

Notat til partssammensatt utvalg 04.02.21

Prosjektet kvalitet i tjenesten – Heltidskultur

I partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget) 17.12.2020, ble det vedtatt at Ørland kommune tilslutter seg KS og arbeidstakerorganisasjonenes prosjekt og læringsnettverk i Trøndelag «**Kvalitet i tjenestene – heltidskultur**»

Det ble oppnevnt koordinator og co-koordinator for prosjektet, som fikk følgende mandat «Arbeidsgruppe bestående av koordinator og co-koordinator + tillitsvalgte får i mandat å planlegge, koordinere og gjennomføre arbeidet med heltidskultur for Ørland kommune.

Valg av koordinator: Arild Risvik

Ko-koordinator: Gunn Karin Olsen

Tillitsvalgt: Velges senere

I ettertid har arbeidstakerorganisasjonene gitt melding om at Ann Berit Nervik representerer tillitsvalgte i arbeidsgruppen og Silje Haave Hernes som vararepresentant.

I tidligere møter er følgende punkter løftet frem av KS, som viktige utfordringer å arbeide med i egen kommune:

- **Hva mener Ørland kommune med heltidskultur**
- **Hvorfor vil vi ha en heltidskultur/hva er målet**
- **Hvordan forankre heltidskultur i alle ledd i organisasjonen – eierskap til prosjektet**
- **Hvordan kan vi jobbe med holdningsendringer**
- **Utvikling av retningslinjer for heltidskultur, herunder rekruttering og utforming av stillinger**
- **Hvordan skal vi rigge det lokale arbeidet**

Disse kulepunkter var også tema under nettverkssamlingen 21.01.21, hvor Ørland kommune stilte med følgende deltagere:

Fra arbeidsgruppen: Arild Risvik, Gunn Karin Olsen og Ann Berit Nervik

Fra administrasjon/ledere: Kjetil Bye Rise, Anne M. Risvik, Liz Raaken, Karen Rasch Aune

Fra HTVerne: Silje Haave Hernes og Øyvind Wiger-Haraldsvik

Fra politisk nivå: Britt Eli Døsvik

Erfaring fra samlingen tydeliggjør viktigheten av forankring på alle tre nivå i organisasjonen. De kommuner som var kommet godt i gang med arbeidet kunne formidle at de hadde politisk vedtak på at kommunen hadde heltidskultur som satsningsområde. Arbeidet med heltidskultur var nedfelt i HMS planen, var synliggjort i ulike handlingsplaner, var tema på ulike møter (ledermøter, LTV møter, personalmøter, Formannskap, Kommunestyre osv), Forankring ble løftet frem som den største suksessfaktor.

Videre viser erfaringer at alle må involveres og gis medvirkning i arbeidet med heltidskultur og det blir viktig å arbeide på flere nivå.

Leif Moland som har forsket mye på deltid v.s. heltid har laget en modell hvor han blant annet deler arbeidet og organisasjonen inn i tre nivå. – (hele modellen ligger her som vedlegg)

Nivå 1 – Politisk og administrativt nivå + HTV og HVO

Nivå 2 – Mellomledere og TV/VO

Nivå 3 – Ledere, PTV, PVO, ansatte (brukere av tjenesten)

Hvordan rigge det lokale arbeidet i Ørland kommune?

Det er nedsatt en arbeidsgruppe som består av koordinator, co-koordinator og 1 HTV, som har ansvar for å planlegge, koordinere og gjennomføre arbeidet med heltidskultur for Ørland kommune.

Det er i helse- og oppvekstsektoren vi finner størst andel deltidsarbeid og det vil være naturlig at de to sektorene er representert inn i arbeid med heltidskultur. I oppstartsfasen skal vi planlegge, bli kjent med enhetenes kultur og innarbeidet praksis og presentere prosjektet ut på enhetene. Det oppnevnes 1 person fra helse og oppvekst sektoren som tilslutter seg arbeidsgruppen.

Arbeidet med heltidskultur vil ha påvirkning på arbeidsmiljøet og prosjektet bør derfor være en obligatorisk sak i alle møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

For å sikre fremdrift og forankring for gruppas arbeid bør det opprettes en styringsgruppe. Det foreslås at denne styringsgruppen er partssammensatt utvalg.

Det vil vel være naturlig at arbeidsgruppen rapporterer sitt arbeid til styringsgruppen minst 4 g i året.

På sikt vil det være viktig å etablere enhets-/ avdelingsvis arbeidsgrupper som skal arbeide frem konkrete prosjekter på sin arbeidsplass.

Hva mener Ørland kommune med heltidskultur?

På nettverkssamlingene så deltar kommunene med deltakere fra partene. Her er det viktig at vi sikrer god deltakelse.

Arbeidsgruppa og kommunens deltakere på siste nettverkssamling fikk i oppgave og diskutere hva vi legger i begrepet heltidskultur. Her ble det ikke konkludert noe fra Ørland kommune, men arbeidsgruppen mener det er viktig at vi får landet en felles forståelse og mulig definisjon på hva vi legger i heltidskultur. Partssammensatt utvalg utfordres på å sette av tid til å diskutere dette i møtet 4.2.21.

Utkast til forlag for videre arbeid/rigging av prosjektet **heltidskultur** i Ørland kommune:

1. Det utarbeides en definisjon av begrepet heltidskultur
2. Arbeidsgruppen som i dag består av Koordinator Arild Risvik, co-koordinator Gunn Karin Olsen og HTV Anne Berit Nervik, utvides med representanter fra helse og omsorg.
3. Oppnevne styringsgruppe
Det opprettes styringsgruppe som består av Partssammensatt utvalg (adm.utvalg) som også inkluderer ordfører og hovedverneombud?
4. Det nedsettes arbeidsgrupper på enhetene/avdelingene.
5. Prosjektets arbeid skal settes opp som fast orienteringssak til AMU.
6. Hvordan orientere / forankre arbeidet i utvalg for strategi og drift, formannskap og kommunestyre?

Bjugn, 27.01.21

Arild Risvik
Kommunalsjef / Koordinator

Lagre automatisk

UTEN NAVN - Beskyttet visning - Lagret i denne PC-en

Søk

Olsen Gunn Karin

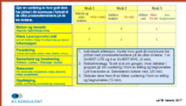
FilHjemSett innUtformingOvergangerAnimasjonerLysbildeframvisningSe gjennomVisningHjelp

BESKYTTET VISNING Vær forsiktig. E-postvedlegg kan inneholde virus. Hvis du ikke trenger å redigere det, er det tryggere å bli værende i beskyttet visning.

Aktiver redigering

1

★



Gjør en vurdering av hvor godt dere har jobbet i din kommune i forhold til de ulike prosesselementene på de tre nivåene.

Behov og hensikt
diagnose, legitimitetsgrunnlag

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

Forankring
Formelt-reelt avtaler, planer, maler, aktører +HR-linje

Samarbeid og involvering
Politikere - Ledelse - Tillitsvalgte - Ansatte

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

Oppfølging,
Støtte, prioritering, konsolidering, evaluering

Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3
Politisk og adm. ledelse HTV – HVO	Mellom ledelse TV –VO	Utfører Led Plass TV-VO Ans. brukernære
6	3	1
2	1	1

1. Individuell refleksjon: Vurder hvor godt din kommune har jobbet med prosesselementene på de ulike nivåene. 1 er SVÆRT LITE og 6 er SVÆRT MYE. (5 min).

2. Rekkefremlegg: Ta ett nivå om gangen. Hver deltaker i gruppen gir sin vurdering i form av telling og begrunnelse. Lytt hverandre ut. Sekretæren noterer ned. (20 min)

3. Diskuter dere frem til en felles vurdering i form av telling og begrunnelse (15 min).

KS KONSULENT

Leif E. Moland, 2017

Lysbilde 1 av 1

Skriv her for å søke

HELTIDS...Salgsuke...Nettverk...Innboks...SV: Nettv...Notat til...Oppstart...UTEN N...

22:51
21.01.2021

Lagre automatisk

UTEN NAVN - Beskyttet visning - Lagret i denne PC-en

Søk

Olsen Gunn Karin

Del

Kommentarer

FilHjemSett innUtformingOvergangerAnimasjonerLysbildeframvisningSe gjennomVisningHjelp

BESKYTTET VISNING Vær forsiktig. E-postvedlegg kan inneholde virus. Hvis du ikke trenger å redigere det, er det tryggere å bli værende i beskyttet visning.

Aktiver redigering

1

Gjør en vurdering av hvor godt dere har jobbet i din kommune i forhold til de ulike prosesselementene på de tre nivåene.

	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3
Politisk og adm. ledelse	HTV – HVO	Mellom ledelse	TV –VO
Behov og hensikt diagnose, legitimitetsgrunnlag	6	3	1
Klare (operasjonelle) mål som blir forstått (i tillegg til verdigrunnlag og visjoner) Informasjon	2	1	1
Forankring Formell-reelt avtaler, planer, maler, aktører +HR-linje			
Samarbeid og involvering Politikere - Ledelse – Tilitsvalgte - Ansatte			
Ressurser Tid, kontinuitet, kompetanse, utstyr, økonomi, lidsjel, prosjektleder			
Oppfølging, Støtte, prioritering, konsolidering, evaluering			

1. Individuell refleksjon: Vurder hvor godt din kommune har jobbet med prosesselementene på de ulike nivåene. 1 er SVÆRT LITE og 6 er SVÆRT MYE. (5 min).

2. Rekkefremlegg: Ta ett nivå om gangen. Hver deltaker i gruppen gir sin vurdering i form av telling og begrunnelse. Lytt hverandre ut. Sekretæren noterer ned. (20 min)

3. Diskuter dere frem til en felles vurdering i form av telling og begrunnelse (15 min).

Leif E. Moland, 2017

Lysbilde 1 av 1

Notater

95 %

Skriv her for å søke

Opp...

Søk

Olsen Gunn Karin

Del

Kommentarer

FilHjemSett innUtformingOvergangerAnimasjonerLysbildeframvisningSe gjennomVisningHjelp

BESKYTTET VISNING Vær forsiktig. E-postvedlegg kan inneholde virus. Hvis du ikke trenger å redigere det, er det tryggere å bli værende i beskyttet visning.

Aktiver redigering

1

	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3
Politisk og adm. ledelse	HTV – HVO	Mellom ledelse	TV –VO
Behov og hensikt diagnose, legitimitetsgrunnlag			
Klare (operasjonelle) mål som blir forstått (i tillegg til verdigrunnlag og visjoner) Informasjon			
Forankring Formell-reelt avtaler, planer, maler, aktører +HR-linje			
Samarbeid og involvering Politikere - Ledelse – Tilitsvalgte - Ansatte			
Ressurser Tid, kontinuitet, kompetanse, utstyr, økonomi, lidsjel, prosjektleder			
Oppfølging, Støtte, prioritering, konsolidering, evaluering			

Leif E. Moland, 2017

Lysbilde 1 av 1

Notater

95 %

Skriv her for å søke

Oppstart skje...

22:49

21.01.2021