



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Best sammen om kompetanse og rekruttering

Hanne Børrestuen, KS og Anne K Grimsrud, ressursgruppa

Nettverksamling, Kompetanse Nord 14.-15. november



Kommunen som framtidig arbeidsplass



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Sentral betydning for innbyggernes hverdag
- Mange nye, store og sammensatte oppgaver
- Store forventninger, realisme....

- Spennende utfordringer
- Utnytte eksisterende arbeidskraft og kompetanse
- Kreative og stimulerende løsninger for økt kompetanse, rekruttering og nyskaping

Kreativ og nyskapende....

- Mobilisere kompetanse, utnytte eksisterende
- Skape større dynamikk, flere arenaer
 - Organisering, på tvers av fag, avdelinger, etater
 - Hospitering, mentor-ordninger
 - Rotasjon, prøveordninger
 - ressurspool av “de beste”, dele faglig og god praksis

Nyskapende....

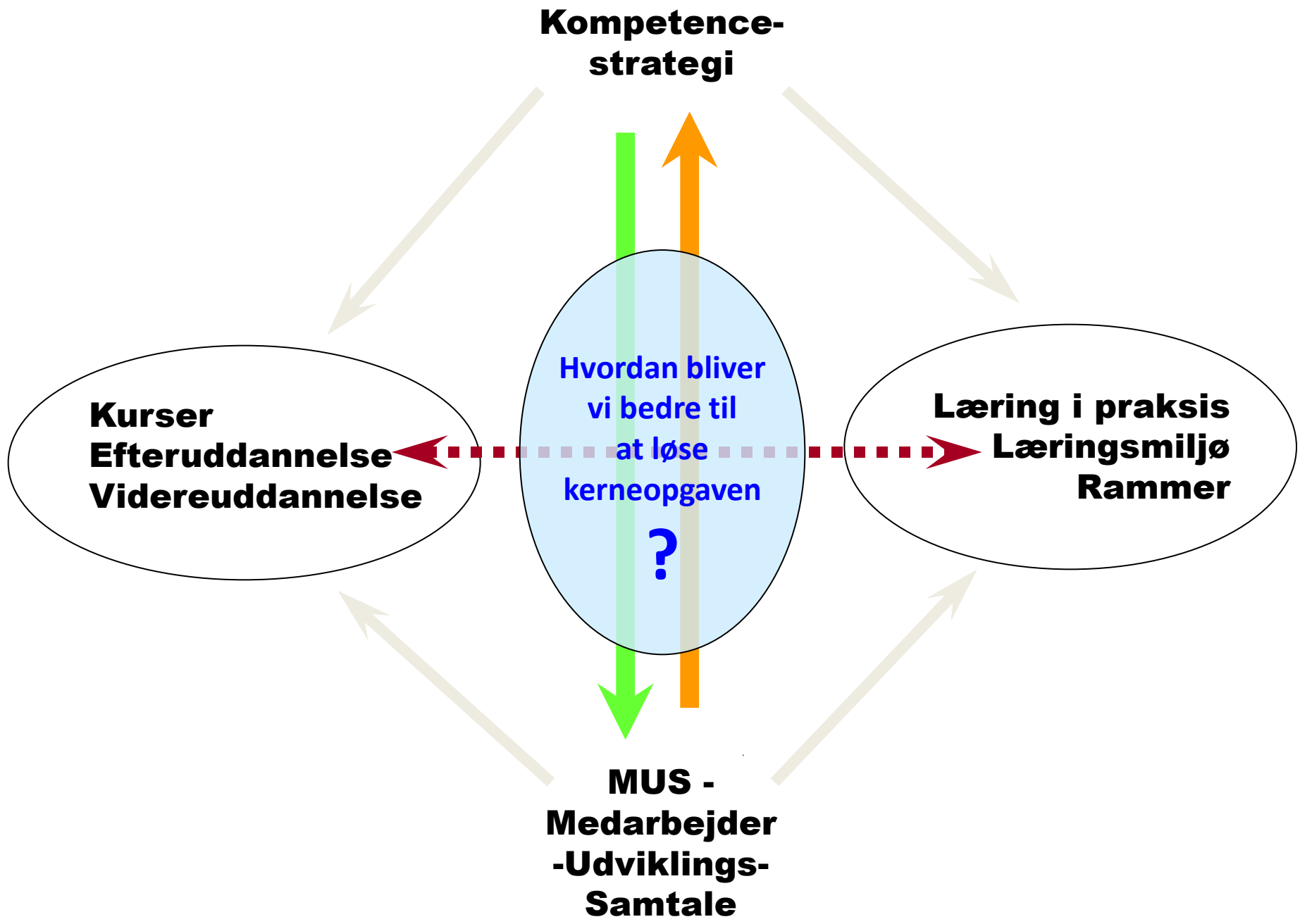
- Hva skal til?
 - Gjødsle omgivelsene, på tvers
 - Stille spørsmål
 - Tid for å skape, tenke, eksperimentere, reflektere
 - Skifte omgivelser, gjøre andre ting sammen. Eks
 - Rom for å gjøre feil, lære av feil
- Utfordringer for ledere og medarbeidere
 - Organisasjon som utnytter ulike erfaringer
 - Ledelse og samarbeid
 - Kultur for utviklingsarbeid og nyskaping

Faglig styrke og spesialkompetanse

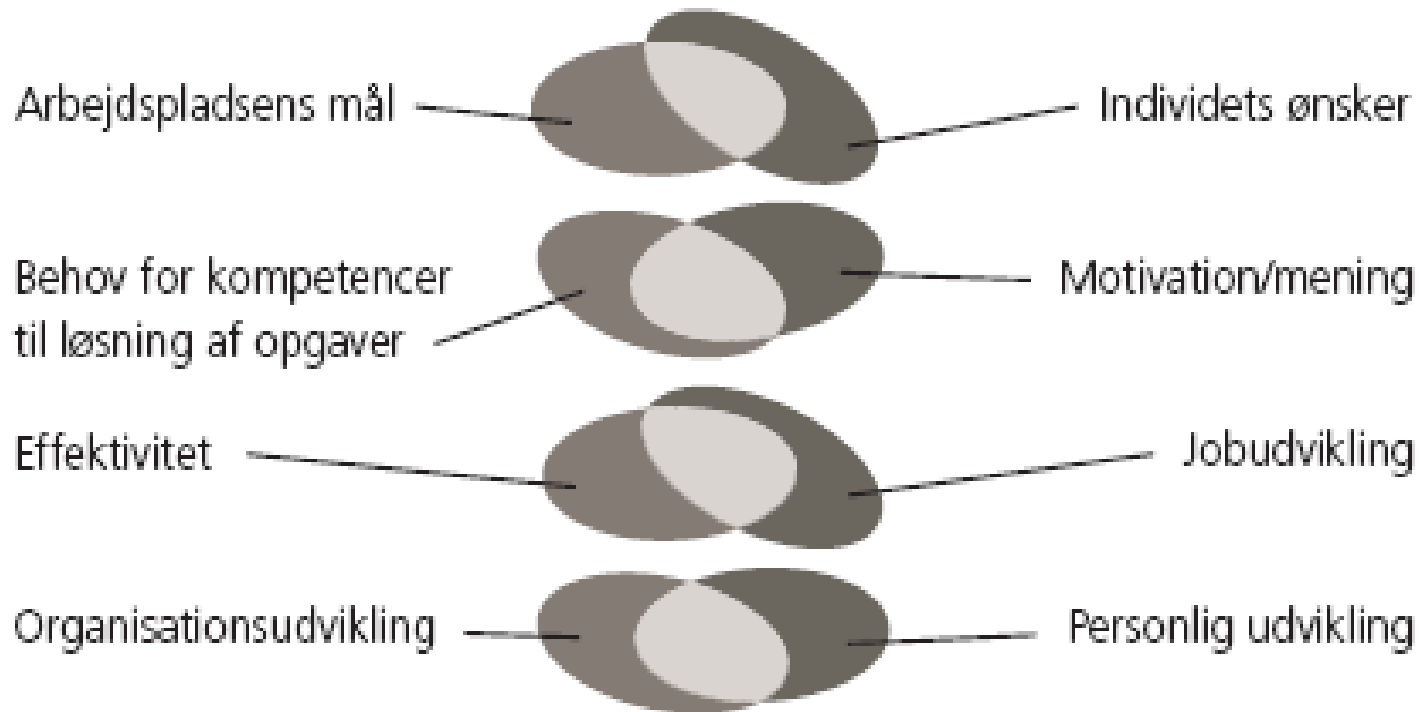
- Fra ufaglært til faglært
- Styrke spesialist kompetansen
 - Mål om likeverdige samhandling med sykehusene,
 - Mål å utvikle og holde på gode medarbeidere
 - Krever: Samarbeid med Høgskolene, bedre ordninger for permisjon, ansiennitet etc

Etterspørre riktig kompetanse, obs faglig utvanning!

Hvordan er din kommune rigget for likeverdige samhandling med sykehus/nabokommuner?



Balancere hensyn





Saman om ein betre
KOMMUNE

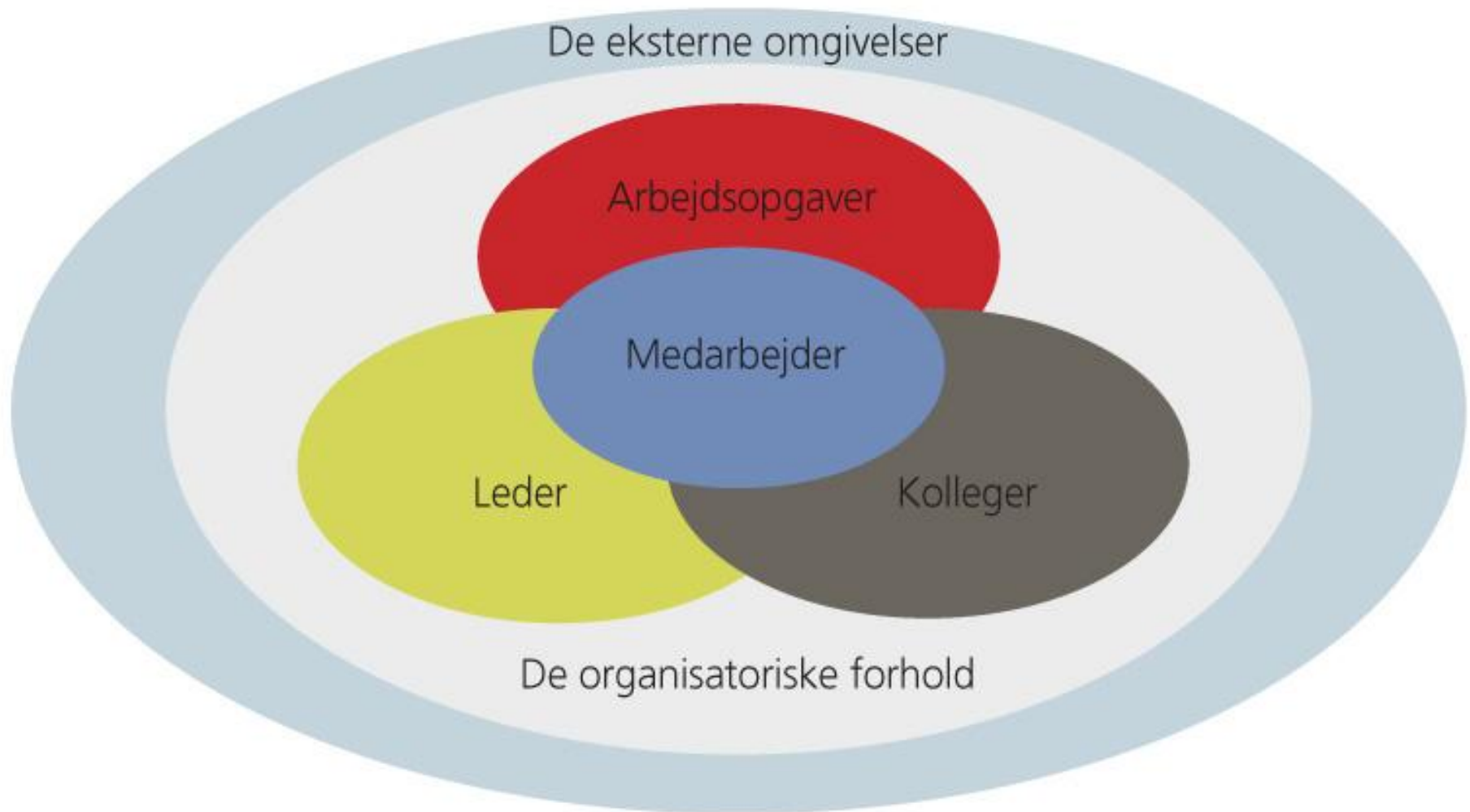
Arbeidsplassen som læringsarena

- Mer effektivt enn å sende medarbeidere og ledere bort på kurs
- dele erfaringer og utvikling i team
- Utvikling av kultur og praksis der arbeidet skal utføres
 - Eks: Lunner: medarbeideropplæring for 600 ansatte (400 gjennomført pt)
 - Øvre Eiker: felles opplæring for alle ledere, folkevalgte og tillitsvalgte/verneombud, 130 personer i 3x3 dager

Hvad er et "læringsmiljø"?

- Når vi går på arbejde, møder vi en række **arbejdsopgaver**, der skal løses.
- Vi møder rutiner, forskrifter og samarbejdsforhold, **kolleger** vi arbejder sammen med og chefer som vi er i dialog og samspil med.
- Der er formelle og uformelle **anerkendelses**- og belønningsmekanismer.
- Arbejdspladsen har en stemning, **kultur** og historie med markante og vigtige fælles begivenheder og med eget sprog og særlige begreber.
- Vi færdes i nogle **fysiske rum** på mere eller mindre spredte lokaliteter (måske hjemme?).
- Og vi betjener os af forskellige former for systemer og **teknologi**.
- Lejlighedsvis møder vi kunder, **brugere**, borgere, leverandører, konkurrenter og andre eksterne interessenter.
- Når vi går på arbejde medbringer vi **vores egen historie**, sejre, nederlag, forhåbninger, drømme, værdier og opfattelser af mening og fylde.
- **Det samme gør alle de andre.**
- Tilsammen skaber alle disse forhold arbejdspladsens læringsmiljø

Hvad er et "læringsmiljø"?



Den gode kollega gør de andre bedre

- den gode kollega er **solidarisk** = gør de andre bedre
- **deler** sin viden
- fortæller og refererer pointer, når han eller hun har fået inspiration udefra
- **interessere** sig for de andres arbejde
- **stiller spørgsmål** til det, de gør
- giver sin **kritiske** mening til kende i en **konstruktiv** form
- **peger på** interessante folk og miljøer, som en kollega kan have glæde af
- **lytter til** de andres ideer – giver dem tid til at tale ud og tænke ideen færdig
- **hjælper** gode ideer på vej
- deler sit **netværk**
- tillader kollegerne at **kigge over skulderen**
- tillader kollegerne at kommentere sit arbejde – og **tager kommentarerne alvorligt**
- **glæder sig** over kollegernes succes

Har lederne en mulig rolle her?

Har kollegerne?

Værktøjskassen:

12 håndgreb på læringsmiljøet

1. Byt job, roter, gå på besøg
2. Lær af sidemanden
3. Lær af de nyansatte
4. Brug mentorordninger
5. Brug coaching af hinanden
6. Indfør kollegial sparring og feedback
7. Hold bedre møder – giv mødestrukturen et serviceeftersyn
8. Skabelse af idé-miljøer
9. Læring i det fysiske rum
10. Campus som læringsmiljø
11. Lær og skab med brugerne
12. Strategisk effekt og transfer af kurser og efteruddannelse

Best sammen og nyskaping

- Sammenheng mellom en mer dynamisk og samarbeidsorientert organisasjon OG utfordringene om å være mer innovativ og framtidsrettet.
- Hva og hvordan kan kommunen innrette seg for å være best mulig rustet for framtiden?
 - Balanse mellom målstyring og omstilling
 - (også konsekvenser for rekruttering)
 - Fra ny public management til new public governance.... (fra styring og måling til ledelse og dynamisk utvikling)

Hvad er samarbejdsdrevet innovation?

- Ingen innovationshelte
- Dialog mellem forskellighed er en drivkraft fordi:
 - Dialog skaber nødvendige forstyrrelser
 - beforder vidensdeling
 - skaber bredt ejerskab og forankring
- Dialog mellem:
 - *Politikere, eksperter, administratorer, borgere, medarbejdere, private aktører*
 - *Forskellige offentlige myndigheder*



- Lede processer man ikke ved hvor ender
- Sætte retningen
- Sætte andre til at innovere
- Igangsætte, understøtte og give energi til innovative samarbejder
- Holde fokus på at ny innovativ praksis bliver rutine

Lederrollen



Strategiskift på vej

Fra NPM

- Det positive bidrag
 - Har sat fokus på ledelse og output
- Problemet
 - Kunde- og lønarbejder-tænkning
 - Mistillidskultur
 - Fokus på best frem for next practice

Til NPG

- Strategi
 - At gøre alle relevante aktører til med-producenter af offentlig styring
- Metode:
 - Skabe mangfoldighed af samarbejdsarenaer
 - Vertikale og horisontale
 - Internt og ud af huset

MÅL

- en kompetent, utviklingsorientert og nyskapende kommune
- en kommune som utvikler lokalsamfunnene og tjenestene sammen med innbyggerne, frivillig sektor, næringsliv og andre gode krefter....