



Ole Martin Minsås

Seniorrådgiver



924 55 688



ole.martin.minsas@
kskonsulent.no



kskonsulent.no

Leveranseområder



Lederutvikling og
arbeidsgiverpolitikk



Analyse og omstilling



Bærekraft og lokaldemokrati



Tjenesteutvikling



Organisasjonsutvikling

Om

Ole Martin Minsås er seniorrådgiver og fagansvarlig for bemanningsledelse og heltidskultur i KS Konsulent. Han er utdannet ergoterapeut og har master i innovasjon og endringsledelse, med en oppgave om nasjonale innovasjonsstrategier for helse- og omsorgssektoren, og erfaring fra spesialisthelsetjenesten, privat sektor og kommunale lederroller.

Han arbeider med å utvikle bærekraftige løsninger i helse- og omsorgstjenestene ved å koble tjenestebehov, kompetanse, organisering og arbeidstidsordninger. Hans leveranseområder omfatter kartlegging, bemanningsanalyse og bemanningsplanlegging, utvikling av tjenestestyrte bemanningsmodeller, arbeid med turnus og arbeidstidsordninger, bemanningsledelse og heltidskultur, samt effektivisering, ressursoptimalisering, omstilling, leder- og organisasjonsutvikling og prosjekt- og prosessledelse.

Ole Martin er en etterspurt rådgiver og prosessleder i kommuner og nasjonale nettverk som TØRN Kommune, særlig innen arbeidstidsordninger, bemanningsledelse, heltidskultur og omstillings- og effektiviseringsarbeid, med kompetanse i skjæringspunktet mellom drift, organisasjon og utvikling. Som del av KS Konsulents kompetanseteam innen helse og velferd arbeider han med lederutvikling, endringsledelse og innovasjonsprosesser, med vekt på hvordan digitalisering og velferdsteknologi kan bidra til mer effektive og bærekraftige tjenester.

Arbeidserfaring

2024 – dd.	Seniorrådgiver, KS Konsulent
2023 – 2024	Permisjon – 1 års seiltur til Karibia med familien
2021 – 2023	Seniorrådgiver, KS Konsulent
2020 – 2021	Enhetsleder, Sandefjord kommune (Helse- sosial og omsorg)
2017 – 2020	Avdelingsleder, Sandefjord kommune (Helse- sosial og omsorg)
2014 – 2017	Daglig leder, Mental Omsorg AS
2011 – 2014	Miljøterapeut, Sykehuset i Vestfold, Akutt psykose Post-1

Utdanning

2016	Org. & ledelse – spes. innovasjon- og endringsledelse, Mastergrad, NTNU
2011	Ergoterapi – Bachelor of science – Høgskolen i Oslo

Sertifisering

2022	NEO-PI Personlighetstesting / sertifisering / Hogrefe
2022	«Effect» Effektive ledergrupper / sertifisering / AON Assessment
2017	Arbeidstids- og turnusbestemmelser / kurs / 30 timer / Thrana HR
2016	HMS for ledere / kurs / 40 timer / Stamina BHT
2013	Godkjent Veileder i «Terapeutisk håndtering av konflikter, 1 år (100 timer) / SiV
2012	Ergoterapeut som sakkyndig, Spesialist kurs, 8 timer, Advokatfirma Ness Lundin

Referanser organisasjonsutvikling og omstilling

- 2021 – dd.** **KS Agenda** – Bærekraftig bemanningsledelse. Utviklet og vært foredragsholder på en rekke kurs gjennom mange år. Kursene Veien til kalenderplan, Veien til langvakter, Bemanningsledelse og Pådriverrollen i heltidskultur er kurskonsepter som har hatt mange hundre deltakere fra mer enn 100 kommuner.
- 2026** **Porsanger kommune** – Omstillingsprosjekt for alle kommunalområder, har ansvar for helse og omsorgs sitt bidrag inn i denne omstillingen. Fokus på reduksjon av vikarbyråutgifter, økt stabilitet og riktig bruk av kompetanse.
- 2026** **Kvænangen** – bemanningsanalyse og utvikling/pilotering av bærekraftige arbeidstidsordninger. Etter analyse skal det utarbeides en plan for pilotering av nye arbeidstidsordninger i kommunen som skal ha fokus på rekruttere og beholde, stabilitet i bemanning, kostnadseffektivitet og heltidskultur.
- 2026** **Narvik kommune** – Prosjektleder for utvikling av Narviksmodellen, en modell for tjenestestyrte bemanningsløsninger. Detaljert bemanningsanalyse av alle tjenestesteder som har turnusdrift. Beskrivelse av utfordringsbildet til tjenesten, om rapport med anbefalinger om hvilke grep som burde tas. Videre skal det piloteres en flere alternative arbeidstidsordninger.
- 2026** **Vestre Varanger** – Berlevåg, Båtsfjord, Tana og Nesseby – Prosjektleder for bemanningsanalyse av helse og omsorgstjenesten med rapport med anbefalinger om hvilke grep de ulike kommunene kan ta for å sikre stabil og hensiktsmessig bemanning, det blir også utviklet et verktøy for å modellere hva ulike arbeidstidsordninger kan gi av effekter på de ulike tjenestestedene.
- 2024** **Diakonhjemmet omsorg** – Prosjektleder for bistand i utvikling av heltidskultur og innføring av årsturnus i alle sykehjem i Diakonhjemmet Omsorgs stiftelse. Arbeid med KI-genererte turnuser. I dette arbeidet er det også jobbet med indikatorutvikling og ståstedsrapporter for prosessen samt analyse for kost/nytte ved å bytte systemleverandør på turnusprogram.
- 2025** **KS TØRN** – Prosjektleder for en mulighetsstudie med fokus på utvikling av digitale verktøy og kunstig intelligens. En rapport som så på hvilke muligheter som finnes for TØRN kommune å utvikle, slik at deltakerkommunene skal få enda mer nytte ut av oppgavekartleggingen som står sentralt i TØRN-metodikken.
- 2025** **Sel kommune** – Bisto kommunen inn mot lov og avtaleverk knyttet til nye arbeidstidsordninger i helse og omsorg. Med særlig vekt på forståelse av lov og avtaleverket inn mot langvakter og kalenderplan/årsturnus.

2025	Namsos kommune – omstillingsprosjekt med ansvar for helse og omsorg. Stort omstillingsprosjekt hvor kommunen hadde behov for å omstille for 100 MNOK, 45 av disse millionene lå til helse og omsorg. I arbeidet har det vært fokus på bemanningsstyring, tildelingspraksis og forvaltning og boligstruktur. I omstillingsplanen ble det identifisert 9 tiltak i helse og omsorg som ville møte nedtrekket på 45 millioner gjennom systematisk arbeid med tildelingstjenesten og bemanningsplanlegging.
2025	Brønnøy kommune – Etablering av sykepleierteam. I arbeidet ble det jobbet med oppgavekartlegging og oppgavedeling, med fokus på å møte utfordringsbildet kommunen opplever med manglende sykepleierressurser. Det ble utarbeidet nye bemanningsplaner for sykepleierteamet og planlagt for en pilotutprøving.
2025	Bø kommune – Helhetlig gjennomgang av helse og omsorgsetaten. I arbeidet ble det gjennomført en bemanningsanalyse og gjennomgang av organisering av tjenesten. Videre ble det utarbeidet en rapport med anbefalinger om hvilke tiltak som vil være gode grep for Bø kommune sin videre utvikling av helse og omsorgstjenestene.
2025	Kragerø kommune – Bemanningsanalyse og rapport med anbefalinger om bærekraftige bemanningsløsninger i helse og omsorg. Arbeidet ledet ut i en rapport med anbefalte satsningsområder knyttet til bemanningsledelse i kommunen.
2025	KS Agenda – Kurskonseptet Veien til sykepleierteam, har vært gjennomført i fire kull. Kurset har en framdrift og oppbygging som skal styrke kommunenes mulighet til å nytte sykepleierressursene på en best mulig måte, som feks å organisere disse ressursene i eget team.
2025	Kvinesdal kommune – kurs og opplæring i arbeidstidsordninger samt lov og avtaleverk for syv kommuner.
2025	Salangen kommune – Prosjektleder for arbeid knyttet til helhetlig bemanningsplanlegging og hensiktsmessig oppgavedeling i pleie og omsorg. Fokus på hvilke oppgaver de forskjellige faggruppene skal ha fokus på, for å kunne nytte seg av ressursen på best mulig måte.
2025	Nærøysund kommune – Arbeidet har bestått av veiledning og støtte i kommunens deltakelse i TØRN-prosjekt.
2026	Diakonhjemmet omsorg – Prosesstøtte til lokal prosjektleder for innføring av årsturnus og heltidskultur, samt seminarer for alle daglig ledere, tillitsvalgte og avdelingsledere i tematikk som heltidskultur, planlegge for kjent fravær, årsturnus, lov og avtaleverk m.m.
2024	Stavanger kommune – foredragsholder om bærekraftige bemanningsløsninger og heltidskultur for seminar med flere hundre deltakere.
2024	Skien kommune – kurs og oppdrag knyttet til bærekraftig bemanningsløsninger for alle ledere og tillitsvalgte i helse og omsorg med fokus på innføring av årsturnus/kalenderplan på 30 tjenestesteder.

2024	KS TØRN Kommune – Prosjektleder fra KSK og foredragsholder i det nasjonale nettverket TØRN Kommune, som hadde fokus på tjenestestyrte bemanningsløsninger i helse og omsorg hvor 33 deltakerkommuner deltok. I dette oppdraget var det også oppfølging og veiledning av enkeltkommuner.
2023	Frøya kommune – Prosjektleder i kartlegging av bemannings og kompetansebeholdning i Helse og omsorg, det ble arbeidet med heltidskultur og avdekke mulighetsrommet i helse og omsorg.
2023	Kongsvinger kommune , Prosjektleder i utredningsarbeid knyttet til «Fremtidens institusjonstjenester», rapport med anbefalinger knyttet til dimensjonering, lokasjoner og bruk av velferdsteknologi.
2022	Fagutviklingsforum Barnevern – arbeid med brukerundersøkelser og oppfølging av disse.
2022	Vanylven kommune – kurs i arbeidstidsordninger for alle ledere og tillitsvalgte i helse og omsorg.
2202	Karasjok kommune – prosjektleder for et større omstillingsprosjekt i sykehjem, med fokus på å stabilisere bemanningen gjennom bedre bemanningsplanlegging og riktig oppgavedeling mellom faggruppene. Innføring av langvakter og mer helsefremmende turnuser.
2022	Lesja kommune – Prosjektleder for driftsanalyse av helse og omsorgstjenestene, og utarbeidelse av rapport med anbefalinger.
2022	KS Innlandet – Rusta for framtida – nettverk for innovativ bemanningsledelse. Foredragsholder i samlinger og del av teamet som utviklet nettverket som prosjektleder fra KSK. Dette nettverket ble gjennomført i tre runder i Innlandet med over 40 deltakerkommuner og flere hundre deltakere. Rusta for framtida ble i 2024 en del av den nasjonale satsningen TØRN kommune.
2022	Vanylven kommune – prosjektleder i analyse og kartlegging av kommunens dagaktivitetstilbud med rapport med anbefalinger.
2022	Lunner kommune – implementeringsprosjekt innsatstrapp i helse og omsorg, med fokus på riktig dimensjonering og dreining fra institusjonsomsorg til hjemmebaserte tjenester.
2021 – 2026	BI, studie i Helseledelse , veiledning/tolkning og tilbakelesinger i NEO-PI og 360-lederevaluering for mer enn 150 studenter gjennom flere år.
2021	Kommuneforlaget – evaluering og revidering av brukerundersøkelsene som ligger i spørrebatteriet til «Bedre kommune»
2021	Lunner kommune – gjennomgang av tildelingskontoret arbeidsflyt, utarbeidelse av nye tildelingskriterier og nye tjenestebeskrivelser.

2021 – 2022	Ås kommune – prosjektleder for kommunen sin satsning på heltidskultur. Fulgte opp to pilotavdelinger og iverksatte årsturnus og kalenderplan, det ble også utarbeidet en rapport med kartlegging og anbefalinger for kommunens videre arbeid.
2021 – 2025	Eidsvoll kommune – Innleid som prosjektleder i en stor satsning i Eidsvoll kommune, Heltid, bemanning og turnus, hvor arbeidet bestod av bemanningsanalyser av 23 forskjellige tjenestesteder. Utarbeidelse av innsiktsrapport. Pilotering av nye arbeidstidsordninger og tiltak for å styrke tjenestekvaliteten og redusere sårbarhet. Også utarbeidelse av sluttrapport med anbefalinger på helhetlig tjenestestyrte bemanningsmodell for kommunen. Prosjektet ga store effekter på reduksjon av kostnader til vikarbyrå og overtidslønn.
2021	Høylandet kommune – Prosjektleder i omstillingsprosjekt i pleie og omsorg, hvor fokus var økonomisk innsparing gjennom mer effektive arbeidstidsordninger.
2021 – 2023	KS Agenda – Prosessledelse i heltidskultur, kursrekke over fire dager. Gjennomført fem runder hvor deltakerne var lokale prosjektledere i heltidskultur rundt om i Norge.
2021	Vanylven – lederutvikling i helse og omsorg, med fokus på endringsledelse
2021	Lillehammer – prosjekt med fokus på heltidskultur i helse og omsorg. Med gjennomgang av gode prosesser for partssamarbeidet og fokus på alternative arbeidstidsordninger.
2021	Kautokeino – heltidskulturprosjekt i helse og omsorg. Hvor fokus var på å redusere sårbarhet, mer arbeid på tvers og innføring av langvakter.
2018 – 2020	Sandefjord , heltidskultur, prosjektleder for heltidskultursatsningen i kommunen.