

Saman om ein betre  
**KOMMUNE**



*- eit rammeprogram for lokale prosjekt*



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Nettverkssamling Vefsn Nettverk sykefravær Nord- Vest

Geir Johan Hansen  
nettverksleder

Mosjøen 23.-24. april 2+013



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

# Sammen skal vi skape en kultur for nærvær!



Etternavn	Fornavn	Stilling/tittel	Organisasjon
Hansen	Geir Johan	Nettverksleder	KS-k
Ruud	Ina	Fagdirektør	Kommunal- og regionaldepartementet
Sørenes	Ingebjørg	Rådgiver	KRD
Grimsrud	Anne	Ressursgruppa	Fagforbundet
Værnor	Kjell Egil	MBA	Agenda Kaupang AS
Brakestad	Marit	HTV	Bømlo kommune
Eldøy	Åsa	Samarbeidspart	Bømlo kommune
Johnsen	Sissel	Politiker	Bømlo kommune
Klubben	Christin	HTV Utdanningsforbundet Bømlo	Bømlo kommune
Løklingsholm	Aud Gunn	organisasjonssjef	Bømlo kommune
Martens	Knut	Prosjektleder	Bømlo kommune
Bakke	Svein Johan	Folkevalgt	Jondal kommune
Brekke	Lill	Undervisningsinspektør	Jondal kommune
Gundersen	Kim	Prosjektleder	Jondal kommune
Oppedal	Else	Tillitsvalgt	Jondal kommune
Prestegard	Siv Helle	Rådmann	Jondal kommune
Røymstad	Anne	Prosjektleder	Jondal kommune
Eiklid	Eli	Tillitsvalgt	Steinkjer kommune
Gaundal	Gunnhild	Politiker	Steinkjer kommune
Walmsley	Mona Myrslo	Prosjektleder	Steinkjer kommune
Høyland	Hildegunn	HTV Fagforbundet	Sund kommune
Møgster	Helene	Prosjektleder	Sund kommune
Olsen	Cathrine	HTV Utdanningsforbundet	Sund kommune
Viksøy	Lisbeth	Styrrar	Sund kommune
Aas	Leif Morten	Prosjektleder	Vefsn kommune
Lind	Gerd	Kommunalsjef oppvekst	Vefsn kommune
Olsen	Arnfinn		Vefsn kommune

Dag 1

09.30 - 10.00	Kaffe
	Kulturelt innslag og åpning v/ varaordfører i Vefsn kommune
10.15 - 10.45	Velkommen (mål og opplegg for samlingen) Geir Johan Hansen Hvor står vi- oppdateringer fra KRD v/ Mette Mannsåker
10.45.-11.00	Pause
11.00 - 12.00	Prosjektpresentasjon fra hver kommune; Status i kommunene
11.30 - 12.30	Lunsj
12.30 - 14.00 Inkludert pause	Fortsettelse kommunepresentasjoner « <u>Highlights</u> » fra andre kommuner Innovasjon
14.00-14.45	Gevinstrealisering v/ Geir Johan Hansen og Anne K. Grimsrud
14.45- 15.00	Pause
15.00 - 16.00	Hvordan skal vi ta ut gevinstene i den enkelte kommune? Avslutning av dagen
16.15-19.00	Byvandring og opplevelser
19.00	Middag

## Dag 2

08.30 - 09.00	God morgen - tilbakeblikk på i går
09.00 - 11.30	Sykefravær- hva vet vi om hva som virker. Kjell Værnor Agenda -Kaupang
11.30- 12.30	Lunsj og utsjekk
12.30 -13.30	Kommunevise grupper- hvordan fortsetter vi arbeidet i vår kommune
13.30 - 14.00	Innspill til videreføring av nettverksarbeidet. Ina K. Ruud og Geir Johan Hansen Evaluering og avreise

## Målsettinger i programmet er:

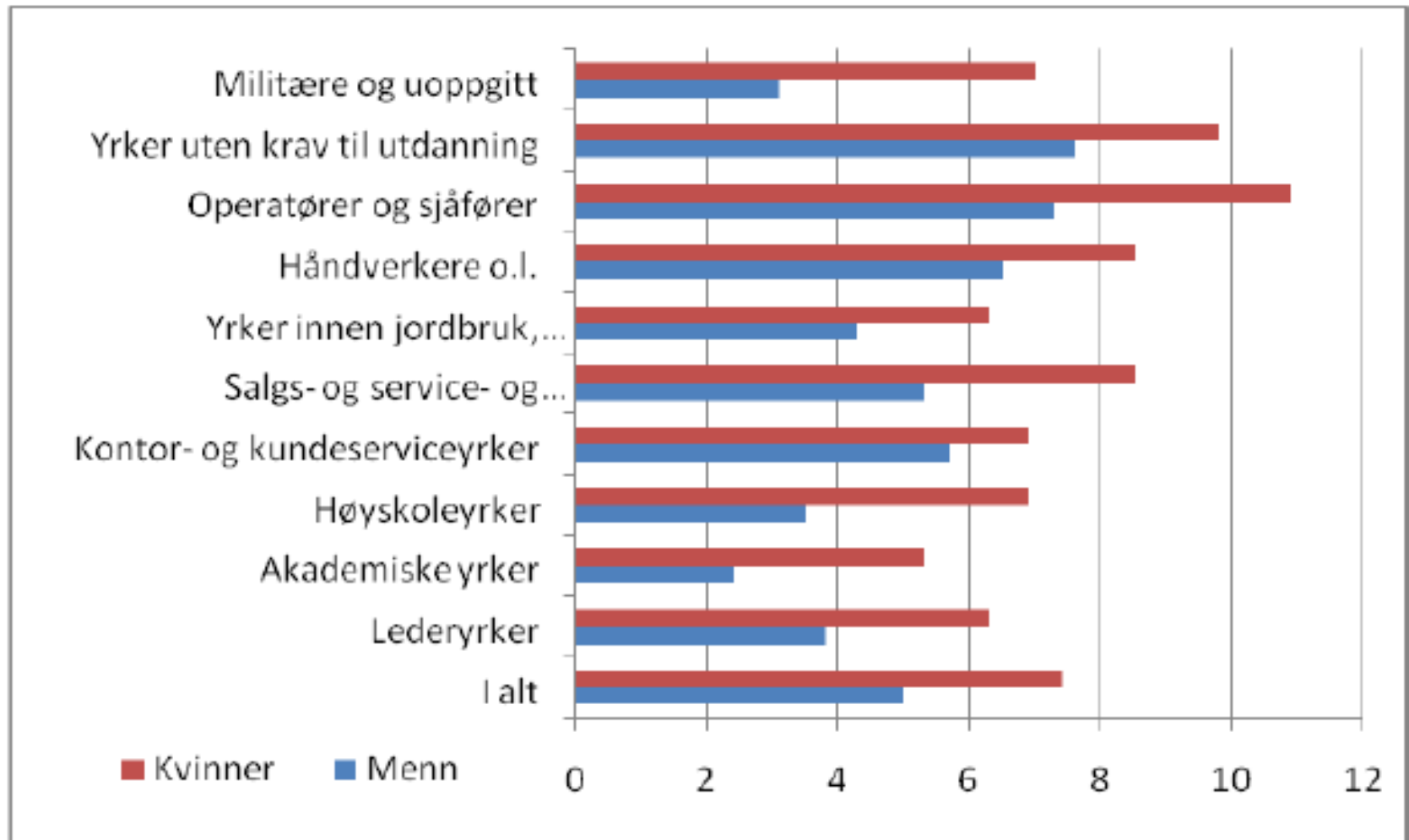
- **SYKEFRAVÆR:** Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor
- **HELTIDSKULTUR:** Etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse
- **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**

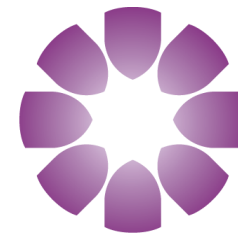
## Størst kjønnsforskjell i sykefraværet blant høyt utdannede

### 3.3. *Kjønnsforskjeller i sykefravær*





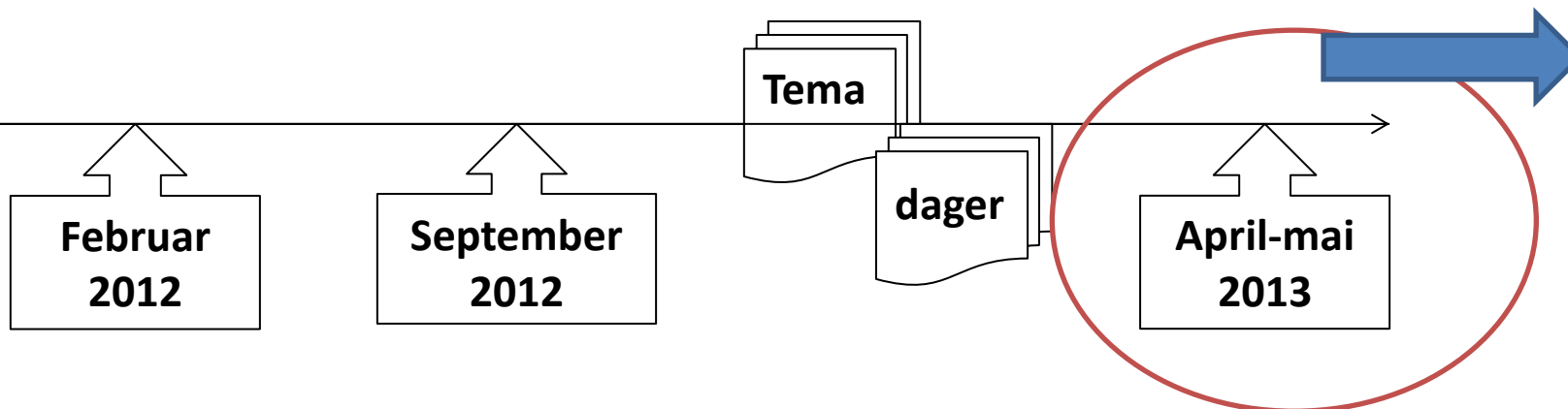
# Prosessmål for nettverkssamlingene



Saman 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



## 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



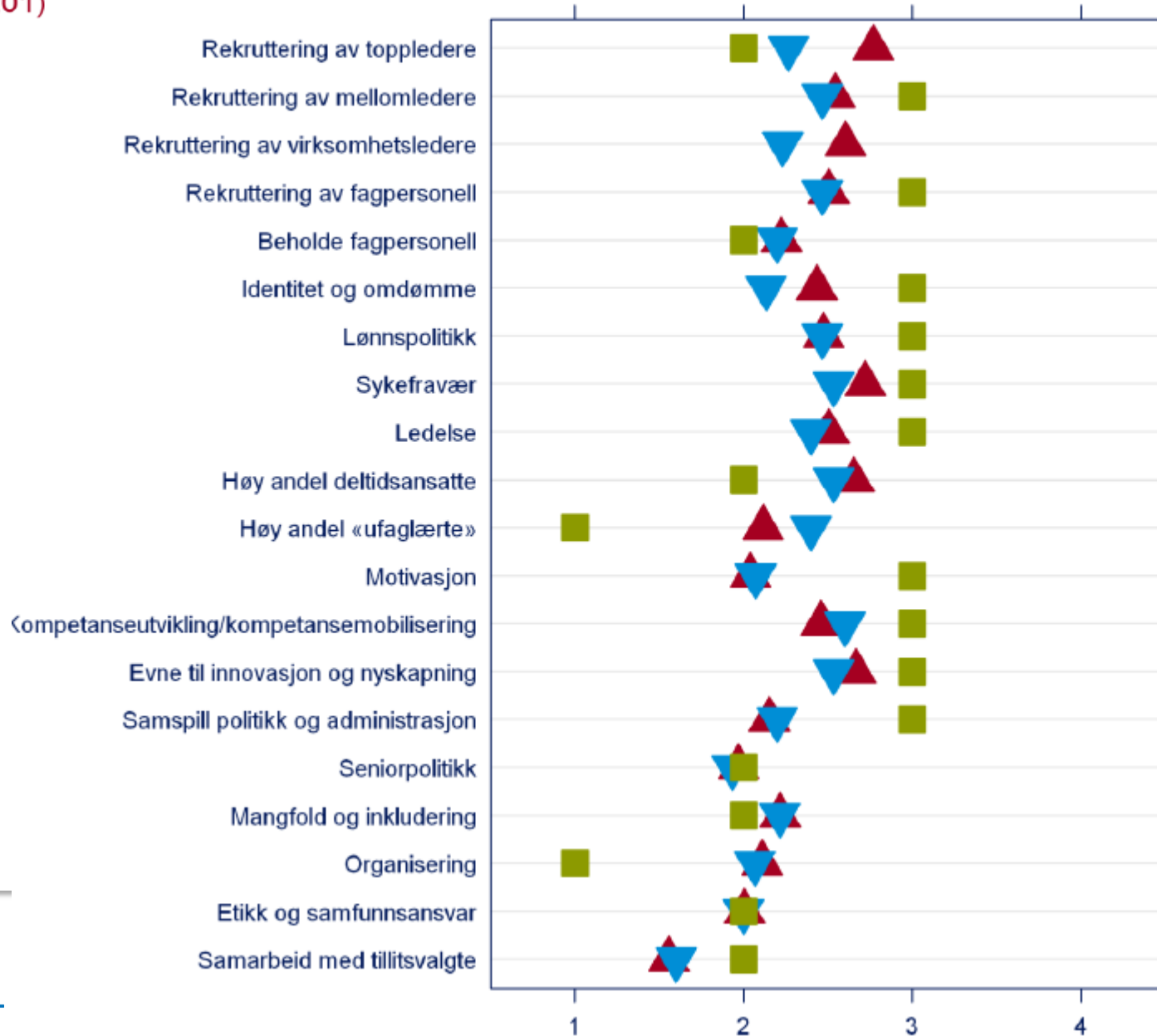
■ Kongsberg

▼ Kommuner i Buskerud (N = 15)

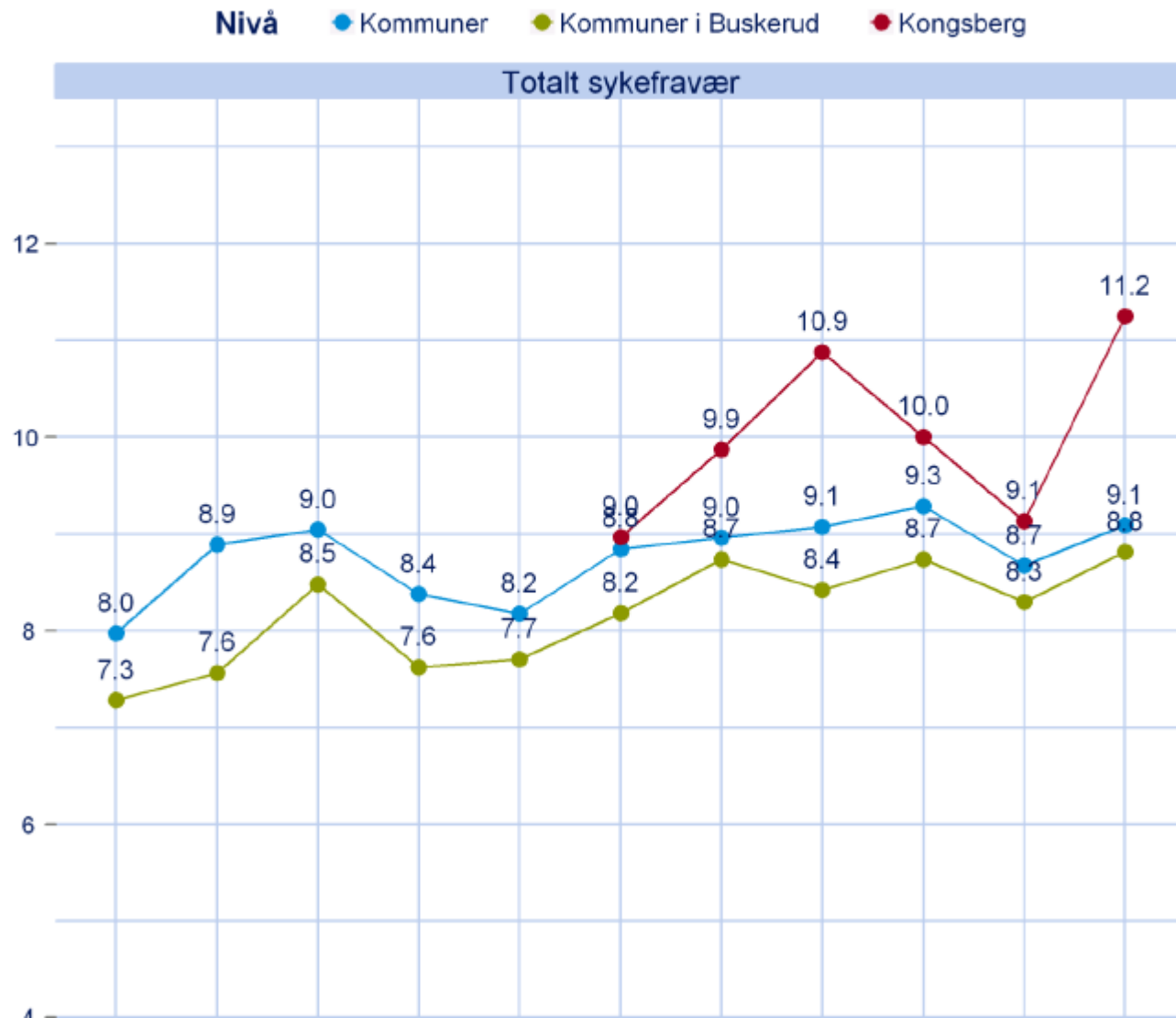
▲ Kommuner (N = 201)

1=Ikke utfordrende  
2=Litt utfordrende

3=Ganske utfordrende  
4=Meget utfordrende

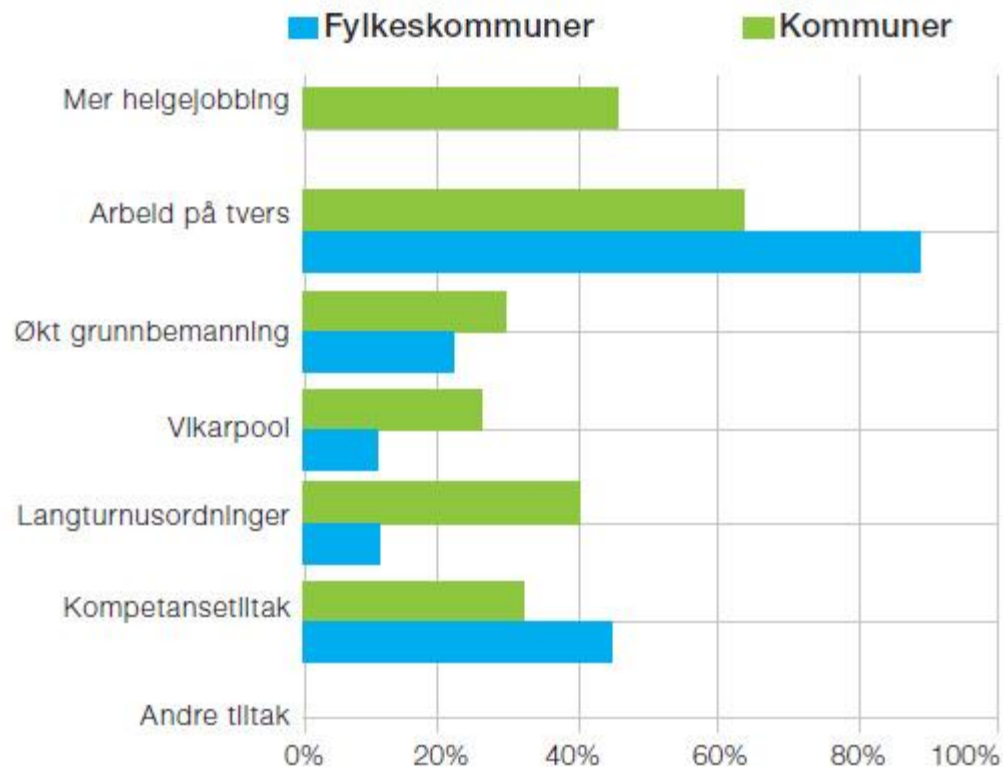


19. Totalt sykefravær.  
Kilde: PAI/KS, 2012.



# 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.

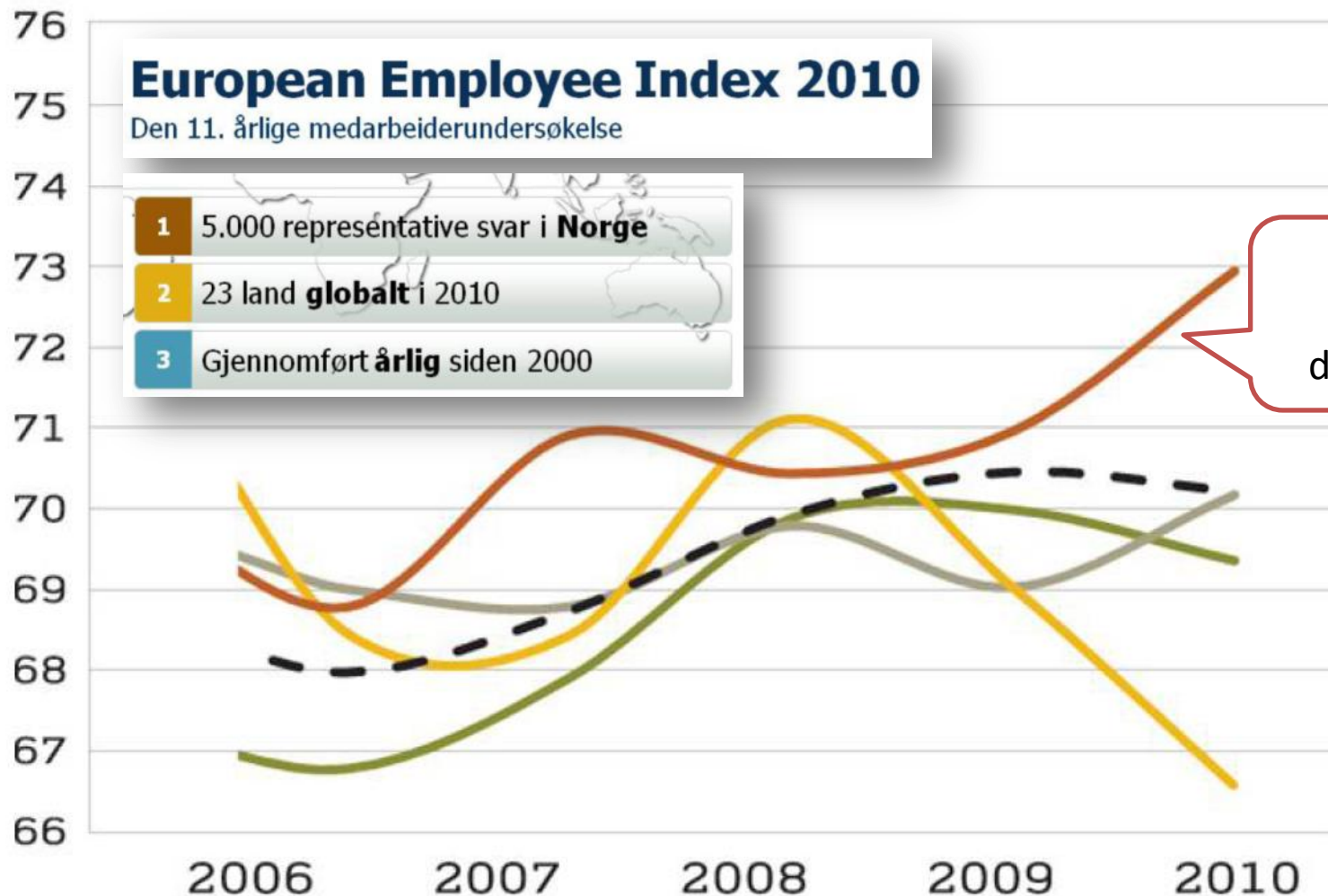
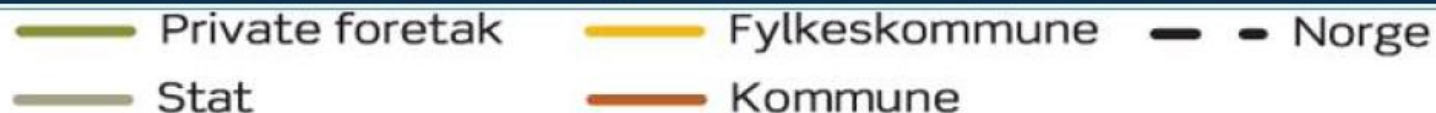
For fagarbeidere (inkl. helsefagarbeidere) må stillingsprosenten økes fra 68,8 prosent i 2011 og til 79,8 prosent i 2021 for at det ikke skal være behov for å rekruttere over 8.000 flere fagarbeidere.



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

Ina Ruud

Fagdirektør

23.. april 2013







Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Kommunepresentasjoner



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Gevinstrealisering

Nne K. grimsrud



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

*- eit rammeprogram for lokale prosjekt*

# Innovasjon

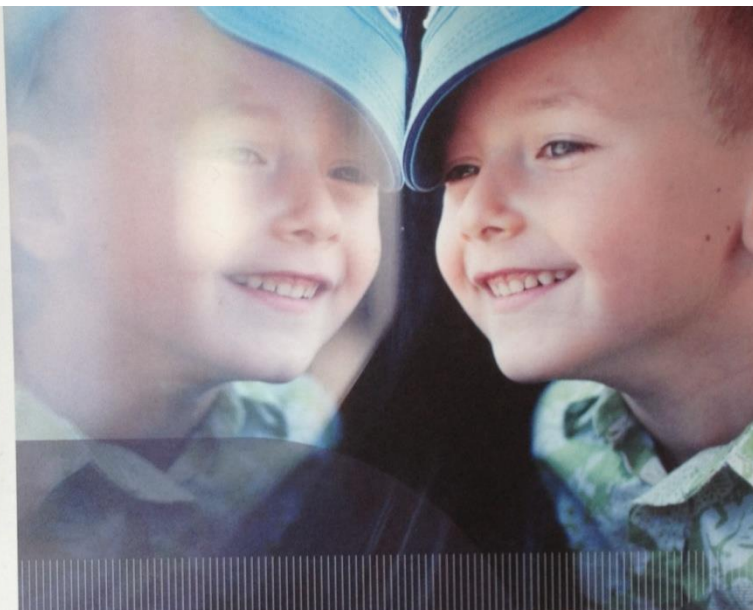
Geir Johan Hansen



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

# NYE VEGAR TIL FRAMTIDAS VELFERD

Regjeringa sin strategi for innovasjon i  
kommunesektoren



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



4. MENNESKA  
— RESSURSAR SOM BER OM  
Å BLI INVOLVERTE!



«INVOLVERING AV  
ARBEIDSTAKARANE  
ER EIN NØKKEL»

# Ferskvare fra Kommunedagene

- Her er fra talen til Kommunalministeren
- Fylkesmannen får prosjektmidler for 2014 som kommunene kan søke om for å arbeide med innovasjon. (KS arbeider med at dette skal flyttes over i et Innovasjon-Norge for kommunal sektor for 2015).
- Innovasjon krever innsikt i hvordan man driver innovasjonsprosesser. Derfor må vi bygge kompetanse og bli bedre på systematisk arbeid med innovasjon.
- Vi vil opprette et senter for innovasjon i samarbeid med KS.
- Innovasjonsstudier – legge til rette for kompetansebygging – studie som er spesielt tilrettelagt for kommunal sektor
- Digitalisering – vi må få en felles plattform for digital samhandling i kommunesektoren. KommlIT er kjempeviktig.



# The Power of Words

av Andrea Gardner



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, tull, fanteri, ergrelse, hente,  
bringe, reparere, service, klage, bytte,  
ikke skjønne, montere, demontere,  
spørre, ringe, ergre seg**

# Innovasjon – hva er det?

**N**ytt

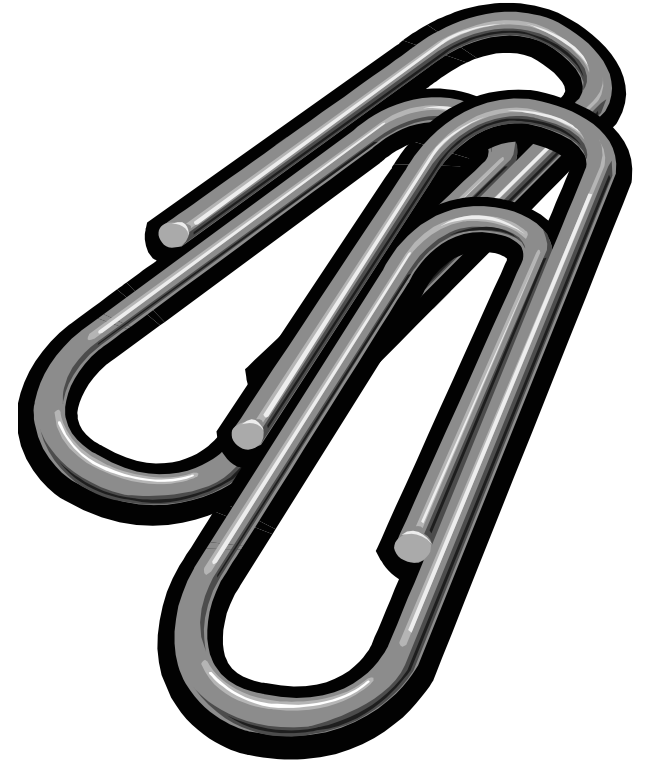
**N**yttig

**N**yttiggjort

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

# Hva er innovasjon?

- Tar utgangspunkt i et behov
  - Å fornye eller lage noe nytt
  - Radikal eller inkrementell
- 
- Innovasjon - en ny, og samtidig så god løsning, at folk vil ta den i bruk. Den skaper merverdi!

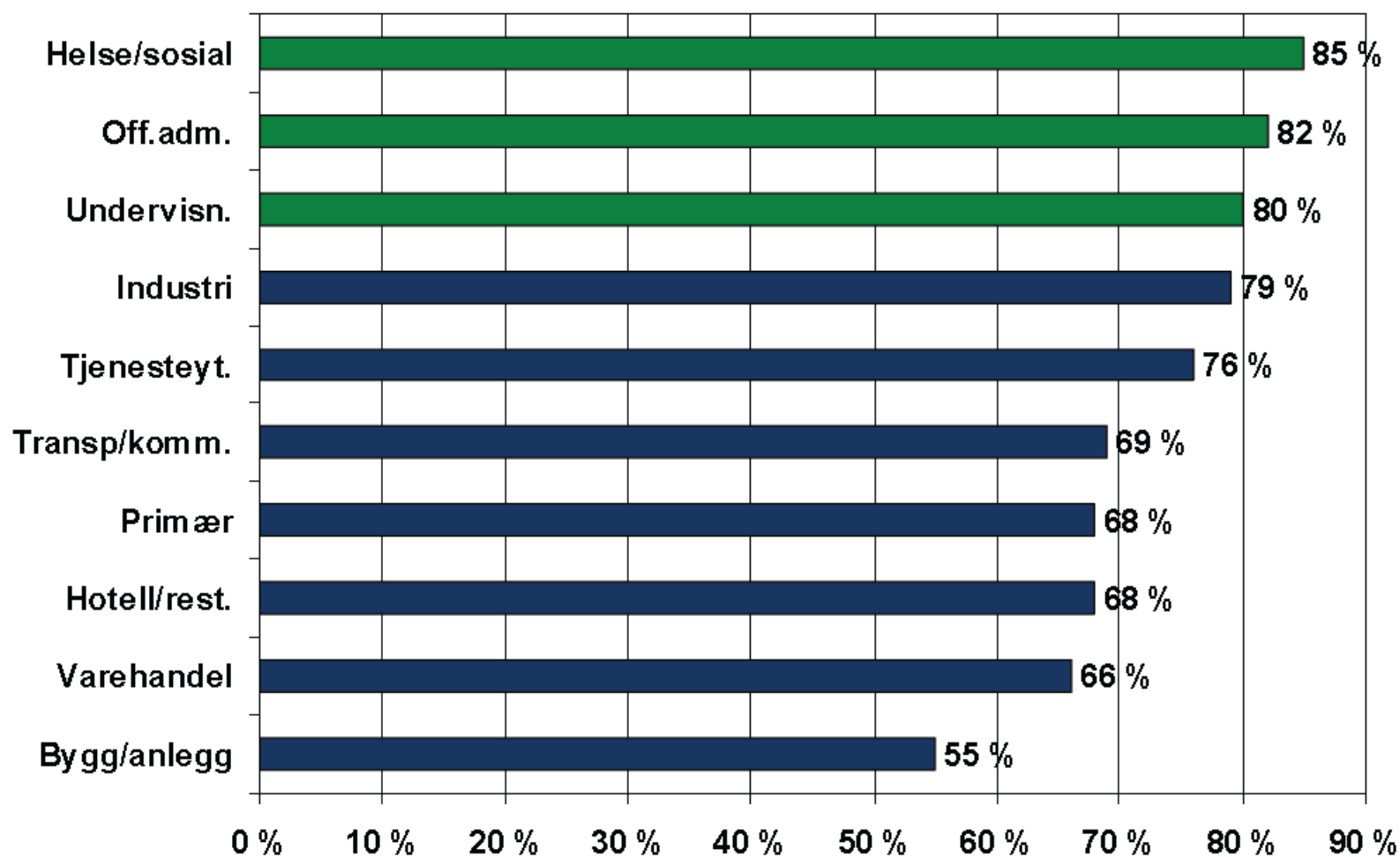


KS' visjon

En selvstendig  
og nyskapende  
kommunesekt  
or



## Fornyning eller effektivisering av virksomhetens produkter eller tjenester? Etter bransje.



# Det offentlige best på nyskaping

Når offentlig sektor danker ut næringslivet når det gjelder innovasjon, er det i det minste grunn til å hive på båten forestillingen om en sakteflytende, endringsmotvillig og utdatert offentlig sektor, skriver redaktør Magne Lerø.

En undersøkelse som Statistisk Sentralbyrå har gjennomført, viser at 82 prosent av de offentlige etatene og kontorene har gjennomført en eller annen form for innovasjon de siste årene. Det er bare 45 prosent av bedriftene som kan vise til den samme nyskaping, skriver Mandag Morgen.

seniorrådgiver Frank Foyen som har hatt ansvaret for undersøkelsen.

Lista er ikke lagt høyt for å kalle noe innovasjon, men det er det samme både for bedrifter og offentlig sektor.

Det er en utbredt forestilling at innovasjon først og fremst skjer i næringslivet. Og det er knapt noen som våger å hevde at man i offentlig sektor er «flinkere» enn i næringslivet når det gjelder nyskaping.

## Professoren tviler

Professor Tor. W Andreassen sier han ikke tror på tallene. De er for oppsiktsvekkende til at de kan være sanne.

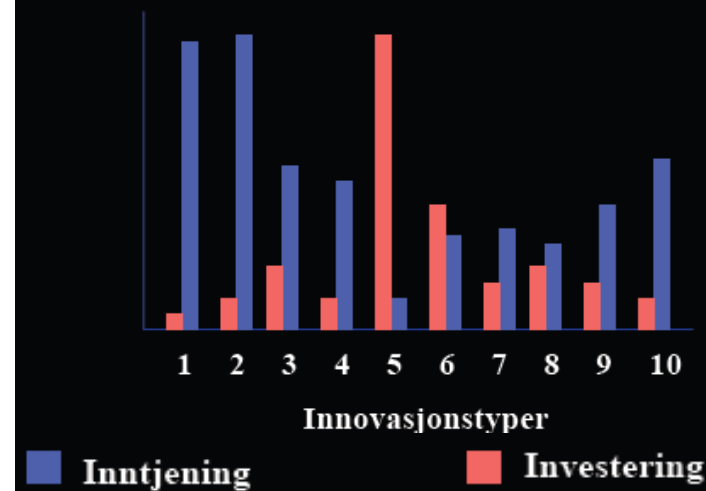
– Det virker rett og slett unaturlig at et innadvendt monopolsystem som det offentlige skal ha flere innovasjoner enn et åpent markedssystem som privat virksomhet er, sier han.



# 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





# Ledelse som koplervirksomhet

**LEDERSPALTEN:** En organisasjon som ikke skal bli akterutseilt, må ha ledere som evner å kople kompetanse og få til det beste samarbeidet.

Av Harald Stokkeland og Agnar Kaarbø

10. april 2013 - 8:33 (Oppdatert: 10. april 2013 - 8:33) Liker 1 Tweet 1

Samhandling er en av mange velbrukte fraser i ledelse- og organisasjonsarbeidet. Like fullt er det et nøkkelbegrep. De som lykkes med å kople de riktige menneskene med den riktige kompetansen, og få disse til å samarbeide på riktig måte, kan oppnå store ting. Dette er svært aktuelt i den kommunale reformvirkeligheten.

## FAKTA

### Definisjon:

*Fremme samhandling* innebærer å få til samarbeid mellom personer som kan ha nytte av hverandre. Dette kan oppnås ved å kople folk både internt og med eksterne personer og organisasjoner.

## Interkommunalt samarbeid granskes



- Vi kan ikke konstruere omdømme



Metoden bak Kommunebarometeret



Ordførers datter ansatt uten utlysning

## Siste saker

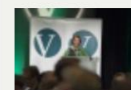


Avlyste kontrakt etter tur

## Husker du dette?



Forleggerne vedtok prinsipper for e-bokutlån



Vil la kommunestyret bestemme skjenketider selv

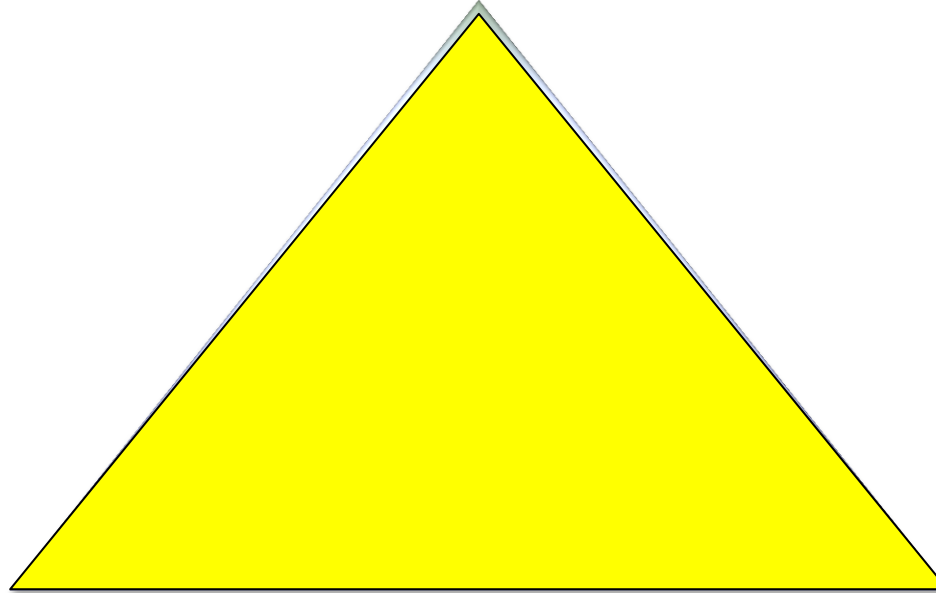
Sats på klart språk!

a



**GEVINST** for brukeren  
gjennom INVOLVERING  
bedre service  
og ensartet kvalitet

**Kvalitet =  
verdi for brukeren**



**GEVINST** for  
**kommunen**  
ved høyere  
produktivitet  
fleksibilitet  
og effektiv  
bruk av  
kompetanse



**Effektivitet**  
Mest for pengene

**GEVINST** for  
**medarbeiderne**  
ved økt innflytelse  
over oppgavene,  
opplevelse av mestring  
og mindre stress



**Medarbeider  
tilfredshet**

# Radikal innovasjon ... store mønsterbrudd

- Radikal innovasjon forutsetter at kritiske roller blir fylt, at det **kreative potensialet i grupper** blir utnyttet og det utvikles et såkalt modell 2 læringsmiljø.
- **Oppfinnere – og entreprenørtyper** må ta tak i utfordringen, samtidig som **ledere og ildsjeler** er med på å legge forholdene til rette for radikal innovasjon.
- Gode innovasjonsprosesser krever også et **læringsmiljø** der det er rom for å stille spørsmål ved etablerte sannheter og grupper med heterogen kompetanse med evne til å utnytte den kreative spenningen i mangfoldet.

# Kilder til innovasjon

## Tjenesteyting

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

www.innoco.no



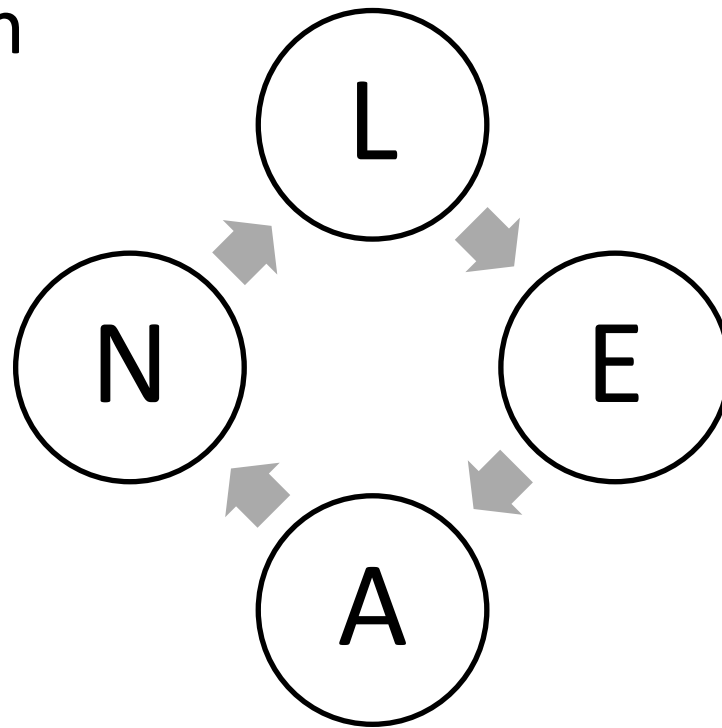
4. MENNESKA  
— RESSURSAR SOM BER OM  
Å BLI INVOLVERTE!



«INVOLVERING AV  
ARBEIDSTAKARANE  
ER EIN NØKKEL»

# Inkrementell innovasjon

- Gradvis forbedring ... kan ende med innovasjon





# Metode: Odense - brukerdrevet innovasjon

- Ledere og medarbeidere skal være antropologer i egen organisasjon: Lytte fordomsfritt, undre seg, observere og sette spørsmålstegn ved brukernes opplevelse av kommunens service.
- Projektet er bygget opp omkring fem faser: *Oppdagelse, analyse, idéudvikling, test og implementering.*
- I innovasjonsforløpet handler det om å bevege seg frem og tilbake mellom projektets faser og dermed unngå å arbeide for målrettet og lukket.

# Borgeren i sentrum – ikke i førersetet

- Modsat hvad mange tror, drejer brugerdriven innovation sig ikke om, at borgerne nu skal opfinde den offentlige service. Det drejer sig om, at offentligt ansatte skal blive langt, langt bedre til at forstå, hvordan borgerne oplever det, vi gør ved dem.
- Borgerne er ikke eksperter i den offentlige service. De er eksperter i, hvordan de oplever den offentlige service, og hvilken forskel den gør for dem i netop deres liv.

Christian Bason,

Innovasjonssjef, MindLab

# 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.

# HELTID/DELTID:

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

# Oppgave

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



E doktor'n  
sjuk?

Nei, æ bytte bare  
pærspektiv ei  
stund

- Noen eksemplar fra andre kommuner

- Sammen for en levende by



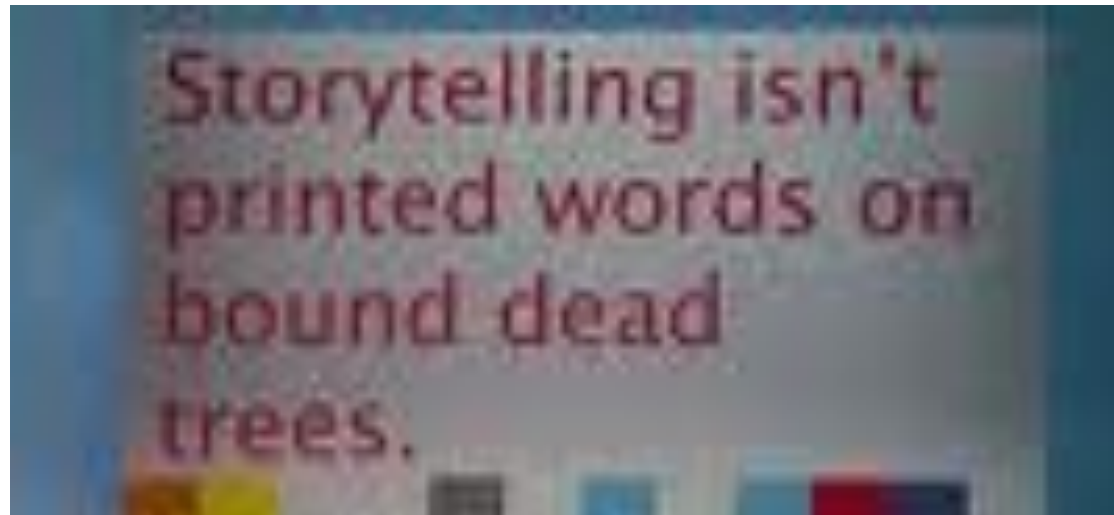
STAVANGER KOMMUNE



# De gode historiene i Stavanger kommune!!



- - om historiefortelling som verktøy i organisasjonslæring



# Utfordringer og innsatsområder



Saman om ein betre  
KOMMUNE



Nærvær og redusert sykefravær - god ledelse er avgjørende  
Flere tiltak sammen, samtidig og over tid gir resultater



# Ideen bak God praksis...

- Vi vet mye om sykefravær og nærværsfaktorer, problemet å få denne kunnskapen implementert
- historiefortelling bidrar til å bygge en organisasjonskultur som fremmer nærvær, relasjoner, kvalitet og felles retning
- Historiefortelling er en løsningsfokusert måte å lære på for å levere gode tjenester
- I historiefortelling bruker vi kunnskapen til alle våre gode ledere
- For å lykkes med nærværsarbeidet kan vi ikke bare studere de syke



# Fortellingens betydning

- Mennesket som historiefortellende vesen.
- Skaper orden av kaos.
- Overlevering av kunnskap fra generasjon til generasjon.
- Fortellinger avklarer maktforhold
- Fortellinger skaper samhold



# De positive historiene gir oss svaret på hvorfor vi er her.



# Fortellinger i organisasjoner, verdier og mot-fortellinger

- En fortelling består av utvalgte elementer hvor noe er utelatt og noe annet er forsterket. Tilhøreren tillegger fortellingen mening og verdier.
- Det foregår konstant en Darwinistisk kamp om fortellingen i form av mot-fortellinger.
- Mot-fortellinger kan være like sanne som fortellingene, men de fremhever andre elementer.





Nedre Eiker kommune  
– trygghet og samhold



# Samhandling lege, NAV og arbeidsgiver

April 2013



Oppfølging  
 Positivitet  
 Tydelig ledelse  
 Inkluderende  
 Myndiggjorte medarbeidere  
 Initiativ  
 Samspill  
 Tillit

**Dialogmøte 1**  
 Snarest mulig.  
 Helst før en går til legen

1. Vurdere arbeidstakers arbeidsoppgaver
2. Legge til rette for at arbeidstaker må medvirke og bidra til å finne ut hva som er årsaken til sykdom og hvordan arbeidstaker må delta i utarbeidelse av tiltak

**Dialogmøte 1**  
 Snarest mulig

Frisk ← → Syk

Kvalitetskommuneprogrammet

Samhandlingsprosjektet

**Rebyggende arbeid**

1. Fysisk arbeidsmiljø
2. Psykisk arbeidsmiljø
3. Livskvalitet

**Tilretteleggere:**

Arbeidsgiver  
 Ansatte, tillitsvalgte og verneombud  
 NAV og Arbeidslivssenteret  
 Bedriftshelsetjenesten

**Dialogmøte 1**  
 Senest innen  
 7 uker

**Dialogmøte 2**  
 26 uker.  
 Hindre utstøting

**Ansvarlig:**

Arbeidsgiver  
 Arbeidstaker, tillitsvalgte og verneombud  
 Lege  
 NAV og Arbeidslivssenteret  
 Bedriftshelsetjenesten



Dag 2

God morgen



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Kunnskapsstatus

Kjell Værnor



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

*- eit rammeprogram for lokale prosjekt*

# AVSLUTTNING



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Vefsn kommune er vert for representanter fra Steinkjer, Jondal, Bømlo og Sund denne uka. Disse kommunene deltar i et nettverk med tema sykefravær.

Nettverket er en del av utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune» i regi av Kommunal- og regionaldepartementet.

- Lokalt og i sammenheng med deltakelse i utviklingsprogrammet har vi etablert prosjektet «...snakkes i måro!» med målsetting om å redusere sykefraværet til **6,9 prosent. Som vertskommune for samlingen denne gangen er det ekstra hyggelig at vi kan presentere at vi har nådd denne målsettingen, skriver rådgiver Leif Morten Ås i ei pressemelding.** Blant foreleserne er fagdirektør og leder for utviklingsprogrammet Ina Kathrine Ruud i Kommunal- og regionaldepartementet.

# Drøft med bakgrunn i Kjell Værnor sin presentasjon: hva må vi gjøre nå for lykkes?

1. Hva må kommunen gjøre nå for at vi skal lykkes?
2. Hva må tillitsvalgte/lederne/prosjektlederne gjøre nå for at vi skal lykkes?

Gruppearbeid i  
homogene  
grupper

Ramme:  
Til 11.30 inkludert  
egenorganisert pause

# Drøft med bakgrunn i Kjell Værnor sin presentasjon: hva må vi gjøre nå for lykkes?

1. Hva må kommunen gjøre nå for at vi skal lykkes?
2. Hva må tillitsvalgte/lederne/prosjektlederne gjøre nå for at vi skal lykkes?
3. Hva kan programmet ( saman om) bidra med famover for at kommunene skal lykkes?

## Veien videre, innspill fra kommunene

Fag/tema	Prosess
<p data-bbox="620 811 1277 848"><u>Samanhengen mellom tema i «saman om»</u></p> <p data-bbox="871 991 1025 1028"><u>Nettverk?</u></p>	

geir.johan.hansen@ks.no