



Sammen om en bedre  
**KOMMUNE**

- et rammeprogram for lokale prosjekter

# Prosjektledersamling 2015

Dokumentasjon fra innlegg



Årets prosjektlederkonferanse i Sammen om en bedre kommune fant sted i Bergen 14.-15. april. Hovedtema denne gang var gevinstrealisering.

# Innlegg

---

## Resultater 2014

Kjell Værnor, Agenda Kaupang.

**Årsrapportene dokumenterer fortsatt god aktivitet i kommunene, og mange gode resultater.**

### Status

Fafo, Aagenda Kaupang og RO har gjennomgått og analysert kommunenes årsrapporter på oppdrag fra departementet. 102 kommuner deltok i programmet i 2014. De fleste av dem var ferdig med planleggings- og kartleggingsfasen, og brukte tiden på innføring av selve tiltakene og vedlikehold av systemer og planverk som de har utviklet.

Kompetansemiljøets bearbeiding viser at kommunene har hatt en godlæringskurve på prosjektarbeid i løpet av programperioden. De har blitt flinkere til å formulere gode, konkrete mål som det er mulig å måle effekten av. Kommunene har også blitt bedre på å dokumentere gjennomføringsgrad, status og effekter.

Suksessfaktorer som fremheves av kommunene er godt samarbeid mellom partene, god forankring i organisasjonen og langsiktig fokus. Den største hindringen i prosjektene i 2014 oppgis å være intern prioritering og kontinuitet.

### Sykefravær

Kommunene i Sammen om en bedre kommune har i gjennomsnitt et sykefravær på 9,2 prosent. Dette er 0,6 prosentpoeng under landsgjennomsnittet på 9,8 prosent (PAI-tall fra KS). 16 av 21 kommuner har forbedret sykefraværet siden oppstart. Rapporteringen viser at 5 av 8 kommuner i pulje 2 opplevde fremgang fra 2013 til 2014, mens mange av kommunene i pulje 1, som nå er inne i sitt fjerde prosjektår, hadde en liten økning i sykefraværet fra 2013 til 2014.

Dette kan skyldes mange ting, blant annet pekes det på at noe av oppmerksomheten har dabbet av. Konstant fokus og systematikk er en suksessfaktor for å opprettholde lave sykefraværstall over tid. En anbefaling fra kompetansemiljøet er derfor å integrere arbeidet som del av det generelle HMS-arbeidet.

### Heltidskultur

Nesten alle kommunene som jobber med heltidskultur melder at tiltakene har ført til økte stillingsandeler og flere heltidsstillinger. En økt andel av tiltakene omfatter utprøving av nye arbeidstidsordninger. Blant annet gjelder dette langvakter i helgene som skal redusere omfanget av deltid.

I pulje 1 rapporterer 4 av 8 kommuner en tydelig forbedring fra oppstart på gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Den gjennomsnittlige forbedringen fra oppstart er på 9 prosentpoeng. I pulje 2 rapporterer alle 15 kommunene økte stillingsandeler og flere heltidsstillinger. Forbedringen på gjennomsnittlig stillingsstørrelse er her på 6,8 prosentpoeng.

Kulturrendring er et langsiktig arbeid, så på tross av at utviklingen går i riktig retning, er de fleste kommunene fremdeles langt unna å ha en heltidskultur. De som lykkes best er de som forsøker ut flere tiltak samtidig – gjerne ett hovedtiltak og 3-4 støttetiltak.

### **Kompetanse og rekruttering**

De fleste kommunene som arbeider med kompetanse og rekruttering rapporterer at arbeidet i stor grad er langsiktig og at det fremdeles er vanskelig å oppgi konkrete effekter. Mange av kommunene skal først foreta måling av resultater i 2015, blant annet medarbeiderundersøkelser og brukerundersøkelser.

Tiltakene er i mindre grad enn før rettet mot kartlegging og planlegging, og mer mot kultur for læring, rutiner og retningslinjer. I all hovedsak rapporteres det på om tiltak er gjennomført eller ikke. For 2014 rapporterer ¾ av prosjektene at de helt eller delvis har nådd sine mål.

Av konkrete resultater som er felles for flere kommuner rapporteres det blant annet om

- Færre ledige stillinger, færre ansatte med dispensasjoner, flere med formalutdanning.
- Etablerte eller påbegynte planverk og styringsverktøy for kompetanse og rekruttering.

### **Omdømme**

Arbeidet kom for alvor i gang blant omdømmekommunene i fjor, men de som jobber med omdømme gir uttrykk for at dette er et tema som er vanskelig å kvantifisere og måle. 9 kommuner rapporterer om gjennomførte omdømmeundersøkelser. Andre kommuner har mål om å gjennomføre omdømmeundersøkelser i 2015 eller 2016.

Prosjektene handler om tilfredse ansatte, fornøyde brukere, å gjøre seg attraktiv som arbeidsgiver, og å bli mer attraktive bosteder. Tiltakene er i hovedsak knyttet til rekruttering, kommunikasjon, profilering, møtesteder/høringer, innbyggerrekruttering, etisk kompetanseheving og kvalitetsutvikling.

*Last ned rapporten:* [Bearbeiding av kommunenes årsrapportering for 2014 \(PDF\)](#)

*Lysbilder fra innlegget:* [Presentasjonen til Kjell Værnor \(PDF\)](#)

## **Hvordan gevinstrealisere – hvordan gå fra prosjekt til drift?**

Kjell Værnor, Agenda Kaupang.

*Lysbilder fra innlegget:* [Gevinstrealisering. Hva kan hindre overgangen fra prosjekt til drift? \(PDF\)](#)

## **Kompetansetillitsvalgte i utviklingsarbeid**

Prosjektleder Bent-Roni Oterholt, Sarpsborg kommune.

*Lysbilder fra innlegget:* [Hvordan få til endring? \(PDF\)](#)

## Lenger i eget liv

Prosjektleder for Listerregionen, Cecilie Karlsen.

**Prosjektet ”Lenger i eget liv” handler om å ta i bruk velferdsteknologi for å tilrettelegge for at innbyggere kan bo hjemme og leve slik de ønsker lengst mulig.**

Listerregionen består av de seks Vest-Agder-kommunene Farsund, Flekkefjord, Hægebostad, Kvinesdal, Lyngdal og Sirdal. Kommunene samarbeider om innovasjon i helse og omsorgssektoren.

- En viktig forutsetning for å få implementert velferdsteknologi på en god måte er kompetanse- og holdningsarbeid. Dette er det vi jobber mest med nå, sier prosjektleder Cecilie Karlsen.

Regionen har gått sammen om å møte Samhandlingsreformen og de utfordringene kommunesektoren vil møte i årene som kommer. De har dannet fagnettverket [Helsenettverk Lister](#), som består av kommunalsjefer, enhetsledere, en leder fra Sørlandets Sykehus, tillitsvalgte og representanter fra bruker- og pårørendeutvalg.

- Da vi startet prosjektet i 2012 fikk vi en politisk og administrativ forankring av prosjektet *Velferdsteknologi og Telemedisin* i Helsenettverk Lister sin strategiske plan. Velferdsteknologi og telemedisin ble vedtatt å være fyrtårnsatsninger i Lister. Derfor heter vi Fyrtårn velferdsteknologi og telemedisin Lister, forteller prosjektlederen.

### Organisering

*Lenger i eget liv* er organisert på en måte som gjør at kommunene kan dele erfaringer på tvers, og har vært en døråpner for samarbeidsprosjekter i regionen.

- Nå samarbeider vi blant annet om United4health, Connect og Trygghetspakken i hjemmet. Dette har vært givende, og vi opplever økt etterspørsel etter teknologien på grunn av at brukerne deler av sine erfaringer.

Kommunene i nettverket spleiser på en prosjektkoordinatorstilling. Et fagutvalg på tvers av kommunene med en representant fra hver kommune utgjør prosjektgruppa. I tillegg har hver av de seks kommunene sin arbeidsgruppe.

- Denne organiseringen har gitt kommunene den grunnmuren de trenger for å fortsette arbeidet med velferdsteknologi når prosjektfasen er over, forklarer Karlsen.

### Regnestykket som ikke går opp

Kommunene vil ikke ha nok ressurser til å løse velferdsutfordringene i fremtiden. For å dekke behovet må hver tredje ungdom utdanne seg til å jobbe innen helse og omsorg.

- Vi har et regnestykke som ikke går opp, derfor vil velferdsteknologi bli en sentral del av tjenestetilbudet i årene fremover. Dette krever en ny type kompetanse hos de ansatte og mer samarbeid mellom enheter internt i kommunene, sier Karlsen.

Mye av arbeidet med velferdsteknologi handler om å organisere tjenestene i kommunene. Når de ansatte er ute hos brukerne skal velferdsteknologi vurderes på linje med andre type tjenester.

### **Planlegge for egen alderdom**

Prosjektleder Cecilie Karlsen anslår at Lister-kommunene bruker 10-20 prosent av tiden på teknologi, og 80 – 90 prosent på holdningsarbeid.

- Vi møter mer skepsis hos de i alderen 30 til 70. Det er ikke de eldste som er mest negative til teknologien, for de fleste eldre ønsker å bo hjemme. Likevel er det få som har begynt å planlegge for egen alderdom. Det sier noe om de holdningen vi har til kommunehelsetjenesten. Vi har det godt i Norge, og hvis helsa svikter, får vi god hjelp. Men dersom vi ønsker å ha det slik i fremtiden, må vi planlegge for egen alderdom, forklarer Karlsen.

- Siden kommunen ikke kan yte de samme tjenestene i fremtiden, må hver enkelt planlegge egen alderdom i større grad enn de gjør i dag. Ved økt kompetanse og forståelse kan holdninger endres, og dermed måten vi jobber på. Vi må ut med informasjon til ansatte, innbyggere og politikere. Her har Listerregionen satt i gang mange tiltak, blant annet [Lister.no](http://Lister.no), visningshus med velferdsteknologi, brosjyrer, nettkurs og film.

*Lysbilder fra innlegget:* [Lenger i eget liv - velferdsteknologi i Listerregionen \(PDF\)](#)

## **Speed-dating i plenum. Hvordan planlegger din kommune å gå fra prosjekt til drift?**

Marit Tovsen, KS og Kristen Dalby, Ressursgruppa.

*Lysbilder fra innlegget:* [Speed-dating i plenum \(PDF\)](#)

## **Prosjektverksted**

### **Kompetanse og rekruttering**

Marit Tovsen, KS og Kristen Dalby, Ressursgruppa

*Lysbilder fra prosjektverkstedet:* [Lysbilder fra prosjektverkstedet \(PDF\)](#)

### **Sykefravær**

Dorrit Svenning, KS.

*Lysbilder fra prosjektverkstedet:* [Prosjektverksted for sykefravær \(PDF\)](#)

## Heltidskultur på Haukeland Universitetssykehus

Leder for bemanningssenteret ved Haukeland Universitetssykehus, Britt Velsvik.

**- Jeg er lei av å snakke om deltidspoblemer og turnusutfordringer. Vi må heller snakke om heltid som del av kulturen på arbeidsplassen. Det tar tid å endre en kultur, men vi kan ikke drive en viktig sektor i samfunnet ut fra hva de ansatte ser som bekvemt for seg. Ledelsen må avgjøre og forme retningen på den kulturen som får råde.**

Dette var det klare budskapet til leder for bemanningssenteret ved Haukeland Universitetssykehus, Britt Velsvik, på prosjektledersamlingen i Bergen.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse innen helse og omsorg i kommunesektoren er 53. Dette er svært lite, og gjør det vanskelig å være leder. Det er for eksempel en større utfordring å lære opp to som skal jobbe 50 prosent enn en som jobber full stilling.

### **Hele og faste stillinger.**

Helse Bergen har som målsetning å tilby hele og faste stillinger. I praksis betyr dette at de har redusert bruken av midlertidig ansatte, bruker færre tilkallingsvikarer og har redusert bruk av innleid arbeidskraft.

I 2009 hadde Helse Bergen 2700 vikarer. I dag er de nede i ca. 750 tilkallingsvikarer. Av disse er 36 prosent studenter. Dette bidrar både til bedre kvalitet i tjenestene, mindre administrativt merarbeid og bedre mulighet for planlegging.

- Hvorfor skal et firma tjene seg rike på at vi stadig trenger innleide medarbeidere? Ansett dem heller selv, var den klare oppfordringen fra Britt Velsvik, som selv har bakgrunn fra bemanningsbyrået Addeco.

Sykehuset har inngått rammeavtale med noen få rekrutteringsbyråer. Innleie av personell fra eksterne byråer har gått ned fra 75 personer i januar 2014 til 17 personer i februar 2015. De leier ikke lenger inn sykepleiere, kun noen få leger.

Rekruttering blir stadig viktigere. Innen 2035 vil Norge mangle 35 000 helsearbeidere.

- Derfor må vi stille opp med attraktive arbeidsplasser innen denne sektoren, og være proffe når det gjelder å få tak i de beste. Kandidater vil etterspørre fulle stillinger og faste stillinger, sier Velsvik.

### **Juniorpolitikk**

Hun tar til orde for en mer aktiv junior politikk for å klare å rekruttere unge som vil jobbe i helse og omsorgsykker.

- Hvor mange nyutdannede vil ønske seg en 50 prosentstilling? Sammenlignet med andre yrker er 60 eller 80 prosent stilling heller ikke tilstrekkelig. Unge vil ha full stilling, og spennende jobber med ansvar og utfordringer.

### **Felles sommerrekruttering.**

I stedet for å lyse ut en og en stilling, har Haukeland Universitetssykehus samordnet sommerrekrutteringen sin gjennom felles annonser og felles intervju. Dette har gitt stor gevinst. De sparer tid, og unngår å konkurrere om søkere på tvers av avdelingene.

### **Det som ikke er umulig, er mulig!**

Kanskje har enheten knapt med lønnsmidler. Oppfordringen til Velsvik er å jobbe for det likevel dersom det eksisterer et faktisk behov. Kriseløsninger og innleie er nemlig dyrere.

- Mange styres av bekymringer. Tenk om det blir for dyrt, tenk om de vi ansetter ikke fungerer? Ja, men tenk om det går bra! Ingen har strategier for ”tenk om det går bra!, sier Velsvik, som har som motto at ”dersom ting ikke er umulig, så er det mulig!”

### **Konkrete tiltak for å fremme heltidskultur ved Haukeland Universitetssykehus.**

- Endre policy ved utlysning av hele, faste stillinger.
- Faste stillinger i kombinasjon mellom avdelinger og bemanningssenteret (p.t. 40 sykepleiere)
- Kompetanseprogram for helsefagarbeidere som arbeider på mange avdelinger på sykehuset.
- 40 sykepleiere som inngår i trainee-ordninger for nyutdannede sykepleiere. Disse får 2 år med erfaring/utdanning fra ulike enheter i sykehuset.
- 8 medarbeidere i 100 prosentstilling som arbeider som fastvakter for utagerende pasienter i tillegg til at de arbeider i avdeling med pasienter med psykiatri- og ruslidelser.
- 4 medarbeidere i 100 prosentstilling som arbeider i fire forskjellige barnehager. (De hadde tidligere mange tilkallingsvikarer. Dette var ikke bra verken for ungene, foreldre, styrere eller økonomien, så hvorfor gjøre det da?)
- 12 medarbeidere som i dag jobber i 100 prosentstilling, men på tvers av driftsavdelinger. (Tidligere hadde sykehuset 500 ekstravakter per måned. Men de så at de kunne få bedre tjenester ved å gi vikarene hele stillinger, skolere dem og gi dem mer kompetanse, for eksempel innen renhold, mat, etc.)
- 50 studenter som arbeider i 22 prosentstilling som faste assistenter i hele studieforløpet. De jobber 10 faste helger i året, og resten i en timebank etter behov. Studentene får en pakke tilpasset sitt fag som gir stabilitet i hele utdanningsløpet. Rik og bred erfaring fra mange avdelinger, inkludert renhold, ambulanse, psykiatri og lignende. Studentene får skikkelige arbeidsbetingelser og fast avtale, og stillingene lyses ut.

Lysbilder fra innlegget: [Heltidskultur i Helse Bergen \(PDF\)](#)

## **Å drive omdømmearbeid som Robek-kommune**

Ordfører Nils Marton Aadland, Meland kommune.

Lysbilder fra innlegget: [Å drive omdømmearbeid som Robek-kommune \(PDF\)](#)

## Arbeidsplassen som læringsarena

Enhetsledere i Oppdal kommune, Turi Teksum og Lill Wangberg.

### **Oppdal har i flere år jobbet systematisk for å bedre kvaliteten på tjenestene. Nå ligger kommunen øverst på det foreløpige Kommunebarometeret 2015.**

Målet for Oppdal kommune i *Sammen om en bedre kommune* er kvalitet og kontinuitet i helse og omsorg.

- Vi valgte å jobbe med alle temaene i programmet: nærvær, heltidskultur, kompetanse og rekruttering og omdømme. Det er jo en sammenheng mellom disse, så det var vanskelig å velge bort noe, forteller enhetsledere i Oppdal kommune, Turi Teksum og Lill Wangberg.

Kommunen stod ovenfor flere kompetanseutfordringer da de ble med i programmet. De hadde en utdatert kompetanseplan som de bare hadde oppdatert med nytt årstall fra år til år. Hvilke kompetansehevende tiltak de ansatte ble tilbudt var lite strategisk gjennomtenkt.

- Kurs og kompetanseheving ble gjennomført ut fra hva som kom av tilbud, hva kommunen hadde økonomi til og hva den enkelte ansatte synes hørt spennende ut.

### **Økte krav med samhandlingsreformen**

Etter samhandlingsreformen trådte i kraft begynte Oppdal å føle på et økt krav til kompetanse.

- Vi visste vi hadde mye flinke folk, men hvor var de, og hva var formal- og realkompetansen deres? Vi manglet oversikt over om vi hadde rett person på rett plass. Tradisjonelt har vi hatt god tilgang på gode fagfolk i Oppdal, men vi må også forberede oss på utfordringene fremover. Spesielt sykepleierne i kommunene begynner å nærme seg pensjonsalder. Det betyr at vi om noen år kan risikere å sitte der uten en eneste sykepleier, forteller Teksum og Wangberg.

### **Hvordan skal vi gjøre dette?**

Tidlig i programmet hentet kommunen inspirasjon fra BI-professor Linda Lai og forandringsleder Hanne Dorthe Sørensen. De ønsket at de ansatte også skulle bli inspirert av disse ideene.

- Derfor samlet vi 70 ansatte, tillitsvalgte og ledere til en idédugnad. Det ble en kjempespennende dag med Hanne Dorthe Sørensen. Hun snakket både om utviklingsorientert læring, det å lære noe nytt vi ikke kan fra før, og om reproduktiv læring – det å lære bort det vi allerede kan og dra nytte av hverandres kunnskap. Vi ble gjort bevisst på at vi kan og vet ganske mye.

### **Hva skjedde etterpå?**

Kommunen ønsket å lage en verktøykasse for utvikling av kompetanse i praksis, både individuelt og i fellesskap. Ett av målene med denne var å få tak i den tause kunnskapen som eksisterer i organisasjonen.

- De ansattes ideer skulle frem, og det brukte vi en hel dag på. Etterpå sorterte prosjektledergruppa med tillitsvalgte og ledere alle ideene etter tema. De systematiserte tiltakene, og prøvde å finne teori til hvert tiltak og metode. Slik kom vi frem til både temaer



og metoder for å få frem kompetansen og ta i bruk arbeidsplassen som læringsarena, forteller de to enhetslederne.

Resultatet ble en bok med flotte illustrasjoner fra en lokal kunstner.

## **12 metoder**

Det tok rundt et år å lage boka. I mellomtiden hadde den gått i glemmeboka for mange av de 70 ansatte som var med på arbeidet. For å forankre kompetansearbeidet på nytt fikk alle ansatte en bok i julegave. Deretter arrangerte kommunen et nytt stormøte med de 70 som deltok på første møte.

- Da vi presenterte boka, ble de ansatte hektet på igjen. Alle ble bedt om å velge to metoder som deres avdeling skulle satse på. Siden den gang har vi informert hyppig om boka på avdelings- og personalmøter. Selv om de ansatte skal ta ansvar, er det et lederansvar å se til at dette ruller og går. Det handler om å etterspørre resultater, holde kontinuiteten oppe og sørge for at ansatte deltar. Vi har en plan om at hele helse- og omsorgssektoren skal treffes en gang i året for å dele hverandres erfaringer, forbedre oss og lære av hverandre. Vi har også et mål om å utarbeide en felles kompetansestyringsplan, avslutter Teksum og Wangberg.

De 12 metoder som kom ut av idédugnaden:

1. Kollegaveiledning
2. Refleksjonsgrupper
3. Lær og skap med brukerne
4. Bedre møter
5. Skape arenaer for gode idéer
6. Det gode øyeblikk
7. Internundervisning
8. Jobbrotasjon/ Hospitering
9. Praksisopplæring
10. Fadderordning
11. Kollegial tilbakemelding
12. Kunnskapsoverføring av kurs/etterutdanning

*Lysbilder fra innlegget: [Arbeidsplassen som læringsarena \(PDF\)](#)*

## Saman mot nye høgder – systematisk omdømmearbeid i Ørsta

Prosjektleder i Ørsta kommune Hilde Flotve Mo.

**Då Ørsta kommune blei med i Saman om ein betre kommune, hadde dei eit omdømme som var prega av at dei hadde vore på Robek-lista ei stund. Sjukefråveret var høgt, og kommunen hadde vore gjennom nokre tøffe rettsaker og eit noko turbulent skifte av rådmann. Korleis har dei klart å snu trenden?**

- Året før vi starta opp i Saman om ein betre kommune hadde vi vore gjennom ein ganske omfattande verdiprosess. Det var eit stort prosjekt kor alle 1000 tilsette blei invitert til å bidra. Veldig mange deltok i prosessen med å utforma det nye verdisetet til kommunen, fortel prosjektleder Hilde Flotve Moe.

### Arbeidsgjevarstrategi

Verdiprosessen danna eit godt grunnlag for arbeidet med ny arbeidsgivarstrategi, som føregjekk gjennom 2012 og vart vedtatt i januar 2013.

- Arbeidsgjevarstrategien har blitt eit felles verdidokument for både folkevalde, tillitsvalde, leiarar og tilsette, og er eit dokument vi er veldig stolte av. Den gir oss ei felles retning, og peikar på innsatsområde for kommunen og oss som arbeidsgjevarar.

Kommunen leigde inn ein fotograf til å ta bilete på alle arbeidsplassane som skulle brukast som illustrasjonar i dokumentet.

- Dette var eit helt bevisst val – vi ville at dette skulle vere vårt, gi oss ein felles identitet og vere retningsgivande for alt vi driv med, seier Moe.

### Leiarutvikling

Samtidig med utforminga av ny arbeidsgjevarstrategi sette kommunen i gang ein omfattande leiarutviklingsprosess. Følgjande prinsipp for leiarar i kommunen blei nedfelt i arbeidsgjevarstrategien:

- Leiarar som involverer
- Leiarar som fremjar meistring
- Leiarar som set tydelege mål og som stiller krav
- Leiarar som utfordrar og som støttar

Då arbeidsgjevarstrategien skulle vedtas, medførte ei formulering om at det ville få konsekvensar for leiarar som ikkje utførte leiarskap i tråd med kommunen sine verdiar, til diskusjon i kommunestyret. Fleirtalet av kommunestyret meinte likevel at det var veldig viktig med ein slik presisjon.

### Trepartssamarbeid

Ørsta kommune hadde ikkje eit formalisert trepartsgrunnlag før dei vart med i Saman om ein betre kommune.

- Etter oppstartssamlinga var vi bevisst på at vi ville opprette ei trepartsgruppe. Trepartsgruppa Kveik vart formalisert i kommunestyret i 2013. Gruppa består av ordførar, ein

kommunestyrerepresentant, rådmann, leiar av personalstaben og to tillitsvalde. No jobbar vi med å få på plass grupper også på einingsnivå. Dette skal formaliserast i år, fortel Mo.

### **Nytt styringssystem**

Kommunen har ifølgje prosjektleiaren tatt utgangspunkt i at omdømme er noko som skapast innanfrå. Parallelt med omdømmearbeidet har kommunen derfor jobba med å få på plass eit nytt styringssystem. Det nye styringssystemet skal hjelpe kommunen til å styre meir etter kvalitet og resultat, og mindre etter pengar og tiltak.

- Vi fekk på plass årshjul og målkort, tydelegare krav til leiarane våre, eit betre system for bruk av arbeidsmiljøundersøkinga og tydelegare system for måling av arbeidsmiljø og leiarskap. Slik ser vi ei mykje tydelegare samheng mellom tenestekvalitet, arbeidsmiljø og trivsel, seier Mo.

### **Arbeidsmiljøundersøking**

Ørsta kommune gjennomførte arbeidsmiljøundersøking i 2013 og 2015. På dei to åra ser kommunen positive resultat av det systematiske arbeidet.

- Vi ser framgong i opplevd kvalitet på leing, og deltakinga har auka frå 67 til 86,4 prosent. Indikator for trivsel har økt frå 61,5 til 67. Vi har også hatt ein veldig god auke i engasjement i organisasjonen, fortel Mo.

Kommunen har laga gode verktøy for oppfølging av resultatane av undersøkinga ute i einingane. Kvar eining skal jobbe vidare med kva som fungerer godt, og kva dei treng å gjere meir av eller like mykje av i året som kjem for å oppretthalde dei gode resultatane.

- Likeeins vil einingane sjå på det som ikkje fungerer like godt. Kvifor scorar vi til dømes lavt på tydeleg rolleavklaring? Dette er avgjerande både for trivsel, og for å gjera arbeidet vårt på ein god måte, forklarar prosjektleiaren.

Eit anna smart grep som Ørsta kommune har tatt, er ”tett på”-samtalen mellom leiarar. Rådmannen har samtalen med seksjonsleiarane kvar månad, medan fleire av seksjonsleiarane i sin tur har ”tett på”-samtale med einingsleiarane. Samtalane er uformelle, og handlar både om konkrete saker og korleis kvar enkelt utøvar leiarskap. Ei slik type leiaroppfølging skapar engasjement og meistring.

Medarbeidarsamtalen er bytta ut med ein utviklingssamtale. Her nyttar kommunen m.a. element frå arbeidsmiljøundersøkinga.

- Sjølv om prosjektet vårt handlar om omdømmebygging med kommunikasjon som verkemiddel, er vi bevisst på å utnytte det potensialet utviklingssamtalen gir for kompetansemobilisering og kompetanseutvikling på ein mykje betre måte. Vi spør mellom anna den tilsette om han eller ho kunne blitt brukt på ein annan måte, seier Mo.

### **Heidra med arbeidsmiljøpris**

I 2013 etablerte Ørsta kommune ein arbeidsmiljøpris. Første året var det Hjørundfjordheimen, ei eining innan omsorg og rehabilitering, som vann prisen.

- Dei er flinke med demens og tradisjonelle sjukeheimplassar, og har over lang tid skapt eit godt arbeidsmiljø og samhandlingsmiljø. Dei tek initiativ, og får rom til å prøve ut nye arbeidsformer, seier Mo.

Ved årsskiftet vart Hjørundfjordheimen nominert av kommunen til Møre og Romsdal fylke sin arbeidsmiljøpris for 2015.

- For eit par månader sidan mottok dei prisen. Det gode arbeidet ved Hjørundfjordheimen byggjer også på eit systematisk arbeid frå kommunen si side, noko som vart løfta fram ved tildelinga, fortel ein stolt prosjektleiar.

### **Nytt slagord**

Ørsta kommune har også fått ny visuell profil. I den forbindelse har dei justert litt på slagordet sitt frå verdiarbeidet i 2012, som var ”Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane”.

- Då vi byrja å jobbe med den nye visuelle profilen fann vi ut at ”Ørsta - i hjartet av Sunnmørsalpane” var ei geografisk plassering. Sidan vi ønskjer å vere eit kraftsenter i Sunnmørsalpane har vi justert slagordet til ”Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane”, avsluttar prosjektleiar i Ørsta kommune, Hilde Flotve Mo.

*Lysbilder fra innlegget:* [Saman mot nye høgder! Omdømmebygging med kommunikasjon som verkemiddel \(PDF\)](#)

### **Hva tar vi med oss hjem?**

Refleksjoner fra og med nettverkslederne.

*Lysbilder fra innlegget:* [Hva tar vi med oss hjem? Refleksjoner fra og med nettverkslederne \(PDF\)](#)