

Sammen om en bedre kommune

Resultater - Hovedfunn i årsrapportene for
2014

Bevegelser og endringer - Mål

- Deltagerkommunene har gjort relativt få endringer i sine målsettinger
 - De registrerte endringer er til det bedre. Nye mål er blitt tydeligere og de er i større grad enn tidligere kvantifiserte og målbare.
 - I 2014 gjennomførte kommunene flere målinger enn tidligere.
- *Sykefravær/nærvær* måler effekter av tiltakene i form av nærværstall, medarbeidertilfredshet og brukertilfredshet.
- *Heltidskultur* målsetter og rapporterer i stor grad gjennomsnittlig stillingsstørrelse.
- *Kompetanse og rekruttering* måler i hovedsak hvorvidt tiltak er kommet i gang eller ikke, og hvor mange som er omfattet av tiltaket.
- *Omdømme* måler i stor grad om planlagte tiltak er gjennomført eller ikke, omdømmemålinger planlegges gjennomført i løpet av 2015.

Bevegelser og endringer - Tiltak

- Totalt sett var det færre tiltak i gang i 2014 enn i 2013.
 - Dette skyldes at pulje 1 har avsluttet, eller er i ferd med å avslutte, en rekke tiltak
 - Nye tiltak skiller seg ut ved at de er mer konkrete og mer målbare.
 - Kommunene rapporterer stadig oftere gjennomføringsgrad på tiltak og de oppgir hvilke effekter tiltakene har hatt.
- Innen området *nærvær* prioriteres i stor grad tiltak rettet mot tilrettelegging/ oppfølging/utvikling av ansatte og tillitsvalgte og intern koordinering.

Bevegelser og endringer - Tiltak

- For *heltidskommunene* skjer det en dreining av tiltak fra kartlegginger, motivasjon og forankring til innføring av nye arbeidstidsordninger.
- Tiltak knyttet til *kompetanse/rekruttering* går over fra kartlegging og planlegging til vedlikehold av kartleggingsgrunnlag og planverk.
- For *omdømmekommunene* øker de internt fokuserte omdømmetiltak (rettet mot kommuneorganisasjon) i mye større grad enn de eksternt fokuserte omdømmetiltak, (rettet mot kommunen som sted og dens innbyggere)

Bevegelser og endringer - Resultater

- Ved forrige rapportering fremkom det at *nærværskommunene* i pulje 1 langt på vei hadde lykket i å redusere sykefraværet
 - 12 av 16 kommuner hadde høyere nærvær i 2013 enn i 2012.
- Situasjonen er nå endret
 - 8 av kommunene har høyere sykefravær i 2014 enn de hadde i 2013.
- For pulje 2 ser vi samme trend i 2014 som vi så for pulje 1 i 2013.
 - Det generelle inntrykket av sykefraværsrapportene er at kommunene opplever en fremgang i arbeidet med å redusere sykefraværet.
- Når det gjelder øvrige resultater ser det ut som at kommunene lykkes med å etablere et godt samarbeid med fastlegene, bedriftshelsetjenestene og NAV.

Bevegelser og endringer - Resultater

- Selv om utviklingen går i riktig retning for *heltidskommunene*, er stillingsstørrelsen i de fleste deltagerkommunene et godt stykke unna et nivå som kan sies å være uttrykk for en heltidskultur.
- Kommunene som jobber med *kompetanse/rekruttering* melder at de har oppnådd;
 - Progresjon i forhold til medarbeider-, innbygger- og brukerundersøkelser
 - Færre ledige stillinger
 - Færre ansatte med dispensasjoner, flere med høyere formalutdanning.
- *Omdømmekommunene* starter målinger i 2015.
 - Dokumentasjon av utvikling av disse kommunenes omrømme vil fremkomme i fremtidige årsrapporter.

Bevegelser og endringer - Læring

- *Nærværskommunenes* læringspunkter dreier seg i stor grad om selve prosjektene og prosjektgjennomføringen.
 - Erfaringene som kan oppsummeres på tvers av kommunene handler om viktigheten av et velfungerende samarbeid, nødvendigheten av god forankring, betydningen av det å kunne jobbe langsiktig og holde fokus på det samme over tid.
- *Heltidskommunene* lærer også av erfaringer gjort gjennom prosjektstyring og prosjektgjennomføring.
 - Kommunene rapporterer om positive erfaringer med etablering av alternative turnuser som gir flere hele stillinger og økte stillingsandeler.

Bevegelser og endringer - Læring

- Kommunene som jobber med *kompetanse og rekruttering* rapporterer i mindre grad tydelige felles læringspunkter, det som går igjen er forhold knyttet til selve prosjektgjennomføringen.
- *Omdømmekommunene* rapporterer ikke om felles læringspunkter, men kommunene erfarer at omdømmearbeid har et langsiktig perspektiv og at forhold som påvirker omdømmet har mange og komplekse årsaker.
- Gjennomgående oppgir kommunene at de lærer mest av egne utfordringer og egen praksis, men samarbeid og erfaringsutveksling med andre kommuner fremheves også som en læringsarena.

Bevegelser og endringer - utfordringer

- Kommunene i samtlige program rapporter flere hindringer som handler om interne forhold og som dreier seg om utfordringer knyttet til det å:
 - opprettholde interesse for prosjektene over tid
 - sikre kontinuitet blant nøkkelpersoner i prosjektene
 - skape nødvendig aksept og motivasjon blant de som skal iverksette tiltakene og motivere for å oppnå ønskede resultater
 - prioritere prosjektene i konkurranse med andre gjøremål
 - finansiere prosjektene

Bevegelser og endringer - utfordringer

- *Sykefraværskommunene* rapporterer om færre utfordringer knyttet til samhandling med eksterne aktører.
- *Heltidskulturkommunene* rapporterer generelt om færre hindringer i 2014 enn de har gjort tidligere.
- *Kompetansekommunene* rapporterer utfordringer knyttet til samarbeid med høyskolene.
- *Omdømmekommunene* opplever at de viktigste hindringene er lokale og påvirkbare av kommunen selv, til tross for at årsak/virknings forhold beskrives som komplekse og sammensatte