



# Forankring fryder – prosess og plattform



Surnadal kommune



**SURNADAL KOMMUNE**

ÅRETS  
KULTUR-  
KOMMUNE  
OG  
ÅRETS  
UNGDOMS-  
KOMMUNE  
I MØRE &  
ROMSDAL!

LEIKANDE LEVANDE VEKSANDE

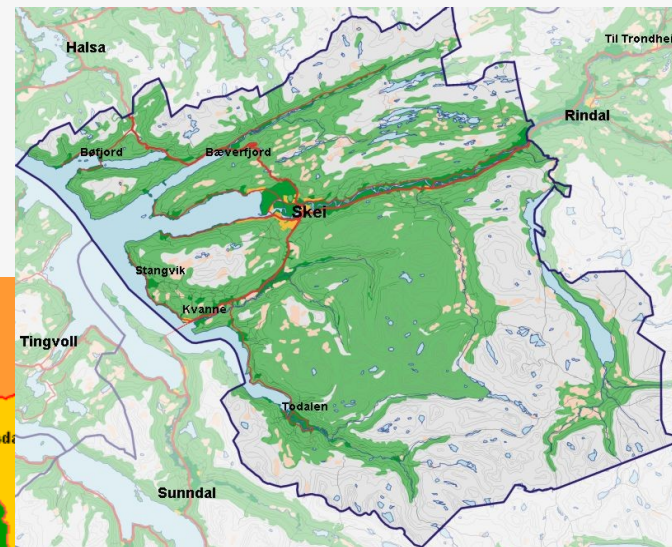
[www.visitsurnadal.no](http://www.visitsurnadal.no) [www.surnadal.kommune.no](http://www.surnadal.kommune.no)

## Arbeidsmiljøprisen i Møre og Romsdal 2013

Foto: Nordmøre folkehøgskole



# Surnadal kommune



# Surnadal - "Vårsøglandet"

Folketal: ca 6000 - negativ folketalsutvikling  
Låg arbeidsledighet: 1,5 %

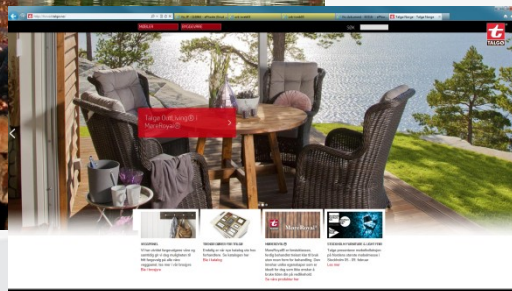




# Industri, handel og landbruk



Landbruk



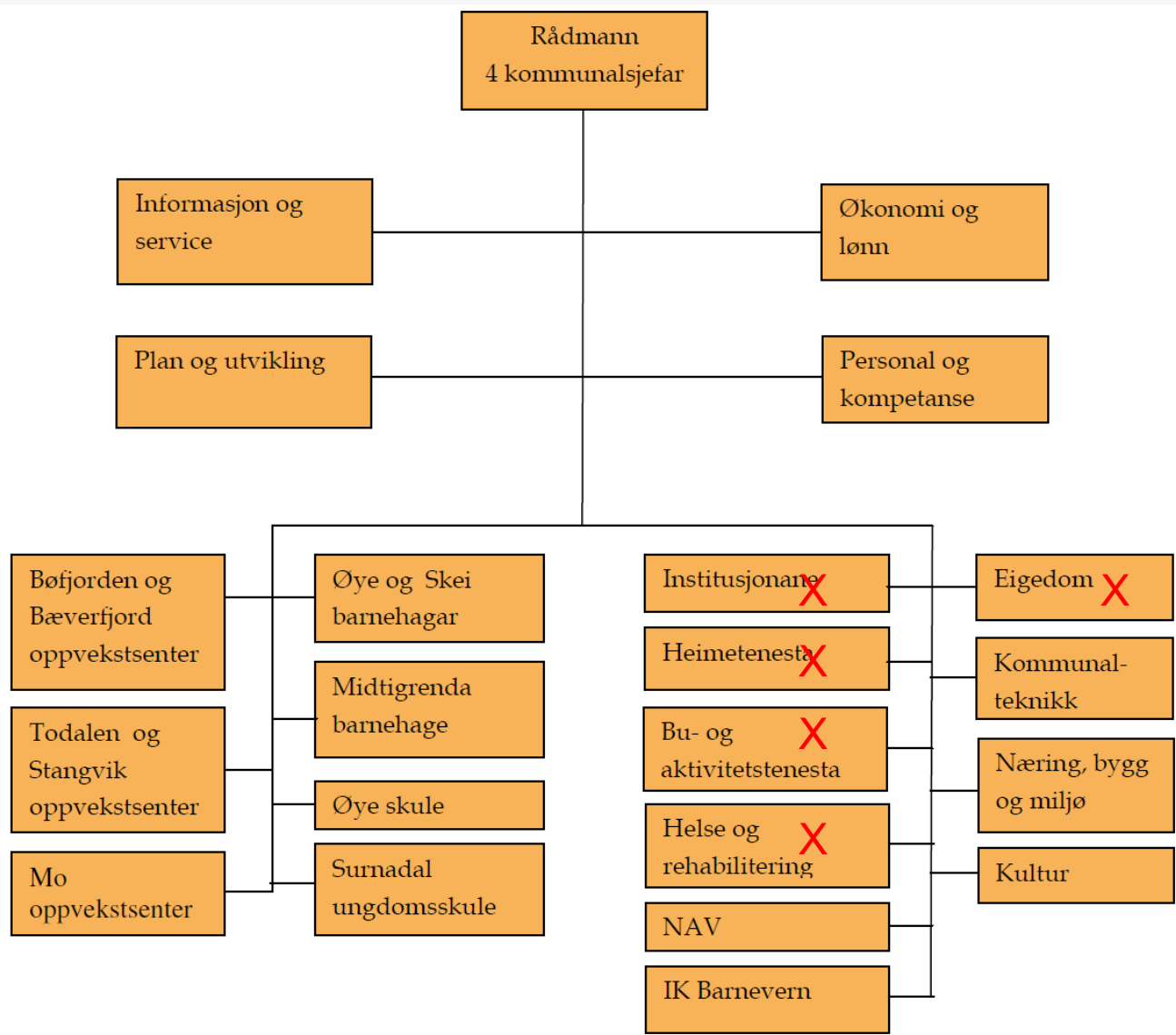


# "Sjekk Nordmøre"

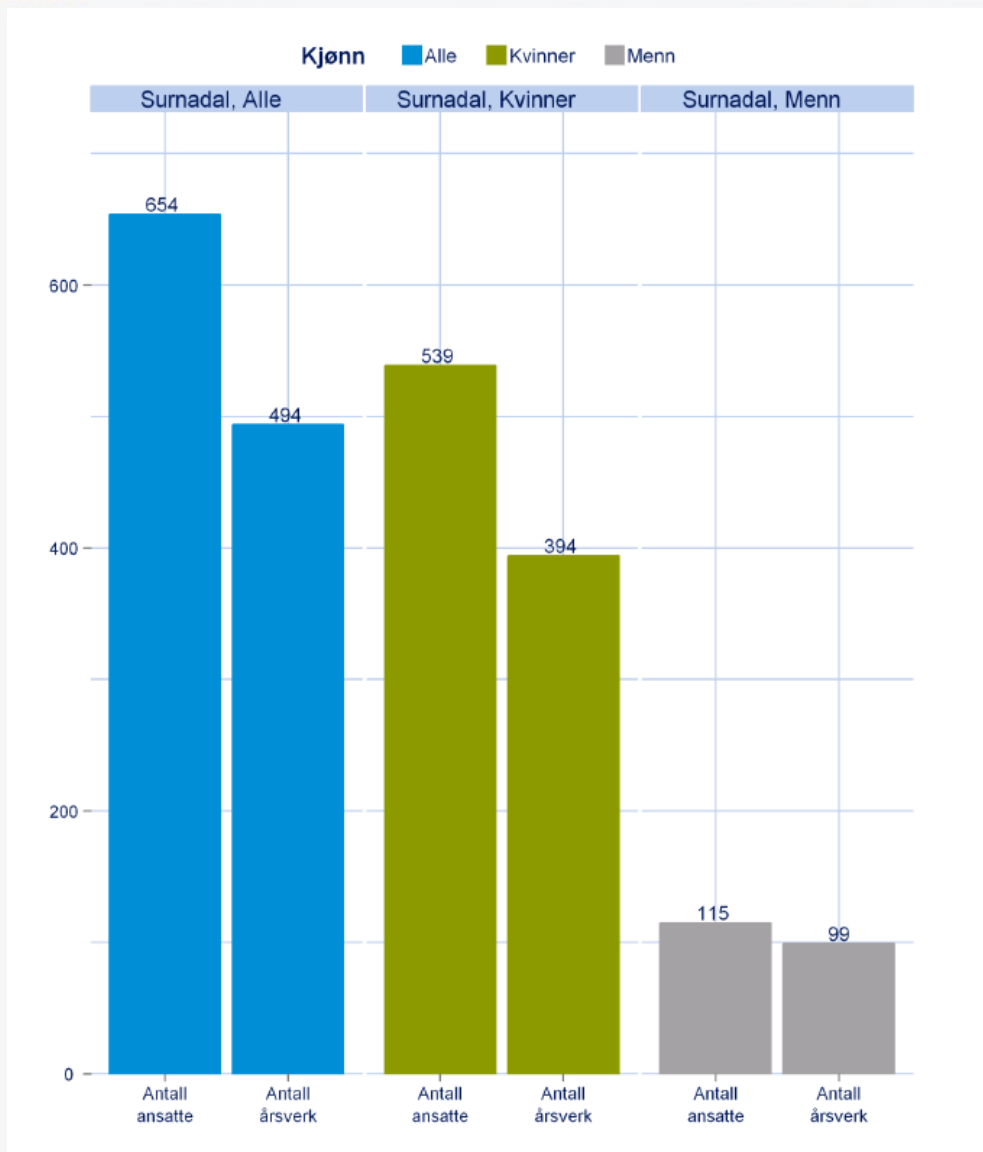
Regionalt utviklingsarbeid: Sunndal-Surnadal- felles næringsplan og bolystprogram

The screenshot shows a website for 'Sjekk Nordmøre' and 'Trainee Nordmøre'. The header includes social media icons (Facebook, Twitter, LinkedIn), a search bar, and a 'Følg oss på twitter' button. The main navigation menu has 'LOREM IPSUM', 'TRAINEEPROGRAM', 'LOREM', 'LOREM IPSUM DOLOR', and 'NULLAM FEUGIAT'. The 'TRAINEEPROGRAM' menu is open, showing 'Lorem ipsum dolor' with arrows. A large image of a smiling man is featured. Below it are sections for 'SJEKK NORDMØRE' and 'TRAINEE INDRE NORDMØRE', each with placeholder text and a 'mer +' link. To the right, there are three purple boxes: 'Hvordan bli trainee' with 'Spørsmål og svar', 'Søk traineeprogram' with 'Registrer CV her', and 'Jobbsøker?' with 'Registrer din CV her'. Below these are 'LEDIGE STILLINGER' with three job listings and 'SE ALLE', and 'Medlemsbedrifter' with 'Hvorfor/hvordan bli medlem'. A 'BILDER FRA INSTAGRAM' section shows six small images. The footer contains a navigation menu, contact information for 'Trainee indre Nordmøre' (Syltvegen 2, 6650 SURNADAL, Tlf: 71 66 26 66, Fax: 71 62 60 00, E-post: post@traineenordmøre.no), and a copyright notice: '© 2013 Trainee Indre Nordmøre | Utviklet av Amø Kreativ AS'.

# Administrativ struktur pr 01.01.2013



# Tilsette og årsverk





# Forankring i Treparsamarbeid



## LOKAL AVTALE OM TREPARTSSAMARBEID I SURNADAL KOMMUNE

### Partane:

- Politiske representantar:**
- Ordførar
  - Varordførar
  - Leiar Hovudutval administrasjon og arbeidsmiljø

- Administrative representantar:**
- Rådmann
  - Kommunalsjef
  - Kommunalsjef

- Representantar for arbeidstakarorganisasjonane:**
- Fagforbundet
  - Utlanningsforbundet
  - Sjukepleiarforbundet

### Mål 1:

Ein betre kommune for innbyggjarane, der ein gjennom trepartssamarbeidet kjemmer til og arbeider mot felles mål

### Tiltak:

- Treparsamarbeid skal prege måten ein tenker på ved nedsetting av nemnder, arbeidsgrupper og tema i ordinære samarbeidsarenaer.
- Alle skal tidleg inn i prosessen.

- Alle skal kunne oppnå noko ved å delta.
- Mål 2:**
- Tre likeverdige partar som arbeider for å utvikle kommunen

### Tiltak:

- Etablere trepartssamarbeid i arbeidsgrupper.
  - Sikre lik informasjonstilgang.
  - Utvise respekt og toleranse for kvarandre.
  - Etablere trepartssamarbeidet i viktige plan- og utviklingsoppgåver og prosessar.
  - Treparsamarbeid i budsjettkonferansen.
- 13:**
- arbeide om eit godt omdømme

### 14:

- "Vi-seminar" for alle tilsette og politikarar kvart år.
- malisere arbeidet med trepartssamarbeid

### 15:

- Grappa blir gitt namnet trepartssamarbeid
  - Vidareføre og utvikle denne grappa som driftingsarena for aktuelt utviklingsarbeid (motto: inga sak for lit, inga sak for stor).
  - Grappa skal ha min. to møte i året
  - Løpande eiga evaluering av trepartssamarbeidet i styringsgrappa sine møte.
- ntalen skal gjelde i kommunestyreperioden 2011-2015.

ons Onnes  
dførar

Surnadal, 03.01.2013

Knut Haugen  
Rådmann

Odd Ashjorn Bævre  
Hovudtillitsvald



# Forankring og Arbeidsmiljøprisen 2013

Vinnaren av Arbeidsmiljøprisen 2013 har gjennom eit systematisk og langsiktig arbeid sett arbeidstakarane sitt arbeidsmiljø på dagsorden. Det er arbeid målretta med å behalde arbeidskraft, trygge tilsettingsforhold, tilbod om auke i stillingsstørrelse, kompetanseheving samt omdømme og rekruttering.

Arbeidet er prega av høg grad av involvering av alle partane. Samarbeidet mellom partane dannar grunnlaget for arbeidet som er sett i gong. Tillitsvalde, vernetenesta, administrasjon og politikarar har saman teke eit felles ansvar for å skape eit godt arbeidsmiljø. Partane har også laga seg ein skriftleg avtale om trepartsamarbeidet. Dei involverte uttrykker seg slik: «Vi har gjort det saman heile tida».

Prosjektet har også politisk forankring gjennom vedtak i kommunestyret. Dette gjer at prosjektet forpliktar alle partar frå tillitsvalde til rådmannen. Dei som har jobba i prosjektet har uttrykt at dei ynskjer å vere på offensiven og ta tak i utfordringane før dei vert eit stort arbeidsmiljøproblem.

Prosjektet som er starta opp ber preg av å vere ei kulturendring i verksemda. Med utgangspunkt i Lov om arbeidsmiljø har ein satsa på heiltidskultur og at flest mogeleg av arbeidsstokken skal ha faste tilsetjingar. I tillegg er desse tiltaka følgt opp med kompetanseheving av dei tilsette. Dette er tiltak som skaper tilknytning til arbeidsplassen og utgangspunkt for eit godt arbeidsmiljø.

Vinnaren har også vore oppteken av å nytte formelle organ og retningslinjer i arbeidet. Dette gjer prosessane forutsigbare både for arbeidstakar og arbeidsgivar.

Vinnaren har gjennom sitt prosjekt synt at demokrati på arbeidsplassen fører til eit betre arbeidsmiljø.

Vinnaren støttar kriteria til arbeidsmiljøprisen ved at:

- Dei fleste har delteke i arbeidsmiljøtiltaket og at tiltaket har hatt særleg positiv effekt i høve arbeidsmiljø og personalutvikling
- Dei personalpolitiske retningslinjene er omsett til praktisk handling og har ført til opplæring og utvikling av dei tilsette
- Samhandling mellom tilsette og arbeidsgivar fungerer godt

Vinnaren har sjølv uttrykt det slik om det å arbeide i kommunen «Det skal vere gøytt og på stell»

Vinnaren av Arbeidsmiljøprisen 2013 er prosjektet «Vi byggjer stein på stein», Surnadal kommune.



Bakgrunn i eit internt prosjekt for å redusere uønska deltid

- 5 einingar kartlagde etter 4-årsregelen
- 130 tilsette vurdert
- 2008-2011

Resultat

- 80 stillingar
- Tilsaman ca 17 årsverk fast
- 4-års regelen i 2013:
- Oppvekstområdet: Det var gjennomgang og tilsettingsmøter i vår. Det vart tilsett fast i ca. 4,5 årsverk etter denne gjennomgangen, fordelt på 8 personar.
- Institusjonane, heimetenesta, bu- og aktivitetstenesta, helse og rehabilitering og reinhaldarane i eigedom: Skal ha felles tilsettingsmøte etter gjennomgangen for alle desse einingane 8.november.
- Ca 50 namn er gjennomgått, og det ligg an til fast tilsetting i ca. 8,5 årsverk i denne runden, fordelt på ca. 25 personar.



# Forankring, forankring, forankring...

- Forankringsstrategi: Prosjektorganisering innanfor den ordinære drifta!
- Utgjere ei felles kommunikasjonsplattform og kunnskapsplattform
- Å rigge ein prosjektorganisasjon for rammeprogrammet kor det lokale utviklingsarbeidet er integrert basert på 3-partsamarbeid, jfr Prosjektplan
- Finne felles tangeringspunkt i rammeprogrammet med det lokale utviklingsarbeidet – i piloteininga Institusjonane OG i overordna mål i organisasjonen – og tilrettelegga for kommunikasjon, brubygging og kunnskapsdeling slik at VI FÅR DET TIL Å SVINGE og kan lære av kvarandre!!!
- Sørge for forankring oppover og innover i organisasjonen slik at det lokale utviklingsarbeidet lukkast best mogleg
  - Ansvarleggjering og synleggjering av arbeidet som pågår!



# Kommunestyret /Prosjekteigar

## Administrasjonsutvalet/Styringsgruppe

Part	Hvem	Sett kryss
<b>Har ikke styringsgruppe</b>		
Politikere	Varaordfører, leiar i administrasjonsutvalet, 2 politiske medlemmar i administrasjonsutvalet	x
Administrasjon	Rådmann, Personalsjef	x
Ansatterepresentanter	HTV Fagforbundet, HTV Utdanningsforbundet, plasstillitsvald	x
Annet		

Saman om er fast orienterings- og drøftingssak på kvart møte i Administrasjonsutvalet og orienteringssak i Arbeidsmiljøutvalet.



# Prosjektgruppe

Part	Hvem	Sett kryss
<b>Har ikke prosjektgruppe(r)/arbeidsgruppe(r)</b>		
Politikere	Varaordfører, leiar i administrasjonsutvalet	x
Administrasjon	Assisterande rådmann, personalkonsulent	x
Ansatterepresentanter	HTV Fagforbundet, HTV Utdanningsforbundet	x
Annet	Prosjektleiar, i tillegg møter personalkonsulent	x

- Einingsleiar ved Institusjonane er intern prosjektleiar for piloteininga sitt arbeid i tett samarbeid med lokal prosjektleiar i Saman om 😊 Skapar tillit, identifikasjon og lokalt eigarskap.
- Prosjektgruppa er no utvida med representantar frå arbeidsgruppene ved Institusjonane slik at eigarskap, synleggjering, erfaringsdeling og framdrift blir godt sikra 😊



# Utvida prosjektgruppe

## Prosjektgruppe(r) /Arbeidsgruppe (r)

Part	Hvem	Sett kryss
<b>Har ikke prosjektgruppe(r)/arbeidsgruppe(r)</b>		
Politikere	Varaordfører, leiar i administrasjonsutvalet	x
Administrasjon	Assisterande rådmann, personalkonsulent	x
Ansatterepresentanter	HTV Fagforbundet, HTV Utdanningsforbundet	x
Annet	Prosjektleder, i tillegg møter personalkonsulent	x
Frå piloteininga	Representant frå Fagforbundet, representant frå NSF, mellomleiar, tilsett	x



# Piloteininga


- Prosjektgruppa er no utvida med representantar frå arbeidsgruppene ved Institusjonane slik at eigarskap, synleggjering, erfaringsdeling og framdrift blir godt sikra 😊
- Einingsleiar ved Institusjonane er intern prosjektleiar for piloteininga sitt arbeid i tett samarbeid med lokal prosjektleiar i Saman om 😊 Skapar tillit, identifikasjon og lokalt eigarskap.





# Overordna mål – felles ansvar

- Styrka grunnmur for heiltidskultur ved å fjerne uønska deltid innan 01.07.2017
- Betre tenestekvalitet til brukarane og meir effektiv drift
- 2 gjensidig forsterkande hypoteser:
  - Å fjerne uønska deltid kan fremje ein heiltidskultur, noko vi trur kan bidra til å heve kvaliteten på tenester og effektivisere drifta
  - Eit effektmål om å heve tenestekvalitet kan fremja heiltidskultur fordi dette flytter fokuset over på kvifor, for kven og korleis vi i framtida skal kunne fortsette å produsere tenester og behalde kompetanse og arbeidsplassar.



# Pilotprosjekt for testing av hypoteser

Det lokale utviklingsarbeidet ved piloteininga Institusjonane i Samanomprosjektet vil gje oss eit betre kunnskapsgrunnlag om korleis vi kan bygge vidare stein på stein for å dyrke ein utviklingskultur prega av optimisme, medverknad og medansvar i arbeidsdagen

Vi vil bygge ei felles plattform kor vi ser samanhengen i det vi gjer i stort og smått og bli meir MODIGE SAMAN 😊  
Slik kan vi heva kvaliteten på tenestene våre og sikre eit godt og kompetent arbeidsmiljø.



# Kva har vi gjort så langt?

- Etablert prosjektplan for rammeprogrammet
- Etablert lokal prosjektorganisasjon ved Institusjonane
- Utvida prosjektgruppa i rammeverket med repr. frå Institusjonane
- Etablert prosjektplan for det lokale utviklingsarbeidet ved Institusjonane
- Starta ein prosess for å få ein omforeint definisjon av uønska deltid i organisasjonen
- Fafo v/Leif Moland skal intervjuje informantar i prosjektorganisasjonen 26. november
- Temadag om Heiltidskultur 27 november
- Kartlegging av uønska deltid jfr ny samforeint definisjon på nyåret 2014



## Heiltidskultur i Surnadal kommune

### Korleis møter vi framtida?

#### Fagdag med debatt:

Korleis står det til med heiltidskulturen i kommunen vår?

Kvifor blir vi ikkje kvitt helgetrollet?

MÅ vi ha så mange småstillingar?

Kva er dei viktigaste hindera for å utlyse berre heile stillingar?

20% fast stilling og 100% kollega?

Jobbe deltid halve livet? Kva med pensjonen din?

Kvifor er heiltidskultur eit mål?

Korleis heng heiltidskultur saman med fagmiljø og rekruttering?

Korleis opplever brukarane å ha så mange personar å forhalde seg til?

Kvifor er det nesten ikkje deltidstillingar i mannsdominerte yrke?

Har du ufrivillig, frivillig eller ønska deltid?

Når deltid er greit for deg, men ikkje for meg –kva då?

---

Med Fafo og forskar Leif Moland

Surnadal Kulturhus /Storstuå 27.11.2013

Kl 09.00-12.00 eller kl 13.00-16.00

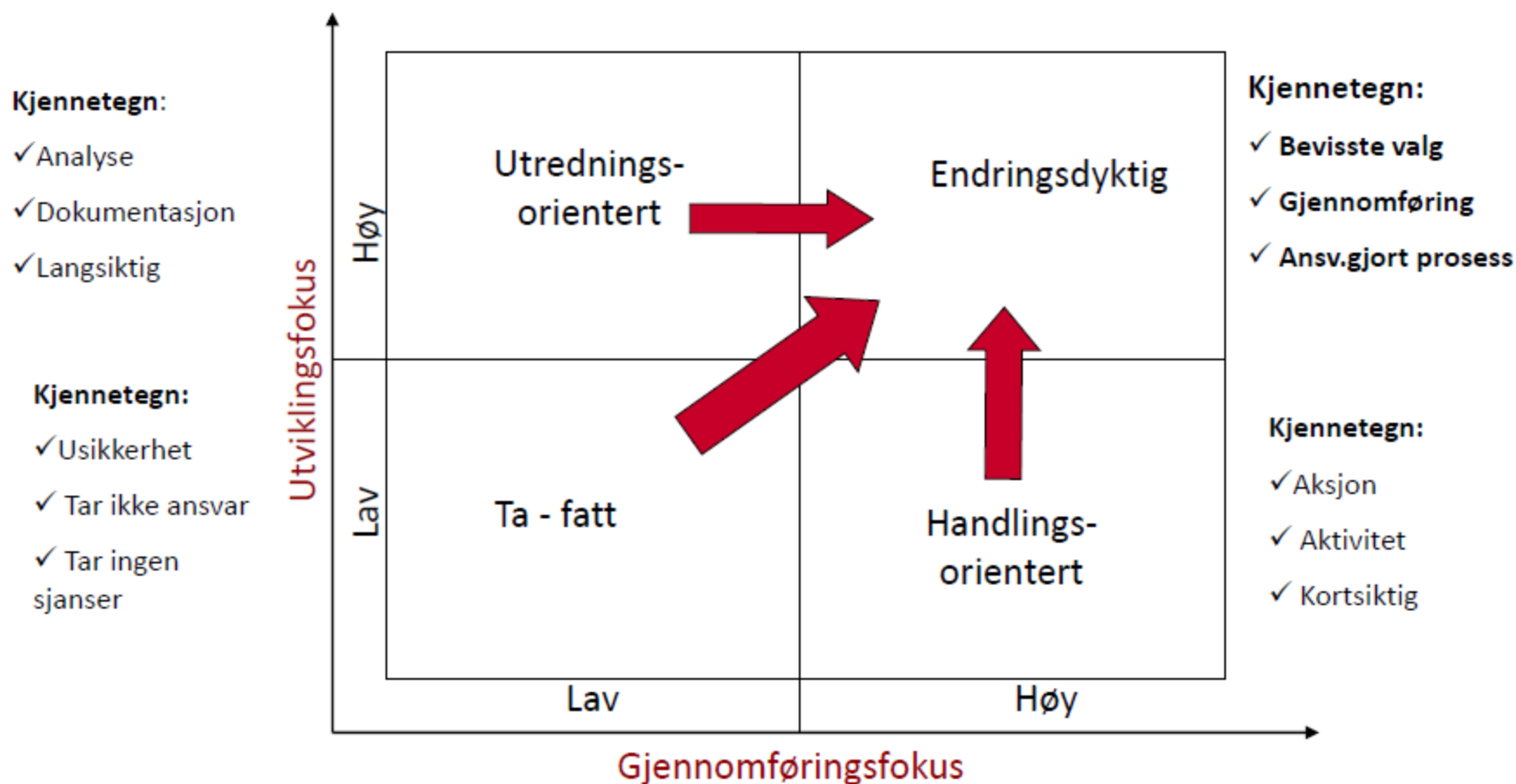
Enkel servering

Påmelding til einingsleiar innan 1. november



# Organisasjoners utviklingsevne

## Utviklingsevne er å mestre endring





# *Vi bygger stein på stein* Saman om ein betre institusjon!



Eit rammeprogram for å støtte lokalt utviklingsarbeid.  
Tett på. Frå grasrota. For dei det gjeld.



Heiltidskultur

Nærvær

Omdømme

Kompetanse

=

Heilheitleg utviklingskultur og betre tenestekvalitet?

Intern utviklingsprosess med sterk involvering av dei tilsette ved Institusjonane.

- Verdidokument
- Organisering
- Årshjul

## Vårt Verdidokument

### Vår visjon:

Vi skal vere ein aktiv institusjon der kvar enkelt er verdifull

### Vårt menneskesyn:

Vi ser kvart enkelt menneske som unikt og aktiverer dei ressursane den enkelte har



Vi er ikkje like - men likeverdige

### Våre verdiar:

Vi ser og respekterer alle

Vi er eit team som heile tida søker ny kunnskap for å gje forsvarleg pleie og behandling

Vi gjev omsorg basert på kjennskap og kunnskap om den enkelte

Vi har medbestemmelse og livsglede i fokus

Surnadal Sjukeheim

**Kvalitetsgruppa:** Beate Svendsli, Ann Mari Gravvold, Anne Hjørdis Telstad, Gunn Anita N. Aune, Lederteam: Oddny H, Jenny N, Bjørg O, Albert B, Ann K T. Ingunn M



Desember

**Kommune-  
styret**

Januar

**Arbeidsmiljøgruppa:**  
Fagforbundet: Linda Bergheim  
NSF: Synnøve F. Talgø  
Verneombud: Hildegunn Stengel  
Tilsette: Eva Indergård, Tone Svendsli, May-Linn Gravvold, Anna Haldis Snekvik, LT: Oddny H, Jenny N, Bjørg O, Albert B Ann K T. Ingunn M

November

Budsjett-  
møte 12.12

**HHO**

Årsrapport

Februar

**INSTITUSJONANE**

Tertialrapport  
nr.2 14.11?

Vernerunde 5/2  
HMS-rapport  
Strategisamling 12/2 og  
15/2  
Personalmøte 28/2  
Arbeidsmiljøgruppe 8/3  
Kvalitetsgruppe 1/3

Behandle  
rullering av  
kompetanseplan

Mars

Oktober

Høring –  
Budsjett og  
økonomiplan  
29.10-26.11

Personalmøte 28/11  
Arbeidsmiljøgruppe  
20/11  
Uttalepartssamarbeid  
et budsjett

Tertialrapport  
nr.2

Tekstdel –  
satsingsområde  
Økonomiplan  
12.09

Personalmøte 12/9  
Arbeidsmiljøgruppe 20/9  
Strategisamling 26. og  
30./8 Utarbeide mål og tiltak i  
tekstdelen økonomiplana  
Kvalitetsgruppe 27/9  
Utarbeide kompetanseplan

Stillingsforandringer /  
perm/utlysning. Ferie  
Personalmøte 11/4  
Arbeidsmiljøgruppe  
18/4

Årsmelding

April

September

ROS-analyse

Turnusprotokoll - tilpasse  
til Visma ressursstyring

Tertialrapport nr. 1

Årsmelding  
Rekneskap

August

Mai

Systematiske  
Pårørendesamtaler

Tertialrapport nr. 1  
Budsjettregulering  
Førebels ramme-  
budsjett-økonomiplan

Systematiske  
Avdelingsmøter  
Sykepleiermøter  
Gruppemøter

Juli

Juni

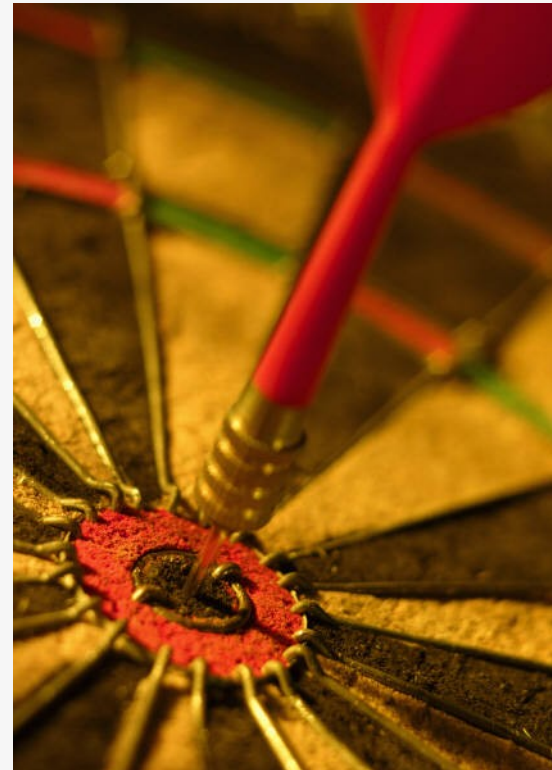
2013





## ***Mål med utviklingsarbeidet***

- Gi varige endringar med ein ny driftsideologi
- Kvalitetsutvikling
- Betre oppgåve- og rollefordeling
- Aktiv medskaping
- Ein betre arbeidskvardag for alle tilsette





# Heiltid, nærvær, omdømme og kompetanse

- Kartlegge ønska stillingsstørrelse
- Utprøve alternative arbeidstidsordningar
- Auke nærværet med min. 1% kvart år
- Alle skal få eit eigarforhold til utviklingsprosessen
- Ha ei positiv framstilling av ein god dag på institusjon
- Aktiv bruk av media
- Kompetansekartlegging
- Kompetansekrav for alle stillingar, rollar og leiarar
- Kick-offseminar: kvalitetssikring i sykehjem med gerontopsykolog Lise Næss





## ***Forankring igjen...***

- **Politisk forankring:** hovedutval for helse- og omsorg og eldrerådet
- **Brukerutvalg**
- **Tilsette:** styringsgruppe, kvalitetsgruppe, arbeidsmiløgruppe, avdeling-, gruppe- og personalmøte
- **Kommunal leiing:** rådmann og kommunalsjef





# ***Etablert prosjektplan kor kvar avdeling vel sine utviklingsprosjekt***

## Ideer L1

- Val av utviklingsprosjekt

## Ideer L2

- Val av utviklingsprosjekt

## Ideer Stangvik Aldershjem

- Val av utviklingsprosjekt

## Idear Skjerma

- Val av utviklingsprosjekt

## Idear BOA

- Val av utviklingsprosjekt

Plan for kvart utviklingsprosjekt

Valgt gruppe for det enkelte prosjekt

"Godkjennes" i kvalitetsgruppa eller arbeidsmiljøgruppa



## ***Kvar avdeling vel sine utviklingsprosjekt***

Prosjektperiode  
gjennomført på  
6 veker – 3 måneder

Rapport blir utarbeidd

Varig endring eller  
anbefales ikkje?



## Noen føringer er synliggjort i plana

- Alternativ organisering skal prøves ut på kvar avdeling
  - miljøfunksjon
  - ikkje kompetansekreivjande oppgåver
  - sjukepleieoppgåver
- Teamleiar skal iverksettast på hver avdeling (funksjonsbeskrivelse utarbeides)



## Fortløpande status alle prosjekt

Prosjekt nr	Planen omhandler:	Startdato Sluttdato	Innarbeides i ordinær drift	Ønskes avsluttet	Kostnader
1L1	Organisering i avdelinga	20.11.13 – 31.01.14			
1L2	Aktivitetskoffert	”			
1 BOA	Funksjonskort	”			
1 Stangvik	Funksjonskort	”			
1 Skjerma	Aktivitetskoffert	”			
2L1		”			
osv					



# Måling av endringar

Brukerundersøkelse årleg

Medarbeiderundersøking årleg

Nærværundersøkingar 2 g/år

Antall uønska/ufrivillig i deltidsstilling

Antall heltidstilsette





# Milepælsplan

	4. kvartal 2013	1. kvartal 2014	1. halvår 2014	4. kvartal 2014	1. halvår 2015	2. halvår 2015
Alle avdelinger gjennomfører minst 1 prosjekt	X					
Brukar- og Medarbeider undersøking	X			X		X
Teamleiar innarbeidd i alle avdelingar		X				
Auke nærvær			X		X	
Nye utviklingsprosjekt i kvar avdeling		X	X	X	X	X
Alternativ organisering skal være utprøvd i alle avdelingar				X		
Sluttrapport						X



# *Gevinstrealisering*





# Gevinstrealisering

Kvalitet:	Effektivitet:	Arbeidsmiljø:
Forutsigbarhet Færre fremmede Bedre kompetanse God kjennskap Tettere på Kontinuitet Forbedra styringsverktøy Døgnrytme Ro Økt pasienttrygghet Færre kvalitetsavvik	Tid til ledelse Engasjerte og involverte medarbeidere Myndiggjorte medarbeidere Rekruttere og beholde Omdømme Læringsmiljø Økonomisk styring	Nærvær og trivsel Likevekt familie / jobb Forutsigbar arbeidstid Fordele belastninger Høgere nærvær og redusert sykefravær



Takk for oss!

