

# KVALITETSKOMMUNER

Temahefte nr. 15

For medlemmer i Fagforbundet



**Fag**blad<sup>et</sup>

# INNHOOLD

- 3 Nyttige verktøy må brukes
- 4 Florø: Trygghet i et verksted
- 8 Hvordan bli en kvalitetskommune på 1-2-3
- 10 Vaksdal: Lavere sykefravær tross færre ansatte
- 13 Kvalitetskommunene senker sykefraværet
- 14 Modellkommunen Øvre Eiker: De store tankene er gratis
- 16 Vega: Lærer å passe på verdensarven
- 18 Austrheim: Setter livskvalitet i sentrum
- 22 Norge på topp i uønsket deltid
- 24 Verdalen: Fra nød til glød
- 27 Høyre-ordførere nekter å vrake kvalitetskommunen
- 28 Grip sjansen til samarbeid
- 29 Jan Davidsen: Trepertssamarbeid - eneste farbare vei
- 30 Hilsen fra kommunalministeren
- 30 Ville bli kvalitetskommune
- 31 Veien videre

**Fagbladet** Ansvarlig redaktør: Kirsti Knudsen. I redaksjonen: Vegard Velle, Per Flakstad, Sidsel Hjelme, Eli Kristine Korsmo, **Illustrasjoner:** Vidar Eriksen **Layout:** Vidar Eriksen **Trykk:** Aktietrykkeriet AS. Redaksjonen avsluttet 29. november 2009  
Last ned dette, og andre temahefter i PDF-format, på [www.fagbladet.no](http://www.fagbladet.no)  
Alle involverte i programmet har gitt oss tillatelse til å formidle deres erfaringer gjennom tekst, foto og video.



# Nyttige verktøy må brukes

Sykefraværet i Norge er beregnet til å øke med ti prosent i 2009. Det har fått statsminister Jens Stoltenberg til å gå ut og be allmennheten om å bidra med innspill, gode eksempler og ideer til å redusere dette fraværet.

Det er mange grunner til at sykefraværet stiger. Nedbemanning, og dermed et økende press i arbeidslivet, er en. En annen er at vi vil ha et arbeidsliv som har plass også til dem som ikke kan yte 100 prosent hele tiden. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) skal fornyes for to nye år, og statsministeren har uttalt at han foretrekker en høy sysselsettingsgrad og høyt sykefravær framfor lav sysselsetting og lavt sykefravær.

Det finnes virksomheter som har klart å redusere fraværet. Helt uten bruk av straffesystemer. For eksempel – sett under ett – har sykefraværet sunket i de kommunene som deltar i Kvalitetskommune-programmet.

Når de ansatte i kommunene får være med på å utvikle og organisere egen arbeidsplass – og dermed oppnår større innflytelse over eget liv – øker trivselen. Økt trivsel fører til lavere sykefravær. Den totale kostnadsbesparelsen i kvalitetskommunene er beregnet til 300 millioner kroner de siste 18 månedene før juli 2009.

Trepartssamarbeidet har vært den viktigste enkeltfaktoren bak de gode resultatene i kvalitetskommunene, ifølge NIBRs midtveisevaluering av programmet. En viktig erfaring partene har gjort seg, er at alle har noe å lære av hverandre. Fagforbundets tillitsvalgte og medlemmer har i denne sammenheng mye å lære bort.

Kvalitetskommune-programmet skal etter planen avsluttes ved utgangen av 2009, men mange har tatt til orde for en videreføring. Gjennom Soria Moria II er det tydelig at også regjeringen ønsker at trepartssamarbeidet skal videreutvikles.

Fagforbundets landsmøte i november 2009 vedtok å arbeide for at det opprettes et nasjonalt kunnskapssenter med basis i erfaringene fra modell-

kommunene og Kvalitetetskommune-programmet. Forbundet har med dette varslet at det er rede til å slåss for at modellene i framtida videreføres i kommunenorge.

Det understrekes stadig oftere at rekruttering av kompetente, nye medarbeidere blir vanskelig i årene som kommer. Paradoksalt nok er det en stor andel av kommuneansatte som arbeider ufrivillig deltid. Mange av kvalitetskommunene jobber derfor for å få til flest mulig heltidsstillinger.

Samhandlingsreformen står for døra – en stor satsing innenfor eldreomsorg, interkommunalt samarbeid og kvalitetsutvikling i barnehagene. Dette er krevende arbeid som fordrer gode verktøy. Verktøyet har vi, og mange gode erfaringer. Noen av de gode historiene kan du lese i dette heftet.



**KIRSTI KNUDSEN,**  
ansvarlig redaktør



## SAMARBEIDSPARTNERE I KVALITETSKOMMUNEPROGRAMMET

• Helse- og omsorgsdepartementet • Kommunal- og regionaldepartementet • Kunnskapsdepartementet • LO Kommune • YS • Unio • Akademikerne • KS | Sekretariatet er lagt til KS i Oslo.  
E-post: kvalitetskommuner@ks.no • telefon 24 12 26 00/24 13 28 26 • Mer informasjon om programmet, deltakerne og aktivitetene på [www.kvalitetskommuner.no](http://www.kvalitetskommuner.no)

# Trygghet i et verksted

Helge er psykisk utviklingshemmet. Han elsker biler. For fire år siden fikk han sitt eget bilverksted i Florø. Nå utfører han enkelt vedlikehold på biler når han ikke mekker på en Ford Sierra i fritiden sin.

Tekst og foto: OTTO VON MÜNCHOW

Helge's Bilverkstad er noe så spesielt som et verksted opprettet og skreddersydd for én beboer. Før Helge Brandsøy fikk sitt eget lille bilverksted, var tilværelsen alt annet enn enkel. Han hadde en rekke voldsdommer bak seg, og hadde bodd det meste av livet sitt i institusjoner, det være seg psykiatriske institusjoner eller i fengsler.

Helge's Bilverkstad endret på dette. I dag er han er blitt en mye roligere og tryggere person. Han er tilbakeført til et liv i det ordinære samfunnet, og ifølge psykologiske sakkyndige er han ikke lenger en fare for andre.

– Jeg er ikke i tvil om at turnusordningen til personalet som jobber med Helge, har vært medvirkende til at vi i dag ser en helt annen Helge enn for bare fire år siden da Helge's Bilverkstad ble satt i gang, sier Arve Stokkebekk, sosionom og tjenesteleider i tiltaket som er bygget opp omkring Helge Brandsøy.

## Ideell ordning

For at Helge skal få en best mulig oppfølging, har teamet som jobber rundt ham gått inn i en vaktordning der de følger Helge i opptil 72 timer sammenhengende. Resultatet etter fire år med ord-



ningen er entydig positiv. Helge opplever mye mer ro omkring seg, og en større kontinuitet i oppfølgingsarbeidet. De ansatte er storfornøyde med ordningen, og samfunnet trenger ikke uroe seg lenger. Også for Flora kommune som arbeidsgiver har ordningen vært positiv.

– Ordningen er helt ideell for oss som jobber her. Vi er på et par døgn, og så har vi gjerne en uke fri, sier Stokkebekk.

– For meg var turnusordningen en vesentlig årsak til at jeg i det hele tatt søkte jobben, siden jeg bor i Naustdal som er tre og en halv mil herfra. Turnusordningen åpner for en hel rekke muligheter, både i jobbsammenheng og privat. I mine øyne er den en fordel for alle parter.

Seks heltidsansatte og tre halvtidsansatte arbeider i den spesielle turnusordningen som er bygget opp omkring Helge Brandsøy. Turnusen går over en seksukersperiode, der de heltidsansatte går 48 timers



Lasse Seim, leder for tjenester for psykisk utviklingshemmede i Flora kommune, mener at alle parter har vunnet på arbeidstidsordningen som er opprettet omkring hjelpetiltaket til Helge Brandsøy.



vakter på hverdager og en 72 timers vakt én helg i løpet av perioden. Mellom hver vakt har de fri en uke, unntatt etter siste vakt i turnusen der de har tre dager fri. De halvtidsansatte jobber hver tredje helg. Til enhver tid har to personer oppsyn med Helge. Det er både av hensyn til de ansatte, til samfunnet ellers og til Helge selv.

### En vann-vinn-situasjon

Helge's Bilverkstad ligger midt i Florø sentrum og er knyttet opp til Miljøhuset, en sorteringsbedrift som i likhet med bilverkstedet er et kommunalt PU-tiltak. På verkstedet sitt tjener Helge penger på enkelt vedlikehold av biler. Helge's Bilverkstad har inngått en avtale med Sogn og Fjordane Energiverk om å vaske og polere deres biler tre ganger i uka. I tillegg får han også enkelte private oppdrag.

Tiltaket som er blitt opprettet for Helge Brands-

øy er kommet i stand som en del av Kvalitetskommuneprogrammet. Lasse Seim som er tjenesteleder og leder for prosjektet, forklarer at turnusordningen ble opprettet i tett samarbeid mellom kommunen, tillitsvalgte og de ansatte slik det forutsettes i programmet.

– Skulle vi holdt oss til en ordinær treskiftsturnusordning, måtte vi ha hatt mellom 16 og 17 ansatte i oppfølgingen av Helge, og det hadde ikke vært formålstjenelig, påpeker Seim.

I følge Seim er turnusen en vann-vinn-situasjon. Den er i utgangspunktet kommet i stand ut fra Helges hjelpebehov. Men i tillegg har den resultert i et svært lavt sykefravær, samtidig som ingen av de heltidsansatte har jobben siden Helge's Bilverkstad ble etablert i september 2005. Det tar Seim som et tegn på at de ansatte trives i jobben.

– Det handler også om kontinuitet i forhold til denne type brukere Helge representerer.

**Helge Brandsøy utfører enkelt vedlikehold som vask og oljeskift i verkstedet sitt.**





Fra høyre: Tjenesteleder Arve Stokkebekk, Helge Brandsøy og miljøterapeut Asbjørn Starvøteig i Helge's Bilverkstad.

### Ingen A4-ordning

– Ordningen skaper en gunstig situasjon både i forhold til dem som skal ha tiltaket rundt seg, som trenger å ha færrest mulige personer omkring seg, og for arbeidstakere og arbeidsgiver.

Lasse Seim, som selv er medlem av Fagforbundet, forstår ikke helt den negative holdningen som denne type turnusordninger ofte blir møtt med fra fagforeningshold, i hvert fall ikke så lenge ansatte er villige til å prøve. Som han påpeker – hvis det ikke er mulig med en mer fleksibel arbeidstid i denne type prosjekter, vil det rett og slett ikke være mulig å finne nok ansatte. I tillegg vil en ordinær treskiftsordning resultere i mange små helgestillinger på 20 prosent. Slik Seim ser det, er den type små stillinger ikke ønskelig for noen ansatt, ikke minst med tanke på opptjening til pensjon.

– Jeg kan ikke se at det er noe galt med en slik turnus når det gagnar alle parter.

Også Lasse Seim mener at framgangen til Helge Brandsøy henger sammen med bemanningen og turnusen. Han tror også at det er derfor Flora kommune i ettertid er blitt kontaktet av andre kommuner som Oslo og Frøya, som ønsker å se om de kan tilpasse opplegget til sine egne behov.

– Jeg er sikker på at vi gjorde rett da vi valgte en annen arbeidstid enn en A4-ordning. Vår evaluering viser det.

### Positiv utvikling

– Verkstedet har betydd mye for meg. Nå får jeg jobbe med det jeg liker. Jeg har alltid vært interessert i biler. Og så er det bra at jeg ikke har så mange som passer på meg, uttaler Helge Brandsøy om bilverkstedet sitt og tiltaket som er bygget opp omkring ham.



Helge vasker bilene som kommer til verkstedet både innvendig og utvendig, sjekker lys, olje og spylevæske og utfører oljeskift. Prisen er 1000 kroner for en stor bil og 400 kroner for en vanlig personbil. Ti prosent av inntektene går til Helge selv, resten inngår i en projektkasse som kan benyttes til ulike formål. Inntektene fra verkstedet åpner for en rekke aktiviteter som ellers ikke ville vært mulig. Det kan være hytteturer og utflukter, som til Rudskogen bilbane. Ferieturer til utlandet er det også rom for, nå sist til Tyskland og Danmark.



### Egen bolig

Omtrent fire mil utenfor Florø sentrum har kommunen anskaffet en bolig til Helge Brandsøy. Det er et tidligere gårdsbruk der han har sin egen leilighet i én etasje, mens miljøterapeutene bor i en annen leilighet i samme hus. Helge får stort sett styre seg selv, men hjelpepersonalet sikrer at han har et godt kosthold og renhold, som Stokkebekk uttrykker det. Og så prøver de å oppmuntre til turer og mosjon.

– Vi ser at dette opplegget har vært veldig posi-

tivt for Helge. I dag er han mye roligere, har færre utbrudd og er sjelden så sint som før, konkluderer Stokkebekk som gjerne anbefaler andre å prøve en slik ordning når det ligger til rette for det.

Helge har selv lagt merke til at livet er mye lettere nå.

– Jeg ser at jeg har mer ro i tilværelsen, sier den stolte verkstedsmesteren ytterst i Sogn og Fjordane.

**Helge Brandsøy skifter vindusspylervæske på en av bilene til Sogn og Fjordane Energiverk. Tjenesteleder Arve Stokkebekk hjelper til.**

# Hvordan bli en kvalitetskommune på 1-2-3

- Snakk sammen, lyder prosjektleder Bjørn Pettersens viktigste råd til dem som ønsker å bli kvalitetskommuner.

Tekst og foto: ELI KRISTINE KORSMO



Bjørn Pettersen

Etter tre lærerike år går Kvalitetskommuneprogrammet mot en avslutning. Men erfaringene og kunnskapen som er samlet opp i løpet av de tre årene programmet har vart, skal bringes videre. Alle kan bli kvalitetskommuner. Kort og godt kommuner der lokalpolitikere, lokale ledere og ansatte samarbeider om å gi bedre tjenester til innbyggerne.

Akkurat det høres enkelt ut, og for noen kommuner er det en selvfølge. For andre er det en utfordring. Men alle kan lære noe nytt, både av hverandre innad i kommunen og av andre kommuner, tror Bjørn Pettersen.

- Når partene skal samarbeide, er det viktig at de møter hverandre med raushet, humor og respekt. De bør forsøke å gå ut av sine vanlige roller og se saken fra den andres ståsted. De må bli enige om målet og hvorfor de skal bli en kvalitetskommune. Hvor ligger utfordringene? Det kan de finne ut ved å spørre innbyggere og ansatte. For eksempel gjennom bruker- og medarbeiderundersøkelser eller gjennom direkte dialog, sier han.

Bjørn Pettersen trekker fram Halden som et eksempel. Der involverte barnehagene foreldrene gjennom spørreundersøkelser, foreldremøter og samtaler. De beskrev ulike utfordringer. Deretter satte hver barnehage i gang egne tiltak direkte rettet mot de konkrete utfordringene som ble beskrevet. Underveis oppdaget de at det ble en helt ny dynamikk mellom foreldrene og de ansatte.

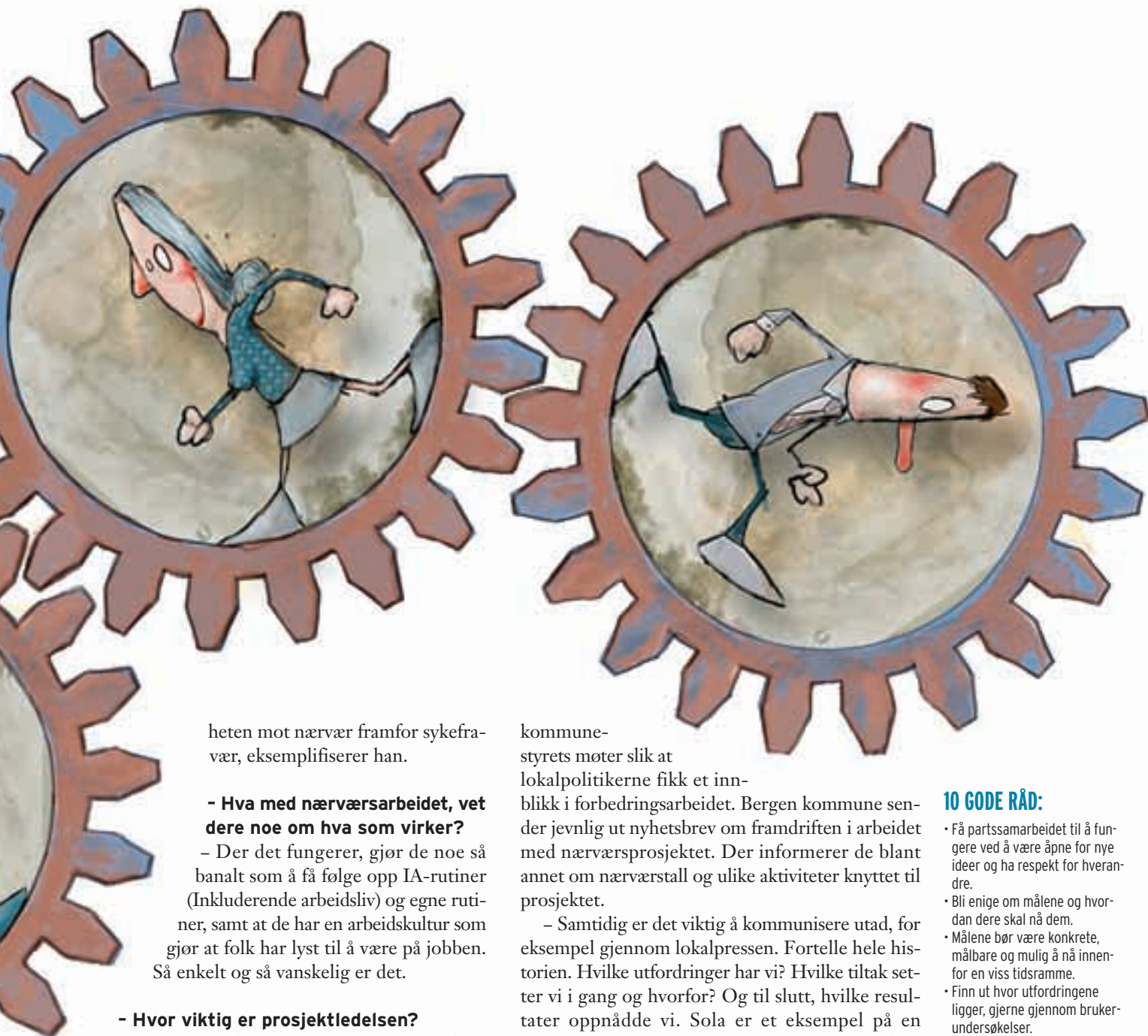


## - Hva er det som kjennetegner et godt tiltak?

- Nettopp fordi forslagene til tiltak kommer nedentil, fra brukere og ansatte, er de vidt forskjellige. Alle har ulike utfordringer, sier prosjektlederen.

- Som hovedregel kan jeg si at det må være en grunn til at tiltakene iverksettes. De bør først og fremst bidra til å gjøre det bedre for innbyggerne. Helst bør de være annerledes enn tidligere tiltak. Det er for eksempel mulig å rette oppmerksom-





heten mot nærvær framfor sykefravær, eksemplifiserer han.

**- Hva med nærværarbeidet, vet dere noe om hva som virker?**

- Der det fungerer, gjør de noe så banalt som å få følge opp IA-rutiner (Inkluderende arbeidsliv) og egne rutiner, samt at de har en arbeidskultur som gjør at folk har lyst til å være på jobben. Så enkelt og så vanskelig er det.

**- Hvor viktig er prosjektledelsen?**

- Den er utrolig viktig. Og da snakker jeg ikke bare om prosjektlederen, men også miljøet rundt. En viktig erfaring fra programmet er at kommuner som har satt av ressurser til å frikjøpe en person til å arbeide med prosjektet, har fått gode resultater. Hvis en kommune for eksempel klarer å få ned sykefraværet med 0,1 prosentpoeng, har som regel prosjektstillingen betalt seg selv. Det nytter ikke med venstrehåndsarbeid. Man må holde trøkket oppe hele tida. For å få til endring og utvikling, er det særdeles viktig at kommunens ledelse tar endringsviljen på alvor og signaliserer dette, sier Pettersen.

Kommunikasjon er et annet stikkord. For det første er det viktig å fortelle om og forankre prosjektet innad i kommunen, mener han.

På Ås fikk hver enhet presentere sine tiltak i

kommunestyrets møter slik at lokalpolitikerne fikk et innblikk i forbedringsarbeidet. Bergen kommune sender jevnlig ut nyhetsbrev om framdriften i arbeidet med nærværprosjektet. Der informerer de blant annet om nærværstall og ulike aktiviteter knyttet til prosjektet.

- Samtidig er det viktig å kommunisere utad, for eksempel gjennom lokalpressen. Fortelle hele historien. Hvilke utfordringer har vi? Hvilke tiltak setter vi i gang og hvorfor? Og til slutt, hvilke resultater oppnådde vi. Sola er et eksempel på en kommune som har vært flinke til å bruke lokalpressen aktivt, forteller Pettersen.

**- Hvilke erfaringer har dere med nettverksarbeid?**

- Vårt inntrykk er at nettverkssamlingene har vært veldig nyttige for kommunene. Her har de selv kunnet presentere sine prosjekter og dele erfaringene med andre. Det har en verdi for alle, inkludert kommunen som presenterer. Erfaring viser at verden blir til mens vi forteller den, og jeg tror mange har opplevd å se klarere hvordan ens egen kommune fungerer når de forteller om prosjektene til andre, avslutter Bjørn Pettersen.

**10 GODE RÅD:**

- Få partssamarbeidet til å fungere ved å være åpne for nye ideer og ha respekt for hverandre.
- Bli enige om målene og hvordan dere skal nå dem.
- Målene bør være konkrete, målbare og mulig å nå innenfor en viss tidsramme.
- Finn ut hvor utfordringene ligger, gjerne gjennom brukerundersøkelser.
- Alle bør få mulighet til å komme med forslag til tiltak.
- Hent og bruk kunnskapen til folk som er i tjenesten.
- Tiltakene skal skape en forbedring for alle, både brukere og ansatte.
- Informer innbyggerne hele veien. Bygg tillit ved å være åpne.
- Vær forberedt på at endringer tar tid. Vær derfor tålmodig og systematisk.
- Lær av andre kommuner! Det er ikke alltid nødvendig å finne opp hjulet på nytt.

# Lavere sykefravær tross færre ansatte

Renholderne i Vaksdal er oftere på jobb enn før. Kommunen var en versting, men på to år er sykefraværet redusert med 21 prosent.

Tekst og foto: **ELI KRISTINE KORSMO**

Den lille kommunen på 4100 innbyggere senket sykefraværet med 20,8 prosent de to første årene de var med i Kvalitetskommuneprogrammet. Vaksdal er én av tolv innsatskommuner i programmet med særlig søkelys på sykefraværet. Kommunen har 500 ansatte.

– Vi er veldig fornøyd med den fine nedgangen, forteller Linda Fossmark, som arbeider i full stilling ut 2009 med Kvalitetskommuneprogrammet.

## Halverte arbeidsstokken

Endringsprosessen begynte allerede for seks år siden, da renhold ble opprettet som egen enhet. Innenfor renhold er sykefraværet generelt høyt, og i Vaksdal var det på hele 33 prosent høsten 2003.

Samme år overtok Toni Søndergaard som leder i den nyopprettede enheten. Han hadde klare tanker om hva han ville oppnå, og begynte på en omfattende omstillingsprosess. På få år er det meste forandret.

– Vi måtte redusere budsjettet med to millioner kroner og kuttet flere stillinger. I prosessen med å legge om ble det enda mer negativt en periode. Plutselig snudde det, forteller han.

Nå er sykefraværet på 6,5 prosent blant renholderne, mens enheten, som også inkluderer drift, er helt nede på 4,6 prosent. På de samme årene er arbeidsstokken redusert fra 44 til 20 personer. Antallet stillinger er redusert med 11 til 15,8 hele stillinger.

## Frustrerte og usynlige renholdere

Før renhold ble en egen enhet, følte de ansatte seg usynlige. De jobbet om kvelden, og de fleste hadde deltidsstillinger. Elin Sandnes har gått opp i full stilling.

**«Det er ikke ett tiltak, men summen av de mange tiltakene vi har satt i gang som har bidratt til nedgangen.»**

Bjørn Djukastein, prosjektleder

– Jeg synes det går helt fint. Jeg tror nok det kan være tyngre å jobbe i pleien, sier hun.

Med egen leder på renhold, ble det plutselig noen som hadde øye bare for dem. I starten brukte Toni Søndergaard mye tid på å se hvordan de jobbet.

– Mange jobbet fryktelig tungt og nærmest på autopilot. For eksempel tørket en ansatt støv i den samme vinduskarmen tre dager på rad. Jeg spurte om det virkelig var nødvendig, sier han. Nå har de ansatte selv fått mer ansvar for å se hvor det trengs rengjøring.

## Klaget på jobben

Før jobbet de ansatte én og én, men nå arbeider de alltid sammen i team.

Kompetanseøkning, forbedring av utstyret, endring av arbeidstidene, myndiggjøring av de ansatte og holdningsendringer har forbedret arbeidsforholdene. Dette er med på å forklare den kraftige nedgangen i sykefraværet til tross for færre stillinger enn før, ifølge Søndergaard.

Hovedverneombud og teamleder Anne-Britt Knutsen har samarbeidet tett med lederen.

– Vi har vært enige om kurs og metoder, og det har vært en god dialog mellom leder og ansatte hele veien. Takhøyden har vært stor. Vi har hele tiden kommet med egne innspill, sier hun. Økning av stillingsprosentene og omleggingen fra å jobbe alene til å jobbe i team har vært de viktigste sakene.

– Vi har jobbet mye med holdninger – til hverandre, til kommunen og til brukerne. Da holdningene endret seg, innså vi at det var

**Innkjøp av arbeidssko til renholderne i Vaksdal har gjort underverker for slitne rygger og bein, mener Elin Sandnes, t.v., Linn Helen Midtun, Lill Erika Larsen og Renate Helgesen Jordal.**

vår egen skyld at vi ikke hadde skaffet vikarer tidligere. Ikke rart at ingen ville jobbe sammen med oss når vi sto på butikken og klaget over jobben vår. Men nå har vi fått mer ansvar; vi har vært nødt til å begynne å bruke hodet når vi gjør rent. Vi føler at vi gjør en viktig jobb, sier hun.

Nå går de på jobb selv om de ikke er helt i toppform. Det er lov å si ifra til arbeidskollegaer at en ikke er i form, og det blir tatt hensyn til. Noen ganger er det aktuelt å ta lettere oppgaver.

### Satser på forebygging

I dag vaskes det med topp moderne utstyr i Vaksdal. Det var vanskelig å gå over til mikrofiber, bruke mindre såpe, og mer maskinelt utstyr, forteller Knutsen.

– Det luktet ikke rent på samme måte lenger, maskinene var uvant og det ble felt noen tårer på den tida, minnes hun og smiler. Nå brukes det bare 50 liter såpe i året, mot 600 liter for få år siden.

Kommer det nye produkter på markedet, får de ansatte prøve dem ut.

– Kanskje fungerer det bedre og er mer effektivt, sier Søndergaard. Alle ansatte kurses jevnlig. De som vil, har fått tilbud om å ta fagbrev. Det passet imidlertid ikke for alle. Derfor har enheten laget egne kurs, i tillegg til at teamlederne kurses eksternt. To dager i året er alle renholderne på tur sammen.

– Det koster litt, men vi får igjen hver krone mange ganger. Turene bidrar til at vi får en felles filosofi, sier Søndergaard.

– Ingenting er en umulighet. Det skal ikke hete nei, legger han til. Ifølge Knutsen har forebygging vært i søkelyset hos Søndergaard fra dag én.

– Alt som kan forebygges, skal forebygges. Vi har fått arbeidsklær og sko med støtdemping. Før gikk vi rundt med alle slags rare sko, gjerne sko som var utslitt. Mange hadde dårlige rygger. Det er blitt mye bedre, sier hun.

### Følger opp sykmeldte

Når noen i enheten blir syke, kalles de inn til en samtale. I samtalen forsøker leder og ansatt i felles- ➤



Vaksdal stakk av med Kvalitetsprisen 2009 i kategorien sykefraværsarbeid. Her mottar prosjektleder Bjørg Djukastein prisen av statsråd Magnhild Meltveit Kleppa. Varaordfører Arne Normann og hovedtillitsvalgt Bente Trengereid var med.



skap å finne ut om arbeidet kan tilrettelegges for en periode. Legen blir alltid tatt med i vurderingen.

– For eksempel kan lett arbeid som å legge sammen tøy på vaskeriet være et alternativ. Folk ønsker ikke å være sykmeldt. Vi har nå dannet en HMS-gruppe, som tar saken dersom noen sliter, forteller Søndergaard. Det er gjort en rekke grep for å forebygge sykefraværet.

Utstyret er tilrettelagt, og de ansatte er blitt flinkere til å finne riktige måter å arbeide på.

– Vi har brukt mye tid på dem som er syke. Her er det en balansegang. Vi må også bruke tid på dem som er friske. Det er neste steg. Vi prøver hele tiden å utvikle oss, reflekterer Søndergaard.

Arbeidet som er gjort i Vaksdal, er blitt lagt merke til langt ut over kommunegrensene, og i 2004 fikk enheten Arbeidsmiljøprisen. Flere kommuner ønsker å dra nytte av de gode erfaringene.

### Verktøykasse mot sykefravær

For å lykkes har vi jobbet kontinuerlig for lavere sykefravær, forteller prosjektleder Bjørg Djukastein.

– Det er ikke ett tiltak, men summen av dem som har bidratt til nedgangen. Det er viktig å være klar over at arbeidet krever noen ekstra ressurser, men disse får vi igjen når sykefraværet går ned, sier hun.

Prosjektgruppa har sørget for informasjon på alle arbeidsplassene. Det er etablert gode rutiner for å føre statistikk over sykefraværet. Gravide har fått tettere oppfølging, og det er laget en folder med informasjon til dem.

– Vi satser ekstra på sykehjemmene, som har fått tilbud om noen minutters trim i arbeidstida. Dette har vært så populært at det har spredd seg også til andre arbeidsplasser, forteller Djukastein.

I høst arrangerte kommunen et kurs over seks dager for langtidssykmeldte.

– Målet med kurset er ikke å få alle ut i jobb igjen, men som arbeidsgiver ønsket vi å gjøre noe for dem som er langtidssykmeldte og vise at de ikke er glemt selv om de ikke er på jobb. Kanskje bidro kurset til bedre livskvalitet. Da er det ikke kronene som teller, sier Djukastein. De tolv deltakerne har gitt positive tilbakemeldinger på kurset, der de blant annet rettet søkelyset mot løsning og mestring, å bli bevisst på egne ressurser, fysisk aktivitet og sosialt fellesskap med andre i samme situasjon.

### Holder trykket oppe

Varaordfører Arne Normann (KrF) er med i styringsgruppa, og synes kompetanseheving er svært nyttig.

– Vi er med på dette sammen. Alle har fått bedre kompetanse. Fordi vi har opplevd det samme på alle sider av bordet, slipper vi å støte på bremsen i systemet, sier han.

Kommunen hadde et sykefravær på ti prosent i løpet av første kvartal i år, mot elleve prosent i samme periode i fjor. I andre kvartal økte sykefraværet noe igjen, fra 8,8 prosent i 2008 til 10,4 prosent i 2009, viser kommunens egne tall.

Vaksdal vant også Kvalitetsprisen 2009 for sitt arbeid med sykefravær. Fossmark håper at kommunen klarer å holde trykket oppe når prosjektperioden er over.

– Vi er forberedt på at det kan komme svingninger, men jeg tror gode resultater avhenger av at noen har et ekstra ansvar for å jobbe med sykefraværet.

# Kvalitetskommunene senker sykefraværet

Sykefraværet i kvalitetskommunene synker. Årlige besparelser er 300 millioner kroner.

Tekst: **VEGARD VELLE FOTO** Foto: **THERESE FICHE**

Sykefraværet i kommunene stiger, men ikke i kommunene som deltar i Kvalitetskommuneprogrammet. Der går sykefraværet ned.

De 138 kvalitetskommunene har i snitt hatt en bedre utvikling på 0,4 prosentpoeng i forhold til kommuner som ikke deltar i Kvalitetskommuneprogrammet. Dette gjelder både når man ser på data som er atten måneder gamle og data som er seks måneder gamle.

## Enorme innsparinger

Hadde kommunene som ikke deltar i dette programmet hatt samme positive utvikling, ville samfunnsgevinsten vært rundt 297 millioner kroner årlig.

Kvalitetskommunene jobber med å forbedre de offentlige tjenestene. Metoden er et trepartssamarbeid mellom folkevalgte, administrasjon og ansatte. Et sentralt mål i programmet er å senke sykefraværet.

## Godt lederskap avgjørende

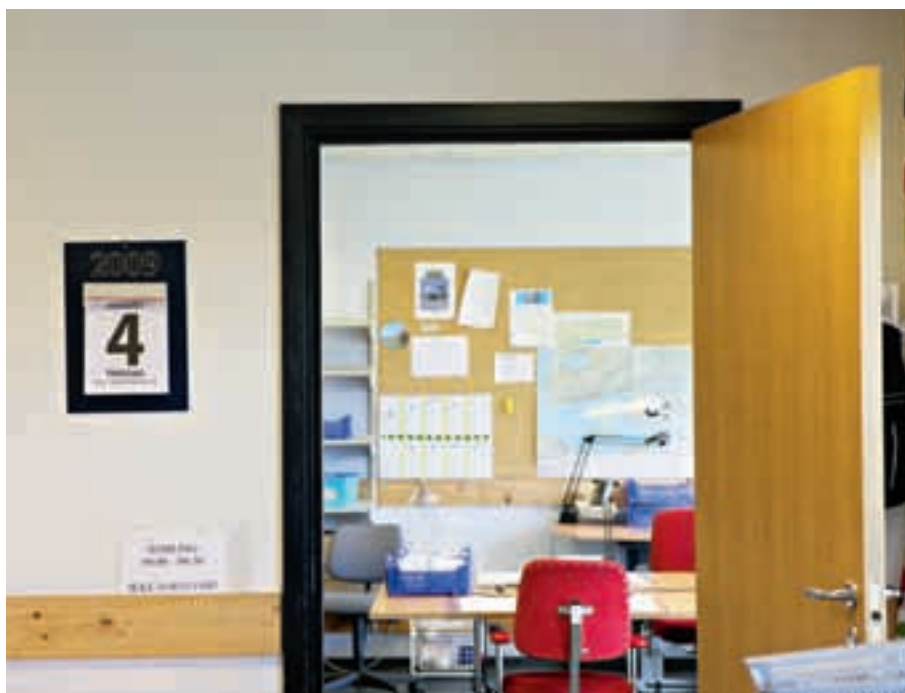
– Resultatene viser at systematisk og langsiktig arbeid med sykefravær har effekt. Skippertaksmetoden nytter ikke. Sykefraværarbeidet må inn som en naturlig del av ledermøtene på samme måte som økonomioppfølging, mener prosjektleder for Kvalitetskommuneprogrammet, Bjørn Pettersen.

Han hevder godt lederskap er en av de viktigste faktorene for å få ned sykefraværet.

– Vi trenger modige ledere og myndiggjorte medarbeidere. Et godt arbeidsmiljø innebærer at medarbeidere får ansvar, og at lederne går foran med å bygge en god kultur.

## Veldig spennende

May Britt Christoffersen, seksjonsleder i Avdeling arbeid og aktivitet i Arbeids- og velferdsdirektora-



tet (Nav), mener hovedbudskapet er at kvalitetskommunene har lyktes i å få ned sykefraværet.

– Disse tallene er veldig spennende. Der en arbeidsplass får en reduksjon i sykefraværet, er det interessant å se hva de ansvarlige har gjort, slik at andre kan lære av det. Arbeid med reduksjon av sykefraværet er noe vi har holdt på med i mange år. Og hadde dette vært lett, ville tiltakene som nytter vært satt ut i livet for lenge siden, mener Christoffersen.

## Langsiktig arbeid viktig

Selv om Nav ikke er en del av Kvalitetskommuneprogrammet, har de fulgt det fra sidelinja.

– Det er langsiktig og målrettet arbeid som først og fremst bidrar til å få ned sykefraværet. Ikke kort-siktig prosjektjobbing. Når politikere, administrasjon og arbeidstakerorganisasjoner arbeider sammen mot et felles mål, er sjansen for å lykkes større, framhever May Britt Christoffersen.

## FAKTA

- Summen er beregnet ut fra kostnadene ved tapte arbeidsressurser og målt ved hjelp av årsverkene som går tapt på grunn av egen sykdom. Verdien er satt til den landsgjennomsnittlige lønnen til kommuneansatte per 1. desember 2008. I tillegg kommer sosiale kostnader.
- Regnestykket er ikke direkte sammenlignbart med kostnadene kommunene har. De påvirkes blant annet av refusjoner fra staten og i hvor stor grad syke medarbeidere blir erstattet med vikarer.
- Det er tatt utgangspunkt i at kvalitetskommunene utgjør nær 49 prosent av årsverkene i kommuneforvaltningen.
- KS henter statistikk om sykefraværet direkte fra kommunene. Den inkluderer fravær på grunn av egen sykdom eller ulykke, og både egen- og legemeldt sykefravær.



# De store tankene er gratis

Jostein Barstad vil gjøre Øvre Eiker til et drømmesamfunn.  
- Kommunen må være mer enn en tjenesteleverandør, sier rådmannen som ikke er redd for store, hårete mål.

Tekst: **SIDSEL HJELME** Foto: **ANITA ARNTZEN**

- Tenk å ligge i en grønn eng og se skyene drive over himmelen. Er det ikke det vi alle drømmer om, da? spør Jostein Barstad. Rådmannen i Øvre Eiker er tilsynelatende uaffisert av det råkalde guffet fra Drammenselva. Han står med åpen skjorte i novembersnoen og snakker seg varm om mulighetene som bokstavelig talt ligger rett utenfor stuedøra til de 16.000 innbyggerne i kommunen.

Som rådmann har han ikke bare tatt administrativ styring, men også tatt rollen som samfunnsutvikler på største alvor.

## **Visjonen**

De store, hårete målene nådde Hokksund og Øvre Eiker lenge før reklameguruene tok ordene i sin

mun, og før New Public Management-bølgen sveipet over landet. Allerede i 1990 formulerte kommunen sin sammen-visjon: «Sammen skaper vi et livskraftig Øvre Eiker.»

Motivasjonen bak visjonsformuleringen var at vissheten om at kommuneøkonomien alene ikke ville gi tilstrekkelig handlingsrom i framtida. Derfor satset man i tillegg på å utvikle kommunen i tett samarbeid med innbyggerne.

- Vi var visjonsstyrte i mange år uten å vite det selv. Men da vi ble bevisst visjonstanken, ga dette en retning på tenkingen slik at vi kunne bruke sammen-visjonen bevisst.

- Nå gjennomsyrrer sammen-visjonen alt vi gjør. Alle oppgaver, strategier og planer er styrt av visjonen, sier Jostein Barstad.

## Drømmesamfunn

Visjonstenkingen skjer ikke til fortregning for alle andre oppgaver kommunen er pålagt, understreker rådmannen:

– Vi skal selvsagt levere tjenester, og vi skal holde budsjett. Men vi skal være mer enn statens forlengede arm. Framtidas kommuner må gjøre noe *mer*, og for å klare det må vi leve i et skapende partnerskap med beboerne.

– Det er ikke rettighetssamfunnet som skaper lykke. Vi er overbevist om at det er fellesskapet som er viktigst, og har en naiv tro på at det er fellesskapet som skaper «The Dream Society» – drømmesamfunnet.

## Store tanker

En forutsetning for å skape et livskraftig Øvre Eiker var å kvitte seg med det gamle identitetsmerket «Drammens bakland».

For å klare det, var det nødvendig å tenke stort. Det er de store tankene som kan bringe samfunnet videre og gjøre Øvre Eiker til å et godt sted å bo for hver og en av beboerne i kommunen, mener Jostein Barstad.

– Mange syns visjoner er vrøvl og svada. Men målet må være å operasjonalisere visjonen og få den til å bli en kraft.

– Visjonen innebærer at alle innbyggerne i kommunen skal føle at de er med på noe stort, sier Barstad.

## Regiassistenter

Kommunens 1200 medarbeidere står selvsagt sentralt i oppbyggingen av drømmesamfunnet i Buskerud, understreker Barstad.

– Gjennom jobben sin er hver enkelt medarbeider med på å virkeliggjøre visjonen. Slik blir de ansatte våre regiassistenter i arbeidet med å skape det gode liv, sier han.

Det «store» som alle skal være delaktige i, operasjonaliseres for eksempel i oppvekststrategien i kommunen. Her er sammen-visjonen forankret blant annet i følgende formulering: «Det trengs ei hel bygd for å oppdra et barn.»

– Hver og en av de ansatte i skolen skal føle at de står sentralt i barn og unges oppvekst, men

også alle andre innbyggere skal vite at de er delaktige i dette.

## Innbyggerakademi

Engasjement og involvering kommer ikke drivende på ei fjøl nedover Drammenselva som renner tvers gjennom kommunehovedstaden Hokksund. Beboerengasjementet i Øvre Eiker bygges opp med aktiv tilrettelegging.

En egen stilling er øremerket alliansebygging, og det jobbes aktivt blant annet gjennom kommunens seks grendeutvalg og et eget innbyggerakademi der man systematisk videreutvikler innbyggernes engasjement. Akademiet er et møtested der nye tanker og ideer presenteres og diskuteres.

Siden 2007 har Øvre Eiker vært modellkommune, og siden sommeren 2008 har de også deltatt i Kvalitetskommuneprogrammet. En rekke prosjekter er igangsatt, og mange flere er på idé- og planleggingsstadiet.

## Verden til Hokksund

Å holde fast på visjonen fordrer at man også løfter blikket og åpner seg for ideer som er unnfanget andre steder enn i Kommune-Norge.

Jostein Barstad har hentet både ideer og inspirasjon fra utenlandske prosjekter. Newcastle, Reutllignen og Holstebro er alle tidligere industribyer der utradisjonell tenking og mot har skapt ny identitet og utvikling.

I Øvre Eiker har inspirasjon utenfra blant annet nedfelt seg i at kommunen har sin egen kulturhovedstad på Vestfossen. Det som i mange år sto som et mausoleum over 500 tapte arbeidsplasser, er omskapt til en livskraftig arena for samtidskunst som har satt «Drammens bakland» på det internasjonale kunstkartet.

Nå står nok en «bakkanal» for tur til å revitaliseres. Her blir sammen-visjonen satt ut i livet via bevisst retrosatsing og 60-tallsnostalgi som skapes i tett samarbeid med frivillige organisasjoner. Her skal rådmannens og alle andre eikværingers drøm om å ligge i grønne enger virkeliggjøres:

– Det er fellesskapet, ikke rettighetssamfunnet som skaper lykke, fastslår rådmann Jostein Barstad.

«Gjennom jobben sin er hver enkelt medarbeider med på å virkeliggjøre visjonen.»

JUSTEIN BARSTAD

## ØVRE EIKER KOMMUNE

- Ca. 16.000 innbyggere.
- Innbyggertallet øker med 300 innbyggere hvert år.
- 1200 ansatte i kommunen.
- Modellkommune siden 2007, deltaker i Kvalitetskommuneprogrammet siden juni 2008.
- Styrer av visjonen «Sammen skaper vi et livskraftig Øvre Eiker».
- Mer informasjon: [www.ovre-eiker.kommune.no/](http://www.ovre-eiker.kommune.no/)



# Lærer å passe på verdensarven

Foto: **THERESE FISCHÉ** Tekst: **VEGARD VELLE**

Visste dere at av de to tonnene med ederdun som høstes i verden, kommer ett av dem fra Nordland?

Ederdun er spesiell fordi den ikke har stilk, men små mothaker. Det gjør at den er mye mykere enn annen dun.

Denne våren er det ekstra spennende for elevene på 6. trinn ved Vega barne- og ungdomsskole. De har nemlig vært på skoletur og redd opp reir til ærfuglene.

Ærfuglen er en veldig spesiell fugl. Den er nesten tam og svært

sårbar i rugetiden. Derfor lages det til reder, og fuglene passes på av egne fuglevoktere i hekketiden i mai og juni. Når fuglene har forlatt redene, samles dunen inn og renses. Dette arbeidet har vært gjort i tusenvis av år.

De seneste årene har produksjonen av dun og egg økt. Barna har en spesiell arv å ta vare på. Vil de fortsette å stelle med ærfuglene, samle dun og rense dem når de blir større, slik deres bestemødre og oldemødre gjorde?

På øya Vega lærer elevene å forvalte verdensarven. Prosjektet har fått ny glød som del av Kvalitetskommuneprogrammet.







# Livskvalitet i sentrum

I Austrheim streber de ansatte etter å gi innbyggere i livets siste fase og deres pårørende best mulig livskvalitet.

Tekst og foto: **ELI KRISTINE KORSMO**

Lukten av stearinlys og vafler møter gruppa som danner Palliativt forum på sykehjemmet Nordliheimen i Austrheim. Atmosfæren i rommet er lun, og lyset dempet. Forumet er en tenkepause fra en travel hverdag for hjelpepleiere, sykepleiere, ledere, leger, fysioterapeuter og pårørende. Her snakker de om hvordan de bør behandle alvorlig syke og døende og deres pårørende, og hvordan de pårørende tas vare på i etterkant.

– Målet vårt er å gi pasient og pårørende best mulig livskvalitet i den siste fasen. Vi er blitt mye flinkere til den delen av jobben, sier avdelings-sykepleier Åse Tresvik Låstad, tidligere koordinator for prosjektet «Lindrende behandling og omsorg ved livets slutt».

## Mer kunnskap til alle

Høsten 2008 ble Austrheim tatt opp i Kvalitetskommuneprogrammet, og prosjektet ble en del av dette. Leder Inger Aasen i styringsgruppa er hjelpepleier på Nordliheimen og hovedtillitsvalgt for Fagforbundet.

– Et av målene har vært å øke den grunnleggende kunnskapen om palliasjon (se faktaboks) hos alle. Derfor deltok alle ansatte innenfor pleie og omsorg på kurs, forteller hun.

Hittil er det arrangert to ulike fagdager. Hver fagdag er kjørt to ganger slik at alle kunne delta.

– Renholdere og kjøkkenpersonell er også i kontakt med pasientene. Et godt samarbeid oss imellom er viktig, slik at alle stiller opp ekstra for dem som er i livets siste fase, sier Tresvik Låstad.

På den ene av fagdagene ble det lagt vekt på å formidle hva grunnleggende palliasjon er, hvordan



man best kan kommunisere med alvorlig syke og døende, åndelige og eksistensielle behov hos pasientene og omsorg for pårørende. Den andre fagdagen var rettet mot dem som arbeider direkte med symptombehandling og smertelindring. Prosjektet jobber også for å anskaffe en spesialseng for palliative pasienter.

## Vektlegger verdighet

Hjelpepleier Britt H. Rong hadde 14 års erfaring fra arbeid i omsorgsboliger før hun begynte på Nordliheimen for ett og et halvt år siden.

## FAKTA PALLIASJONS-PROSJEKTET

- Palliasjon er aktiv behandling, pleie og omsorg for pasienter med uhelbredelig sykdom og kort forventet levetid. Behandlingen verken framskynder eller utsetter døden, men bekrefter livet og ser på døden som en naturlig del av det.
- Prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet og kommunen, som har bidratt med 238.000 kroner hver over to år.
- Målene er å etablere tverrfaglig samarbeid for lindrende behandling, økt kompetanse for hele omsorgsapparatet for kreft- og palliative pasienter, økt kompetanse til behandling og pleie av døende pasienter.

## AUSTRHEIM

- Kystkommune i Hordaland, nord for Bergen.
- Om lag 2600 innbyggere.
- Tatt opp i Kvalitetskommuneprogrammet i pulje III.



– Det er en annen hverdag å møte så mange syke pasienter. Det var godt å få med seg fagdagen, som jeg synes var veldig lærerik. Jeg har fått et helt annet syn på hvordan jeg skal forholde meg til syke og døende mennesker og deres pårørende, sier Rogn.

For ikke lenge siden fikk hun kjenne på hvordan det var å være pårørende selv.

– Jeg tenkte på det vi lærte under fagdagen og fikk en ro jeg ellers ikke ville hatt i en slik situasjon. Verdighet står i fokus hele tiden her, og jeg opplever at alle prøver å gjøre det beste for pasientene. Som relativt nyansatt trives jeg utrolig godt, og

synes det er flott å jobbe sammen med så flinke folk og lære av dem, sier Rong.

### Vil unngå sykehus

Blant sykepleierne er det lagt vekt på å bli bedre på lindrende behandling, men også på kommunikasjon med pårørende.

– Når vi er trygge på at vi gir rett behandling, kan vi i større grad slippe å kontakte legevakta eller sende pasientene på sykehuset. Dette er i tråd med Samhandlingsreformens intensjoner, så her er vi i forkant, mener Åse Tresvik Låstad.

**Britt H. Rong har fått et mer bevisst forhold til sine pasienter etter å ha deltatt på fagdag. Her er hun sammen med Svanhild Langøy, som bare har godt å si om sykehjemmet.**





Tre av deltakerne i Palliativt forum, Reidun Toftegård (t.v.), Tove Kristin Sleire Tistel og Åse Tresvik Låstad. Sleire Tistel er med som representant fra Kompetansesenteret i lindrende behandling Helse Vest.

Samtidig legger de ansatte mer vekt på å prioritere de døende.

– De skal ikke være alene. Noen har følt på at «de bare sitter der inne» mens andre har det travelt. Men det er minst like viktig arbeid. Vi har blitt flinkere til å ta oss tid til å sitte sammen med og snakke med dem, særlig når pårørende ikke er til stede, sier hun.

Hun mener de pårørende er en god ressurs.

– De skal vite at de gjør noe nyttig når de er her. Tidligere var vi ikke så flinke til å si hva de kunne gjøre, for eksempel å holde hender. Vi var redde for å si noe støtende. Ikke alle har vært i en slik situasjon tidligere, og synes den er vanskelig å håndtere, forklarer hun.

Når en pasient har gått bort, er det laget rutiner for oppfølging av de pårørende. Alle får tilbud om en samtale, enten hjemme eller på sykehjemmet.

### Vanskelige spørsmål

I forumet innleder Tresvik Låstad med dagens tema.

– Når skal vi snakke med pasientene og pårørende om hva de ønsker dersom pasienten går

over i en palliativ fase? Hvor lenge skal vi for eksempel fortsette med væskebehandling? Pårørende Reidun Toftegård synes det er viktig å kartlegge de pårørendes ønsker tidligst mulig.

– Dere som er sykepleiere kvier dere mer enn nødvendig for å ta opp disse spørsmålene. Innerst inne er vi klar over hva det dreier seg om, spiller hun inn.

Hennes ektemann har vært pasient på sykehjemmet i drøyt to år.

Diskusjonen fører til at forumet konkluderer med at de gjerne vil ha nedfelt ønskene skriftlig så tidlig som mulig. Møtet avsluttes, og neste måned står nye og vanskelige, men viktige spørsmål på dagsordenen.

### Ble til film

Prosjektet har vekket interesse også utenfor kommunen. Kvalitetskommuneprogrammet laget en film som blant annet ble vist på Kvalitetskonferansen i Oslo i august 2009.

Nå gjelder det å videreføre kunnskapene fra prosjektet og gjøre det til en del av den daglige ruti-



Ordfører Ole Lysø (Ap) er opptatt av å synliggjøre det gode arbeidet som gjøres i kommunen. Kvalitetskommuneprogrammet har bidratt til dette, mener han.



Palliasjonsprosjektet har også fått oppmerksomhet i lokalpressen. Åse Tresvik Låstad viser fram avisutklipp.

nen. For å holde det levende, lages et månedelig nyhetsbrev, «Lindrende nyheter», som de ansatte kan lese. Der finner de både oppdatert informasjon om framdriften i prosjektet og noen ord til ettertanke.

– Filmen bidro til at vi fikk vist allsidigheten og betydningen av arbeidet vårt overfor politikere og andre. Samtidig førte den til at vi ble mer stolte over arbeidsplassen og fikk bedre samhold, forteller Tresvik Låstad.

### Positive politikere

Ordfører Ole Lysø (Ap) er imponert over arbeidet som er lagt ned ved sykehjemmet.

– Det er veldig viktig at det gode arbeidet som gjøres i kommunen blir synliggjort. Partssamarbeidet har fungert bra, og alle vedtak om bevilgning av penger til prosjektene har vært enstemmige. Vi er positive til å hjelpe til med å videreføre det, sier han.

Tillitsvalgt Inger Aasen er enig.

– At jeg har fått rollen som leder for styringsgruppa, viser at politikerne og administrasjonen i

kommunen tør å overlate ansvar til andre. Det var en uvant rolle å være likestilt. Men vi jobber for samme sak og er opptatt av å finne gode løsninger sammen.

### Bidrar med erfaring

Tillit har også Reidun Toftegård fått gjennom å delta i Palliativt forum. I begynnelsen var hun usikker på om hun hadde noe å bidra med, men hun innså snart at hun som pårørende sitter på verdifulle erfaringer.

– Jeg er engasjert og sier det jeg mener. Pasientenes verdighet er det viktigste. Selv om mannen min er blitt syk, vil den personen han var alltid være der. Han var ressurssterk, og det vil jeg at han skal behandles som fremdeles, selv om han er syk, sier hun.

Hun kikker bort mot fløyen hvor hennes mann nå holder til.

– Dessuten gir det meg en del selv å delta. Jeg får tankene vekk fra min egen situasjon, sier hun.



– Jeg har fått stor tillit, sier Inger Aasen. Hun er hjelpepleier, hovedtillitsvalgt i Fagforbundet og leder for styringsgruppa i Kvalitetskommuneprogrammet i Austrheim.

# Norge på topp i uønsket deltid

Ingen av de andre nordiske landene har så mange ansatte i små deltidsstillinger som Norge. Vi trenger hele hender, mener forsker Nina Amble.

Tekst og foto: **ELI KRISTINE KORSMO**

Av de 660.000 personene som arbeider deltid i Norge i dag, er 500.000 kvinner. Halvparten av disse jobber i helsesektoren. En sammenliknende studie av eldreomsorgen i Norge og Finland viser at mens 90 prosent jobber heltid i vårt naboland i øst, jobber bare 32 prosent heltid i Norge. Deltid er et særnorsk fenomen, hevder Nina Amble.

– Hvis alle i helsesektoren jobbet heltid, ville det gitt 46.000 flere årsverk. Her ligger det derfor et kjempepotensial som politikerne bør merke seg, sier hun. Samtidig viser studier at misnøye med arbeidssituasjonen følger de små stillingene. Misnøyen er derfor størst i Norge, sammenliknet med de andre nordiske landene.

## Tidsklemma ingen unnskyldning

Dagens turnusordninger mener hun generelt fører til en følelse av tapt oversikt og at situasjonen er ute av kontroll.

– Kvinner velger deltid i en presset arbeidssituasjon. Samtidig skaper deltid også press. Deltid kan skape en uoversiktlig arbeidsorganisering der vakter kolliderer med hverandre, sier Amble. Hun tror summen av dette kan gi dårligere helse hos medarbeiderne og føre til uønsket deltid. For den enkelte arbeidstaker kan det lede til at

- hun/han brukes som løpende vikarer
- hun/han får en uforutsigbar arbeidstid/fritid
- hun/han jobber mer ubekvent
- hun/han «jager» vakter
- hun/han går glipp av rettmessig tillegg/lønn

Nesten like mange kvinner, uavhengig om de har

små, store eller ikke barn i det hele tatt, arbeider deltid. Det går derfor ikke an å skylde på tidsklemma, mener Amble, som er seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (Afi). Hun var en av flere foredragsholdere på en kvalitetskonferanse i Oslo i august 2009, arrangert av Kvalitetskommuneprogrammet.

## Trengs mot

– Nå må kommunene ta tak og rydde opp. De tør ikke å ta tøffe nok grep. Det krever mot og vilje til å endre, en god ledelse og politisk forankring, råder hun. Undersøkelser viser at dersom alle ansatte får mulighet til å velge hvor stor stilling de ønsker seg, er dette likevel mindre enn kommunenes totale behov. De trenger derfor ikke være redde for å få et overskudd av medarbeidere, tror hun.

En «heling» av turnus, altså turnuser basert på heltidsstillinger, med en rettferdig fordeling av vaktene, tror hun vil være en vinn-vinn situasjon for alle parter.

– Timeantallet må forskyves fra hverdager til helg. Flere må derfor ta helgevakter. I dag er det veldig ujevnt hvor den enkelte medarbeider jobber i helgene. Ofte kan det være kniving omkring turnus som skaper dårlig arbeidsmiljø og profesjonskonflikter, hevder Amble, som mener at deltidsstillinger kun bør forekomme som standardiserte stillinger i for eksempel 50 eller 75 prosent.

– Når turnusene gjøres om til hele stillinger, ser vi at folk arbeider mer. De slipper å ta til takke med «bare ubekvent», sier hun.

## UØNSKET DELTID

- Av 450.000 sysselsatte i helse- og sosialomsorgen arbeider 250.000 deltid.
- Kommunehelsetjenesten ville hatt 46.000 flere årsverk hvis alle hadde jobbet heltid.
- En mulighet er å lage turnuser basert på heltidsstillinger.

## KVALITETSKOMMUNE-PROGRAMMET

- Kvalitetskommuneprogrammet er et samarbeid mellom tre departementer, KS og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.
- Målet er å bedre kvaliteten og øke effektiviteten i det kommunale tjenestetilbudet.
- Alle endringer skjer gjennom samarbeid mellom politikere, administrasjon og ansatte.
- Innbyggerne skal oppleve at tjenestetilbudet blir bedre. De fleste kommuner har også økt nærvær som mål.
- 138 kommuner er med i programmet.



Forsker Nina Amble mener at en høy andel deltidsstillinger fører til uoversiktlig arbeidsorganisering og økt misnøye.

### **Menn vil jobbe heltid**

Å kvitte seg med uønsket deltid mener hun er et viktig grep for å øke likestillingen og sørge for økt rekruttering til helsesektoren.

– Hvis vi skal klare å rekruttere flere menn og unge arbeidstakere, er vi nødt til å kunne tilby dem hele stillinger. Stort sett alle menn i helsesektoren i dag jobber i hel stilling, de er ikke interessert i deltid, understreker Amble.

Det er ikke bare kommunene som sitter med nøkkelen til å kvitte seg med uønsket deltid, mener

hun. Kvinnene selv må endre sin innstilling til å arbeide.

– Undersøkelser antyder at kvinner velger yrker med mulighet for deltid. Dette er ikke en optimal situasjon sett fra samfunnets side. Arbeidsplassene trenger hele hender, det gir de beste forutsetningene for kvalitet på tjenestene og bærekraft i arbeidsmiljøet. Om ti år må vi uansett få til endring til mer heltid også i Norge. Det er ingen grunn til ikke å ta tak i dette nå, sier Amble.



# Fra nød til glød

For tre år siden gråt de ansatte i barnehagene i Verdal av fortvilelse. Nå er de helt gira. Noe må ha skjedd.

Tekst og foto: ALBERT H. COLLETT

## ROBEK

Register om betinget godkjenning og kontroll. Registeret er en oversikt over kommuner og fylkeskommuner som må ha godkjenning fra Kommunal- og regionaldepartementet for å kunne foreta gyldige vedtak om låneopptak eller langsiktige leieavtaler.

Spol tilbake til 2006. Verdal gikk inn i sitt fjerde år i Robek-registeret. Kommunen kuttet høyt og lavt. Aller mest i barnehagene. De ansatte følte at de ikke fikk gjort jobben sin, kanskje spesielt overfor barn i risikozonen. Noe måtte gjøres. Virksomhetsleder for Ressurscenter oppvekst, Lars Einar Karlsen, oppsummerer:

– En gruppe barnehagestyrere tok initiativet til en samling. Flere alternativ ble vurdert. Metoden med å gå til mediene var prøvd før, med vekslende hell. I stedet ble det bestemt å danne en gruppe som skulle finne ut hvor skoen trykket mest.

### Mest hjelp til mest belastede

Etter å ha arbeidet sammen i åtte måneder, satt Ressurscenter for oppvekst med en rapport: «Tverr-

faglig forebyggende satsing på barn – fra fødsel til førskolealder», med forslag til tiltak.

– Vi fokuserte på dem vi døpte gråsonebarna. Dette er barn uten diagnose, men der vi likevel ser et behov for hjelp, et behov for tidlig innsats for å unngå problemer senere. Denne gruppa led mest under de dramatiske kuttene.

Etter hvert fikk kommunen økonomien under kontroll. Den grundige rapporten og den brede forankringen tverrfaglig, tverretattlig og blant de til-litsvalgte, gjorde det lettere for politikerne å prioritere forebyggende arbeid blant de aller yngste.

### Foreldre på skolebenken

Faglig inspirasjon ble hentet fra Carolyn Webster-Strattons program «De utrolige årene», som alle-





Gråt har blitt til latter i barnehagene i Verdal kommune.

rede var i bruk både ved Universitetet i Tromsø og hos Regionsenter for barn og unges psykiske helse i Trondheim.

Første skritt høsten 2007 var et foreldreveiledningsprogram over 12–14 uker med ukentlige samlinger. I utgangspunktet ble foreldre til gråsonerbarn invitert. Etter hvert spredde godordene seg. På det siste kurset hadde samtlige deltakere meldt seg på etter eget initiativ.

#### **Burde vært obligatorisk**

Foreldrene selv er fulle av begeistring.

– Vi leste om programmet i avisa. Vi har tre barn i førskolealder. Det kan være utfordrende nok til tider, derfor meldte vi oss på. Nå sitter vi igjen og tenker at kurset burde være obligatorisk for alle

foreldre, sier Marte Carina Aakerhus og Tore Øgstad.

Blant tingene de har lært, trekker de fram spesielt ro.

– Det er ikke nok å si «så flink du er». Da vet ikke ungene hva de får ro for. Når vi sier: «Så flink du er som setter tallerkenen i oppvaskmaskina,» vet de nøyaktig hva de er flinke til. Vi merker virkningen på ungene. De kommer og sier: «Mamma, sant jeg er flink til å ...» Og de større ungene bruker det samme på småsøsknene.

Pappa forteller om mange aha-opplevelser.

– Jeg hadde aldri trodd at jeg skulle ringe en annen mann for å snakke med ham om ungene. Det har skjedd nå i regi av kurset, der åtte–ti foreldre møter hverandre, får gode råd, ser video med gode

#### **PRIS FOR OPPVEKSTSATSING**

Verdal kommune vant prisen i kategorien oppvekst med prosjektet «Helhetlige oppvekstplaner» på den store kvalitetskommunekonferansen i Oslo i august 2009. Fokus for arbeidet har vært barn som har stått i fare for å utvikle senere problematferd og et større hjelpebehov.

Hovedtillitsvalgt Lise Heggdal i Fagforbundet (t.v.) og leder i driftskomiteen Trine Hallem er enige: - Dette er svært gode endringsprosesser, for alt kommer nedenfra.



eksempler, utveksler erfaringer, og får hjemmeløser.

#### - Vi er handlekraftige

Det politiske vedtaket om å prioritere forebygging var enstemmig. Leder Trine Hallem i driftskomiteen har gjort seg sine tanker om årsaken.

- Verdal er en industrikommune, og jeg tror at vi som bor her er litt preget av det. Vi er rett og slett handlekraftige. Når vi først har diskutert oss fram til en løsning, så samler vi oss om- og gjennomfører den. Det gir god forankring og stor gjennomføringskraft. Omkamper er ikke vanlig hos oss.

#### Sultne politikere

Styrer Ellen Vinne i Reinsholm barnehage er strålende fornøyd med å være med på «De utrolige årene».

- Først hørte vi om foreldreveiledningsprogrammet. Så fikk vi høre om skole- og barnehageprogrammet, og at det skulle innføres i skolene i kommunen. Da ringte vi og ba om å få bli med. Vi ble invitert til et møte med ekspertene fra Universitetet i Tromsø. Jeg tenkte at det ville bli en utfordring å klare å sette av seks hele kursdager, men det har gått over all forventning. De ansatte har vært villige til å spise av helgene og kveldene for å få det til, og de er helt gira.

Framskrittene kom raskt. Nå formidler de ansatte det samme til ungene som de får høre hjemme.

- Og så er det en fryd å få politikere på besøk. Det tror jeg er et kjennetegn ved politikere i Verdal: De er utrolig sultne etter å se virkningene av vedtakene de har gjort. De er også veldig lydhøre og interessert i forebyggingsbiten, sier Vinne.

#### Stolt over resultatene

- Jeg er stolt av at vi skal bli en kommune det forskes på, sier Monica Hammervold. Hun er vernepleier, og har jobbet med foreldreveiledningsprogrammet siden starten. Stoltheten deler hun med kollega og barnevernspedagog Inger Lise Rostad.

- Jeg tror Verdal har valgt en veldig god modell for oppvekstsektoren. Nå sier barnehagen at ressurscenteret kommer på besøk. Det lyder helt annerledes enn at barnevernet skal komme. Poenget er at barnevernet gjerne vil komme tidlig inn og tilby foreldrene hjelp.

#### Fagforbundet vil ha mer

Prosjektet har solid forankring blant de tillitsvalgte. De sitter i styringsgruppa sammen med kommuneledelsen og fagfolkene. Egentlig er «De utrolige årene» et firepartsprosjekt, siden foreldrene også er så tungt inne.

Hovedtillitsvalgt Lise Heggdal i Fagforbundet er klar på betydningen av den brede involveringen.

- Den fører oss både raskere og bedre til mål.

- Men nå går Kvalitetskommuneprogrammet mot slutten. Hva da?

- Vi i Fagforbundet ønsker å videreføre denne arbeidsmåten på flere områder. At de tre partene sammen kan arbeide for god kvalitet, er viktig. Da tenker vi både på det overordnede ansvaret, og nedover i organisasjonen. For eksempel tror vi at samarbeidsutvalg på de enkelte institusjonene vil ha mye for seg. Da kan vi komme tidlig inn og få bred involvering også der.



Virksomhetsleder Lars Einar Karlsen: - Gråsonerbarna led mest under de kommunale kuttene. Derfor ble de prioritert.

# Høyre-ordførere nekter å vrake kvalitetskommunen

Høyre strides internt. Ledelsen i partiet ønsker å vrake Kvalitetskommuneprogrammet. Høyres ordførere i Molde, Øvre Eiker og Bærum er uenig.

Tekst: VEGARD VELLE

Høyres kommunalpolitiske talsmann, Bent Høie, misliker trepartssamarbeidet:

– Vi har vært kritiske hele veien, og jeg ser ikke noen grunn til å videreføre prosjektet slik det er nå. Det er behov for omstilling i offentlig sektor med et bedre tilbud til brukerne, men jeg har ikke noen tro på å la fagforeningene sitte med vetorett i denne typen endringsarbeid, sier han til Kommunal Rapport.

## Kjenner seg ikke igjen

Tanken bak Kvalitetskommuneprogrammet er at de folkevalgte, ledelsen og de ansatte skal samarbeide om å bedre tjenestene for brukerne. 138 kommuner og bydeler er med i programmet. Omtrent halvparten av dem er borgerlig styrt.

Høyre-ordførere i kommuner som er med i Kvalitetskommunesamarbeidet, kjenner seg ikke igjen i beskrivelsen til Bent Høie.

## Fortsetter uansett

– Vi har gode erfaringer med Kvalitetskommuneprogrammet. Det har fungert veldig bra. Alt tyder på at vi vil fortsette, sier Anders Werp, Høyres tidligere ordfører i Øvre Eiker, og nylig inne på Stortinget fra Buskerud.

Han kjenner ikke igjen beskrivelsen av at fagforeningene sitter på vetoretten.

– De tradisjonelle konfliktflatene mellom ikke-sosialistisk ståsted og Fagforbundet er helt borte i Øvre Eiker. Hele modellen er basert på gjensidig tillit. Men til syvende og sist er det de folkevalgte som har beslutningsmyndigheten.

Werp er kritisk til regjeringens kutt i kommunale bevilgninger.

– Vi har måttet kutte i budsjettene. Min erfaring

er at de ansatte da har kommet med konstruktive innspill på hvor vi bør skjære ned, sier Anders Werp.

## Står for Høyres egen regning

Også Høyres ordfører i Bærum, Odd Reinsfelt, undrer seg over Høyre-utspillet.

– Jeg har ikke blitt konsultert av Høyre-ledelsen i sakens anledning, for å si det sånn. Utsagnene til Bent Høie får stå for hans og Høyres regning, sier Reinsfelt.

Han mener Høyres utspill ikke nødvendigvis sammenfaller med hva Bærum kommunestyre mener.

– Jeg tror på rådmannen min. Hun sier vi har gode erfaringer med programmet. Men hvis det godtgjøres at dette er bortkastet tid og penger, vil vi selvsagt vrake det. Jeg visste ikke at fagforeningene satt med vetoretten jeg, sier han lettere syrlig.

## Svært fornøyde brukere

– Vi oppfatter kvalitetskommunen som en fornøytig og god måte å samarbeide på, der ingen er dirigenter. Vi har jobbet sammen på denne måten også tidligere, forteller Høyres ordfører i Molde, Jan Petter Hammerø.

Han er godt fornøyd med resultatene kommunen har oppnådd innenfor pleie og omsorg, barnehage og skole i Kvalitetskommuneprosjektet. Han nevner også Stifinner-programmet under Bondevik-regjeringen som et godt prosjekt.

– Vi har fått veldig gode tilbakemeldinger på brukerundersøkelsene, men kan jo ikke helt sikkert si at det utelukkende skyldes Kvalitetskommuneprogrammet. Vi kommer uansett til å videreføre samarbeidet mellom politikere, ledelse og ansatte, forteller Hammerø.



Odd Reinsfelt er ordfører i Bærum kommune.

# Grip sjansen til samarbeid

Med Kvalitetskommuneprogrammet fikk de ansatte i norske kommuner en unik sjanse til å påvirke sin egen arbeidshverdag.

Tekst: **PER FLAKSTAD**

Målet med Kvalitetskommuneprogrammet er kort og godt at lokalpolitikere, kommunale ledere og ansatte skal samarbeide om å gi innbyggerne bedre offentlige tjenester. Meningen er at de ansatte gjennom å engasjere seg skal oppleve utviklingsarbeid, omstillinger og endringer som meningsfylte, og ikke som noe politikere og ledere trer ned over hodene på dem.

Samtidig er det et viktig poeng at kvaliteten skal forbedres på en måte som gjør arbeidsplassen meningsfylt og trivelig. Ved å inkludere de ansatte som en likeverdig part, er kommunene sikret å ha med folk som vet hvor skoen trykker når det gjelder både fysiske og psykiske belastninger, og som kan ha gode ideer om hvordan slike belastninger kan reduseres.

Slik skal sykefraværet reduseres, samtidig som innbyggerne skal merke at de offentlige tjenestene blir enda bedre.

Dette gir de kommunalt – og fylkeskommunalt – ansatte i Norge en unik mulighet til å være med på å utvikle sin egen arbeidshverdag. Men utviklingen kommer ikke av seg selv. Noen må gjøre jobben, og hvis de ansatte ikke engasjerer seg, vil sjansen forsvinne.

Flere kommuner kan vise til gode resultater av prosjekter i regi av Kvalitetskommuneprogrammet. Felles for dem er et reellt trepartssamarbeid mellom politikere, administrasjon og ansatte.

## Dialog

Styringsgruppa i hver enkelt kommune skal ha med representanter fra hver av de tre partene. Dette betyr at de ansatte må ta et større ansvar for å utvikle og organisere sin egen arbeidsplass. Det betyr også at lokalpolitikere må involvere seg mer direkte i å utvikle kommunens tjenestetilbud. De får dermed en tydeligere rolle som ansvarlig for kommunens omdømme.

Det er en fordel at politikere deltar også i delprosjektene. En annen fordel er at politikere blir kjent med de ansattes arbeidshverdag og får større kunnskap om konsekvensene av sine politiske vedtak.

## Likeverdige parter

Trepartssamarbeidet hviler på følgende forutsetninger:

- Partene er likeverdige
- Samarbeidet skal skje gjennom dialog, ikke gjennom forhandling
- Felles forståelse
- Felles ansvar

De tre partene sitter med hver sin kunnskap, innsikt og virkelighetsoppfatning. Hele poenget er å verdsette den ulikheten som hver av partene tar med seg inn i prosjektene. Når dette deles gjennom dialog og respekt for hverandres verdier, blir effekten større enn summen av det partene kan bidra med hver for seg. Dialogen og kunnskapsdelingen bedrer beslutningsgrunnlaget.

## Fra idé til praktisk hverdag

Men det er ikke alltid så enkelt når hverdagen melder seg, og spesielt ikke i en hverdag med trang kommuneøkonomi. Dessuten kan det være vrient å gå inn og ut av forskjellige roller. Utenfor kvalitetsprosjektene er det nemlig ikke meningen at politikere skal slutte å være budsjettansvarlige, at administrative ledere skal slutte å lede, eller at tillitsvalgte skal slutte å fremme krav på vegne av medlemmene. I slike situasjoner vil de fortsatt ha sine gamle roller.

Erfaringene så langt i programmet er også at flere kommuner har slitt med å få til trepartssamarbeidet. Arbeidsmetoden viser seg å kreve like store forpliktelser fra alle parter for å fungere godt. Dette tar ofte tid.

Kvalitetskommuneprogrammet tilbyr et kursopplegg for trepartssamarbeid. Kurset er i utgangspunktet myntet på de lokale styringsgruppene, men kan tilpasses andre grupper, for eksempel prosjektgrupper. Det meste av kurstiden er avsatt til at partene selv, gjennom gruppearbeid, skal lage mål for et samarbeid og utarbeide tiltak for å klare målene.

## KVALITETSKOMMUNE-PROGRAMMET

Kvalitetskommuneprogrammet er i utgangspunktet en avtale som er inngått mellom følgende parter:

**Staten:** Kommunal- og regionaldepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet.

**Arbeidsgiversiden:** Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS).

**Arbeidstakersiden:** Akademikerne, LO-Kommune ved Fagforbundet, Unio og YS-K.

Avtalen ble undertegnet 23. oktober 2006.

I første rekke skulle kvalitetsutviklingsarbeidet dreie seg om pleie- og omsorgssektoren og om oppvekstsektoren. Men avtalen åpner for å utvide også til andre sektorer. Flere av deltakerkommunene har også prosjekter utenfor omsorgs- og oppvekstsektorene.



# Trepartssamarbeid eneste farbare vei

Når de ansatte blir tatt på alvor, gir det gode resultater. Kvalitetskommuneprogrammet har vist hvilken viktig ressurs kommunene har i sine medarbeidere.

Det var et viktig gjennombrudd da den rødgrønne regjeringen etablerte Kvalitetskommuneprogrammet i 2006, inspirert av Fagforbundets modellkommuneprosjekt.

Programmet har oppnådd gode resultater; det sier oss at dette er en fornuftig måte å utvikle det kommunale tjenestetilbudet på. Trivselen øker og sykefraværet går ned.

Grunnstammen i Kvalitetskommuneprogrammet er trepartssamarbeidet. Jeg mener at dette har vist seg som den eneste farbare veien å gå for å få til nødvendige omstillinger på en konstruktiv måte.

Dette har da også funnet veien inn i den rødgrønne regjeringens politiske plattform – Soria Moria II. Der kan vi blant annet lese:

- *Trepartssamarbeidet som er etablert i Kvalitetskommuneprogrammet skal utvikles videre.*
- *Fornyning av offentlig sektor skal skje gjennom*

*utvikling av de ansattes kompetanse, og bedre bruk av deres talenter, ideer og evner til å finne gode løsninger.*

- *Innflytelse og medbestemmelse for offentlig ansatte og deres organisasjoner er et avgjørende virkemiddel i dette arbeidet.*

Vi har dessverre opplevd mange steder at de ansatte har følt seg overkjørt og umyndiggjort. Dette har Kvalitetskommuneprogrammet klart å endre i de kommunene som har deltatt.

Programmet har klart å skape en entusiasme blant de ansatte, både som kommunalt ansatte generelt og som medarbeidere på egen arbeidsplass – på sykehjemmet eller i barnehagen – og har bidratt til å øke deres yrkesstolthet.

Samtidig er det en forutsetning for å lykkes at kommunene har en ledelse som er trygg på seg selv og ikke oppfatter de ansattes innspill som kritikk.

Verken forbundets modellkommuneprosjekt eller regjeringens kvalitetskommuneprogram dreier seg om kortsiktige, avgrensede prosjekter. De er resultater av et verdimeslig og prinsipielt standpunkt til hvordan omstillings-, utviklings- og forbedringsarbeidet burde drives i hele arbeidslivet.

Kvalitetskommuneprogrammet skal etter planen avsluttes ved utgangen av 2009. Nå må vi sørge for at modellen i framtida videreføres i Kommune-Norge.

## KOMMENTAR



**Jan Davidsen**  
Leder Fagforbundet

# Hilsen fra kommunalministeren

## KOMMENTAR



**Liv Signe Navarsete**  
Kommunal- og regional-  
minister

Som ny kommunal- og regionalminister vil eg gjerne nytte høvet til å sende ei helsing til kvalitetskommunane. De gjer ein viktig jobb!

Kvalitetskommuneprogrammet er eit stort og felles arbeid for utvikling av tenestekvaliteten og reduksjon av sjukefråværet i kommunesektoren. Eg er glad for at heile 138 kommunar blei med i programmet, og er imponert over engasjementet i mange av deltakarkommunane. Eg kjenner programmet godt, og er oppteken av at arbeidet for

betre kvalitet og omdøme held fram. Vi tek med oss vidare det vi har lært frå desse tre åra.

Arbeidet i Kvalitetskommuneprogrammet har på ny vist oss at det ikkje finst lettvinde vegar til god kvalitet og godt omdøme. Det krev konsekvent og langsiktig innsats der både innbyggjarane og dei tilsette blir tekne på alvor, og det krev vilje til samarbeid.

Kvalitetsarbeidet sluttar ikkje med avslutninga av Kvalitetskommuneprogrammet. Treparsamarbeidet som er etablert i programmet, skal utviklast vidare. På kva måte, kjem eg tilbake til. Men ingen skal vere i tvil om at dette skal stå høgt på min dagsorden framover.

## Ville bli kvalitetskommune

Flere kommuner ønsker å søke om opptak til Kvalitetskommuneprogrammet.

Tekst: ELI KRISTINE KORSMO

I Hadsel i Nordland vil oppvekstsjef Grethe Andreassen gjerne at kommunen skal delta i programmet. Hun håper derfor at det blir videreført.

– Jeg synes det er viktig at eksterne instanser, slik som KS, direktorater og fagmiljøer ved høyskoler eller universitet, kikker oss kommuner i kortene. De kan stille de gode spørsmålene, og dermed bidra til fruktbare endringsprosesser. Når vi jobber med omstilling og endring, er det viktig at alle stemmer blir hørt. Da blir både veien til målet og selve målet godt forankret hos personalet, mener hun.

### Hvordan få bedre tjenester

Oppvekstsjefen tror deltakelse i programmet bidrar til sterkere søkelys på faglighet og profesjonalisering. Ikke minst synes hun vektleggingen av kvalitet i tjenestene og søkelyset på brukerne er viktig.

– Hvordan kan vi sikre at tilbakemeldinger fra innbyggerne bidrar til bedre tjenester, spør hun.

Hadsel har stått i Register om betingett godkjenning og kontroll (Robek) siden 2003, og det har vært en utmattende tid uten særlig rom for nye prosjekter. Kommuner som havner her må ha godkjenning fra Kommunal- og regionaldepartementet for å kunne foreta gyldige vedtak om låneopptak eller langsiktige leieavtaler.

– Vi er nå på vei ut av lista, og da kunne et slik prosjekt være en vitamininnsprøying, tror Andreassen.

### Luktet på deltakelse

– Vi har fått en presentasjon av Kvalitetskommuneprogrammet og vurderte å søke om opptak, men det skjedde mange ting som gjorde at det ikke ble en realitet, forteller ordfører Ronny Sommerro (Ap), i Nordlandskommunen Nesna.

Han håper likevel det ikke er for sent.

– Det hadde vært fint om programmet ble videreført, og da har vi lyst til å være med. Jeg tror at små kommuner kan ha særlig nytte av å delta, sier han.

138 kommuner har deltatt i Kvalitetskommuneprogrammet. Siste opptak var høsten 2008.

## BOKTIPS

Knut Skattum og John Hatling:  
**Veien til prosjektsuksess**  
2004, Norsk forening for prosjektledelse

Jon Grythe og Jorunn H. Midtsundstad:  
**Foreldresamarbeid i barnehagen. Muligheter og begrensinger - idealer og realiteter**  
2002, Høyskoleforlaget

Thomas Nordahl:  
**Hjem og skole. Hvordan skape et bedre samarbeid**  
2007, Universitetsforlaget

Jan Spurkeland:  
**Relasjonskompetanse** (2005)  
**Relasjonsledelse** (2004)  
Universitetsforlaget



## NETTSTEDER

På Helsedirektoratets nettsider finnes mange tips og råd til kvalitetsforbedring innen helsesektoren:  
**[www.helsedirektoratet.no/kvalitetsforbedring/kvalitetsstrategi/](http://www.helsedirektoratet.no/kvalitetsforbedring/kvalitetsstrategi/)**

Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenester innhenter, analyserer og formidler kunnskap:  
**[www.kunnskapssenteret.no](http://www.kunnskapssenteret.no)**

Foreldreutvalget for grunnopplæringen har egen nettside med mye informasjon for foreldre og foresatte med barn i grunnskolen: **[www.foreldrenettet.no](http://www.foreldrenettet.no)**

Om Langtidsfrisk: **<http://www.langtidsfrisk.com/>**

Sjekk ut **Landet for undring og fantasi** i fristaten Lucky Næroset i Ringsaker kommune: **[www.u8.no](http://www.u8.no)**

## KVALITETSKOMMUNER - PÅ FILM

Last ned filmer om Kvalitetskommuneprogrammet:  
**<http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/kampanjer/kvalitetskommuneprogrammet/filmer.html>**

## KONTAKTINFORMASJON RÅDGIVERE

### Siren Vetnes Johannessen

Spesialrådgiver sykefravær i Kvalitetskommuneprogrammet og prosjektleder for Tillitsprosjektet i Mandal kommune.  
Mobil: 90 57 69 72  
E-post: [siren.vetnes.johannessen@ks.no](mailto:siren.vetnes.johannessen@ks.no)

### Kristen Dalby

Spesialrådgiver oppvekst i Kvalitetskommuneprogrammet.  
Mobil: 41 67 99 15  
E-post: [kristen.dalby@ks.no](mailto:kristen.dalby@ks.no)

### Hans Brattås

Spesialrådgiver partssamarbeid i Kvalitetskommuneprogrammet.  
Mobil: 91 39 78 89  
E-post: [hans.brattas@ramboll.no](mailto:hans.brattas@ramboll.no)

### Björg Røstbø

Spesialrådgiver pleie og omsorg i Kvalitetskommuneprogrammet.  
Mobil: 92 66 65 74  
E-post: [bjorg.rostbo@ks.no](mailto:bjorg.rostbo@ks.no)

### Anne K. Grimsrud

Spesialrådgiver i Kvalitetskommuneprogrammet.  
Mobil: 47 02 70 35  
E-post: [anne.grimsrud@ks.no](mailto:anne.grimsrud@ks.no)

### Siv Anita Nygård

Spesialrådgiver i Kvalitetskommuneprogrammet.  
Mobil: 48 17 71 77  
E-post: [siv.anita.nygard@ks.no](mailto:siv.anita.nygard@ks.no)

### Torstein Amdal

Rådgiver i Fagforbundet.  
Mobil: 46 94 40 51  
E-post: [torstein.amdal@fagforbundet.no](mailto:torstein.amdal@fagforbundet.no)

### Bjørn Pettersen

Prosjektleder i Kvalitetskommuneprogrammet.  
Mobil: 41 47 05 25  
E-post: [bjorn.pettersen@ks.no](mailto:bjorn.pettersen@ks.no)



**FAGFORBUNDET**

Postboks 7003 St. Olavs plass, 0130 OSLO tlf. 23 06 40 00 [www.fagforbundet.no](http://www.fagforbundet.no)