



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

*Saman om går ombord*



# Nettverkssamling

**Nettverk: Kompetanse**  
**26.-27. september 2013**  
**Sted: Hurtigruten; Vestfjorden og Nordover**

Geir Johan Hansen



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

## I dag og i natt, 26. september 2013

Tid	Varsel	Temp.	Nedbør	Vind
torsdag <b>kl 12</b>		<b>8°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 9 m/s fra nordøst
torsdag <b>kl 13</b>		<b>8°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 14</b>		<b>8°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 15</b>		<b>9°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 16</b>		<b>9°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 17</b>		<b>9°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 18</b>				↙ Frisk bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 19</b>		<b>10°</b>	0 mm	↙ Frisk bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 20</b>		<b>10°</b>	0 mm	↙ Frisk bris, 9 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 21</b>		<b>10°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 8 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 22</b>		<b>10°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 7 m/s fra nord-nordøst
torsdag <b>kl 23</b>		<b>10°</b>	0 mm	↙ Laber bris, 7 m/s fra nord-nordøst

Lettskyet  
Gjelder for: kl 19–20



Saman om ein betre  
KOMMUNE

## I morgen, 27. september 2013

Tid	Varsel	Temp.	Nedbør	Vind
fredag <b>kl 6</b>		<b>7°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra nordøst
fredag <b>kl 7</b>		<b>7°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra nordøst
fredag <b>kl 8</b>		<b>7°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra nordøst
fredag <b>kl 9</b>		<b>8°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra nordøst
fredag <b>kl 10</b>		<b>8°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra øst-nordøst
fredag <b>kl 11</b>		<b>9°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra øst-nordøst
fredag <b>kl 12</b>		<b>9°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra øst-nordøst
fredag <b>kl 13</b>		<b>9°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra øst-nordøst
fredag <b>kl 14</b>		<b>10°</b>	0 mm	↙ Lett bris, 5 m/s fra øst-nordøst

# Program

## DAG 1

12.30 Vi går ombord

13.00 Lunsj

14.00 Programstart -Velkommen

Kort om bakgrunn, mål og opplegg v/ KRD

Fra kommunene: MÅL på kort og lang sikt, kort statusrapport, 10 min pr. kommune

- ha gjerne fokus på det nye vi har oppdaget underveis

- utfordringer som dere vil ha opp til diskusjon i nettverket

16.15- 16.45 Kaffepause

16.45 -17.30 Gruppearbeid på innspilte tema.

Vi bruker havet som kilde til inspirasjon

17.45-18.30 Avslutning dag 1

20.00 Middag

## DAG 2

08.30 Oppstart, refleksjon fra dag 1

09.00- 12.00 Faglig Program.

Forelesning og gruppearbeid

Hanne Dorthe Sørensen,

tidligere direktør v/ Center for

Kompetenceudvikling i København

12.00 LUNSJ

13.00 Samtaler om nye ideer vi tar med oss hjem

Veien videre, homogene grupper

Hva vil være det første vi gjør når vi kommer hjem,

14.30 Evaluering og vel hjem



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# KRD EGEN FOILSERIE

Nyheter v/ Ina K. Ruud



# VIDEOINTERVJU: KAN GJØRE MER FOR KOMPETANSE



FAFO-forsker Torgeir Nyen hadde både ros og ris til Fagforbundets landskonferanser.

- Det er bra at det stilles økte krav til kompetanse i arbeidslivet. Ulempen er at man kan komme til å ekskludere flinke folk uten kompetanse. Dette sa FAFO-forsker Torgeir Nyen til deltakerne i Fagforbundets seksjonskonferanse.

Link til video [http://www.fagforbundet.no/?article\\_id=10552](http://www.fagforbundet.no/?article_id=10552)



# Noen utfordringer ...

De verktøy og modeller som vi er lært opp til å bruke for å jobbe med kompetanseutvikling er kompliserte og har ikke gitt ønsket effekt:

- Arbeidet med kompetanseutvikling bygger i liten grad på analyse av framtidens behov og er ofte helt eller delvis frikoblet fra mål.
- Målene er ofte uklare. Krevende å utlede kompetanseutvikling på bakgrunn av mål.
- Kartlegging tar mye tid, skjer generelt og på et detaljnivå som er vanskelig å nytte strategisk.
- Omfattende planer. For lite fokus på mobilisering av kompetanse og ansvar / utvikling av roller (medarbeidere, ledere, stab, rådmannsnivå). For mye fokus på formalkompetanse.



# Gjennomgående tema:

- Hvordan relaterer arbeid med kompetanseutvikling seg til de andre overskriftene i «Saman om ...»
- Hvordan forstår vi kompetansebegrepet i dag?
- Hvordan kan vi jobbe målrettet med utvikling av kompetanse i egen kommune?

Hvordan relaterer arbeid med kompetanseutvikling seg til de andre overskriftene i «Saman om ...»



# Sykefravær – nærvær

## Faktorer på virksomhetsnivå



Saman om ein betre  
KOMMUNE

Sammenheng mellom sykefravær og;

- Arbeidsmiljø
- Lav grad av sosial støtte og lederstøtte
- Opplevelse av liten innflytelse og kontroll i arbeidet
- Opplevelse av rollekonflikter
- Opplevelse av motstridende krav i arbeidet
- Høye emosjonelle krav
  - Krav om å skjule følelser
- Opplevelse av stress
  - Økt risiko for langtidssykefravær, jo mer belastende arbeidet er
- Mobbing
- Faktorer i det fysiske arbeidsmiljøet
- Kombinasjon av fysisk tungt arbeid og negative psykososiale påvirkninger.
  - Visse kombinasjoner av psykososiale og fysiske faktorer forsterker hverandre innbyrdes

# Langtidsfriske organisasjoner



Wäman om ein betre  
KOMMUNE

- Langtidsfrisk kan forstås som: «(...) å måle summen av bedriftskulturen, ledelsen, lederskapet og det nettverket og de aktivitetene som finnes på og utenfor jobben. Andelen langtidsfriske er et statistisk mål på gruppenivå som måler helheten» (Johnsson m.fl. 2006:1067).
- En ansatt som er langtidsfrisk er en medarbeider som har vært ansatt i minst tre år og som ikke har hatt sykefravær de siste to årene.
- Langtidsfrisk handler om å vende fokuset vekk fra sykdom og over til hva som bidrar til at ansatte og virksomhet holder seg friske.
- Johnsson m.fl. (2006: 106) fant fire helsefaktorer som er viktig for å oppnå flere langtidsfriske i virksomheten:
  1. Bevisst organisasjon og klare mål
  2. Kreativt miljø
  3. Rådgivende lederskap
  4. Åpent arbeidsklima



Saman om ein betre  
KOMMUNE

## Sammenheng kompetanse og heltid ?

- Øke formalkompetansen – mer attraktiv for hele stillinger, kan ta flere oppgaver og mer ansvar. Mer fleksibel bruk av medarbeideren. Men økning av formalkompetanse har liten eller ingen virkning på det totale bildet.

*Leif E. Moland, Fafo-rapport 2013:27  
Heltid – deltid – en kunnskapsstatus.  
Begrunnelser og tiltak for å redusere  
omfanget av deltid og organisere for  
heltidsansettelser*



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Nytt fra kommuneNorge

## Egen foilserie fra kommunene

Presentasjoner fra kommunene





Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

*- eit rammeprogram for lokale prosjekt*

# Vi jobber på problemstillinger



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

# Nettverksdeling – med bakgrunn i det dere har hørt i dag



Samn om ein betre  
KOMMUNE

- Hvert bord bruker 7 min på å bli enige om ett tema dere ønsker å diskutere:
- Skriv ned på arket og heng på veggen
  - Temaene henges rundt i rommet
- Alle fordeler seg i grupper på de ulike teamene men NB!! 5-6 personer pr tema
- Diskuter: Hva kan dere gjøre for å komme forbi hindringen eller lykkes enda bedre på dette temaet? Skrives på flipover

## • NÆRMESTE LEDER

- SER MEDARBEIDEREN / KJENNER
- ANSVAR OG TILLIT
- MESTRING
- TILBAKEMELDING
- ANERKJENNELSE
- LEGITIMITET
- STILLER KRAV OG UTFORDRER
- DEN VANSKELIGE SAMTALEN
- MEDVIRKNING

HVILKE FAKTORER  
KAN DU ENDE  
FOR AT MED-  
ARBEIDEREN KAN  
YTE SITT BESTE?

## • MEDARBEIDEREN

- KUNNSKAP
- FERDIGHETER

### • HOLDNINGER

↳ ETISK REFLEKSJON

↳ OPPGAVEFORSTÅELSE → MÅL!

## • ORGANISASJON

- RESSURSER / RAMMEBETINGELSER / OPPGAVETILPASNING
- KAFFE
- HUMOR OG HUMØR

# EIERSKAP

Avkøring -

Prosess jobbing i virksomheten (enheten)

Leder "eier" prosjektet?

Leder får påfyll til å inspirere

Hva trenger de?

Eierskap og forankring er 2 forskjellige ting



# KOMPETANSEMOBILISERING

BRUK AV KOMPETANSE  
-VERDISKAPING

gjennom

● GODE HOLDNINGER  
PÅ INDIVIDNIVÅ

● LEDELSE -GOD

TVERRFAGLIG SAMARBEID

# BRUKE MULIGHETEN

- KJENT I ORG.
- HVEM DEFINERER BEHOVET?
- KAPASITET
- VIDERE UTDANNING  
TILLEGSUTDANNING
- MOTIVASJON  
(SPRENER - MOTIVERER)

# ENDRINGSKULTUR

- Klare målsettinger / hensikt / begrunnelse
- Involvering / medvirkning
  - ↳ 3-part samarbeid
- Identifisere "ambasadører"
- Trygghet
- Åpenhet / kommunikasjon / informasjon
- Godt beslutningsgrunnlag

Evne til å  
håndtere  
ENDRINGSKULTUR



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

*- eit rammeprogram for lokale prosjekt*

# God Morgen



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Samn om ein betre  
KOMMUNE

# Tilbakeblikk på dagen i går

- Hva var lurt
- Hva har vi lært

# Program

## DAG 2

08.30 Oppstart, refleksjon fra dag 1

09.00- 12.00 Faglig Program.

Forelesning og gruppearbeid

Hanne Dorthe Sørensen,

tidligere direktør v/ Center for Kompetenceudvikling i

København

12.00 LUNSJ

13.00 Samtaler om nye ideer vi tar med oss hjem

Veien videre, homogene grupper

Hva vil være det første vi gjør når vi kommer hjem,

14.30 Evaluering og vel hjem

# Hvilke kommuner lykkes med effektiviseringsarbeidet?

Dessuten:

- Kommuner som har **oversikt** over status ift. ressursbruk og tjenesteyting – og som bruker dette i utforming av styringssignaler.
- Kommuner som er i stand til å foreta bevisste **prioriteringer** – basert på oversikt: Tydelige mål og retningslinjer for tiltak.
- Kommuner som lykkes i å **forankre** prioriteringene i **kommunestyret**.
- Kommuner som klarer å forankre prioriteringene og ansvar for effektivisering i **hele organisasjonen** – delegasjon (mest mulig myndighet med klart ansvar).
- Kommuner som etablerer gode **støttefunksjoner** for mellomledere – uten å frata disse myndighet og ansvar.
- Og selvfølgelig: Kommunal virksomhet er personalintensiv. Målrettet og «praksisnær» **kompetanseutvikling** for ledere og medarbeidere.

Fürst og Høverstad ANS



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Effekt av kompetanseutvikling

Hanne Dorte Sørensen

Egen foilserie

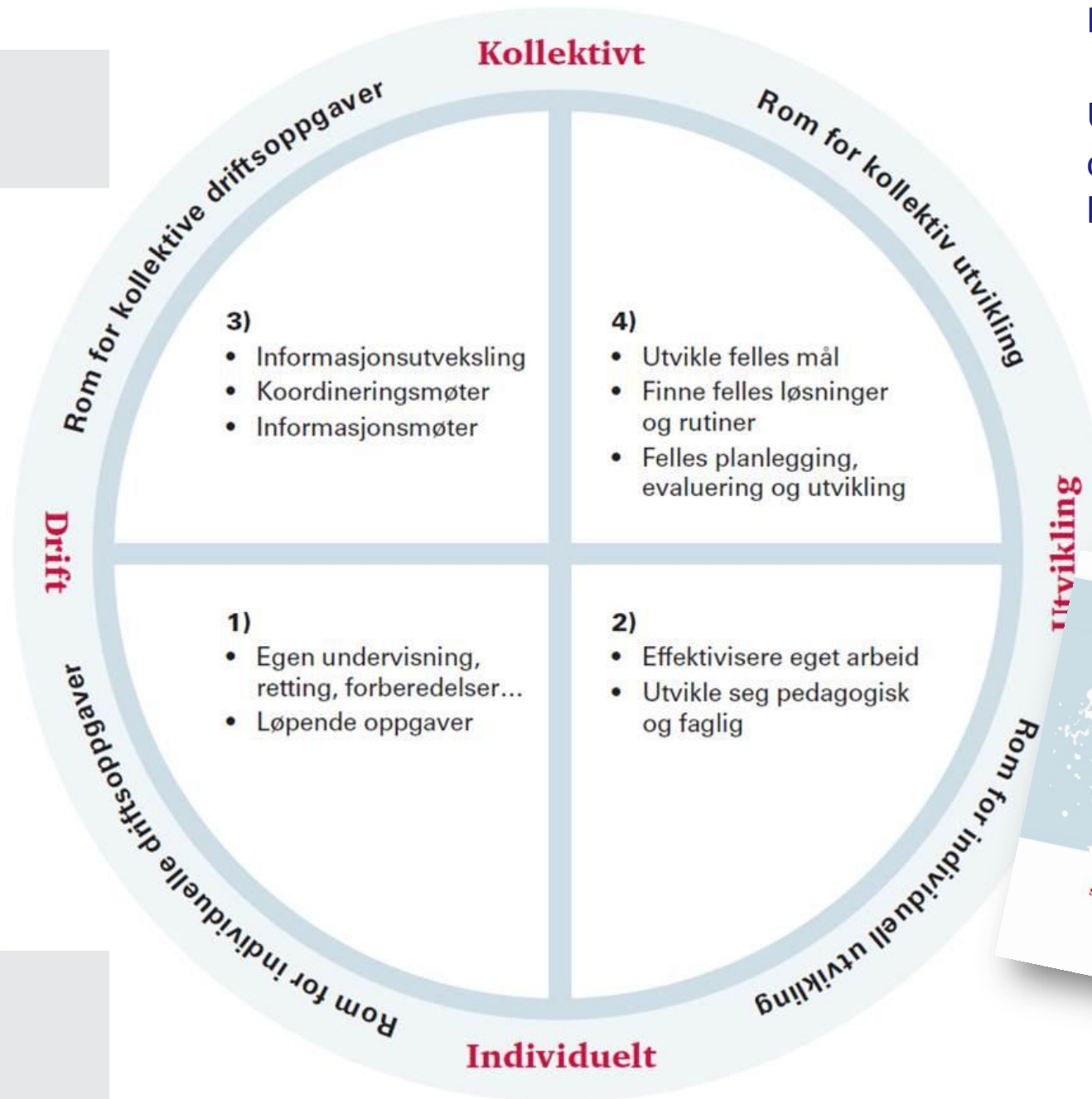


KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



Eirik Irgens:

Utviklingshjul for en organisasjon i bevegelse





Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# Nettverksdeling





Saman om ein betre  
KOMMUNE

# Kommunevise grupper

- Hva er det første vi gjør når vi kommer hjem?