



# Barnas Vel - heiltidspilot i Ørsta kommune

På veg mot ein heiltidskultur  
Erfaringar vi har gjort oss som heiltidspilot

Nettverkssamling i Kongsberg 30.-31.januar 2019





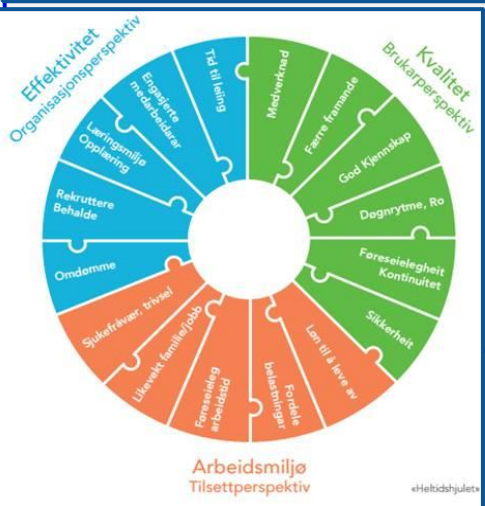
# Heiltidskultur gjennomsyrrer arbeidsgjevarstrategien til Ørsta kommune



- Det handlar om haldningar og forankring.
- Å utvikle ein heiltidskultur er ein langsiktig og kontinuerleg prosess
- Barnas Vel barnehage - heiltidspilot i Ørsta kommune
- Viktig for oss som pilot at heiltidskultur er så godt forankra i organisasjonen
- Det betyr mykje for oss som eining, at vår arbeidsgjevar prioriterar kvalitetsutvikling av tenestene
- Vi opplever ein arbeidsgjevar i utvikling, som ser oss, som inkluderar oss, og som satsar på oss
- Utviklar VI-kjensle



# Barnehagen vår og utviklingsarbeida vi er inne i



## BARNAS VEL

5 avd. barnehage med 96 born

**Årsverk:** 23,10 + 1,60 styrarress

Fordelt på 29 personar

14 jobbar kvar dag

100% - 13

90% - 2 (1 jobbar kvar dag)

80% - 10

70% - 1

60% - 1

40% - 1 ( Ekstra)

20% - 1

**Bemanningsnorm:** 3 b./6b. per tilsett

**Pedagognorm:** Ein ped.l. per 7b. u 3 år og ein ped.l. per 14 b. over 3 år

**Plantidress.**

## Kort historikk

## UTVIKLINGSARBEID:

**Heiltidspilot** i Ørsta kommune

KS-konsulentane

Hildegunn og Jørn-Arild

## Saman om Ørstabarnehagen/

**Ledelse av verdistyrte**

**barnehagar med**

“Ringer i Vann”

## TENESTEKVALITET:

Begge utviklingsarbeida handlar om tenestekvalitet gjennom gevinstane i ein heiltidskultur og kva vi legg i kvalitet i dagelege aktivitetar saman med borna.

Vi har derfor sett dei i ein samanheng.



## Gneistgruppa som arbeidsgruppe



- **Gneistgruppa** er samansett av einingsleiar, plassverneombod og plasstillitsvalde.
- Gneistgruppa er arena for leiing, medverknad og utvikling av arbeidsplassen.
- Gneistgruppa har ikkje vedtaksmynde
- Gneistgruppa er arbeidsgruppe i heiltidspilotprosjektet





## Organisering av arbeidet

- Heiltidspilotprosjektet - oppstart 06.03.18.  
Skal avsluttast hausten 2020
- **Workshopsamlingar** internt i Ørsta kommune og saman med skule som er heiltidspilot i Ulstein kommune
- **Fellessamlingar** med alle pilotane
- **Seksjonsleiar barnehage** er med på alle samlingane
- **Heimeoppgåver** mellom samlingane
- **Gneistgruppemøter** m/plantid (0,5t plantid + 1,5møtetid) utifrå oppsett plan
- **Gneistdrypp på personalmøta** . Lagt inn i møte- og kompetanseplanen vår
- **Heiltidsdrypp** på styrarmøta
- **Informasjon** til Samarbeidsutvalet



## Vi har fått utvida forståing for kva heiltidskultur handlar om



- Heiltidskultur handlar ikkje berre om 100% stillingar, men også om nærvær, å vere 100% tilstades både fysisk og psykisk i ei deltidsstilling
- **Det handlar om kvalitet i alle ledd for å sikre at det einsskilde barnet opplever den kvaliteten i møte med den einsskilde av oss som vi skal utøve i samsvar med eksterne og interne styringsdokument**
- Vi har ulike roller, men i møte med det einsskilde barnet er vi alle like viktige, for at barnet skal få meistringsevne og bli den beste utgåva av seg sjølv
- Dei vala du gjer betyr noko for det einsskilde barnet
- Det som du legg inn av omsorg, trøyst, ømheit, glede og latter, kjem utatt som psykisk helse og meistring hjå borna du jobbar med. Summen av dei erfaringane barnet gjer seg gjennom dei fyrste leveåra, vil i stor grad forme kven dei blir og kva dei meistrar som vaksne. ( Henta frå boka: Se barnet innenfra. Av I. Brandtzæg, S.Torsteinsson og G. Øyestad)



# Heiltidskultur i høve vår tenesteyting sett i lys av Brukarperspektivet



## Ei teneste med heiltidskultur vil gje betre **KVALITET** på tilbodet fordi:

- **Kontinuitet** i personalgruppa vil gje betre **stabilitet**, meir ro og **forutsigbarheit** og **færre personar** å forholde seg til for borna. Viktig for **tilknytning** og **relasjonar**
- Det vil gje betre **sikkerheit** og **tryggleik** for borna ved at personalet får **løpande informasjon** og **kompetanseheving**
- Foreldra får **nærmare relasjon** med personalet ved at det er **færre personar** å forholde seg til, og at dei same personane er tilstades kvar dag



## Heiltidskultur i høve vår tenesteyting sett i lys av Arbeidsmiljø/tilsetteperspektiv



- **Belastningane** i høve oppfølging av arbeidet vert **betre fordelt** i personalgruppa
- Lettare for den einskilde å bli **inkludert i arbeidsmiljøet**. Det vil føre til **betre trivsel**, som vil gje **auka motivasjon** og **lavare sjukefråvær**
- Meir **forutsigabar arbeidstid**. Ei heiltidsstilling vil gjere den einskilde **meir sjølvstendig** ved at ein får **ei løn til å leve av**, ein vil få **betre pensjon** og **trygdeytingar** elles





## Heiltidskultur i høve vår tenesteyting sett i lys av Effektivitet/Organisasjonsperspektivet



- **Færre personar som skal fylgjast opp** i arbeidet av styrar og ped.leiar.
- Leiarane vil bruke **mindre tid på å gje informasjon og kvalitetssikring av informasjon**
- Det vil då bli **meir tid** til arbeidet med borna
- Vi får eit **betre læringsmiljø** fordi alle er med på alle møter og studiedagar
- Vi får **meir engasjerte medarbeidarar** fordi dei får meir **kompetanseheving og meir tid til å fylgje opp arbeidet med borna**
- Personalet vert **meir samkøyrde** i høve daglege rutiner
- Barnehagen får **betre omdømme** gjennom betre stabilitet og kompetanse i personalgruppa
- Det vert **lettare å rekrutere og behalde kvalifisert personale**



## Forankring i personalgruppa



- Det er i personalgruppa heiltidstenkinga skal forankrast. Derfor starta vi alt på fyrste personalmøte etter oppstart med å formidle til personalgruppa kva dette handlar om:
- Kva det vil seie å vere heiltidspilot
- Kva heiltidskultur handlar om
- Effektane/gevinstane i heiltidshjulet
- At den einskilde i personalgruppa er like viktige for det einskilde barnet
- Ein prosess over fleire år i høve stillingsstorleik
- At det skal vere ein dialog for kva som er best for drifta og omsyn til arbeidtakaren
- Arbeidsoppgåver IGP - gitt dei tid til å jobbe med gevinstane, reflektere over dei.
- Ståstad sett i lys av gevinstane



# Heiltidshjulet som eit unikt reiskap for å kvalitetssikre tenesta



- Heiltidshjulet er eit unikt reiskap for å kvalitetssikre tenesta fordi den einsskilde ser seg sjølv i forhold til heilskapen på ein unik måte, og kor viktig kvar og ein er for kvaliteten på barnehagetilbodet/tenesta
- **Brukarperspektivet** kjem tydlegare fram, og det berører oss
  - - Filmar om brukarperspektivet
  - (Kjærlig vekking. Den gode vakta)
  - - Alle som er avhengige av hjelp og støtte er prisgitt oss som jobbar i einingane - korleis vi møter den einsskilde. Vi er så viktige for så mange sin livskvalitet
- Stabilitet og kontinuitet - kva ringverknader det har både for brukaren direkte, men også for heile tenesta





## Vi har snakka om: **DU** er viktig for oss



- Personalet er den viktigaste kvalitetsfaktoren i barnehagen
- Vi har ulike roller, men i møte med det enkelte barnet er vi alle like viktige
- Personalgruppa skal vere ein pedagogisk reiskap, og då er vi avhengig av den enkelte si kompetanse, den kompetansen DU har som tilsett i vår barnehage
- **Det var DU som vart vald som tilsett i vår barnehage. DU er viktig for oss**
- **Det handlar om di evne til å inngå i positive samspel med borna, at du forstår dei, trøystar dei, og at du syner godleik for deira behov**
- **DU skal vere medviten på at du er viktig for oss og kvifor du er det**
- Det handlar også om at vi heile tida skal vere i utvikling for å bli endå betre til det enkelte barnet sitt beste. Vi er ein lærande organisasjon. Derfor er det også avgjerande for kvalitetssikring av tenesta, at du følgjer opp den rettleinga du får. Som styrar så har eg tru på deg, at dersom du har vilje til det, så kan du. Jobben din er så viktig, at skulle det vere slik at du ikkje har vilje til det, så er kanskje ikkje jobben i barnehagen vår det som er det rette for deg, og vi vil støtte og rettleie deg til eit arbeid som høver betre for deg.





## Heiltidshjulet - eit viktig reiskap i arbeid med nærvær Ansvar, haldningar, omdømme



### Fråvær Barnas Vel

2015: 15,2

2016: 7,0

2017: 7,2

2018: 10,6:

1. tertial: 12%

2. tertial: 10,1%

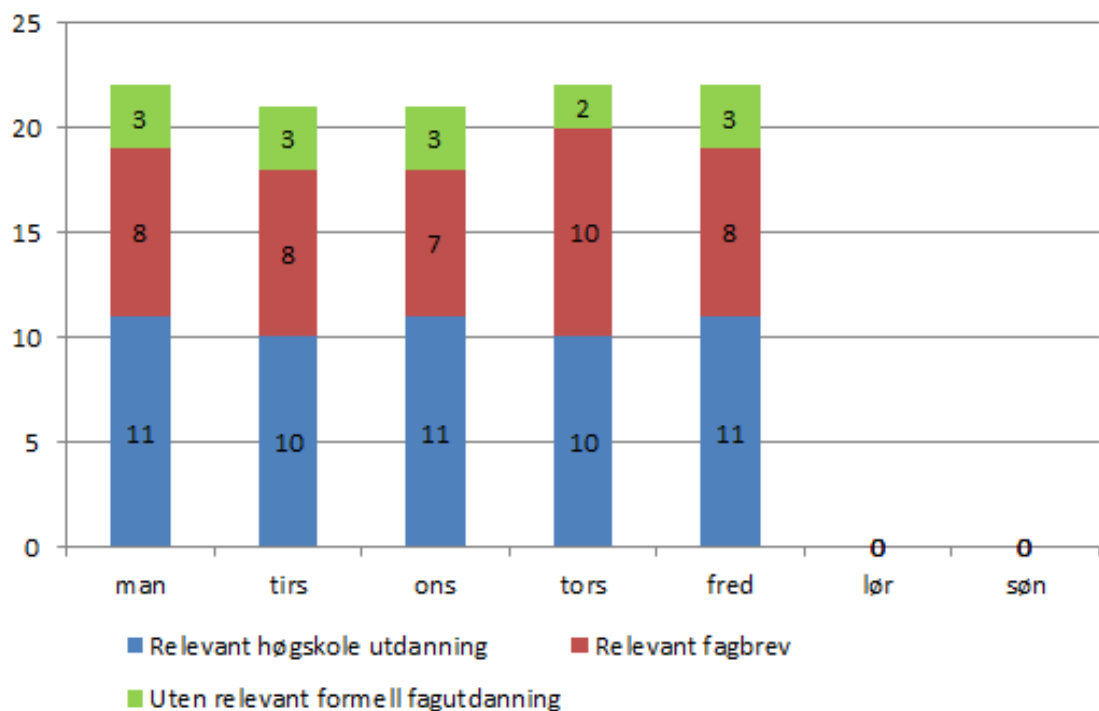
3. tertial: 9,7%

- Du har takka ja til ei stilling i Ørstabarnhagen, og med det teke på deg eit ansvar/ medansvar for å utøve rolla di i samsvar med samfunnsmandatet til barnehagen
- Det handlar om nærvær og fokus på det arbeidet du har takka ja til for kvalitetssikring av tenesta
- Det skal utgjere ein skilnad at **du** er på jobb i staden for vikaren
- Det handlar om at **du** er viktig for oss i høve det einskilde barnet
- Det handlar om haldningane **dine** i høve ansvaret for det arbeidet du har teke på deg
- Det handlar om **din** lojalitet og **ditt** ansvar overfor arbeidskollegaene og leiinga
- Det handlar om **ditt** medansvar for kvaliteten på barnehagetilbodet
- Det handlar om **ditt** medansvar for barnehagen sitt omdømme
- Det handlar også om **ditt** omdømme
- Det handlar ikkje om at du ikkje har lov til å vere sjuk, men terskelen for å vere borte frå arbeidet kan vere ulik frå person til person. Derfor er det viktig at du vurderar kva som er best for drifta og kva du kan bidra med sjølv om du ikkje er heilt i form

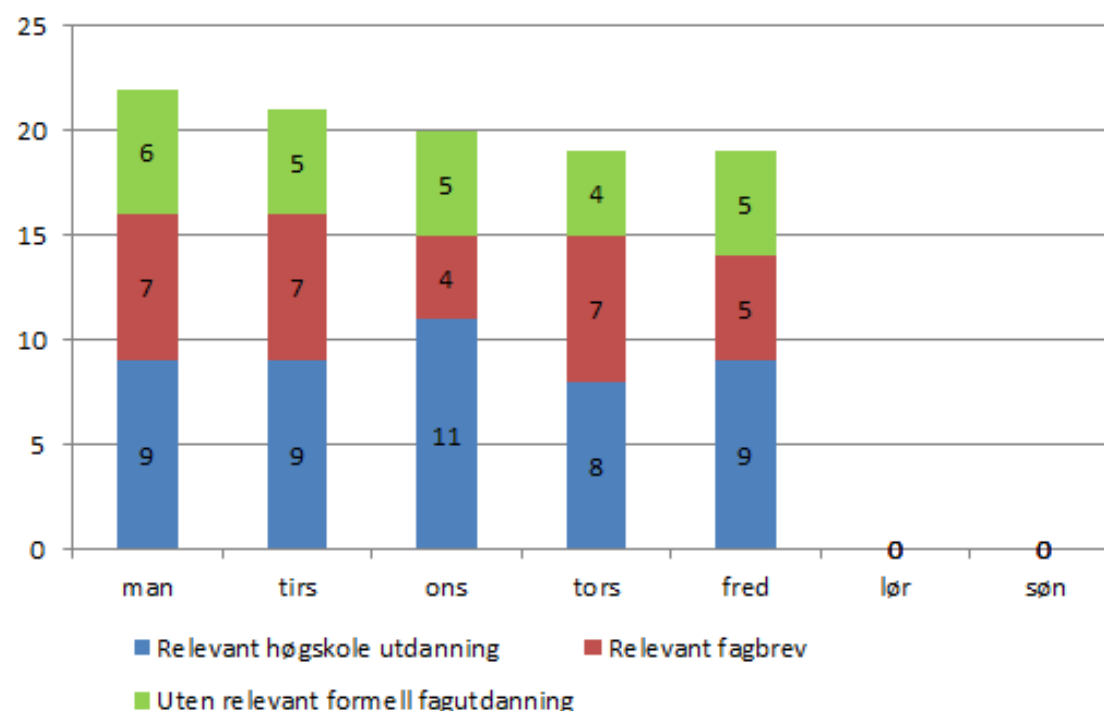


## Planlagt og faktisk kompetanse - bevisstgjørende for personalet

### Planlagt bemanning - arbeidsplanuke xx



### Faktisk bemanning - kalenderuke 12





## Heiltidshjulet - eit viktig reiskap i høve nærværslarbeidet



Vi har snakka om belastningane som fell på dei som skal stå i det når det faste personalet ikkje er tilstades- **og det har vore heilt greit å snakke om det.**

**Det trur eg er fordi personalet vårt veit kor viktige dei er for tenesta vår**

### Personalet sine tiltak for å nå målet om reduserer sjukefråvær/auka nærvær:

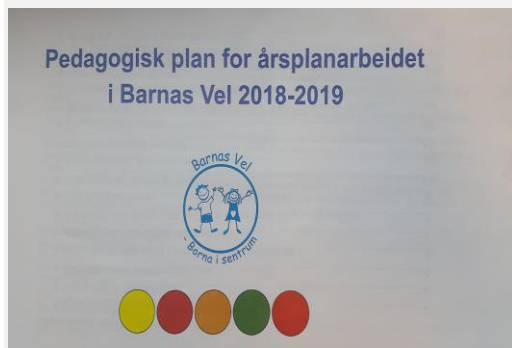
- Lyfte kvarandre opp om ein har ein dårleg dag
- Avlaste kvarandre
- Kome på jobb med den friske delen
- Kome på jobb sjølv om ein har hatt dårleg/lite søvn om natta
- Legge tilrette oppgåver/byte arbeidsoppgåver på avdelinga, gjere noko som ikkje krev 100% fokus
- God kommunikasjon. Ein kan seie frå om at ein ikkje er på topp, slik at det kan takast omsyn til
- Vere fysisk aktiv for å førebygge god helse
- Engasjement medverkar til auka trivsel og arbeidsglede
- Den einskilde har eit medansvar for eit godt arbeidsmiljø både på avdelinga og i barnehagen elles



## Tiltak for kvalitetssikring av tenesta som vi har sett i verk etter at vi vart heiltidspilot



- Som einingsleiar så må eg kunne svare på korleis eg kvalitetssikrar vår teneste, at det som er bestemt gjennom eksterne og interne styringsdokument og planar vert utøvd av den einskilde i personalgruppa sitt møte med barnet



- Eg såg at eg hadde ikkje godt nok system til å kvalitetssikre dette godt nok
- Vi omdisponerte leiarmøteressursen på 1t/v til 1,5t annankvar veke
- Den andre veka sette vi opp 1,5 t til tett -på samtale mellom ped.leiar og styrar, slik at det vart 1-2 samtalar per. mnd. for kvar ped.l. i tillegg til behov
- Vi sette opp halvårsplanar for denne møteverksemda





## Vi såg også at vi måtte bli tydelegare på forventningar til den einskilde



- Vi hadde **stillingsomtalar**
- Vi hadde **leiaravtale** på kva som skal kjenneteikne ein leiar i Ørstabarnhagen, men internt i høve resten av personalgruppa, så var det den einskilde ped.leiar som laga **forventnings-avtale** med si personalgruppe ved oppstart til nytt barnehageår

**Vi er ein barnehage**, og det skal ikkje vere flaks eller uflaks for kva avdeling foreldra har til sitt barn. Derfor utarbeidde vi ein **felles forventningsavtale**

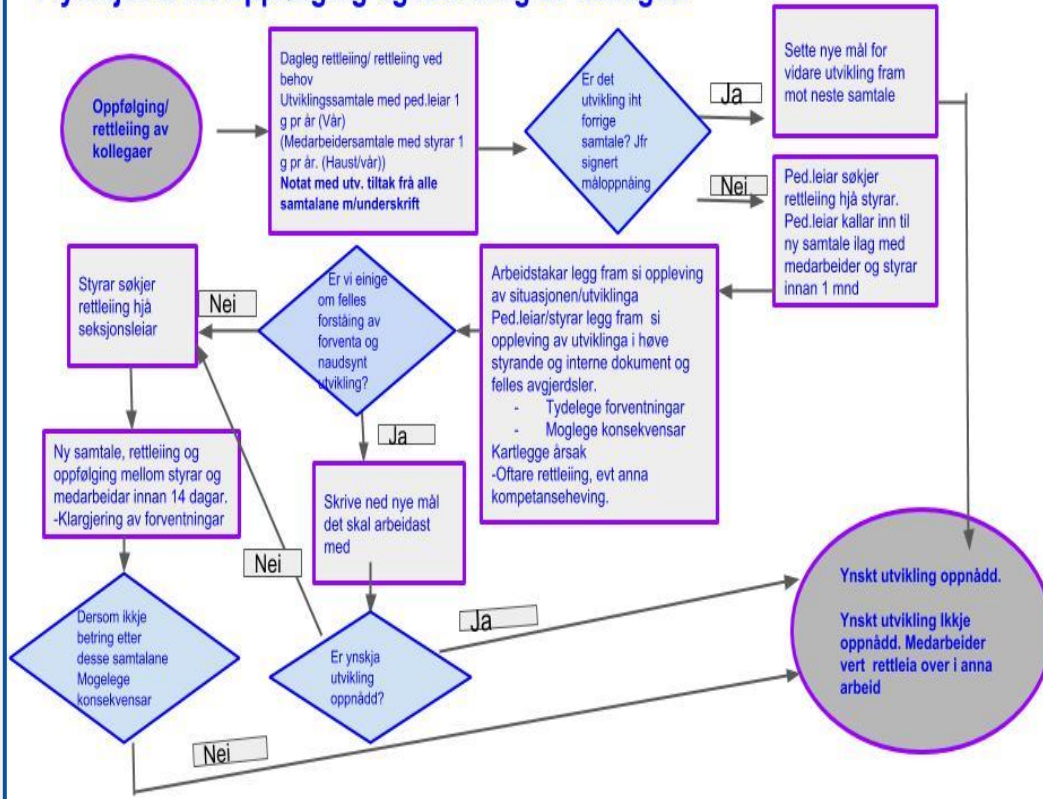
### Forventningsavtalen handlar om:

- Det handlar om kven du er her for
- Det handlar om at du fylgjer opp det som er bestemt gjennom eksterne og interne styringsdokument/planar
- Det handlar om kva pedagogisk leiar forventar av personalet
- Det handlar om kva medarbeidaren forventar av ped.leiaren
- Det handlar om kva forventningar den einskilde har til seg sjølv, og korleis ein ynskjer å bli oppfatta av andre
- Det handlar om barnehagen sitt omdømme, og det handlar om ditt omdømme
- Dokumentet skal nyttast i medarbeidar og utviklingsamtalar
- Underskrift på alle samtalar og avtalar med kopi til styrar



Vi hadde også behov for tydelege og føreseielege prosessar for oppfølging og rettleiing av kollegaer. Vi laga oss derfor eit flytskjema på dette

### Flytskjema for oppfølging og rettleiing av kollegaer



- Det handlar om “**den vanskelege samtalen.**” Vi vil vere tydelege på kva vi forventar av den einkilde i høve oppfylging av det vi har bestemt , m.a. gjennom interne planar og andre avgjerdslar
- Det skal vere føreseielege prosessar på rettleiingsprosessane
- Flytskjemaet viser rettleiingsprosessane, og vegen vidare når det vi har bestemt vert oppfylgt / ikkje oppfylgt.
- Det handlar om kor viktig den einkilde er for oss i høve kvalitetssikring av tenesta
- Det handlar om ynskt utvikling er oppnådd eller ikkje, og rettleiing og støtte til eit arbeid som høver betre for vedkomande om vedkomande ikkje syner vilje til oppfylging.
- **Vi trur at dette flytskjemaet har førebyggjande verknad.**



## Felles forståing i personalgruppa for kva som er kvalitet i vår tenesteyting

### Kvalitetssikringsplan for Barnas Vel -

sett i lys av heiltidsperspektivet og  
interne/eksterne styringsdokument



- **Kvalitetssikringsplanen vår** er eit reiskap for felles forståing for kva som er kvalitet i vår tenesteyting sett i lys av heiltidsperspektivet og eksterne og interne styringsdokument, og korleis vi utøver kvalitet
- Det handlar om kvalitet gjennom gevinstante i ein heiltidskultur og det handlar om kvalitet i dei daglege aktivitetane, og korleis vi skal utøve denne kvaliteten
- Vi har skriftleggjort den “tause kunnskapen” gjennom kvalitetssikringsplanen



## Felles forståing avgjerande for felles retning for kvalitetssikring av tenesta

1. Informasjon om planen, formål og korleis den er tenkt brukt.....
2. Barnas Vel - heiltidspilot i Ørsta kommune.....  
Kvalitetssikring av tenesta sett i lys heiltidshjulet
  1. Barnehagen sitt samfunnsmandat.....
  2. Kvalitet i barnehagen.....
  3. Kvalitet sett i lys av brukarperspektivet.....
    - Kvalitet i arbeidet med borna
      - Slik møter vi barnet med kvalitet
    - Kvalitet i høve foreldresamarbeidet
      - Slik møter vi foreldra med kvalitet:
6. Kvalitet sett i lys av Arbeidsmiljø/tilsetteperspektivet.....
  - Kvalitet i høve personalet.....
7. Kvalitet sett i lys av Effektivitet/organisasjonsperspektivet.
8. Kvalitet i høve kvardagsaktivitetane.....
  - Kvalitet i høve mottak/henting i vår barnehage
    - Slik møter vi barnet med kvalitet i mottak/henting
  - Kvalitet i høve frukostmåltidet i vår barnehage
    - Slik møter vi barnet med kvalitet i frukostmåltidet
  - Kvalitet i høve leiken i vår barnehage
    - Slik møter vi barnet med kvalitet i leiken
  - Kvalitet i høve dei styrde aktivitetane i vår barnehage
    - Slik møter vi barnet med kvalitet i dei styrde aktivitetane
  - Kvalitet i høve stell i vår barnehag o.s.b
9. Evalueringsskjema for aktivitetane i planen.....

- Kvalitetssikringsplanen eit reiskap til **støtte** i arbeidet med utvikling og kvalitetssikring av tenesta
- Innhald
- Eit reiskap for nytilsette og vikarar til å få kunnskap om vår tenesteyting, kva heiltidskultur handlar om, kva som er kvalitet i høve vår tenesteyting sett i lys av heiltidsperspektivet og kvardagsaktivitetane, og korleis ein skal møte brukaren og kvarandre med kvalitet



# Utdrag frå Kvalitetssikringsplanen - kva heiltidskultur handlar om

- Det handlar om at borna skal møte kompetente voksne, som medverkar til at det einskilde barnet skal bli den beste utgåva av seg sjølv. **Vi har ulike roller, men i møte med det einskilde barnet er vi alle like viktige.**

## Kvalitetsikring av tenesta sett i lys heiltidshjulet



- Heiltidshjulet er eit svært godt reiskap for kvalitetssikring av tenesta.
- Alle gevinstane kjem så tydeleg fram for den einskilde. Dei gjer at vi ser oss sjølv i høve heilskapen på ein unik måte, og kor viktig kvar og ein av oss er for kvaliteten på barnehagetilbodet/tenesta.

### EFFEKTIVITET Organisasjonsperspektiv

- **Færre personar** skal fylgjast opp i arbeidet av styrar og ped.leiar.
- Leiarane vil bruke **mindre tid på kvalitetssikring av informasjon**
- Det vil då bli **meir tid** til arbeidet med borna
- Vi får eit **betre læringsmiljø** fordi alle er med på alle møter og studedagar
- Vi får **meir engasjerte medarbeidarar** fordi dei får meir **kompetanseheving** og **meir tid til å fylgje opp arbeidet med borna**
- Personalet vert **meir samkørde** i høve daglege rutiner
- Barnehagen får **betre omdømme** gjennom betre stabilitet og kompetanse i personalgruppa
- Det vert **lettare å rekrutere og behalde kvalifisert personale**

Gevinstane i heiltidskultur knytt til vår teneste



### KVALITET I TENESTA Brukarperspektiv gjennom:

- **Kontinuitet** i personalgruppa vil gje betre **stabilitet**, meir ro og **forutsigbarheit** og færre personar å forholde seg til for borna. Viktig for **tilknytning** og **relasjonar**
- Det vil gje betre **sikkerheit** og **tryggleik** for borna ved at personalet får **løpande informasjon** og **kompetanseheving**
- Foreldre får **nærmare relasjon** med personalet ved at det er **færre personar** å forholde seg til, og at dei same personane er tilstades kvar dag

### ARBEIDSMILJØ Tilsettperspektiv

- **Belastingane** i høve oppfølging av arbeidet vert **betre fordelt** i personalgruppa
- Lettare for den einskilde å bli **inkludert i arbeidsmiljøet**. Det vil føre til **betre trivsel**, som vil gje **auka motivasjon** og **lavare sjukefråvær**.
- Meir **forutsigabar arbeidstid**. Ei heiltidsstilling vil gjer den einskilde **meir sjølvstendig** ved at ein får **ei løn til å leve av**, ein vil få **betre pensjon** og **trygdeytningar** elles



## Utdrag frå Kvalitetssikringsplanen: **Kvalitet i høve kvardagsaktivitetane**

### **Kvalitet i høve mottak/henting i vår barnehage:**

- Barnet og foreldra opplever eit godt og trygt møte med barnehagen.
- Hjelper foreldra til å ta ein avskjed med barnet og tilpassar det einskilde barnet sitt behov.
- Barnet/foreldre vert sett og teke farvel med ved henting.
- Utvekslar informasjon som er viktig for samarbeidet til barnet sitt beste, slik at barnet får/har hatt ein god dag i barnehagen.

### **Slik møter vi barnet med kvalitet i mottak/henting:**

- Vi møter barnet etter kvart som dei kjem, ynskjer dei velkomen/god morgon og seier takk for i dag.
- Vi viser ekte glede over å sjå barnet både i ord, haldning og handling.
- Vi tek omsyn til born som treng ekstra tid om morgonen, og gjev dei tid og rom.
- Vi hjelper og støttar foreldra/barnet når barnet har vanskar med å lausrive seg både ved mottak/henting.
- Vi er anerkjennande når barnet gret, viser at vi forstår at barnet er lei seg, trøystar og rettleiar dei.
- Vi har hovudfokus på barnet, samstundes som vi må gje rom for informasjonsutveksling med foreldre/føresette.
- Vi opptrer diskre og syter for at sensitiv informasjon ikkje vert utveksla «over hovudet» på barnet eller andre barn/foreldre/føresette.
- Vi gjev tilbakemelding til foreldra som korleis barnet deira har hatt det i barnehagen.



## Ståstad her og no, og litt om vegen vidare



- Vi er undervegs. Vi opplever og får tilbakemelding om at den einskilde ser seg sjølv i forhold til heilskapen på ein måte dei ikkje har gjort før- ein god start for ei forankring som skal gje varige resultat
- I møte med andre merkar personalet at vi er komne lenger i tenkinga knytt til heiltidsperspektivet
- Vi merkar godt ei haldningsendring i høve fråvær etter arbeidet med heiltidskultur og nærvær. Dei tilsette prøver i større grad i auke sin stabilitet med å vere meir løysingsorienterte i høve pass når eige born er sjuke, og ved eige sjukefråvær, møte med den friske delen
- Vi kan snakke om nærværarbeid også frå dei som kan stå i det sin stad
- Tydelege forventningar og flytskjema for oppfølging og rettleiing av kollegaer er viktige og gode reiskap som gjer det lettare for leiarane å kvalitetssikre tenesta og ta den vanskelege samtalen
- Tett - på samtalanene med styrar og ped.leiar opplever vi som viktige for støtte, rettleiing og kvalitetssikring av arbeidet
- Vi har fått auka fokus på heiltidsstillingane og stiller tydelegare krav til dei som er i ei deltidstilling
- Vi har oppmoda alle som går i deltidstilling til å melde seg som vikar





## Framhald ståstad her og no, og litt om vegen vidare



- Vi nærmar oss internrunda for neste barnehageår. Vi vil då ta med det vi har jobba med dette året og sjå med nytt lys på personalressursen i høve stillingsstorleik og heiltidsperspektivet
- Frå neste barnehageår kjem vi til å prøve ut 2 avdelingar der alle er på jobb kvar dag i tillegg til at vi kjem til å endre på organisering av stillingsress. også på dei andre avdelingane
- To utviklingsarbeid samstundes er krevjande , men spanande og utviklande, og at vi ser dei i ein samanheng.
- Det aller viktigaste for forankring av ein heiltidskultur er å vere tydeleg på at vi i ord, haldning og handling viser den einskilde i vår tenese, uavhengig av rolle, at **DU** er viktig for oss.
- **Å vete at ein betyr ein forskjell og at ein vert sett og verdsett, gjer noko med oss alle. Det utløyser tryggleik, motivasjon, energi til å yte sitt beste, få brukt si kompetanse, utvikle eit meistringsklima og det er med på å gje meistringstru !**





ØRSTA KOMMUNE

Lykke til i det vidare arbeidet med heiltidskultur!  
Takk for meg!

Ørsta -  
hjartet av sunnmørsalpane

