

Saman om ein betre
KOMMUNE



- eit rammeprogram for lokale prosjekt



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Nettverk Kompetanse Nord

Geir Johan Hansen
Nettverksleder

Brønnøysund 17.-18 april 2013



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Sammen skal vi skape en kultur for nærvær!




Etternavn	Fornavn	Firma
Hansen	Geir Johan	KS-k
Sørenes	Ingebjørg	KRD
Jakobsen	Tore	Fagforbundet
Grimsrud	Anne K	Ressursgruppa/Fagforbundet
Sørensen	Dorthe	Kompetenceutvikling.dk
Asheim	Anne-Bjørg	Brønnøy kommune
Borgen	Karl-Inge	Brønnøy kommune
Bugten	Randi	Brønnøy kommune
Karlsen	Lise	Brønnøy kommune
Reielsen	Hege	Brønnøy kommune
Tveråmo	Tore	Brønnøy kommune
Strand	Gerd	Brønnøy kommune
Profeti	Italo	Dyrøy kommune
Johansen	Roger	Saltdal Kommune
Kristensen	Christin	Saltdal Kommune
Ramsvik	Tor Helge	Saltdal Kommune
Sundsfjord	Monica	Saltdal Kommune
Arntzen	Bengt Are	Vesterålen regionråd
Bråthen	Karianne	Vesterålen regionråd
Bø	Torfinn	Vesterålen regionråd
Gundersen	Espen B	Vesterålen regionråd
Hansen	Hilde Johanne	Vesterålen regionråd
Hansen	Marianne	Vesterålen regionråd
Jakobsen	Gundar	Vesterålen regionråd
Kleivan	Brita	Vesterålen regionråd
Nilsen	Eldrid	Vesterålen regionråd
Rasmussen	Linda	Vesterålen regionråd
Gundersen	Judith	Vesterålen regionråd



Program

Dag 1

09.30 - 10.00	Kaffe
10.00 - 10.30	Velkommen (mål og opplegg for samlingen) Geir Johan Hansen Hvor står vi- oppdateringer fra KRD v / Ingebjørg <u>Sørenes</u>
10.30 - 11.30	Prosjektpresentasjon fra hver kommune Status i kommunene
11.30- 12.00	Kunnskapsstatus v/ Anne k. Grimsrud og Geir Johan Hansen
12.00 - 13.00	Lunsj
13.00 - 16.00	Faglig program H. Dorthe Sørensen tidligere direktør v/ KOMPETENCEUDVIKLING!DK
16- 19.30	Sosialt program. Brønnøy kommune inviterer til naturopplevelse på Helgeland. Ta med gode tursko og en vindtett jakke
20.00	Felles Middag



08.30 - 08.45	God morgen - tilbakeblikk på i går
08.45 - 10.15	Hva kan vi ta med oss fra Dorthe sitt perspektiv i går
10.15 Pause	
10.30- 12.00	Faglig program Innovasjon i <u>et</u> kompetanse og rekrutteringsperspektiv Geir Johan Hansen
	Gevinstrealisering- hva skjer når prosjektet er over? v/ Geir Johan Hansen Arbeid i kommunene Hvilke behov har kommunen for oppfølging videre
12.00 -13.00	Lunsj på det «Ærlige kjøkken» hos Hildur
13.00	Vel hjem



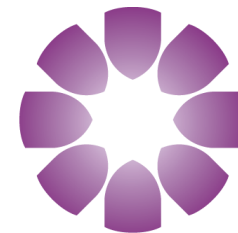
Målsettinger i programmet er:

- SYKEFRAVÆR: Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor
- HELTIDSKULTUR: Etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse
- **KOMPETANSE og REKRUTTERING: Styrke kommunenes evne til strategisk kompetanseplanlegging og realisere kompetanse/rekrutteringstiltak som er tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer.**
- STYRKET OMDØMME gjennom å utvikle og synliggjøre kommunenes arbeid og lokale prosjekter.

Mål for nettverkssamlingene (3 i alt):

- **Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse i prosjektene**
- **Være en god møteplass for inspirasjon og erfaringsdeling mellom deltakerkommunene**

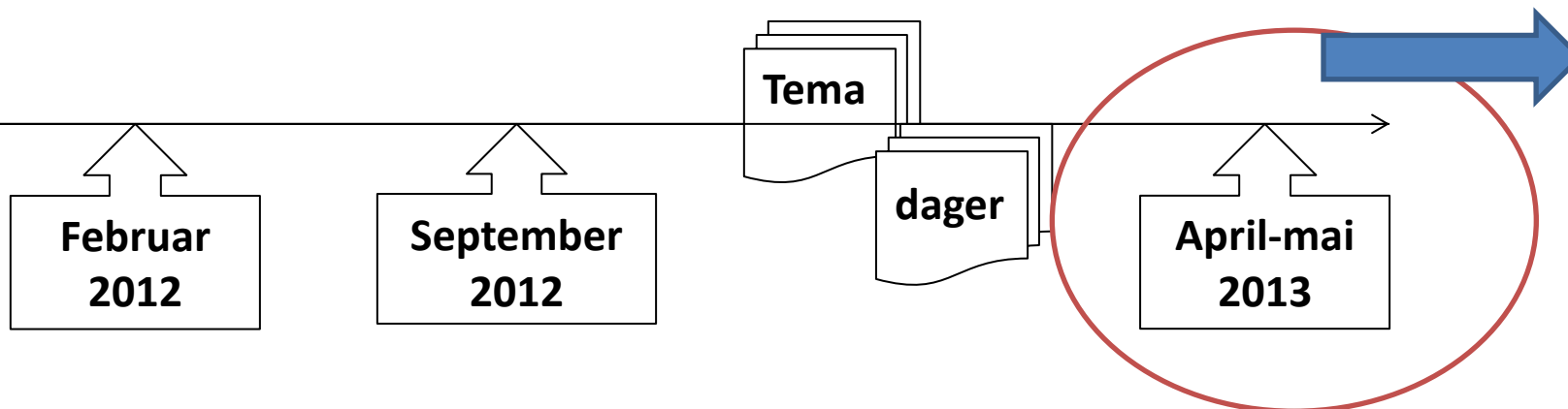
Prosessmål for nettverkssamlingene



Sammen om ein betre
KOMMUNE

- Samling 1 = MÅL & RETNING
 - Programplattform
 - Prosjekt mål og innhold - fremtidsperspektiv/løfte blikket
 - Roller og partssamarbeid – forankring
 - Prosjektplan - neste steg
- Samling 2 = DYPDYKK I TILTAK & PROSJEKTER
 - Kritiske faktorer – utfordringer & muligheter
 - Neste steg – sikre framdrift
- Temadager = FORANKRING & INVOLVERING
 - Eierskap – engasjement
 - Identitet/stolthet - omdømme
- *Samling 3 = RESULTATER – FRA PROSJEKT TIL DRIFT*
 - *Informasjon & helhetlig kommunikasjon - omdømme)*
 - *Veien videre*

6.des 2011
OPPSTART
Prosjektleder
samling



Strategisk kompetanseplanlegging



Radisson BLU, Bodø

21. februar 2012

Åsbjørn Vetti
seniorrådgiver og daglig leder
KS-Konsulent as

Molde kommune

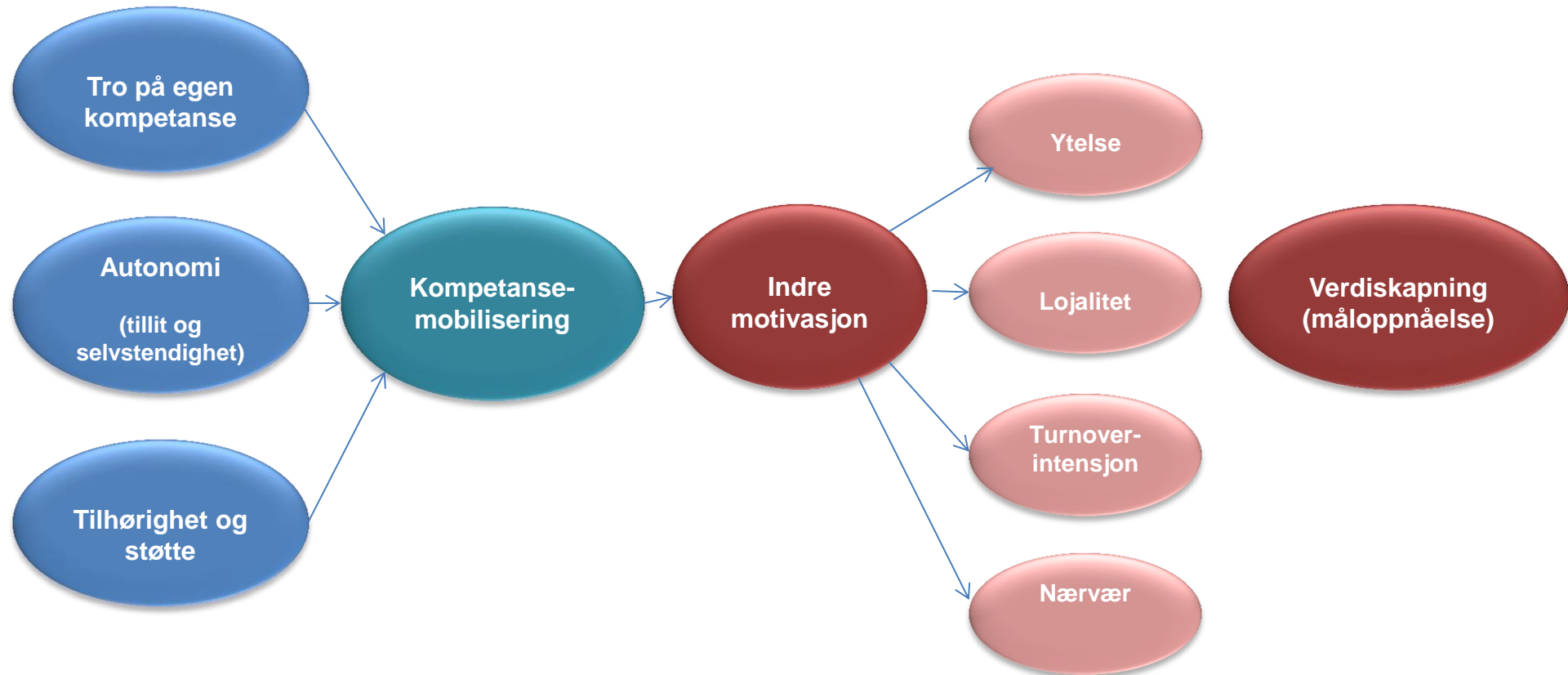
«E-læring i et strategisk perspektiv»

Om bruk av
NANO Læring



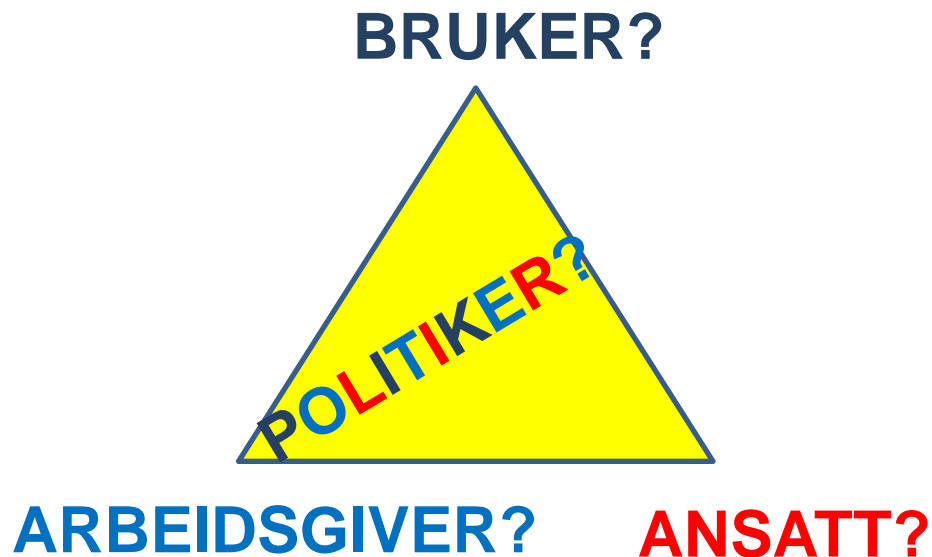
Viktige sammenhenger

Kilde: Linda Lai, 2010



Hva er uønsket deltid?
FINNES ØNSKET DELTID?

For hvem er små stillinger et problem?



Kommunesektorens arbeidsgivermonitor



«Kommunesektorens arbeidsgivermonitor» er en statistikk- og faktopublisasjon som årlig skal beskrive utviklingen og tilstanden på sentrale arbeidsgiverrelaterte områder i kommuner og fylkeskommuner.

15.01.2013

Monitor for økt kunnskap og forståelse

For første gang presenterer KS «Kommunesektorens arbeidsgivermonitor». Monitoren er en statistikk- og faktopublisasjon som årlig skal beskrive utviklingen og tilstanden på sentrale arbeidsgiverrelaterte områder i kommuner og fylkeskommuner.

[Les mer](#)

18.01.2013

Se data for din kommune

Her kan du hente data for kommuner og fylkeskommuner.

[Les mer](#)

15.01.2013

Dypdykk 2012: Ungdoms utdannings- og yrkesvalg



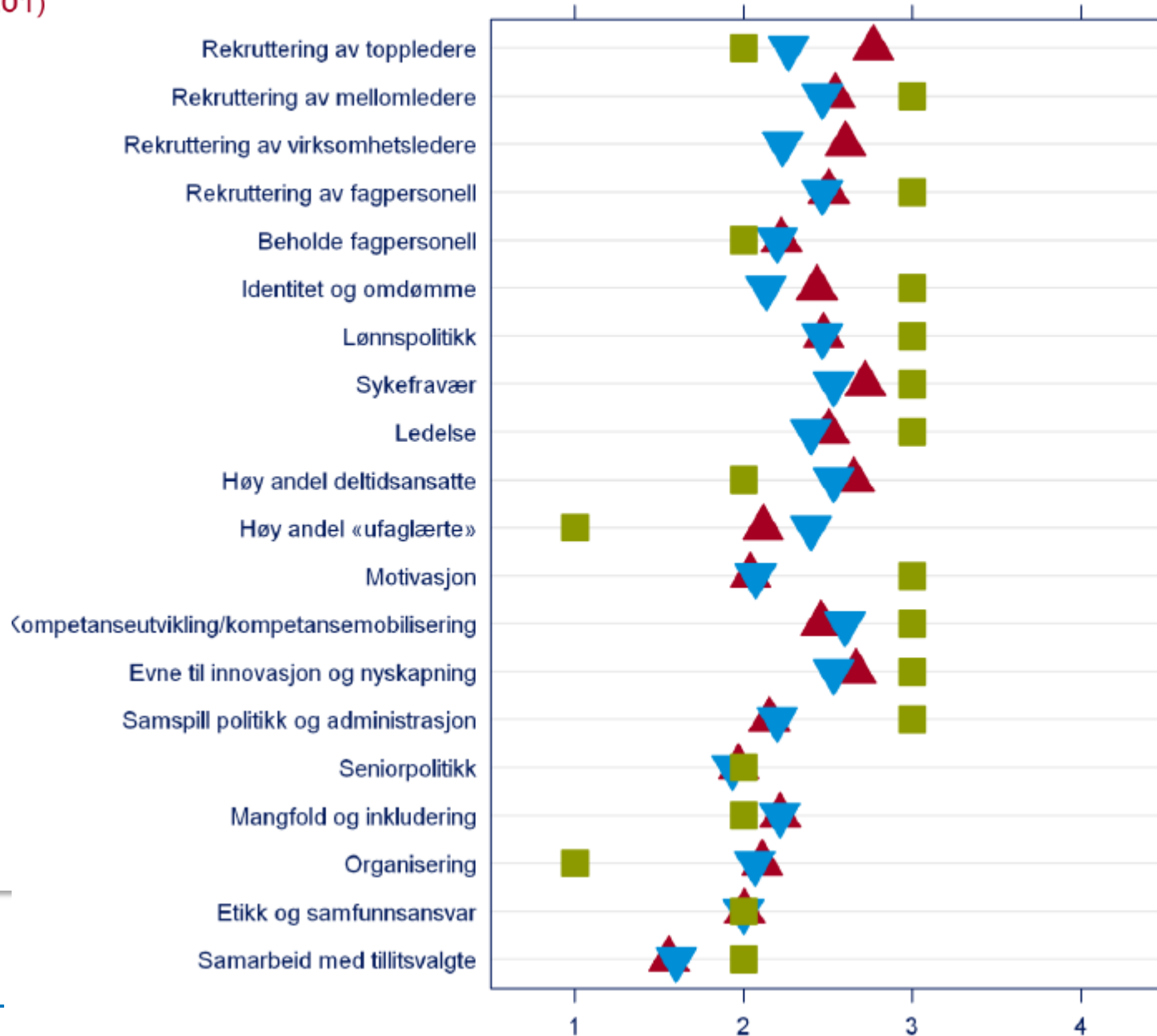
■ Kongsberg

▼ Kommuner i Buskerud (N = 15)

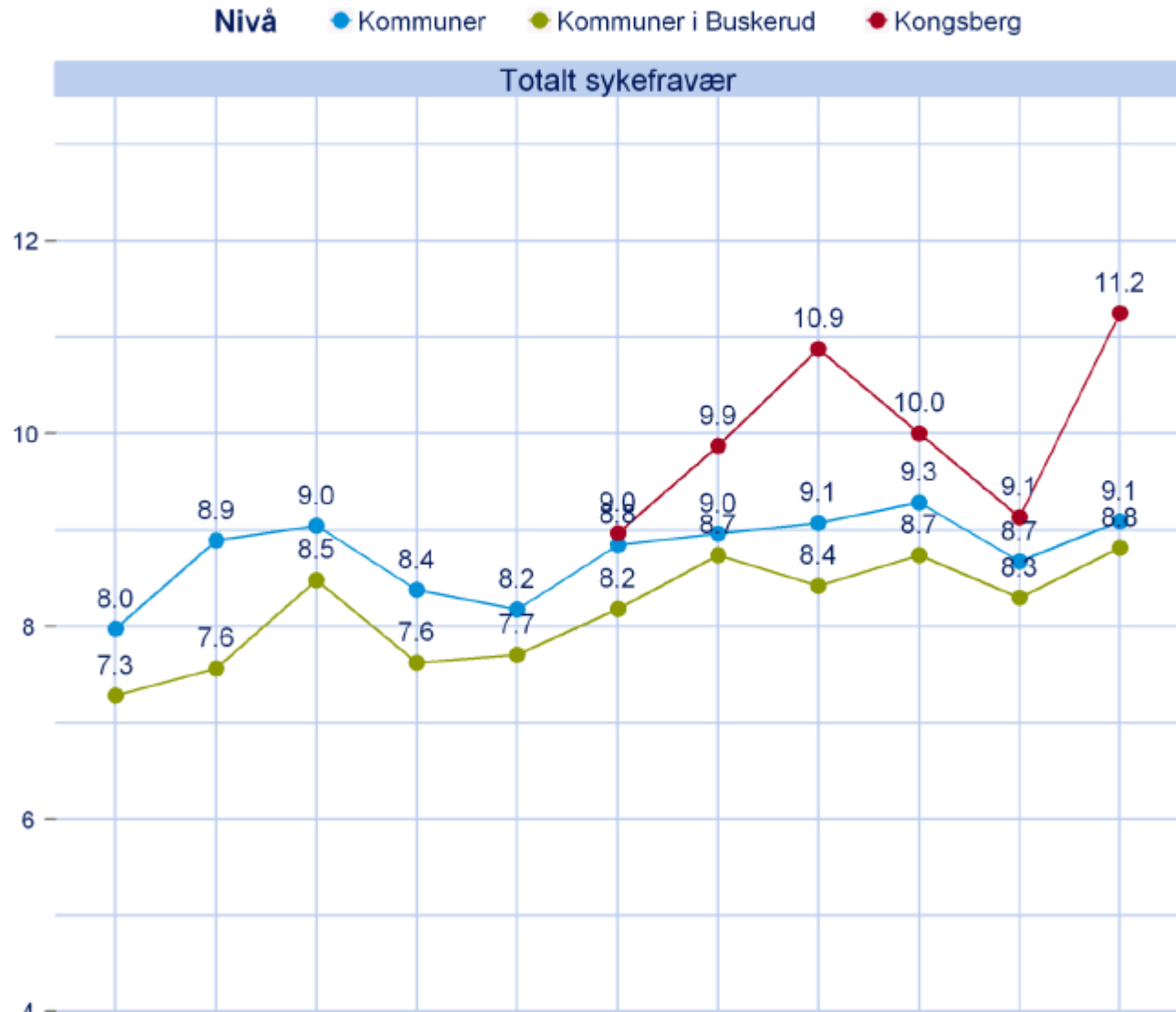
▲ Kommuner (N = 201)

1=Ikke utfordrende
2=Litt utfordrende

3=Ganske utfordrende
4=Meget utfordrende

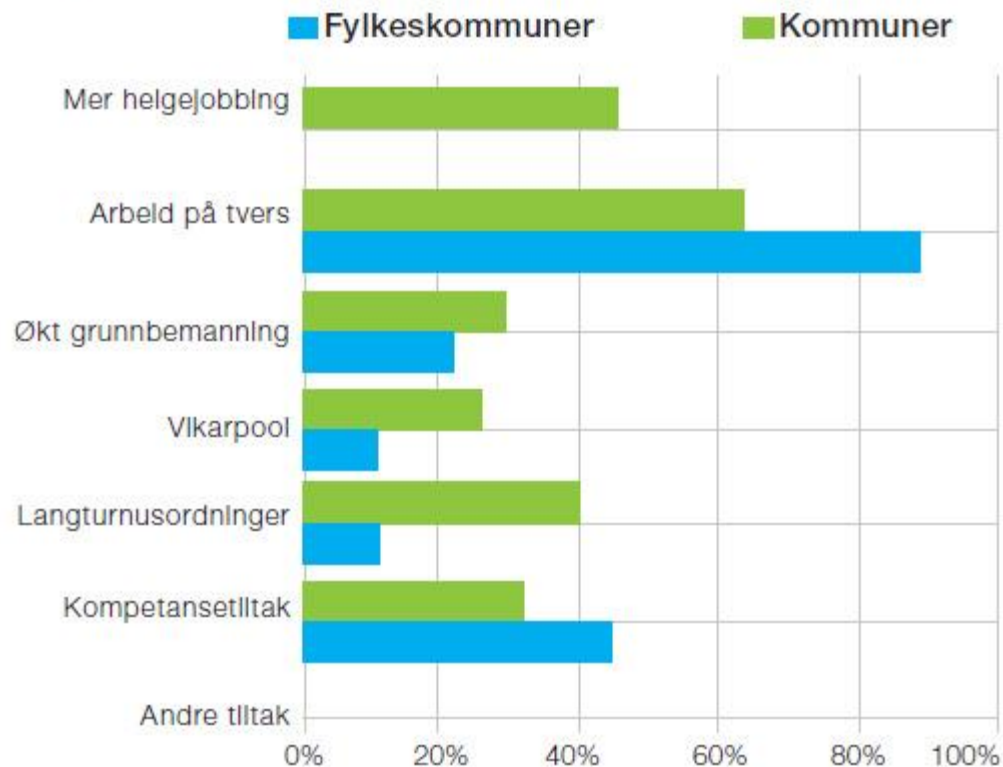


19. Totalt sykefravær.
Kilde: PAI/KS, 2012.



Større stillinger reduserer rekrutteringsbehovet

Hva gjør kommunen/fylkeskommunen for å legge til rette for at flere arbeider heltid? Kilde: Ipsos MMI 2012.



KS' rekrutteringsmodell viser at om stillingsstørrelsen til undervisningspersonell i skolen økes fra 86,8 prosent i 2011 til 93,9 prosent i 2021, trenger man ikke å rekruttere flere innenfor denne faggruppen.

For sykepleiere må stillingsstørrelsen økes fra 76,9 prosent i 2011 og opp til 88,8 prosent i 2021.

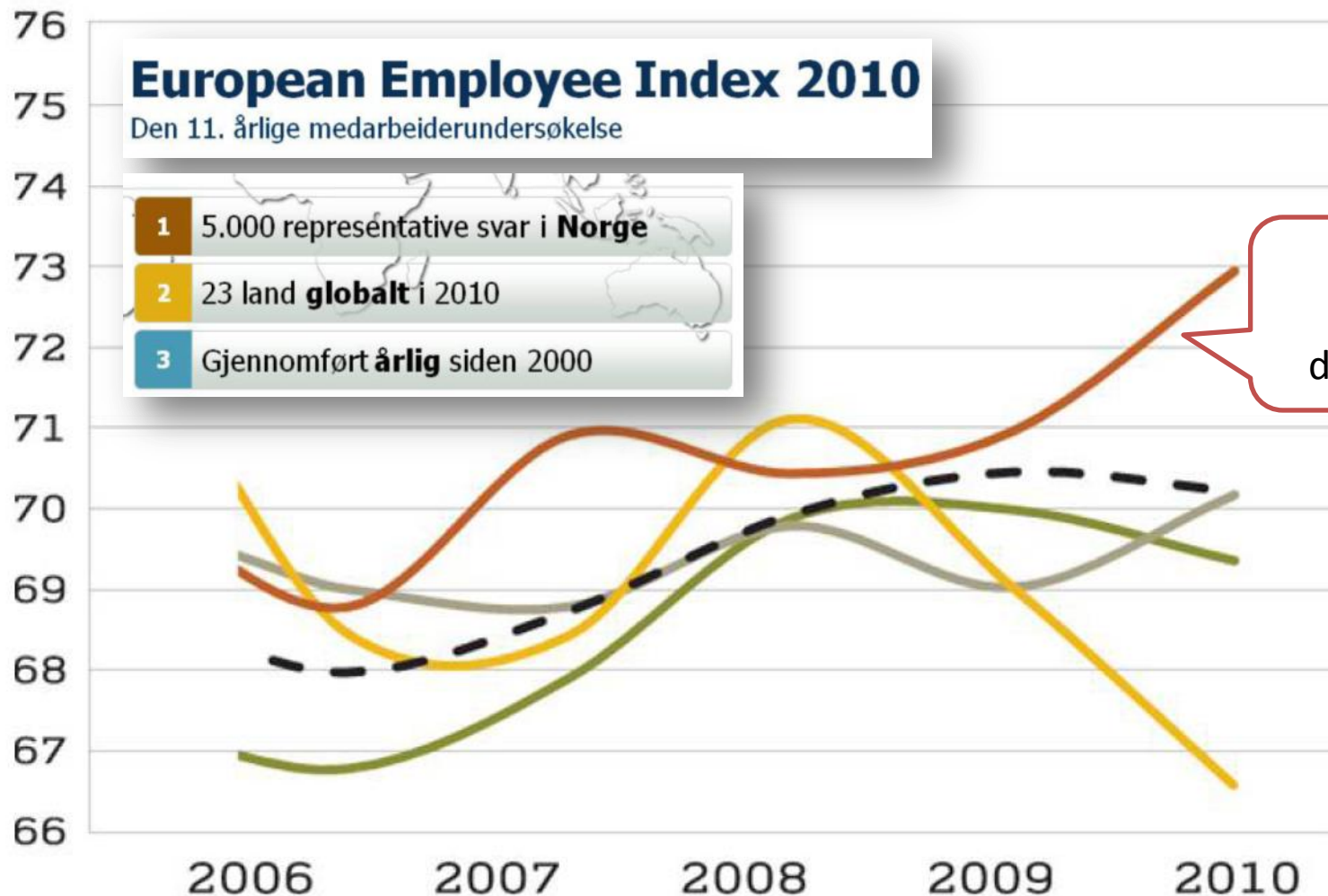
For fagarbeidere (inkl. helsefagarbeidere) må stillingsprosenten økes fra 68,8 prosent i 2011 og til 79,8 prosent i 2021 for at det ikke skal være behov for å rekruttere over 8.000 flere fagarbeidere.



Se opp for arbeidsglede –
spennende og meningsfulle
oppgaver

Nordmenns arbeidsglede

- Kommunene har fortsatt størst arbeidsglede. Staten er i meget positiv utvikling



European Employee Index 2010

Den 11. årlige medarbeiderundersøkelse

- 1** 5.000 representantive svar i **Norge**
- 2** 23 land **globalt** i 2010
- 3** Gjennomført **årlig** siden 2000

Hvordan utnytter vi dette i dag ?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Saman om ein betre kommune

Ingebjørg Sørenes

KRD

17. april 2013



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit ramme

Anne Inga Hilsen og Anna Hagen Tønder

**«Saman om» kompetanse
og rekruttering –
en kunnskapsstatus**

Notat for programmet «Saman om ein betre kommune»

Kunnskapsstatus

Anne K Grimsrud

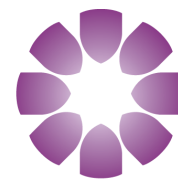
Nettverkssamling 3, kompetanse og rekruttering

Brønnøysund, 17.- 18. april 2013



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Hvordan rekruttere nye medarbeidere?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Kompetanseutvikling og rekruttering må ses i sammenheng. Gode vilkår for kompetanseutvikling også viktig for å tiltrekke seg nye medarbeidere.
- Fleksibel og differensiert arbeidsgiverpolitikk
- Samarbeid med skoler og utdanningsinstitusjoner
- Potensial for utvikling av lærlingordningen som rekrutteringsordning

Hvordan utvikle og beholde medarbeidere?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Involvere alle ansatte i løpende læringsaktiviteter
 - Planlegging og oppfølging av læringsaktiviteter i arbeidsutforming og årsplaner
 - Uformell læring i det daglige arbeidet og praksisnær læring særlig viktig for eldre arbeidstakere
 - Viktig å se relevansen av nye læringsaktiviteter for eget arbeid
- Viktig for alle medarbeidere å oppleve at kompetansen de har blir verdsatt og tatt i bruk i organisasjonen

Hvilke trekk ser vi som må videreutvikles og videreføres?



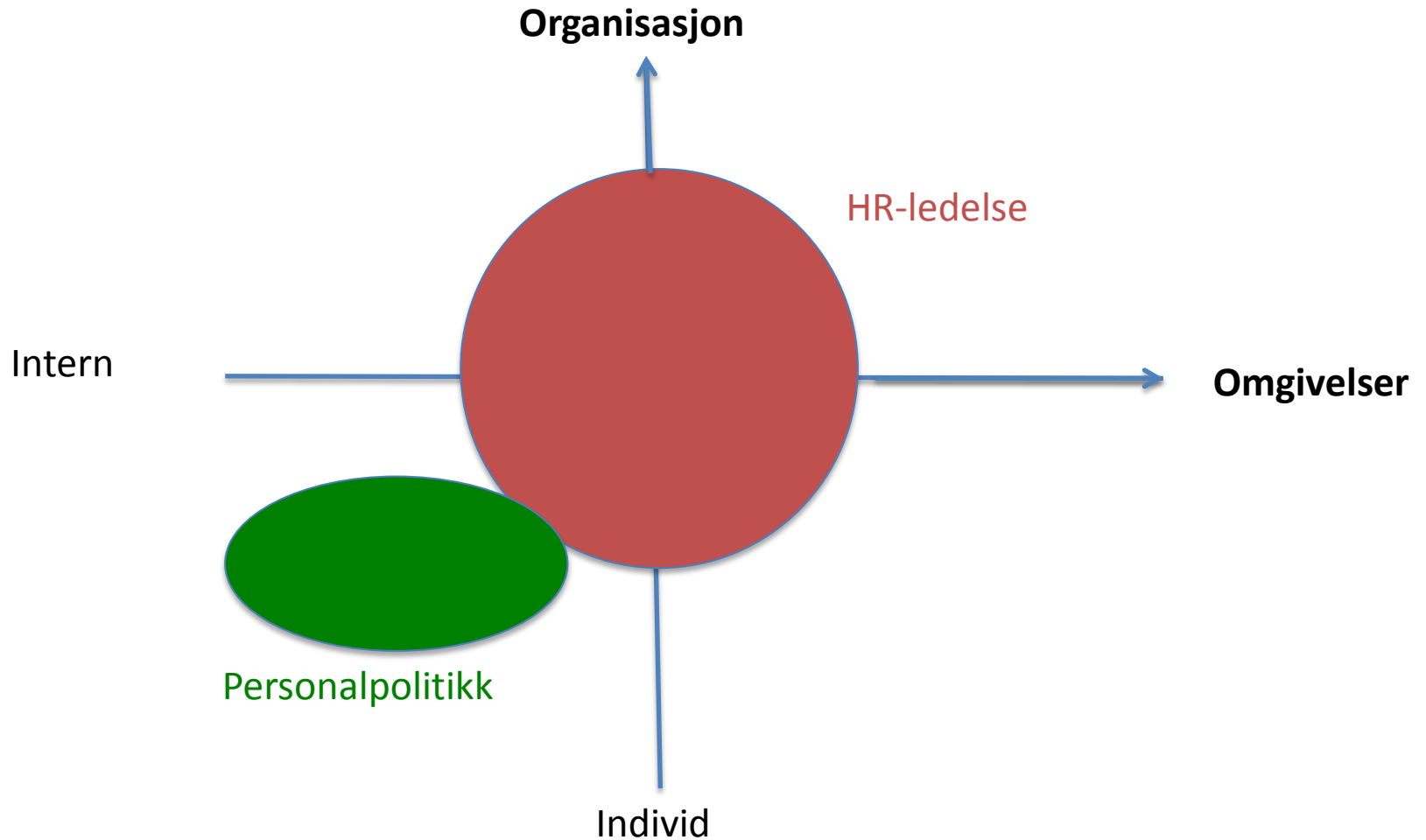
Saman om ein betre
KOMMUNE

- Ta vare på ansatte og gi dem nye muligheter
 - Arbeidsmiljø/glede/nærvær, heltidskultur, mobilisere og utvikle kompetansen
- Se etter mangfold og la det få spillerom,
 - Forskjellighet er en styrke, organisere på tvers, dele og lære av hverandre, nye grep....
- Eksperimentere, innen “trygge” grenser.
 - Innovasjon er nødvendig, medarbeiderne på lag
 - Konkurransen eller innovasjon?
- Kommunene er i gang.....



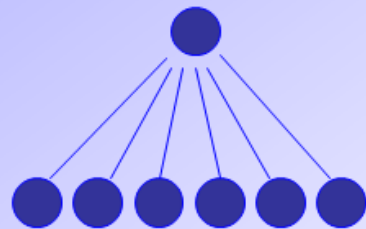
Saman om ein betre
KOMMUNE

Fra personal til HR

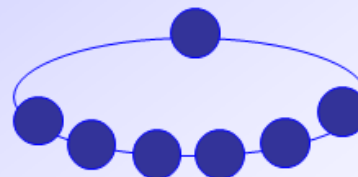


Ledelse av likeverdige organisering for likeverdighet

- Relasjonsledelse er den “norske”- demokratiske måten å lede, organisere og utvikle på, (jfr Spurkeland).
- Fremmer samhandling, lagbygging, motivasjon og resultatoppnåelse
- Basert på et humanistisk menneskesyn



En-til-en ledelse



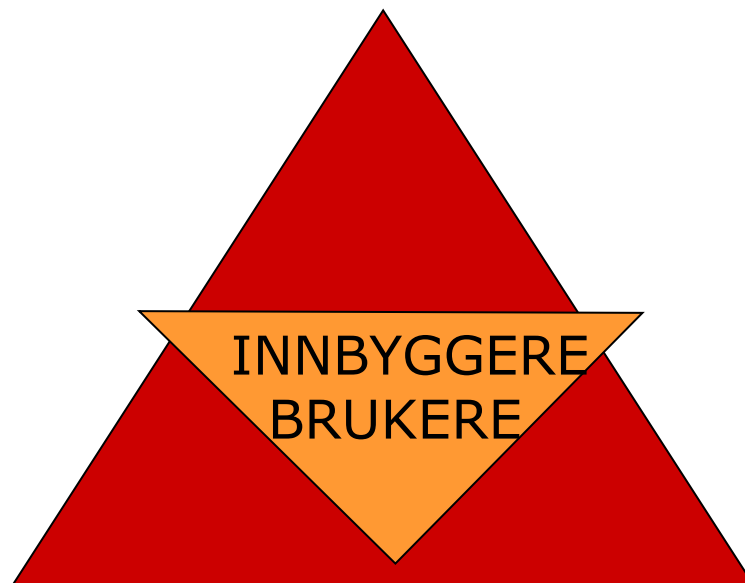
Medledelse

TREPARTSSAMARBEID



Saman om ein betre
KOMMUNE

POLITIKERE



INNBYGGERE
BRUKERE

TILLITSVALGTE

ADMINISTRASJON

Nøkkelord
LIKEVERDIGHET

Anbefalt litteratur



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Se kunnskapsstatus fra FaFo på www.samanom.no
- Barbara Kellerman, Prof. JFK-Harvard Univ: “The End of Leadership”.
- Daniel H Pink: “Drive” (om hva som egentlig motiverer oss)
- Bård Kuvås, prof BI-Oslo: “Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser”
- Anders Dysvik, (BI- Oslo); bl.a. Dele-kultur skaper kreative org, (vs konkurransekultur)



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Strategisk kompetenceudvikling med effekt!

H. Dorte Sørensén





Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Innovasjon

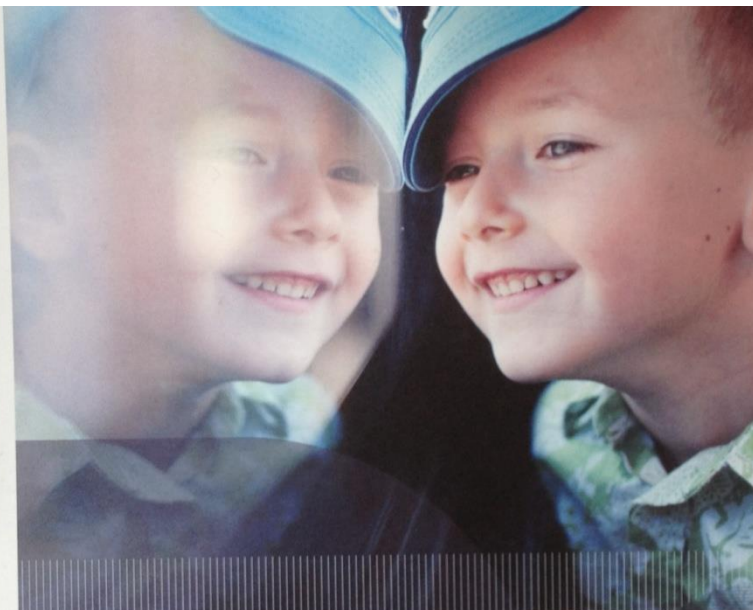
Geir Johan Hansen



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

NYE VEGAR TIL FRAMTIDAS VELFERD

Regjeringa sin strategi for innovasjon i
kommunesektoren



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET





Fordelaktige innovasjonsteam

Begrepsavklaring

- *Innovasjon* – nye ideer/kunnskap/ teknologi som omsettes til handling og som skaper merverdi
- *Fornyelse* – innføring og oversettelse av ideer/kunnskap/teknologi som omsettes til handling og som skaper merverdi

Utfordring:

Innovasjon kan ikke planlegges og ledes som andre prosesser

Hva er innovasjon?

Kreativitet er å skape noe nytt.

Innovasjon er å gjøre noe med det.

**Innovasjon er noe man kan fakturere
- I følge en fra Orkla**

**Innovasjon er en så bra, ny løsning at
andre vil ta det i bruk.**

Innovasjon= gi verdi

Verdi er

Verdi er oppfyllelse av behov

Minus

**ekstraarbeid, ergrelse, hente,
bringe, reparere, service, klage, bytte,
ikke skjønne, osv**

.

Innovasjon – hva er det?

Nytt

Nyttig

Nyttiggjort

Innovasjon - en ny, og samtidig så god løsning, at folk vil ta den i bruk. Den skaper merverdi

KS' visjon

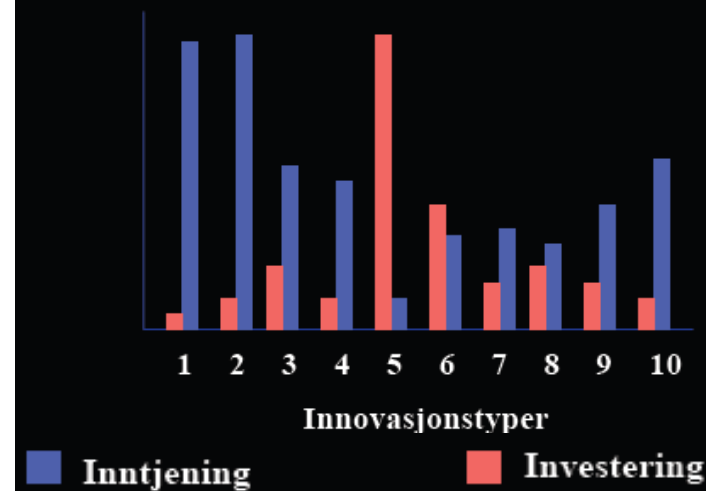
En selvstendig
og nyskapende
kommunesekt
or



Innovasjonstyper

- 1. Finansiell – Forretningsmodell
- 2. Finansiell – Nettverk og allianser
- 3. Prosess – Støtteprosesser
- 4. Prosess – Kjerneprosesser
- 5. Tilbud – Produktytelse
- 6. Tilbud - Produktsystem
- 7. Tilbud – Service
- 8. Leveranse – Salgskanal
- 9. Leveranse – Merkevarer
- 10. Leveranse - Kundeopplevelse

Investering og inntjening



Kilder til innovasjon

Tjenesteyting

	Næringslivet totalt		Tjenesteyting	
Interne kilder innen foretaket	Egne ansatte		63	
Andre foretak i samme konsern	15	60 (37%)	17	80 (42%)
Leverandører	20		21	
Kunder	36		38	
Konkurrenter	10		12	
Konsulentforetak	5		7	
Faglige konferanser, møter, tidsskrifter	13		16	
Messer /utstillinger	10	64 (58%)	12	106 (55%)
Kommersielle laboratorier/FoU-foretak	Kunder(brukere?)		12	
Universitet og høyskole	3		1	
Offentlige/ private forskningsinstitutter	3	9 (6%)	1	5 (3%)
	FoU		1	

Det gode innovasjonsspørsmålet

- Et spørsmål som rører ved kjernen av de utfordringene vi står overfor.
- Et spørsmål som vi ikke vet svaret på.
- Et spørsmål som utfordrer våre gamle tankemønstre.

Oppgave

- Hvordan ser det gode innovasjonsspørsmålet ut for kompetansemobilisering i kommunen?

HELTID/DELTID:

Hvordan ville def av uønsket deltid sett ut hvis
arbeidsgiver og brukere
var med på å formulere dette?

AVSLUTNING

Tidsstyringsmatrise

If it is important – pl.an it! *Stephen Covey*

	H A S T E R	H A S T E R I K K E
V I K T I G	I Budsjett Rapportering Lønn Saksbehandling Viktige henvendelser	II Evaluere, resultatoppfølge Planlegge utv. prosesser Visjon, mål og verdier Kongstanke Utvikling av org. kultur
U V I K T I G	III Eposter Telefoner Tilfeldige besøk Rapportering som ikke er etterspurt	IV Slutt i jobben ! 

Viktige læringsvilkår (Dalín 1999/Fafo 333/2000)

1. Den enkelte har trygge ansettelsesforhold – stor stilling	8. Den enkelte tar selv initiativ til egen læring og utvikling	15. Evne og vilje til å frigjøre seg fra fagtradisjon, vante mønstre og vaner
2. Jobben oppleves meningsfull og nyttig	9. Det er mye ekstern faglig kontakt	16. Det er lov å prøve og feile
3. Mål og forventninger til den enkeltes arbeid er klare	10. Det er høy eksponering for krav fra brukere og samarbeidspartnere	17. Innflytelse over eget arbeid og egen arbeidssituasjon
4. Den enkelte har nødvendig grunnkompetanse for videre læring	11. Det er åpen kontakt, tillit og samarbeid mellom leder og medarbeider	18. Den enkelte har rimelig arbeidsbelastning slik at det er rom for erfaringslæring og refleksjon
5. Det er tillagt stort ansvar i jobben	12. Det er god tilgang på faglig støtte og veiledning	19. Det finnes arenaer hvor kollegaer sammen kan reflektere over egen praksis
6. Det er høy eksponering for endringer	13. Det er god tilgang på menneskelig støtte	20. Det formelle og uformelle belønningssystemet premierer læring
7. Arbeidsresultatet blir vurdert av leder og tilbakemelding gitt	14. Forståelse av hele arbeidsprosessen som jobben er en del av	21. Vurderingen av resultatet blir også fulgt opp videre – langsiktig forbedringsarbeid

OPPGAVE- SENDES Geir Johan

Veien videre, innspill fra kommunene

Fag/tema	Prosess

Samanhengen mellom tema i «saman om»

Nettverk?