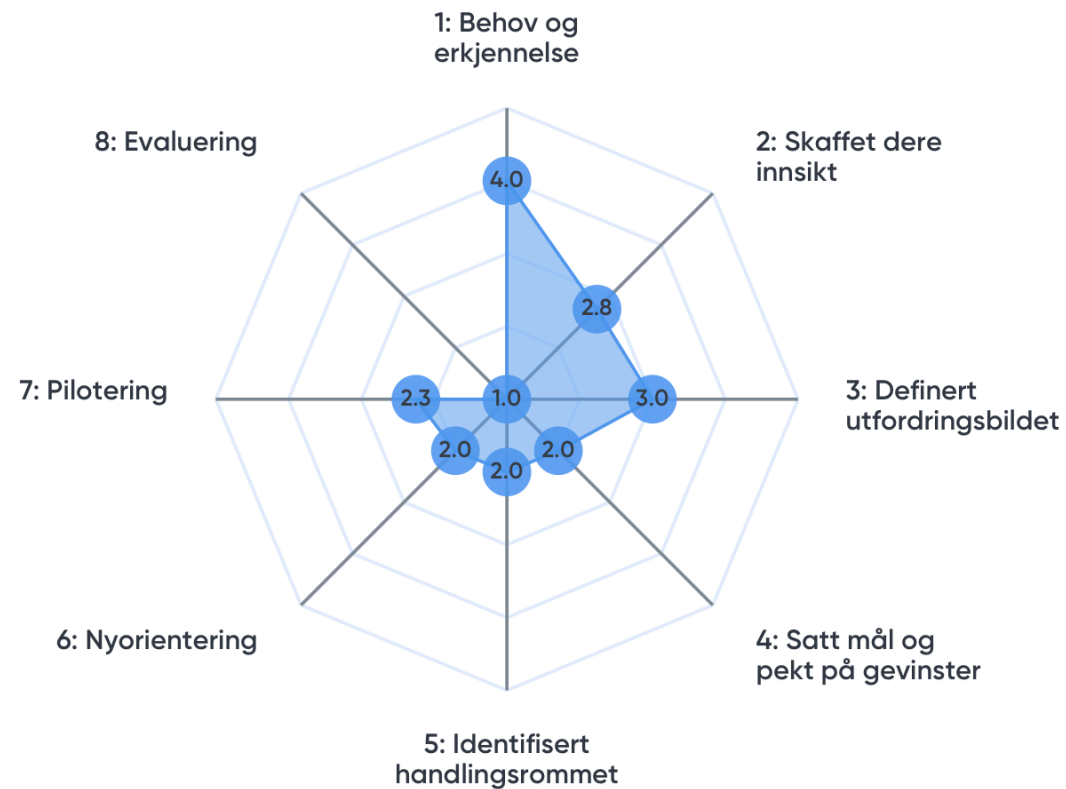
Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 19 34 14

# Nore og uvdal: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:



Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 24 75 9

# Øvre Eiker: Vurder i hvilken grad har dere som organisasjon jobbet med:



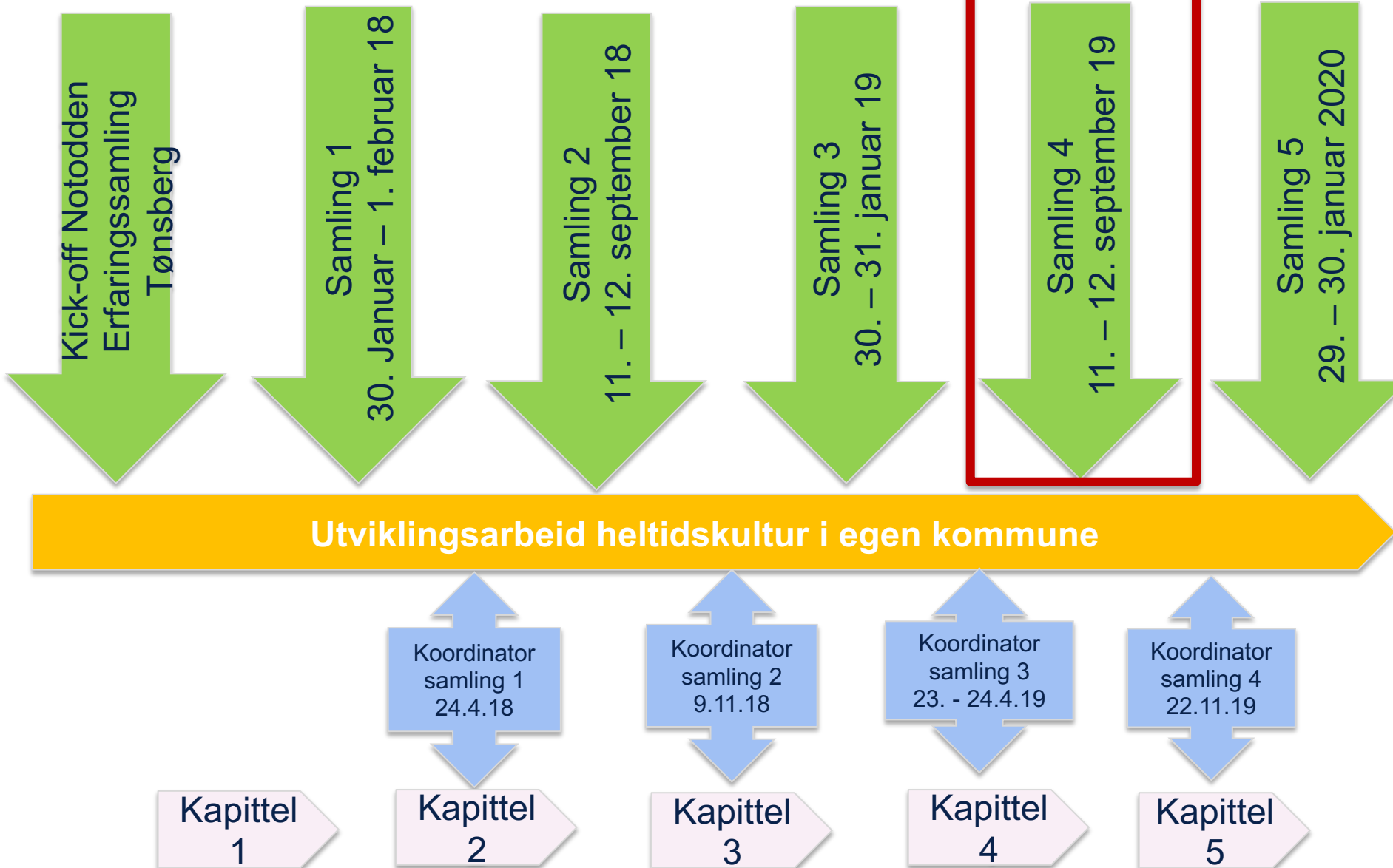
## Hjemmearbeid til 4. samling

Ta utgangspunkt i spindelen og diskuter dere frem til hva dere må jobbe med frem til neste samling.

Planlegg hvordan dere jobber med dette til neste samling

- Meld tilbake Merethe hva dere skal jobbe med innen koordinatorsamlingen i april 2019





Vel hjem



KS KONSULENT