



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Kommunepresentasjoner Nettverk vest-øst KOMPETANSE og REKRUTTERING

Bø (Telemark)

Oslo, 15-16. februar 2012



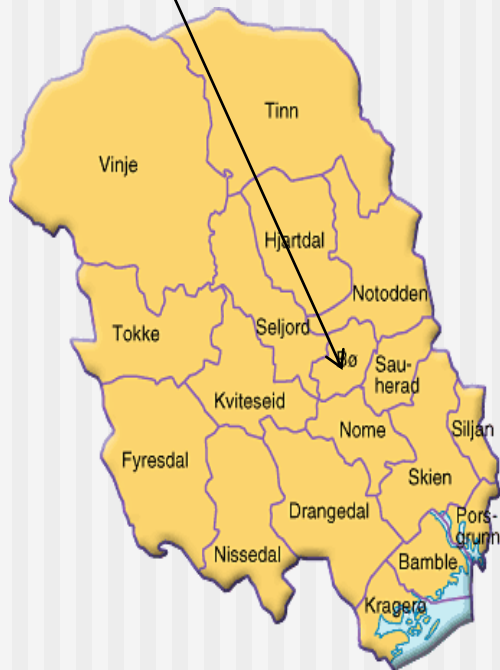


Bø kommune



[Kontakt oss](#) | [Nettstadskart](#) | [Kart](#)

Bø kommune



Midt i Telemark

Kompetanse i
helsesektoren
-Ringverknad for
alle

Verdiplakaten

Lojalitet

- * Løvsatte blir teke opp løysning og til rett tid
- * Arbeidsforholdet er bygd på støtte, res og konstruktiv kritikk
- * Administrative og politiske vedtak og prioriteringar blir følgde opp raskt og einydig

Ærleg og åpen kommunikasjon

- * Informasjon blir gjeve uoppfordra og fullverdig
- * Alle får ærlege tilbakemeldingar
- * Problem blir teke opp der dei oppstår



Verdiplakaten

- * Vi vil legge vekt på felles verdiar og haldningar i møte med innbygsjar og egne kollegaer.
- * Vi som arbeider i Bø kommune vil møte brukarane med respekt og profesjonalitet og gjere Bø kommune til ein god arbeidsplass for alle.

Likeverd

- * Alle er like viktige. Vi er avhengige av kvarandre, men har ulike roller
- * Likeverd er ein grunnleggjande prinsipp for all samarbeiding

Tillit

* Erv, haldning og haldning
* Erv, haldning og haldning
* Erv, haldning og haldning
* Erv, haldning og haldning
* Erv, haldning og haldning

- * Vi skal brye oss om kvarandre
- * Vi skal brye oss om andre sine standpunkt, men også presentere våre egne

Omsorg

Bakgrunn for prosjekt

- Samhandlingsreformen
 - →Kompetansereform
 - →Store utfordringer innan helsesektoren(nye oppgaver, rekruttere og behalde, alderssamansetnad ++)
 - God systematikk og metodikk innan helse, vil truleg og gi generell kommunal effekt
- Evne til endring
 - Endringsvilje/kompetanse, jobbe på tvers av eining/avdeling
- Andre område: deltid, leiing, turnus, brukarmedvernad, lønspolitikk

Forankring

- Klar politisk forankring
- Tydeleg vilje til å satse
- Involvering av tilsette
- Gode prosessar

Deltakarar

- Ordførar, Olav Kasland
- Personalsjef, Hilde Bakkåker
- Einingsleiar, Urban Eriksen
- Tillitsvald, Parasto Gholami(NSF),
Mona Klubben(Fagforbundet)
- Avdelingsleiar, Ingrid Norgaard
- Prosjektleiar, Jørund Verpe



Finnøy kommune

Rennesøy og Finnøy – Kor er me? Kor vil me? Og kvifor i lag?

Saman om ein betre kommune
Nettverk Kompetanse og rekruttering
15.-16. februar 2012



**DEI GRØNE ØYANE” –
kommune og lokalsamfunn**

**SAMORDNING-- system
SAMARBEID- rutiner
SAMHANDLING-- kultur
SERVICE-mål**

Yes we can!

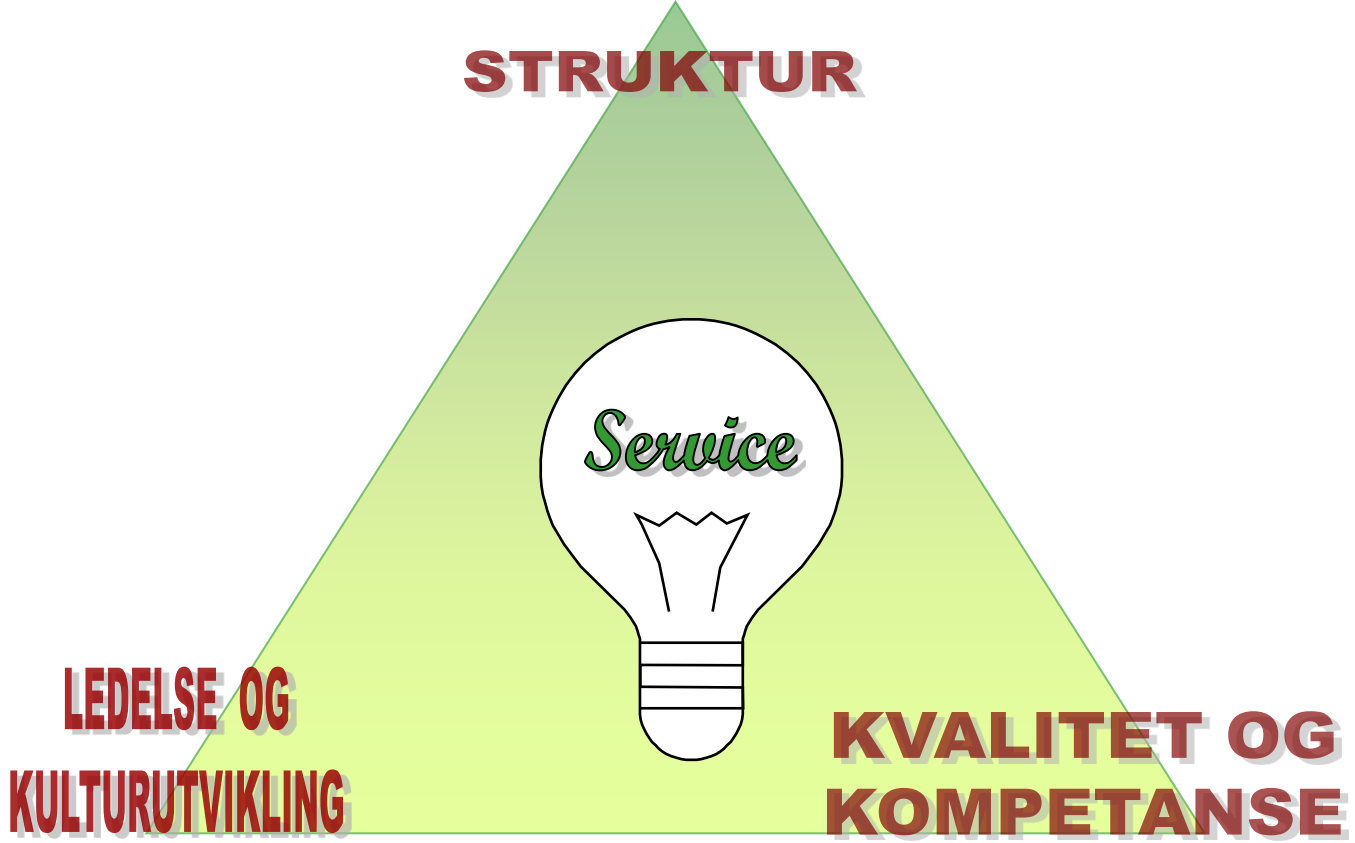


” Vi trenger kompetanse og utvikling, jeg tror ledelsesprogrammet er et skritt i riktig retning for å få åpnet øynene for hverandre og for nye muligheter. Og ikke minst for å sette ledelse på dagsorden, tidligere har ledelse mer omhandlet fag.” (Hovedtillitsvalgt)



RADMANNENS LEDERTEAM

◦ Refleksjongrunder, onsdagstimen, lederforum, HTV møter



LEDERFORUM

Enhetsledermøter- personalmøter- utdanningsprogram.



Finnøy kommune – Kor er me?

- Øykommune, delvis landfast med Nord-Jæren, i vekst
 - Sidan 2007, 3-4 pst. årleg auke i folketal
 - Landbruk, havbruk, turisme. 34. plass i nærings-NM i 2011
 - Infrastruktur/ offentleg kommunikasjon viktig politisk spørsmål
- Kommunal økonomi og kommunale tenester
 - Øy-strukturen gjer kommunen dyr å drifta/ høgt tal "hyttefolk"
 - Låge frie inntekter/ låg gjeld
- Kommunal administrasjon
 - Høg grad av uformell leiing og styring
 - Ny organisering frå januar 2012
 - Viktigaste utviklingsprosjekt: styringsdokument, verksemdstyring og "Saman om ..."



Finnøy kommune – Kor vil me?

”Rekruttere, beholde og utvikle”

- Leiarar
- Fag/utgreiing/analyse
- Tjenesteyting



Rennesøy og Finnøy – Kvifor i lag?

- Mange felles utfordringar:
 - Relativt små kommunar
 - Stram økonomi
 - Vekstkommunar
 - Nær Nord-Jæren
- Sterkare saman:
 - Erfaringsoverføring
 - Deling av spisskompetanse
 - Fellestiltak knytt til t.d. omdømme, rekruttering og utvikling av medarbeidarar
 - Felles utvikling av metodikk/verktøy osb.

Sammen om ein betre kommune

Gloppen kommune sin visjon:

Jordnær og livskraftig

Mål for prosjektet

- Målet for prosjektet er å omsetje erfaringane våre frå eit krevande omstillingsarbeid til felles læring og å utvikle ein intern kultur for kontinuerleg omstillings- og utviklingsarbeid

Kvifor er dette viktig for kommunen/kva vil det kunne gi oss?

- Ein endringsorientert og lærande organisasjon der grunnleggande organisasjonskunnskap er forankra hos medarbeidarane
- Myndiggjorte medarbeidarar som tar ansvar for fagleg og eiga utvikling
- Arena for brukarmedverknad

Kven deltek – styringsgruppe:

- Administrasjonsutvalet:
 - 3 kommunestyrepolitikarar
 - 3 tillitsvalde: Utdanningsforbundet, Fagforbundet og FO
- Administrasjonen v/rådmannen
- Kontaktinformasjon: Ragnar Eimhjellen, politiskar
- Deltakarar på samlinga:
 - Bjørg Skarstad
 - Ragnar Eimhjellen
 - Inger-Helen Sivertsen
 - Anita Lothe



velkommen til

Hobøl kommune



Slagord (kommuneplan 2011-2020)

Hobøl på kartet

- synlig for omverden
- positivt utnytte kommunens plassering
- kartlegge og formidle fakta om kommunen

Visjon (kommuneplan 2011-2020)

Hobøl kommune skal være Norges beste land- og forstadskommune for alle kommunens beboere og aktører, det være seg ordfører, øyenstikker eller gründer.

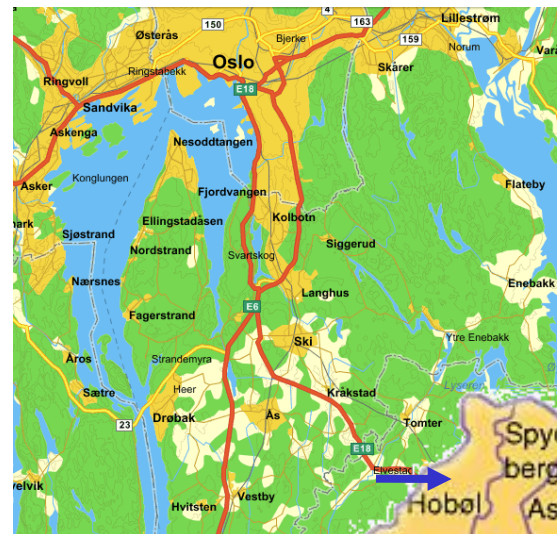
Fra årsmelding 2010:

252 årsverk / 336 ansatte / K:274 M:62

sykefravær: 9,5%

driftsutgift 266 mill NOK

akkumulert underskudd: 9,7 mill NOK



Areal: 140 km²
(100 skog, 35 jord)

Innb: 4.860 (2011)

Årlig vekst: 1-1,8%



Mål rundt neste sving:



Hvorfor dette prosjektet?

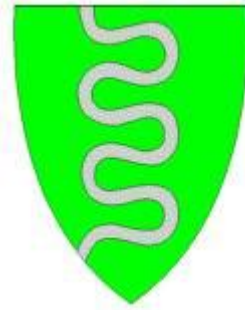
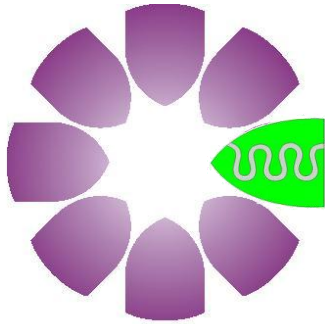
Trepartssamarbeidet har de beste muligheter til å skape grunnlag for mobilisering av partenes ressurser/kompetanse, noe som må til for å forsere den tunge "innsparingsbakken" for å nå målet om en bedre kommune med bærekraftig økonomi!

Hva ønskes oppnådd

- a) Bærekraftig kommuneøkonomi med stabilt netto driftsresultat på 3% (avsatt på disposisjonsfond).
- b) Økt kompetansemobilisering.
- c) Strategisk kompetanseplan utviklet.
- d) Internt prosessveilederkorps etablert.
- e) Lavere sykefravær (økt nærvær).
- f) Stillinger besatt med ønsket kompetanse og lite turnover.
- g) Tilfredse brukere.
- h) Etablert kultur/rolleforståelse for godt trepartssamarbeid.
- i) Økt analysekompetanse i nyttig bruk av Kostra-data
- j) Idèdugnad som gir innsparingseffekt eller økte inntekter

Måling:

- a) Regnskapene 2012 - 2015.
- b) Vitenskapelig validert måleinstrument for kompetanse-mobilisering og turnover.
- c) Strategisk kompetanseplan gjennomføres etter planen.
- d) Internt prosessveilederkorps er etterspurt i kommunen.
- e) Sykefraværstall - mnd.rapport.
- f) Antall oppsigelser/stillingsutlysninger pr. virksomhet/kommunen.
- g) Brukerundersøkelser - måltall i balansert styringssystem.
- h) Vitenskapelig validert måleinstrument for grad av tillit.
- i) Kostra-data benyttes i alle saker/dokumenter der det er relevant
- j) Antall innkomne forslag - brukbare og ikke gjennomførbare



Hobøl kommunes prosjektnavn:

***Handlingskraft gir
handlingsrom 2011-2015***

Undertittel:

*Sammen om en bedre og bærekraftig
kommune.*

Sammen om ein betre
KOMMUNE

Prosjektrolle	Fornavn	Etternavn	Kommunal rolle
Prosjektgruppe deltaker	Elin	Berg	Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
Prosjektgruppe deltaker	Gunhild	Haug	Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet
Prosjektgruppe deltaker	Hilde	Mytting	Virksomhetsleder Tomter/Ringvoll skoler/SFO
Prosjektgruppe deltaker	Hilde	Tenden	Ledende helsesøster
Prosjektgruppe deltaker	Svein Olav	Andersen	Avd.leder psykiske helsetjenester
Prosjektleder	Torrey	Tvete	Kommunalsjef
Prosjektmedarb. 40%	ikke avklart		
Styringsgruppe			Administrasjonsutvalget (3-parter)



Kommuneplan – Lom 2020

**VISJON:
GJESTFRI OG NYSKAPANDE !!**

Utdrag frå kommuneplan

Lom 2020





Satsingsområde

Omdøme

Kommunikasjon

Endringskompetanse



Lom
gjestfritt og nyskapande



Mål for innsatsen:

Lom kommune skal utvikle ein framtidsretta og berekraftig arbeidsgjevarstrategi!

Omdømmeperspektivet skal leggjast til grunn for å gjera Lom kommune synleg og attraktiv som arbeidsgjevar!

	<i>Lom</i>	<i>Landet</i>
Snittalder	47,1 år	44,8 år
Andel tilsette i deltid	69 %	69 %



Kvifor dette er viktig?

Konkurransen om kompetanse og arbeidskraft!

Lom er ei distriktskommune

- *Innbyggjartalet går ned*
- *Alderssamansetjinga ikkje gunstig for nyrekruttering*
- *Lang reise til utdanningsinstitusjonar som høgskule og universitet*
- osv

Så langt har vi lykkast!

Men det gjeld å halde oppe konkurransekrafta vår!!

Har erfaring frå mange nettverks- og kompetansetiltak tilrettelagt av KS og KRD!

Dette er viktige kompetansetiltak for oss!



Strategisk kompetanseplan er derfor svært viktig for oss

Planen inneheld m.a.:

- Systematisk kartlegging av eksisterande kompetanse
- Definisjon av kompetanse
- Grunnlag for utvikling av ny kompetanse

Systematisk arbeid for kompetanserekuttering

Korleis måle?

- Resultatmåling ligg først og fremst i grad av å lykkast med rekruttering!*
- Nyttar sjølvsgt kompetanseindikatorar i styringssystemet*



Vi som er her:



**Ordfører Bjarne
Eiolf Holø**



**Enid Ninni
Øyjordet
Kristensen -
Fagforbundet**



**Åste Einbu
Gudbrandsen -
Personalkonsulent**



**Egil Haug -
prosjektansvarleg**



**Anita Fosstuen -
Utdanningsforbundet**



**Ola Helstad -
adm.sjef**





Visjon

Det gode liv lever vi bedre i Lunner! Nær naturen – nær byen!

Sannhet

Bruker

Medarbeider

Form

Målstyrt

Balansert

Undring

Verdi

Åpenhet

Støtte

Dialog

Lojalitet

Verktøy & arenaer

- "Dagbok"
- Lederprat
- Ledernetverk
- Lederkonferansen
- PUF
- Dialogmøte
- fagf. Lederreisen
- Ledermøte
- fag Felles litteratur
- Ansattedagen
- Medarbeider-samtale
- Lønnssamtale
- Målkart
- Lea'n
- Intranett (åpent)
- Internett

Forventet lederskap og anerkjent



MÅLET med LEA'N

Oppnå **kvalitetsforbedring**
for å skape rom for det vi vil,
bedret brukeropplevelse
og
engasjerte, verdipraktiserende
fornøyde medarbeidere



Vi *Lea'n* sammen!

2003-2011-2015-2020

Målet er å oppnå kvalitetsforbedring for å oppnå rom for det vi vil, bedret brukeropplevelse og engasjerte verdipraktiserende formoyde medarbeidere

Gjennom:

1. Kulturen **Medarbeiderskap**

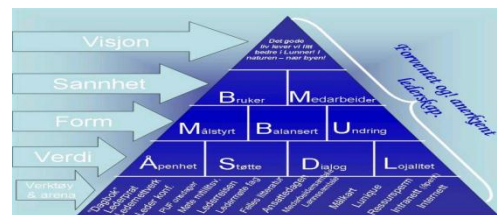
- å oppnå arbeids glede gjennom å være aktiv, engasjert, reflektert, delaktig og medansvarlig

2. Verktøyet **Lean**

- å foredle det bestående slik at våre arbeidsprosesser er forenklet og alltid har verdi for brukeren

3. Strategisk **kompetanseplan** - "Saman om ein betre kommune"

- å vite hva kommunen trenger av kompetanse, sikre utvikling av dagens medarbeidere og styrke evnen til å rekruttere riktig kompetanse fremover



Områder for utvikling

- Jeg
- Vi
- Virksomheten

Vi skal sammen utvikle den gode jobben

- Helhetssyn
- Lærings - og utviklingsmuligheter
- Samarbeid med andre
- Variasjon
- Tilbakemelding
- Sikkerhet, trygghet og respekt
- Omdømmebygging, rekruttering

Kompetanseplan

- Kommunedelplan Kommuneorganisasjon – strategiske valg og mål (2010)
- Lunner kommunes arbeidsgiverpolitikk og verdigrunnlag (2009)
- Heltid/deltid – uønsket deltid - kartlegging 2008
- Kartlagt kompetanse – ansattsystemet (2008)
- Seniorpolitikk (2010)
- Årlig medarbeiderundersøkelse februar måned (gjennomført siden 2005)

Da handler det i sum om:

La oss alle
G
og ☺
Z
i Lunner kommune!

Deltakere fra Lunner kommune

Navn	Stilling/ verv	Alder	Når ansatt	Funksjon i LEA`N
Marianne Strømmen	Adjunkt/ HTV UTD.	44	1991	Medlem i trepartsorganet
Hans Ivar Gustavsen	Fellestillits- valgt LO-K	62	1993	_____”_____
Jenny Eide Hemstad	Fagleder pol. sekretariat	31	2010	Utviklings- koordinator/ veileder
Ann-Kristin Bergersen	Saksbe - handler pers	33	2002	Kompetanse - kartlegging
Jan Woie	Rådgiver skole	54	2008	Veileder
Tove Smeby Vassjø	Rådgiver helse/omsorg	45	2010	Veileder
Ole Øystein Larsen	Rådgiver personal	62	1988	Administrator/ veileder



Visjon





Overordna mål – prosjektet skal:

- bidra til etablering av nye system, ny heilskapleg kompetanseplan og nye tiltak som vil forbetre arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling – på kort og lang sikt.
- bidra til god rekruttering og kompetente tilsette, som igjen er svært viktig for organisasjonen og for kvaliteten på dei kommunale tenestene.
- bidra til etablering av nytt introduksjonsprogram som vil forbetre mottaket av nytilsette og sikre god oppstart i nytt arbeid.



Resultatmål – i prosjektperioden:

- Utvikle/innføre system for å kartlegge kompetansebehov.
- Utvikle/innføre system for å kartlegge kompetansebeholdning
- Utarbeide Plan for rekruttering og kompetanseutvikling.
- Utvikle/innføre kompetanseportal med opplegg for e-læring.
- Utvikle/innføre eige introduksjonsprogram for nytilsette.



Kvifor er deltaking i dette prosjektet viktig?

- Deltaking gir oss; Merksemd, Fokus og eit løft i arbeidet med kompetanse og rekruttering i organisasjonen, samt læring/trening på reelt partssamarbeid som ressurs og metode.
- Me ser at tal søkjarar på utlyste stillingar går ned og at det må takast tak i desse utfordringane.
- Gjere oss meir proaktive i vårt kompetanse og rekrutteringsarbeid (fakta om framtidig behov, kompetansebeholdning mm)
 - Sikre rett og naudsynt kompetanse gjennom dokumentert behov nedfelt i planverk og kartleggingar/anna underlag.
 - Behalde kompetanse.
 - Partssamarbeid som føretrekt arbeidsmetode
 - Bli betre til å rekruttere eigen ungdom (Luster). - Vite framtidig kompetansebehov når våre ungdomar skal ta utdanningsval.
- Tilgang til nettverk – kompetanse – ressursar, gjennom Saman for ein betre kommune 😊



Presentasjon av prosjektgruppa:

Tilstades:

- Trond Helge Eide – Prosjektleder
- Gunvor Kjos-Wenjum – Sakshandsamar PO
- Anne Siri Bentsen – HTV Utdanningsforbundet
- Ingeborg Bråten Eikeberg – HTV Fagforbundet

Forfall:

- Inger Marie Evjestad – Rådmannen sin stab, oppvekst
- Margunn Hillestad – Sakshandsamar PO

