



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

VELKOMMEN

til annen nettverkssamling

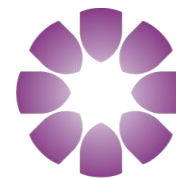
Nettverk vest og øst
Kompetanse og Rekruttering

26-27. september 2012 – Park Inn Oslo Airport Hotel

Nettverksleder Marit Tovsen i samarbeid med Kristen Dalby i ressursgruppa



Partsamarbeid og utvikling i kommunenettverk



Saman om ein betre
KOMMUNE

KOMPETANSE
VEST og ØST
MARIT TOVSEN

Luster
Gloppen

Lom – Lunner
Bø – Hobøl

Finnøy&Rennesøy

KOMPETANSE
NORD
GEIR JOHAN HANSEN

Dyrøy

Vesterålen r-råd
Andøy/, Hadsel, Sortland,
Bø, Lødingen og Øksnes

Saltdal
Brønnøy

Ørland

HELTID—DELTID
NORD OG SØR
GEIR JOHAN HANSEN

Sortland

Meråker - Bjugn

Songdalen - Time

Kvinesdal - Lillesand

HELTID--DELTID
ØST
MARIT TOVSEN

Våler

Elverum

Løten

Eidsvoll

Drammen

Fredrikstad

Moss

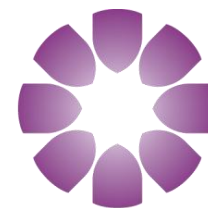
Tema: **KOMPETANSE**

Tema: **HELTID-DELTID**

«Saman om ein betre kommune» tar tak i dei viktigaste utfordringane i kommunal sektor. 53 deltakarkommunar vil få hjelp til eige arbeid med å få redusert sjukefråværet eller uønska deltid, få auka kompetansen og betra rekrutteringa til kommunale jobbar – eller arbeide på andre måtar med å styrke omdømmet til kommunen

Overordnet mål for kompetanse og rekruttering er å:

- Styrke kommunenes evne til strategisk kompetanseplanlegging og realisere kompetanse/rekrutteringstiltak som er tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer.
- Forsterke partssamarbeid som arbeidsform i utviklingen av kommunal sektor



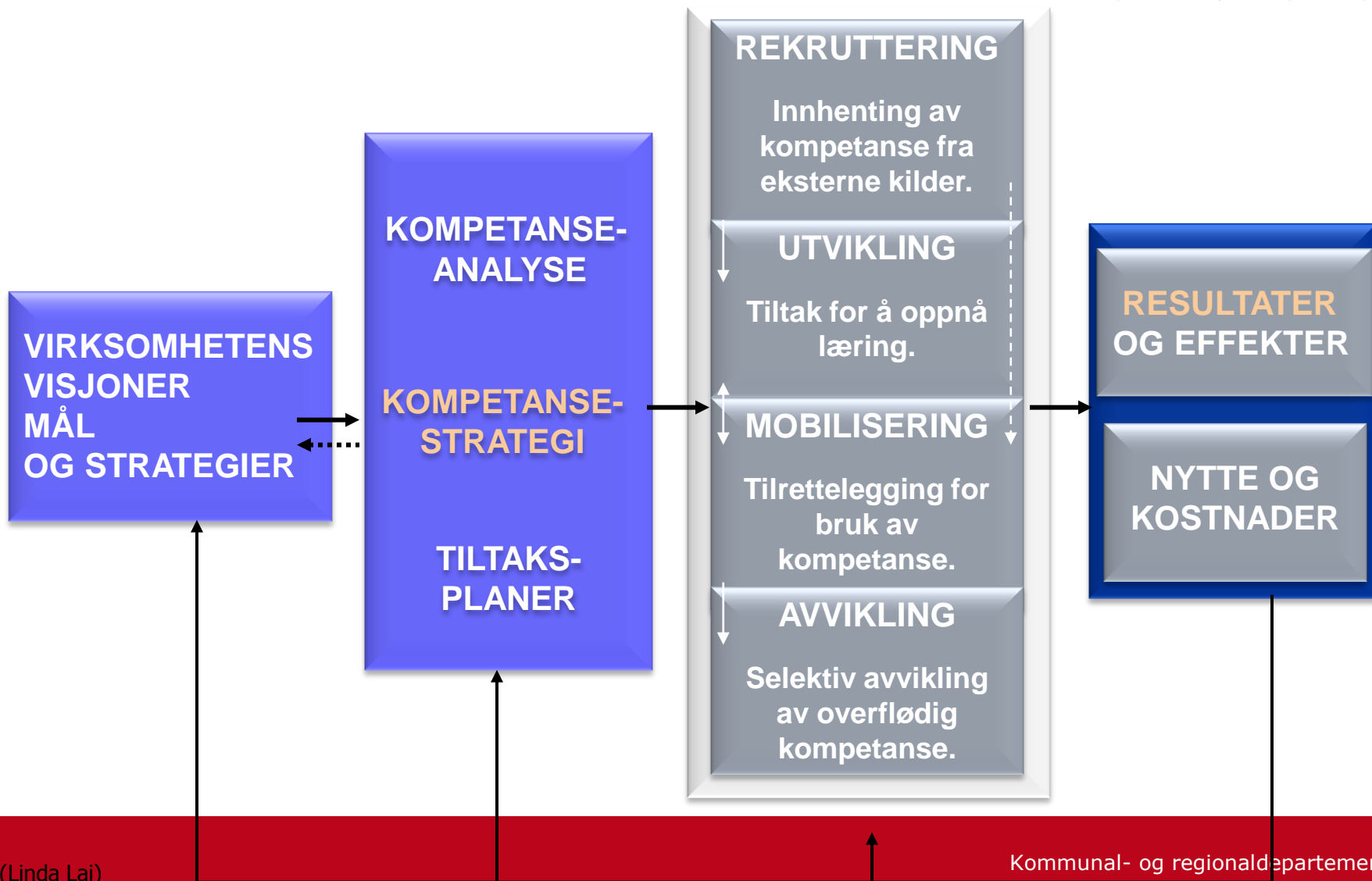
Saman om ein betre
KOMMUNE

Overordnet mål for samlingene:

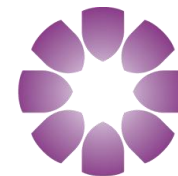
- **Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse for prosjektene**
- **Næringsstasjon for inspirasjon og erfaringsdeling mellom kommunene**

Strategisk kompetanseutvikling (Linda Lai)

KOMPETANSEPLANLEGGING IMPLEMENTERING AV TILTAK EVALUERING & OPPFØLGING



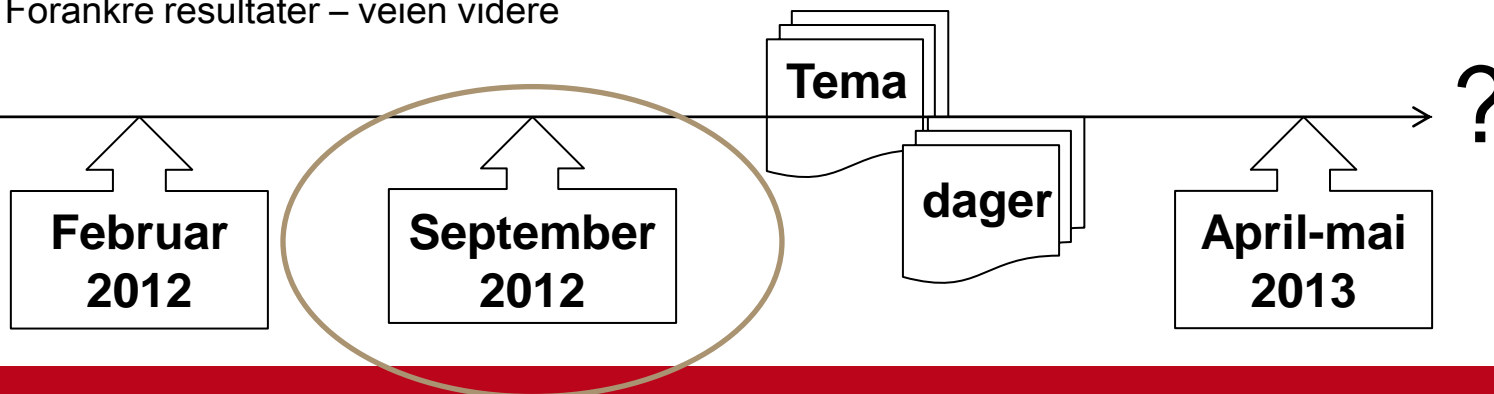
Prosessmål for nettverkssamlingene



Saman om ein betre
KOMMUNE

- **Samling 1 = MÅL & RETNING**
 - Programplattform
 - Prosjekt mål og innhold - fremtidsperspektiv/løfte blikket
 - Roller og partssamarbeid – forankring
 - Prosjektplan - milepæler - første steg
- **Samling 2 = DYPDYKK I TILTAK & PROSJEKTER**
 - Strategisk kompetanse satsing i praksis – møte utfordringer på nye måter
 - Innovasjon - tiltak / strategier - Kritiske faktorer for å lykkes
 - Framdrift – neste steg
- **Temadager = FORANKRING & INVOLVERING**
 - Bredt eierskap – LLL - arbeidsplassen som læringsarena- ulike roller og perspektiver
 - Bevisstgjøring om læring og kompetansemobilisering - spredning av ideer
- **Samling 3 = RESULTATER – FRA PROSJEKT TIL DRIFT**
 - Informasjon & helhetlig kommunikasjon – fortellinger – synliggjøring - omdømme
 - Forankre resultater – veien videre

6.des 2011
OPPSTART
Prosjektleder
samling



Programopplegget

DAG 1 – 26.september

1000 Velkommen

- Bakgrunn, mål og opplegg
- Presentasjonsrunde: **Nytt å melde fra prosjektene** - status sett i lys av mål
- Samtaler om hvordan jobbe innovativt med «gamle» problemstillinger

1200 LUNSJ

1300 **DYPDYKK I PROSJEKTENE**

- **Kompetanse- og rekrutteringsstrategier som kan møte innbyggernes forventninger.** Hva skal til, og hvorfor har vi valgt å satse på det? 2 & 2 kommuner

1440 Kaffepause

1500 **Strategisk kompetence utvikling i praksis**

v/ direktør Hanne Dorthe Sørensen og chefskonsulent Eva Marie Mogensen

1630 Spørsmål og kommentarer

1700 Vi runder av for dagen

1900 Kommunequiz med aperitif

1930 Middag

DAG 2 – 27. september

0830 God morgen /samle trådene

0845 **Lederoppgaven og partenes interesser på dette området**

Rundebordsamtaler – rollebasert med Reflekterende team:

- Håvard Osflaten, Ordfører i Hobøl,
- Knut Underbakke, rådmann i Rennesøy,
- Hanne Børrestuen; KS og
- Kristen Dalby, Fagforbundet

1030 Pause – utsjekking

1100 **Mål og planer for fremtiden**

- Hva vil vi oppnå med dette prosjektet?
- Hvordan sørger vi for å lykkes?
- Hvordan sikrer vi et bredt eierskap?

1230 LUNSJ

1330 **Når hodet er fullt av gamle**

tanker v/ Innovasjonsprofessor Sjur Dagestad

1415 **Oppsummering og vel hjem**

1445 **Slutt**



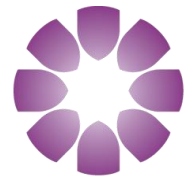
Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Status i programmet

Gardermoen 26. september 2012
Rådgiver Linn Ising





Saman om ein betre
KOMMUNE

Saman om – hva er det?

- Samarbeidsprogram: KRD, KS, YS-Kommune, Unio, LO-Kommune, Akademikerne
- Temaer: sykefravær, kompetanse og rekruttering, heltid/deltid og omdømme
- Lokale løsninger og kommunal forankring av utviklingsarbeidet
- Samarbeid mellom de folkevalgte, de administrative lederne og de tillitsvalgte/medarbeiderne.
- 52 kommuner som møtes i nettverk



Forventninger og erfaringer

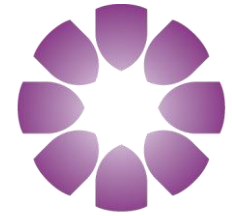
- Forventninger til resultater
- Erfaringsoverføring
- Formidling



Saman om ein betre
KOMMUNE

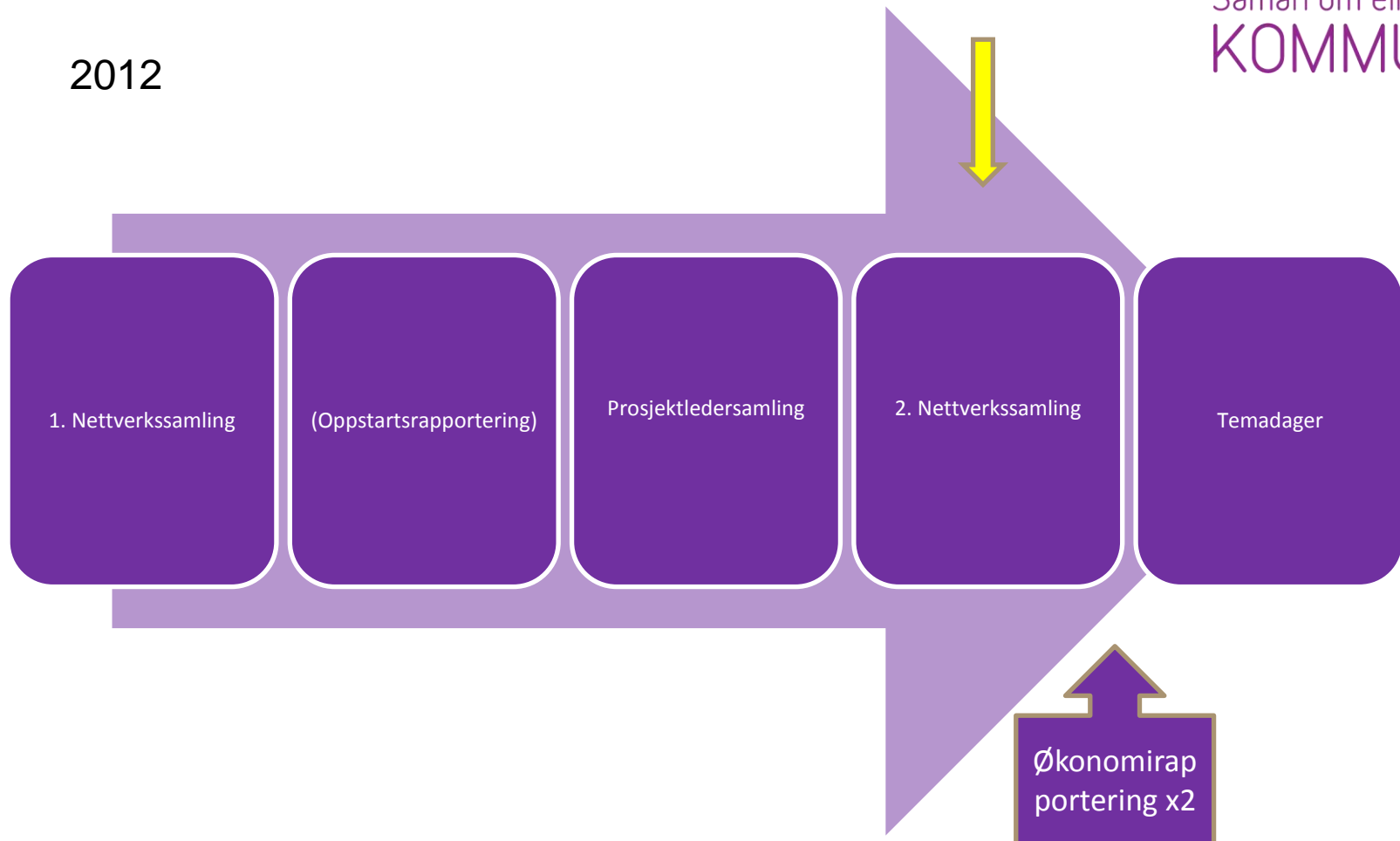


Hvor er vi i programmet?



Saman om ein betre
KOMMUNE

2012

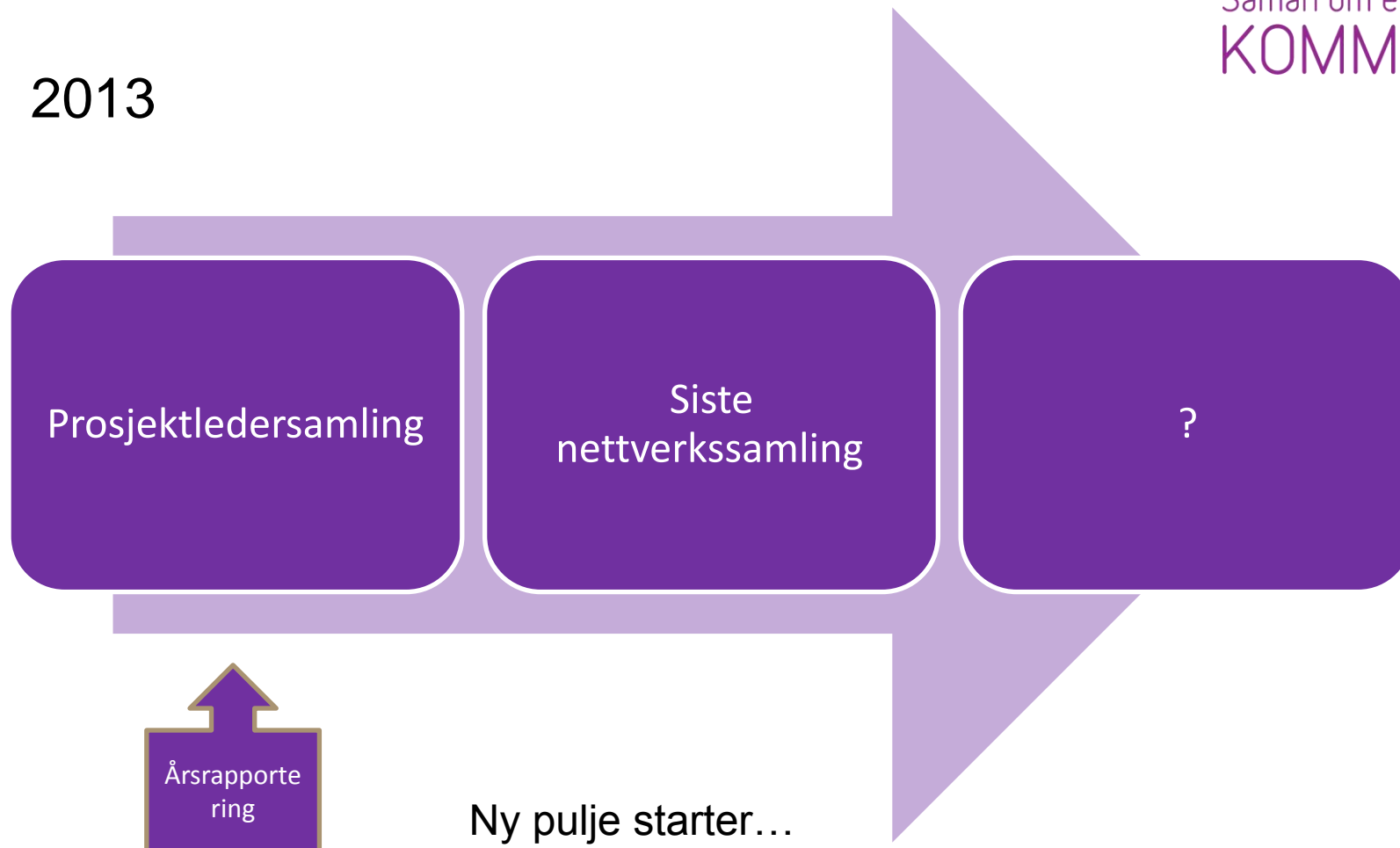


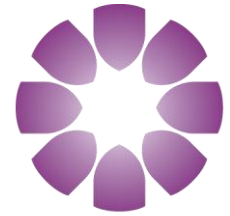
Og hvor skal vi?

2013



Saman om ein betre
KOMMUNE





Saman om ein betre
KOMMUNE

Oppstartsrapportering: kompetanse/rekruttering

- Utfordrende å definere mål og tiltak
- Noen kommet langt, helt nytt for andre
- Stikkord fra prosjektene: strategisk kompetansestyringsplan, avdekke kompetansegap/behov, kurspakker, medarbeiderskap, e-læring
- Avtalens mål konkretiseres

Nye målsettinger:



Saman om ein betre
KOMMUNE

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



Saman om ein betre
KOMMUNE

Innovasjon og fornying

- Utfordringer vi står overfor krever at vi må:
 - tenke nytt om gamle problemstillinger
 - Være litt modige
 - Samarbeide godt på tvers
- Innovasjonsstrategi for kommunesektoren
- Fremhevet i nytt invitasjonsbrev

INNOVASJON SOM LØSNING

Utvikling, realisering og spredning av nye ideer



Omsorgskrisen skapes ikke av eldrebølgen. Den skapes av forestillingen om at omsorg ikke kan gjøres annerledes enn i dag.

Mulighetene må sees, gripes og brukes. Da er en helt annen framtid mulig!

Kilde: Kåre Hagen, 2012



Saman om ein betre
KOMMUNE

Kjappe samtaler om hvordan arbeide innovativt med gamle problemstillinger

1. (Hvorfor) snakker alle om nyskaping og innovasjon i offentlig sektor?
2. Hva ligger i begrepet – hva er forskjellige typer innovasjon i arbeidslivet? (arbeidsverktøy, nye arbeidsprosesser som endrer hvem som gjør hva, nye oppgaver, nye visjoner som fører til reformulerte målsettinger, nye strategier, nye roller)
3. En innovativ visjon/framtidsbilde – hvordan vil den være på kompetanseområdet? Hvordan ser vi for oss at kommunene vil jobbe med læring og kompetanseutvikling om 10 år? For å sikre nok og riktig og god kompetanse
4. Hvordan kan lederne fremme nytenkning innenfor kompetanse og rekruttering?

(Hvorfor) snakker alle om nyskaping og innovasjon i offentlig sektor?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Snakker om innovasjon, men ikke hva det betyr
- Betyr å tenke nytt - se nye muligheter
- Viktig å ha et åpent sinn, være nysgjerrig, erkjenne at man ikke alltid vet svaret
- Ikke så mye snakk om innovasjon til daglig i kommunene – handlingstvangen
- Ikke så mye nyskaping i kommunene
- Jo, det er mye innovasjon – bør være stolte av all innovasjon i kommunene, men vi er lite flinke til å fortelle det
- Ikke så mye snakk, men vi arbeider med utvikling hele tiden
- Vi halverte tida på innstallering av Pcer
- Lov å bruke tid til å utvikle kommunen
- Kommunen absorberer nye oppgaver hele tiden, derfor må vi innovere

En innovativ visjon/framtidsbilde - hvordan vil den være på kompetanseområdet? Kommunens innsats om 10 år?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Fylkeskommunen er borte – vi har større kommuner
- Løser oppgavene i tverrfaglighet
- Bevisste brukere, tilpassing
- Bevissthet om nyrekruttering
- Gjøre ting, og dokumentere det som er viktig
- Større enheter, eller samarbeid på tvers av kommuner
- Desentralisert utdanningstilbud høgskole/uv.
- For mye fokus på kunnskap nå, vi vil arbeide mer med holdninger
- Tar i bruk digitale løsninger, tilpasningsdyktig, digital kompetanse
- Bruk av roboter og ny teknologi i tjenestetilbudet
- Knytter innovasjon til kommunenes samfunnsansvar – kommunen blir attraktiv,
- Trepertssamarbeidet går på skinner – holdninger – samfunnsansvar
- Bygger tillit, grunnlag for å bryte barrierer – tørr å feile
- Jobbglidning – livslang læring – kunne endre jobbinnhold
- Spisse bestillingen på kompetanse
- Rekruttere riktige folk – faget kan de lære etter hvert
- Viktigste vi trenger er mennesker med vilje til utvikling og endring

**Kompetanse- og rekrutterings tiltak
og strategier som kan møte
innbyggernes forventninger...**



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Hvordan har dere innrettet prosjektet?
- Hvorfor har dere tro på dette?

**Gloppen og Luster
Bø og Hobøl
Lom og Lunner
Finnøy og Rennesøy**

Oppgave

Presentasjon av _____ kommune

1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt?
 - Hvorfor mener dere det er viktig?
 - Hvordan ønsker de å framstå/ bli presentert?
2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?
3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?

Oppgave Finnøy & Rennesøy

Presentasjon av _____ kommune

1. Hva er det viktigste som gjøres i prosjektet?
 - Hvorfor mener dere det er viktig?
 - Hvordan ønsker den andre å framstå som kommune?
2. Hva gjør dere som er nytt og dristig?
3. Hvordan fungerer samarbeidet om prosjektet?
Skala 1-10____ Hva skal til for å løfte det et hakk?

Presentasjon av Luster kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -Hvorfor mener dere det er viktig?
- Hvordan ønsker de å framstå/ bli presentert som kommune?**
- 2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?**
- 3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?**

- Mange gode ideer – noen adopterte vi tvert:
 1. Etablere en rekrutterings- kompetanseplan, helhetlig overgripende for hele kommunen
 2. En metode for å motta nytilsatte på en god måte – må finne ut av hvordan
 3. E-læring og kompetanseportal – kursing og opplæring ift lovpålagte oppgaver
- Dette var det som var nytt og spennende. Har å gjøre med at de ønsker å framstå som en profesjonell kommune; hehetlig og felles – blir presentert likt til alle
- Gjøre sammen; kompetanseportalen + strategisk plan

Presentasjon av Gloppen kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -Hvorfor mener dere det er viktig?
- Hvordan ønsker de å framstå/bli presentert som kommune?**
- 2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?**
- 3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?**

- Paraply – som symbol på å tenke helhetlig – fokus på miljøet – jobbe på tvers – bruke prosjekt som metode/arbeidsform. Prosjektet er godt og tungt forankret i kommunen.
- Utgangspunktet var «å mestre oppturen» – etter en omfattende omstilling – gjennom en vanskelig periode.
- Opptatt av samspill m/m lokalsamfunnet og kommunen, eks «arbeid for 2». Tilby jobb til ektefellen. Gå fra omstilling til felles læring – heve kompetansen – utvikle en VI-kjensle.
- Være proaktive – gjennomtenkte. Endringskompetanse er noe man ønsker å dyrke fram i prosjektet – utvikle en verktøykasse.
- Meget god forankring – inspirerte oss – alle tre parter var med
-

Presentasjon av Lom kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -(Hvorfor mener dere det er viktig?)
- Hvordan ønsker de å framstå/bli presentert som kommune?**
- 2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?**
- 3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?**

- Gjestfritt og nyskapende. Det vi misunner dem er at de ligger øverst på kommunebarometeret, med positivt omdømme – som de kan bygge videre på.
- Jobber med informasjon for å forankre arbeidet – gjennom de tillitsvalgte – intranett – aktiv prosjektgruppe ut til enhetene.
- Har en fag/kompetansedag i oktober – hvordan få med flest mulig – obligatorisk for «toppene».
- Jobber med å tydeliggjøre hva som ligger i kompetansebegrepet + kartlegging av formal-kompetanse.
- INPIRERT AV: Ønsker å være en attraktiv arbeidsplass – ligger profesjonelle filmer på nettet som viser hvor bra det er å være ansatt i kommunen. Mange ferske presentasjoner på nett.

Presentasjon av Lunner kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -(Hvorfor mener dere det er viktig?)
- Hvordan ønsker de å framstå/bli presentert som kommune?**
- 2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?**
- 3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?**

- Se og bli sett i Lunner. Startet med medarbeiderskap – fått til fellestenkning, fra meg sjøl til oss. Små grupper (25-30) – på tvers av tjenestene.
- LEAN Le'an – jobbe smartere – lokal tilpasning – få opp gode ideer på hvordan + prioritere.
- Ønsker å framstå som en kommune med motiverte ansatte som kan utvikle gode tjenester.
- Felles utfordring i Informasjon til innbyggerne

Presentasjon av Finnøy & Rennesøy kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -(Hvorfor mener dere det er viktig?)
- Hvordan ønsker Finnøy å framstå/ bli presentert som kommune?**
- 2. Hvordan jobber dere med felles tema/utfordring videre?**

- Vi har tro på det å skape en samarbeidskultur mellom kommunene. Det er det viktigste vi skal få til
- Rennesøy er de GRØNNE øyene – rause og gode sa
- Finnøy er rause og åpne – med sterk dugnadskultur
- Det at vi løser utfordringene i fellesskap – det er det som er NYTT og dristig.
- 7,9 – samarbeidsskår – viljen er på topp
- Diskuterer forbedringsområder

Presentasjon av Bø kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -Hvorfor mener dere det er viktig?
- Hvordan ønsker de å framstå/bli presentert som kommune?**
- 2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?**
- 3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?**

- Har fokus på helse – kommunens framtidige behov for kompetanse ifm helse og omsorgstjenestene
- Ser samhandlingsreformen som en kompetansereform – jobber også med heltid-deltid.
- Alle ansatte skal ha individuelle mål – som skal følges opp. De ansatte er kommunens største ressurs. Rett bruk av kompetanse.
- Opptatt av involvering og eierskapet til lederne
- Endring av fysisk bygningsmasse
- Potensial – holdninger – dreiemoment – troverdighet

Presentasjon av Hobøl kommune

- 1. Hva er det viktigste de gjør i sitt prosjekt? -Hvorfor mener dere det er viktig?
- Hvordan ønsker de å framstå/bli presentert som kommune?**
- 2. Hva er nytt og dristig som dere blir inspirert av?**
- 3. (Hvordan) kan dere jobbe med felles tema/utfordring videre?**

- Hobøl er en vekstkommune – gir utfordringer og muligheter
- Opptatt av hvordan skape bedre tjenester og få nye ideer som kan løfte kommunen
- Alle skal inviteres inn i en idedugnad om hvordan utvikle bedre tjenester – noe som kan gi engasjement og inspirasjon i hele organisasjonen. Dette inspirerte oss i Bø.
- Rekruttering er en utfordring og de er opptatt av at treparts-samarbeidet skal fungere bra. Tillitsvalgte har en sentral rolle
- Tar utgangspunkt i forskning om at 25% oppgir at kompetansen ikke blir brukt.
- Invitasjon i form av en lønnslipp.
- Kunnskap er overfokusert og holdninger underfokusert innenfor kompetanse.

The screenshot shows the website 'STATENS CENTER FOR KOMPETENCEUDVIKLING.DK'. The main navigation bar includes 'RÅDGIVNING', 'ARRANGEMENTER', and 'ØKONOMISK STØTTE'. The breadcrumb trail is 'Hjem > Rådgivning > Fokusområder > Strategisk kompetenceudvikling'. The left sidebar lists various topics, with 'Strategisk kompetenceudvikling' selected. The main content area features the heading 'Strategisk kompetenceudvikling' and a sub-heading 'Fra ord til strategisk handling'. A small image of a person in a suit is visible on the right side of the page.



Saman om ein betre
KOMMUNE

«Strategisk kompetenceudvikling i praksis»

v/ direktør Hanne Dorthe Sørensen og
chefskonsulent Eva Marie Mogensen,



God morgen

SLIPP TAKET – FEST GREPET!

<http://www.youtube.com/watch?v=aASqzPt2Hz0>

Hva kan vi lære
af danskene?

**Kompetence-
strategi**

**Kurser
Efteruddannelse
Videreuddannelse**

Hvordan bliver
vi bedre til
at løse
kerneopgaven
?

**Læring i praksis
Læringsmiljø
Rammer**

**MUS -
Medarbejder-
Udviklings-
Samtale**

Kompetansestyring – erfaringer

v/ Hanne Børrestuen

- AGS 2020
 - kompetente medarbeidere
- Tariff 2008/ 2010
 - fra kartlegging til styring
- Rekrutteringsstrategien 2009 –
- FoU 2010 ; “Strategisk kompetanseutvikling i kommunene”
 - “Steg for steg”; hvordan lage strategiske kompetanseplaner
- Nettverk og utviklingsverksted 2010- 2012
 - Oppvekst
 - Flink med folk i første rekke
- Temahefte
- Pilot i eget hus
- Saman om ein betre kommune 2012 - 2015

Utfordringer

- Fra kartlegging til analyse
 - ta utgangpunkt i mål/oppgaver – og hvilken kompetanse som skal til
 - Tenke kompetanse - ikke profesjon
- Fra analyse til strategi
 - Flere veier til målet; mobilisere- utvikle - rekruttere
- Fra strategi til tiltak / handling
 - Interne vs eksterne tiltak
- Evaluering – hvordan vet vi at kompetansestrategier får effekt?

Strategisk kompetansestyring – et virkemiddel for kvalitet

Samtaler med reflekterende team



Saman om ein betre
KOMMUNE

- **Samtaler - rollebaserte**

Om hva skal til for å lykkes mm. 5min x 8

- Politikere
- ledere
- tillitsvalgte
- prosjektledere

- **Reflekterende team**

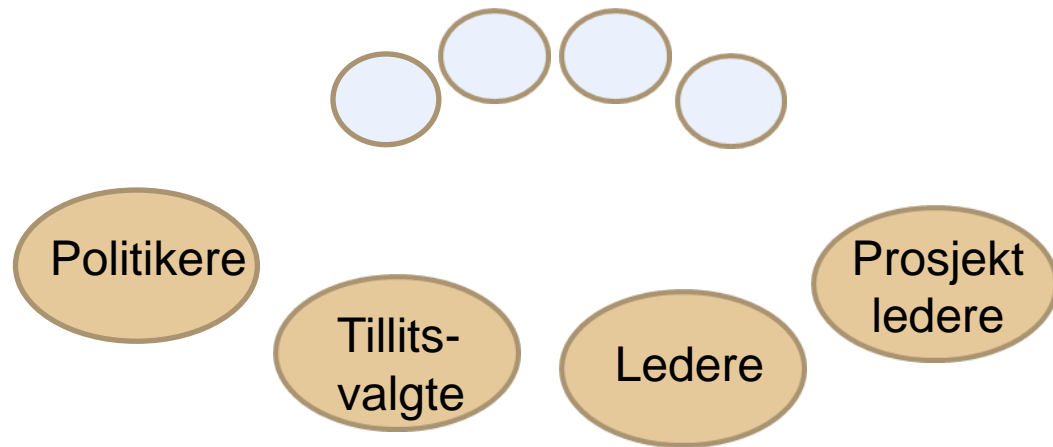
- Håvard Osflaten, ordfører i Hobøl
- Knut Underbakke, rådmann i Rennesøy
- Hanne Børrestuen, rådgiver i KS
- Kristen Dalby, Fagforbundet

Det reflekterende teamet er deltakernes katalysatorer. De lar deltakerne få snakke sammen uforstyrret mens de gjør seg tanker og noterer. Deretter kommenterer og diskuterer teamet det de **ser og hører**. Ved å lytte til hverandres samtaler og refleksjoner kan begge parter lettere finne løsninger på problemene.

- **Intervjuer og referent**

Målet er å få opp et mangfold av ideer som vi kan ta med oss videre

Rollene



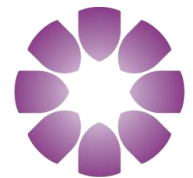
- Fokuspersonene/de ulike rollene: Er innmeldt i prosessen – går i dialog med de andre
- Reflekterende team: Lar fokus-personene snakke sammen uforstyrret, gjør seg tanker og noterer - kommenterer og diskuterer det de ser og hører – byr på nye perspektiver, metaforer og hypoteser
- Intervjueren: Etablerer den psykologiske kontrakt – avgrenser utfordringen – tydeliggjør relasjonene

Målbaserte krav til kompetanse - kvalitetsmål – nyskaping

Arbeidsplassen som læringsarena - Kommunenes møte med samhandlingsreformens kompetanseutfordringer

Partssamarbeid om kompetanse- og rekrutterings strategier som kan møte innbyggernes forventninger.

- **Hva skal til for å lykkes?**
 - Suksessfaktorene? - Fallgruvene?
- **Roller og bidrag?**

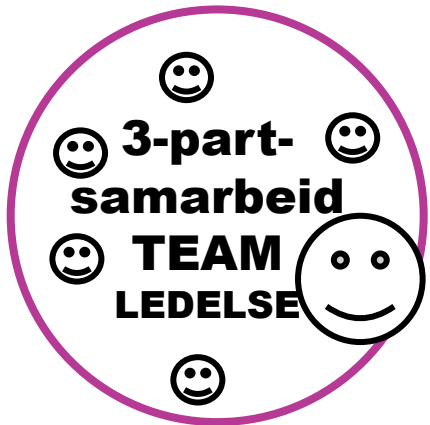


Saman om ein betre
KOMMUNE

MILEPÆLSPLAN i prosjekt: Saman om ein betre kommune

Bakgrunn & utløsende faktor
Hvorfor er dette viktig for kommunen nå?
Hva vil det gi oss?

**Hvem MÅ – BØR – KAN
involveres NÅR og på
hvilken måte?**

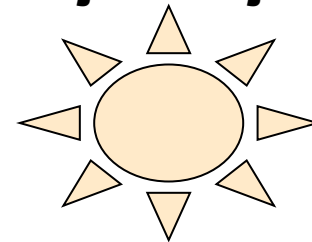


Start-tidspunkt:

?
Definere veien videre

Slutt-tidspunkt
Evaluere – forankre
RESULTATER

Prosjekt visjon:

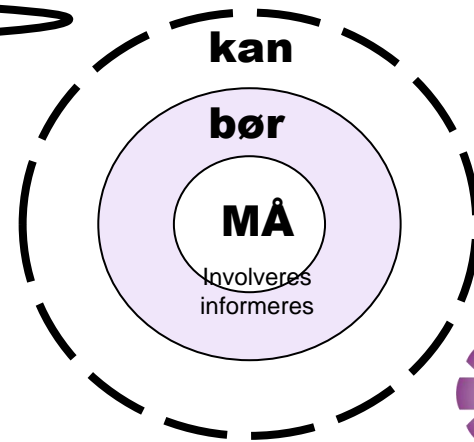


Prosjekt mål:
S-m-a-r-t-e
Hva har skjedd når prosjektet er over og "alle" er fornøyd?

Milepæl /fase

Milepæl /fase

Hvem berøres?



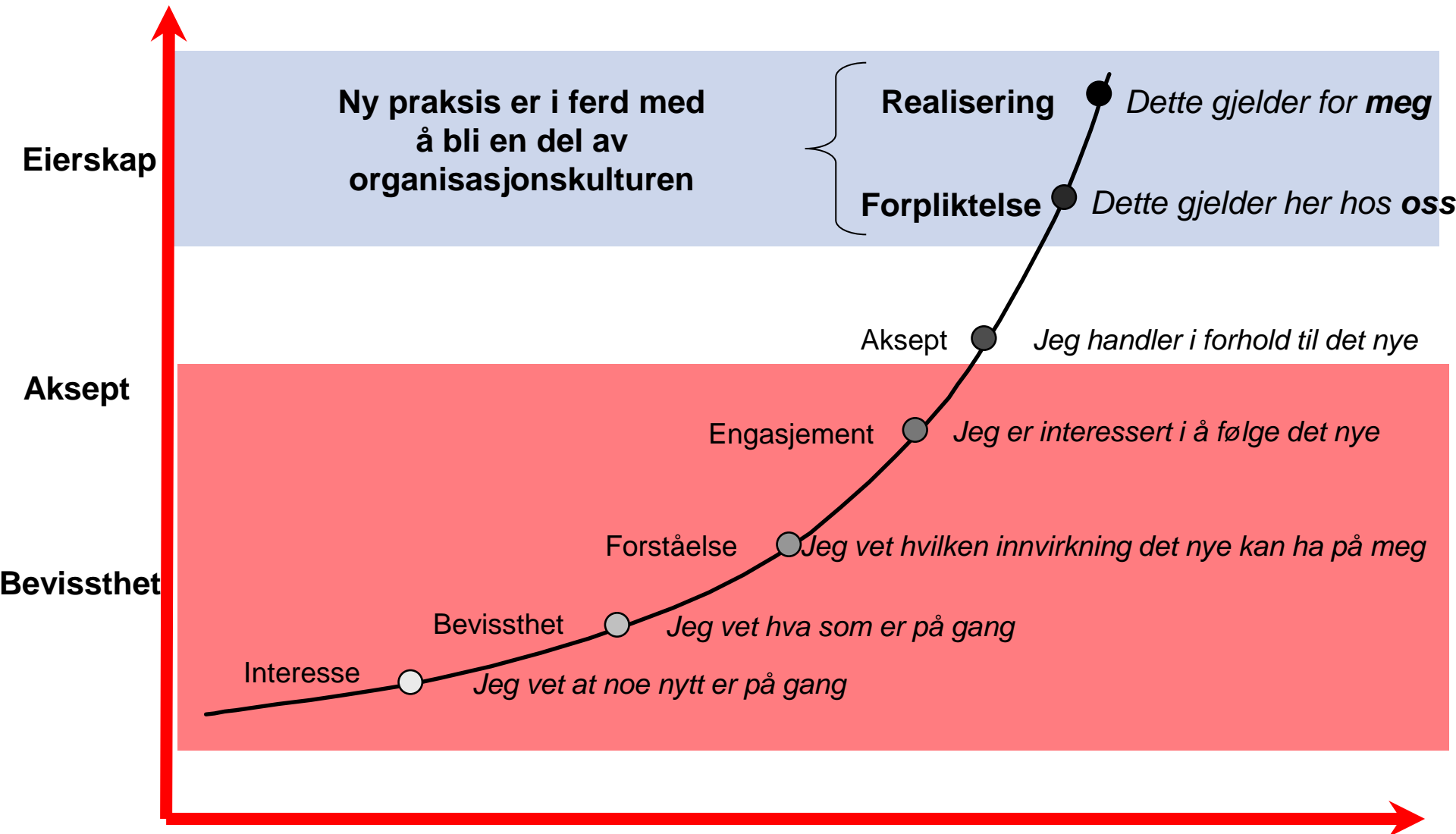
Kritiske faktorer for å lykkes:

-
-
-



Saman om ein betre
KOMMUNE

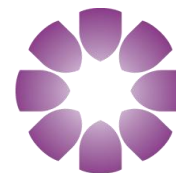
Fra bevissthet til aksept og eierskap



TEMADAG:

Strategisk kompetansesatsing

Kristen og Marits forslag



Saman om ein betre
KOMMUNE

0900 Velkommen v/ordfører/rådmann/htv

- Hvorfor er «dette» viktig for kommunen?
- Forventninger om samspeilet i kommunen

0915 **Saman om ein betre kommune**

- En arena & ramme for lokale utviklingsprosjekter v/ KD&MT

0930 Kommunens prosjekt; PROSJEKTNAVN

- Ambisjoner og strategier v/ Prosjektleder og evt. medarbeidere

1015 Pause

1030 Kjappe samtaler om hvordan tenke nytt om «gamle problemstillinger»

1130 Lunsj

1215 **Kompetanse og rekruttering som møter innbyggernes forventninger**
Arbeidsplassen som læringsarena v/ ressurperson eller KD&MT

1315 Pause

1330 Rundebords-dialoger om ønskede effekter

- Arbeidsplassen vår som læringsarena – hva er suksessfaktorene?
- Hva må vi gjøre mer av – hva må vi slutte å gjøre?
- Forventninger til hver enkelt sine bidrag

1445 Oppsummering og veien videre v/ ordfører/rådmann/htv

1500 Slutt for dagen

Oppgave:

Hvordan legge opp temadagen for å komme et skritt videre i prosjektet mhp forankring og bredt eierskap?



Saman om ein betre
KOMMUNE

1. Ønsket resultat for dagen?
Hva skal ha skjedd når dagen er over og «alle» er fornøyd?
2. Hvem MÅ – BØR – KAN delta?
3. Ankerperson? Møteleder? Ressursperson?
Rollefordeling mellom disse
4. Tidsramme og sted?
5. Kritiske faktorer for å oppnå ønsket resultat?
6. OPPLEGGET 😊



Oppgave

faser og milepæler...

- Hva er neste milepæl i prosjektet?
- Hva er den siste milepælen som markerer at prosjektet er over?
- Hva er det første dere gjør når dere kommer hjem?

NÅ

2013

Etter lunsj



Når hodet er fullt av gamle tanker...

v/ Innovasjonsprofessor Sjur Dagestad

Helt til slutt...

1. Hva er det viktigste du/dere tar med dere hjem?

2. Hvor nyttig har samlingen vært ?

På en skala fra 1-10 der 10 er best

1. _____, _____ 10

3. Innspill til neste nettverkssamling?