

# Oss og vårt

Verksteder for bedre  
arbeidsmiljø



# Hvorfor bruke Oss og vårt

Oss og vårt er en serie verksteder med et komplett sett med arbeidsark og metoder som er utformet spesielt for å passe inn i en hektisk sykehjemshverdag.

Oss og vårt styrker det lokale partssamarbeidet gjennom å utruste HMS-gruppen til å ta tak i arbeidsmiljøet sammen med personalet. Oss og vårt inkluderer alle ansatte, som gjennom prosessen er med på å forme både problemforståelse og løsninger.

Verkstedene hjelper virksomheten eller avdelingen å identifisere utfordringer i arbeidsmiljøet, og skape og prøve ut løsninger sammen. Resultatet er lokalt utviklede og forankrede løsninger, som treffer de utfordringene medarbeiderne selv synes er viktige å ta tak i.

Oss og vårt bygger på prinsipper for tjenestedesign, og er utviklet i samarbeid med ti sykehjem fra fire ulike kommuner av designbyrået Halogen for IA-bransjeprogram sykehjem i 2022.



# Hvordan bruke Oss og vårt

I Oss og vårt jobber personalet sammen gjennom fem faser for å sette ord på utfordringer, skape skreddersydde løsninger, og teste hva som virker. All informasjon som trengs for å gjennomføre verkstedene finnes i veilederen til hvert verksted.

I den første fasen, Starte, møtes HMS-gruppen og planlegger den videre prosessen. Møtet tar en time, i tillegg til forberedelser.

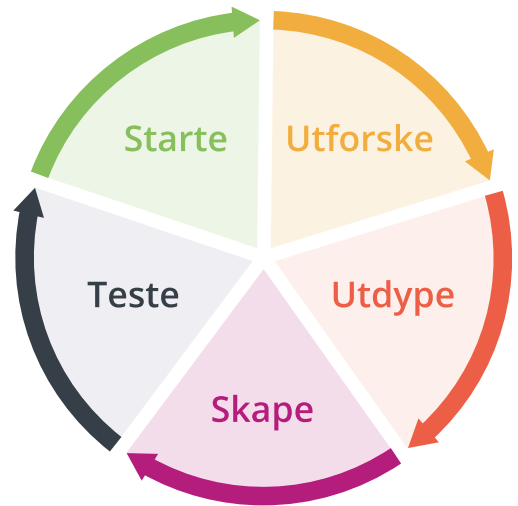
De neste fire fasene består av arbeidsmøter, kalt verksteder, der hele personalet deltar. Det er praktisk å bruke eksisterende møtepunkter til verkstedene, for eksempel personalmøter. I hvert verksted brukes det egne arbeidsark med oppgaver, som skrives ut på forhånd. De fleste verkstedene varer i to timer, pluss for- og etterarbeid for HMS-gruppen. Den siste fasen har i tillegg et evalueringsmøte for hele personalet på 45 minutter.

Du kan laste ned denne introduksjonen, veilederne til alle verkstedene, og alle arbeidsarkene på:

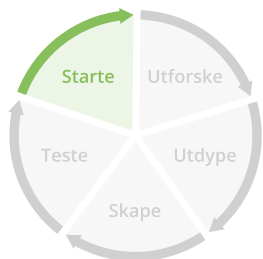
<https://www.ks.no/oss-og-vart>.

## Noen gode råd:

- Hold kontinuitet i arbeidet, ikke la det gå for lang tid mellom hvert verksted. Sett gjerne opp egne møter til verkstedene i tillegg til å bruke personalmøtene.
- Det er ikke alltid de samme deltakerene på hver verksted. Derfor starter hvert verksted med å oppsummere resultatet fra forrige verksted.
- Ta kontakt med deres IA- rådgiver i NAV Arbeidslivssenter, eller HR i kommunen, om dere trenger støtte til å drive prosessen og gjennomføre verkstedene, eller hvis det dukker opp vanskelige situasjoner.

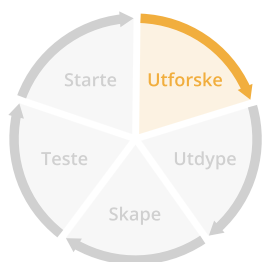


# Oversikt over Oss og vårt



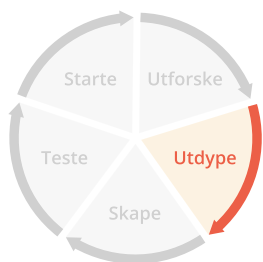
## Starte

I starte-fasen planlegger HMS-gruppen prosessen og informerer personalet om hva som skal skje. Målet er en **felles forståelse for hvorfor vi gjør dette, at alle vet hvordan de blir involvert og at vi har en tydelig plan** for gjennomføringen.



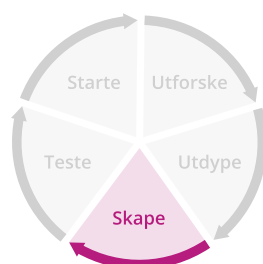
## Utforske

I utforske-fasen kartlegger vi hvordan vi har det på jobb. Vi setter ord på opplevelser som påvirker arbeidsmiljøet, og peker ut hva som er viktig for at vi skal ha det bra i jobbhverdagen. Målet er å **identifisere utfordringer og velge** hvilke vi skal jobbe med videre.



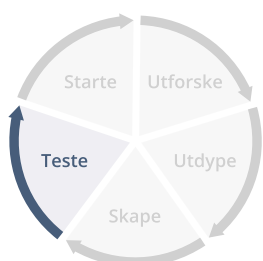
## Utdype

I utdype-fasen går vi dypere inn i de valgte utfordringene. Målet er å gjøre dem **konkrete, spesifikke og håndterlige**. Da er de et godt utgangspunkt for arbeidet med å lage ideer til løsninger i neste fase.



## Skape

I skape-fasen jobber vi kreativt med å skape mange idéer. Vi peker ut idéene vi har størst tro på, og bygger dem ut til konkrete løsninger. Målet er å samles om **løsningsforslag** som kan testes ut i neste fase.



## Teste

I teste-fasen planlegger vi hvordan løsningsforslaget skal testes. En fanebærer pekes ut som ansvarlig for testingen. Deretter gjennomfører vi testen, og vurderer resultatet. Målet er å **planlegge, gjennomføre og evaluere** tester for å finne løsninger som bedrer jobbhverdagen.

# Hvem har ansvar for hva?

## HMS-gruppen

Oss og vårt bygger på det lokale partssamarbeidet, og legger til rette for at tillitsvalgt, verneombud og leder jobber sammen. HMS-gruppen er en motor i prosessen, har overblikket og sørger for kontinuitet. (I noen kommuner brukes betegnelsen MBU, medbestemmelsesutvalg, istedenfor HMS-gruppen.)

**Leder** legger til rette for at Oss og vårt kan gjennomføres i sin helhet.

**Tillitsvalgte og verneombud** motiverer personalet for å utvikle sin egen arbeidsplass i tråd med ansattes rett og plikt til medbestemmelse.

## Verkstedleder

Verkstedlederens oppgave er å lede arbeidet i verkstedet. Det kan være tillitsvalgt, verneombud, leder, IA-rådgiver eller en fra personalet — det velger HMS-gruppen i planleggingen. Verkstedleder styrer tiden, presenterer oppgavene, oppsummerer arbeidet som blir gjort, og forteller hva som skal skje i neste verksted.

## Fanebærer

En fanebærer er den som får ansvar for at testingen av en foreslått løsning blir gjennomført. Fanebærer(e) velges i teste-verkstedet, og skal notere læring underveis. HMS-gruppen bistår med å koordinere fanebærerne ved behov.

## Personalet

De aller viktigste bidragsyterne i prosessen er personalet. De har ansvar for å bidra med sine opplevelser, idéer og forslag til endringer, og å være med å prøve ut og evaluere nye tiltak.