

Årsrapportering 2013, pulje 2

Frist 1. februar 2014. Merkes Saman om ein betre kommune: Årsrapportering 2013 pulje 2

Kommune:­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Dato:­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prosjektleder (navn og tlf.nr):­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## Hvorfor og hvordan rapportere

Rapporteringen er svært viktig for programmet. Det er gjennom rapporteringen at programmet kan dokumentere resultater av arbeidet lokalt. Med resultater mener vi:

* **Dokumentere bevegelse:** Dette betyr at dere bør tilstrebe å tallfeste så mye som mulig. Vi ønsker å vite om hvordan situasjonen var når dere startet opp, og hvordan det har utviklet seg.
* **Læring og ny praksis:** Er det noe i prosjektet som har bidratt til at dere har lært noe og som har medført endret praksis i kommunen? Vi ønsker at dere beskriver dette så godt som mulig.
* **Utfordringer:** Har dere hatt spesifikke utfordringer? Har dere opplevd hindringer som har gjort at ting har stoppet opp eller endret kurs underveis? Vi ønsker at dere beskriver dette så godt som mulig. Beskriv også hvordan dere har løst utfordringene.

Vi ønsker også at rapporteringen skal oppleves som en nyttig evaluering lokalt. Derfor ønsker vi at prosjektleder i samarbeid med prosjektgruppe/styringsgruppe, eventuelt andre, utarbeider rapporteringen. Husk at rapporteringen kan være et virkemiddel i arbeidet med å forankre prosjektet i kommuneorganisasjonen, og et utgangspunkt for å profilere innsatsen utenfor kommuneorganisasjonen.

På siste side i skjemaet fyller dere inn hvilket organ rapporten er behandlet i. Dersom dere ikke har fått behandlet rapporten før 1. februar vil vi at dere likevel sender inn rapporteringen og at dere ettersender behandlet rapport når dette er gjort.

Rapporteringen er delt inn etter tema. Dere trenger bare å fylle ut for det temaet/de temaene dere jobber med.

**Alle** fyller ut punktene **1.3**, **1.4** og **1.9**

**Sykefravær:** Kommuner som har sykefravær som tema fyller i tillegg ut punktet **1.5**

**Heltid**: Kommuner som har heltid som tema fyller i tillegg ut punktet **1.6**

**Kompetanse/Rekruttering:** Kommuner som jobber med kompetanse/rekruttering fyller i tillegg ut punktet **1.7**

**Omdømme:** Kommuner som jobber med omdømme fyller i tillegg ut punktet **1.8.**

Fyll ut så godt og fyldig som mulig. Det er ikke tilfredsstillende å vise til det som er rapportert, eller sendt inn tidligere. Vi er opptatt av å vite hvordan prosjektet har utviklet seg siden dere rapporterte sist. Dere kan legge til rader om det er behov for det. Dere kan også slette rader eller de punktene dere ikke trenger å fylle ut.

## Frist for rapporteringen

**Frist er 1. februar**. For at kompetansemiljøet skal klare å levere i tide er vi avhengig av at dere har rapportert innen denne fristen.

Er det noe som er uklart kan dere kontakte:

Mette Mannsåker, 22 24 68 89

Ina Kathrine Ruud, 22 24 68 68

Fredrik Rivenes, 22 24 72 40

Vi anbefaler også at dere leser rapporten [Saman om ein betre kommune, gjennomgang av kommunenes årsrapportering](http://www.regjeringen.no/upload/KRD/Prosjekter/Saman_om_ein_betre_kommune/Gjennomgang_av_aarsrapporteringen_pulje1_Agenda_Kaupang_2013.pdf). Dette er oppsummeringen av Pulje 1 sin årsrapportering fra 2012.

## Hvilket tema arbeides det med

Jobbes det med flere av temaene i programmet settes det flere kryss.

|  |  |
| --- | --- |
| Nærvær |  |
| Heltid |  |
| Kompetanse-rekruttering |  |
| Omdømme |  |
| Annet, spesifiser: |  |

## Mål

Her ønsker vi å dokumentere hovedbevegelsen i prosjektet, og status i forhold til ønsket sluttresultat. Dere kan selve legge til flere linjer om det er behov for det.

### Hovedmål/effektmål

Her beskriver dere hovdmålet/effektmålet for prosjektet. Dette målet skal beskrive hensikten med prosjektet. Det ønskede resultatet for effektmålet er ønsket status når prosjektet er over.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Effektmål | Ønsket resultat | Nullpunkt  (ÅR:..) | Når siste måling | Resultat siste måling |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

### Delmål/Resultatmål

Her beskriver dere ønsket resultat av selve prosjektet.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Resultatmål | Ønsket resultat | Nullpunkt  (ÅR:..) | Når siste måling | Resultat siste måling |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Kommentarer:**

*Her kan dere gi kommentarer til resultatet av de målinger dere har foretatt. Dersom dere eksempelvis ikke er i rute, og/eller har opplevd andre bieffekter av prosjektet kan det også beskrives her (dokumenter gjerne med tall).*

I det følgende fyller dere kun ut på det temaet/temaene som er aktuelt for dere.

## Nærvær

### Lokale data på prosjektet

Vi ønsker å få en nærmere oversikt over hvor innsatsen i prosjektet er rettet mot. Mange har det generelle sykefraværet i kommunen som mål, men retter innsatsen/tiltakene inn mot spesifikke grupper/enheter. Enkelte har startet et sted og utvidet etter hvert som prosjektet har gått framover. Selv om dere har avsluttet prosjektinnsatsen ved enkelte enheter er det av interesse for oss å vite hvordan sykefraværet har utviklet seg etterpå også. Dere kan gjerne legge til flere linjer her, for hver enhet eller målgruppe som det har vært arbeidet spesifikt med (Rad 2).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ved oppstart | 2013 |
| Antall ansatte i målgruppe(er)/enhet(er) for prosjektet |  |  |
| Sykefravær for målgruppe(er)/enhet(er) med i prosjektet |  |  |

### Tiltak

Tiltak er de aktiviteter som gjennomføres i prosjektet for å oppnå målene.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltak \*** | **Gjennom-ført** | **Under gjennomføring** | **Planlagt** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

\*Med tiltak som gjennomføres menes for eksempel. x antall samarbeidsavtaler med fastleger, utarbeidet funksjonsskjema for x antall virksomheter, ansatt jordmor, x antall samtaler med gravide etc. Forsøk å beskrive både innhold og mengde.

**Erfaringer:** *Her kan dere si noe mer om erfaringer. Har dere eksempelvis gjennomført/avsluttet tiltak kan dere beskrive hva dere opplever at dere har oppnådd (tallfest gjerne resultat).*

### Utfordringer

Programmet er opptatt av å lære av de erfaringene som gjøres lokalt og finne områder for forbedring. Vi vil derfor gjerne vite om eventuelle utfordringer/hindringer. Vi ønsker å få innblikk i om dette gjelder forhold kommunen selv kan påvirke, eller hvorvidt dette ligger utenfor kommunens kontroll. Vi er også opptatt av hva dere eventuelt har gjort for å løse disse ufordringene.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Beskrivelse** |
| **Lokale hindringer/utfordringer** |  |
| **Sentrale hindringer/utfordringer** |  |
| **Hva er gjort for å løse utfordringene?** |  |

### Hva ønsker dere å fremheve fra prosjektet

Her kan dere beskrive mer av hva dere ønsker å fremheve fra prosjektet deres. Dette kan være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om, verktøy dere har utviklet eller resultater dere er spesielt fornøyd med.

## Heltid

### Lokale data på prosjektet

Vi ønsker å få en nærmere oversikt over hvor innsatsen i prosjektet er rettet mot. Mange har genrelle mål for kommunen, men retter innsatsen/tiltakene inn mot spesifikke grupper/enheter. I rad 1 ønsker vi å få eksemplifisert hvor mange ansatte innsatsen i prosjektet er rettet mot. Dette kan ha utviklet seg underveis ved at eksempelvis flere enheter er trukket med. De to neste radene ønsker vi at dere ser på gjennomsnittlig størrelse i de enheter/gruppe (eg vikarpool/ressurspool) som er med i prosjektet, og antallet av heltidsstillinger.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ved oppstart | 2013 |
| Antall ansatte målgruppe(er)/enhet(er) i prosjektet |  |  |
| Gjennomsnittlig størrelse i de enheter/for den gruppe ansatte som er med i prosjektet |  |  |
| Antall i heltidsstilling |  |  |

### Tiltak

Tiltak er de aktiviteter som gjennomføres i prosjektet for å oppnå målene.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltak \*** | **Gjennom-ført** | **Under gjennomføring** | **Planlagt** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Med tiltak som gjennomføres menes for eksempel. Kartlegginer som er utført, x antall nye arbeidstidsordninger og hva dette er, videre også tiltak der formålet er eksempelvis å skape kulturendringer, et. Forsøk å beskrive både innhold og mengde.

**Erfaringer:** *Her kan dere si noe mer om erfaringer. Har dere eksempelvis gjennomført/avsluttet tiltak kan dere beskrive hva dere opplever at dere har oppnådd (tallfest gjerne).*

### Utfordringer

Programmet er opptatt av å lære av de erfaringene som gjøres lokalt og finne områder for forbedring. Vi vil derfor gjerne vite om eventuelle utfordringer/hindringer. Vi ønsker å få innblikk om dette gjelder forhold kommunen selv kan påvirke, eller hvorvidt dette ligger utenfor kommunens kontroll. Vi er også opptatt av hva dere eventuelt har gjort for å løse disse ufordringene.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Beskrivelse** |
| **Lokale hindringer/utfordringer** |  |
| **Sentrale hindringer/utfordringer** |  |
| **Hva er gjort for å løse utfordringene?** |  |

### Hva ønsker dere å fremheve fra prosjektet

Her kan dere beskrive mer av hva dere ønsker å fremheve fra prosjektet deres. Dette kan være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om, verktøy dere har utviklet eller resultater dere er spesielt fornøyd med.

## Kompetanse/rekruttering

### Hovedfokus i prosjektet

Her ønsker vi at dere spesifiserer hva som er hovedfokus i prosjektet – og hvilke spesifikke målgruppe av ansatte rekrutterings/kompetanseutviklingstiltakene er rettet mot. Forsøk også å spesifisere antall ansatte dette gjelder. Legg gjerne til flere linjer om det er hensiktsmessig.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Sett kryss | Målgruppe av ansatte | Antall ansatte  2013 |
| Kompetanseutvikling av kommunens egne ansatte |  |  |  |
| Rekruttering av nye medarbeidere |  |  |  |

### Tiltak

Tiltak er de aktiviteter som gjennomføres i prosjektet for å oppnå målene.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltak \*** | **Gjennom-ført** | **I gjennomføring** | **Planlagt** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Med tiltak menes eksempelvis strategisk kompetanseplan, x antall kurs i xx for xx ansatte, rekrutteringsarbeid. Forsøk å beskrive både innhold og mengde.

**Erfaringer:** *Her kan dere si noe mer om erfaringer. Har dere eksempelvis gjennomført/avsluttet tiltak kan dere beskrive hva dere opplever at dere har oppnådd.*

### Utfordringer

Programmet er opptatt av å lære av de erfaringene som gjøres lokalt og finne områder for forbedring. Vi vil derfor gjerne vite om eventuelle utfordringer/hindringer. Vi ønsker å få innblikk om dette gjelder forhold kommunen selv kan påvirke, eller hvorvidt dette ligger utenfor kommunens kontroll. Vi er også opptatt av hva dere har gjort for å løse disse ufordringene.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Beskrivelse** |
| **Lokale hindringer/utfordringer** |  |
| **Sentrale hindringer/utfordringer** |  |
| **Hva er gjort for å løse utfordringene?** |  |

### Hva ønsker dere å fremheve fra prosjektet

Her kan dere beskrive mer av hva dere ønsker å fremheve fra prosjektet deres. Dette kan være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om, verktøy dere har utviklet eller resultater dere er spesielt fornøyd med.

## Omdømme

### Hovedfokus i prosjektet

Her ønsker vi at dere spesifiserer hva som er hovedfokus i prosjektet – og hvilke spesifikke målgruppe av ansatte rekrutterings/kompetanseutviklingstiltakene er rettet mot. Forsøk også å spesifisere antall ansatte dette gjelder. Legg gjerne til flere linjer om det er hensiktsmessig.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Sett kryss | Kommentarer (er det spesifikke enheter/innbyggergrupper eventuelt annet?) |
| Kommunen som organisasjon/arbeidsgiver |  |  |
| Kommunen som tjenesteyter |  |  |
| Kommunen som demokratisk fellesskap |  |  |
| Kommunen som sted |  |  |

### Tiltak som gjennomføres

Tiltak er de aktiviteter som gjennomføres i prosjektet for å oppnå målene.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tiltak \*** | **Gjennom-ført** | **I gjennomføring** | **Planlagt** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Erfaringer:** *Her kan dere si noe mer om erfaringer. Har dere eksempelvis gjennomført/avsluttet tiltak kan dere beskrive hva dere opplever at dere har oppnådd (om det er mulig tallfest gjerne resultat).*

### Utfordringer

Programmet er opptatt av å lære av de erfaringene som gjøres lokalt og finne områder for forbedring. Vi vil derfor gjerne vite om eventuelle utfordringer/hindringer. Vi ønsker å få innblikk om dette gjelder forhold kommunen selv kan påvirke , eller hvorvidt dette ligger utenfor kommunens kontroll. Vi er også opptatt av hva dere har foretatt dere for å løse disse ufordringene.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Beskrivelse** |
| **Lokale hindringer/utfordringer** |  |
| **Sentrale hindringer/utfordringer** |  |
| **Hva er gjort for å løse utfordringene?** |  |

### Hva har dere oppnådd i dette arbeidet

Her kan dere beskrive mer av hva dere ønsker å fremheve fra prosjektet deres. Dette kan være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om, verktøy dere har utviklet eller resultater dere er spesielt fornøyd med.

## Egenevaluering av arbeidet så langt

Her gjør dere kvalitative vurderinger av arbeidet så langt. Matrisen er hentet fra Innocos modell for vurdering av gode innovasjonstiltak [”De fem fundamenter – sannsynligheten for suksess”](http://www.regjeringen.no/upload/KRD/Prosjekter/Saman_om_ein_betre_kommune/De_fem_fundamenter_med_tallverdi.pdf), noe tilpasset. Denne finnes på programmets nettsider.

Styringsgruppen/prosjektgruppen kan i felleskap diskutere seg igjennom hvert enkelt punkt, og gi punktet en score fra 1-6, der 1 er lavt og 6 er høyt.

Bruk gjerne resultatene fra gjennomgangen til å revidere prosjektplan. Beskriv hva som er foretatt på hvert enkelt punkt

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Vurdering** |
| Behov (hensikt)  Hva er behovet (hensikten/ufordringen)? I hvilken grad har dere i foretatt undersøkelser for å komme fram til behovet? Beskriv hva dere har gjort. |  |
| Løsning (tiltak)  Løser tiltakene det aktuelle behovet/hensikten? I hvilken grad har dere målt at løsningen/tiltaket dekker behovet? Beskriv hva som er gjort. |  |
| Prosjektledelse  I hvilken grad har dere støttet opp om prosjektledelsen? Beskriv hva som er gjort. |  |
| Team (prosjektgruppe/styringsgruppe)  Hvordan har dere satt sammen prosjektgruppen/styringsgruppe? I hvilken grad har dere fått den kompetansen dere trenger i prosjektgruppe/styringsgruppe? I hvilken grad har teamene støttet prosjektleder?Hvor mange møter har dere hatt? Beskriv. |  |
| Forankring  Beskriv hva dere har gjort for å forankre prosjektet? (medvirkningsprosesser/informasjonstiltak/rapporteringsmøter med kommuneledelse etc ) Beskriv og tallfest så langt som mulig. |  |
| Endringer i forhold til prosjektplan siden forrige rapporteringstidspunkt  Hvilke endringer er gjort siden forrige evaluering?  Har dere sett behov for ytterligere endringer? Hva? Beskriv. | |

Sted Dato\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Underskrift \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Rapporten er behandlet i­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Dersom dere ikke rekker å få behandlet rapporten før den 1. februar, sender dere allikevel inn rapporten slik at vårt kompetansemiljø kan starte jobben med å oppsummere. Ettersend melding når dere får rapporten behandlet.