



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt





Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

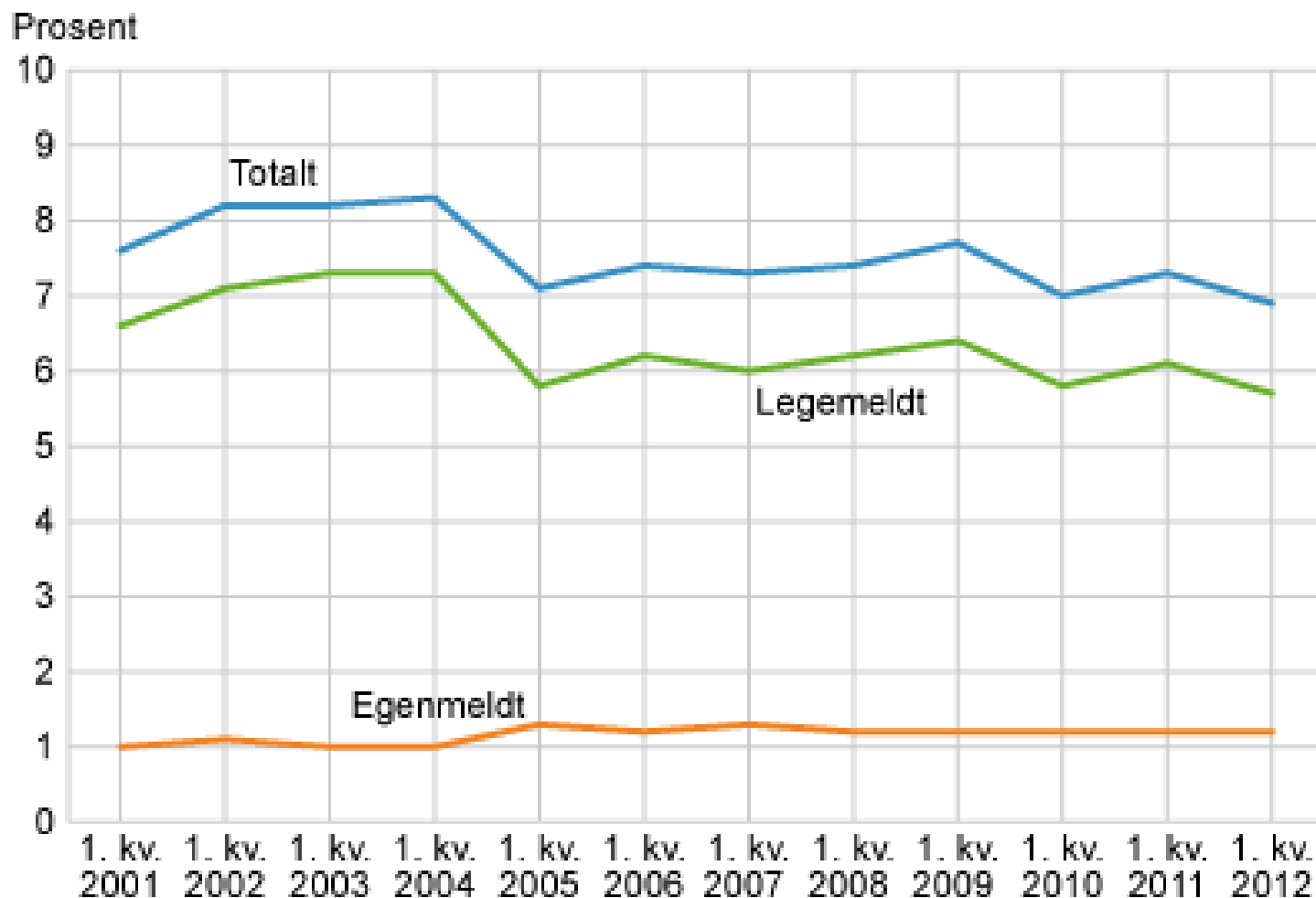
VELKOMMEN til annen nettverkssamling

Nettverk sv Sykefravær

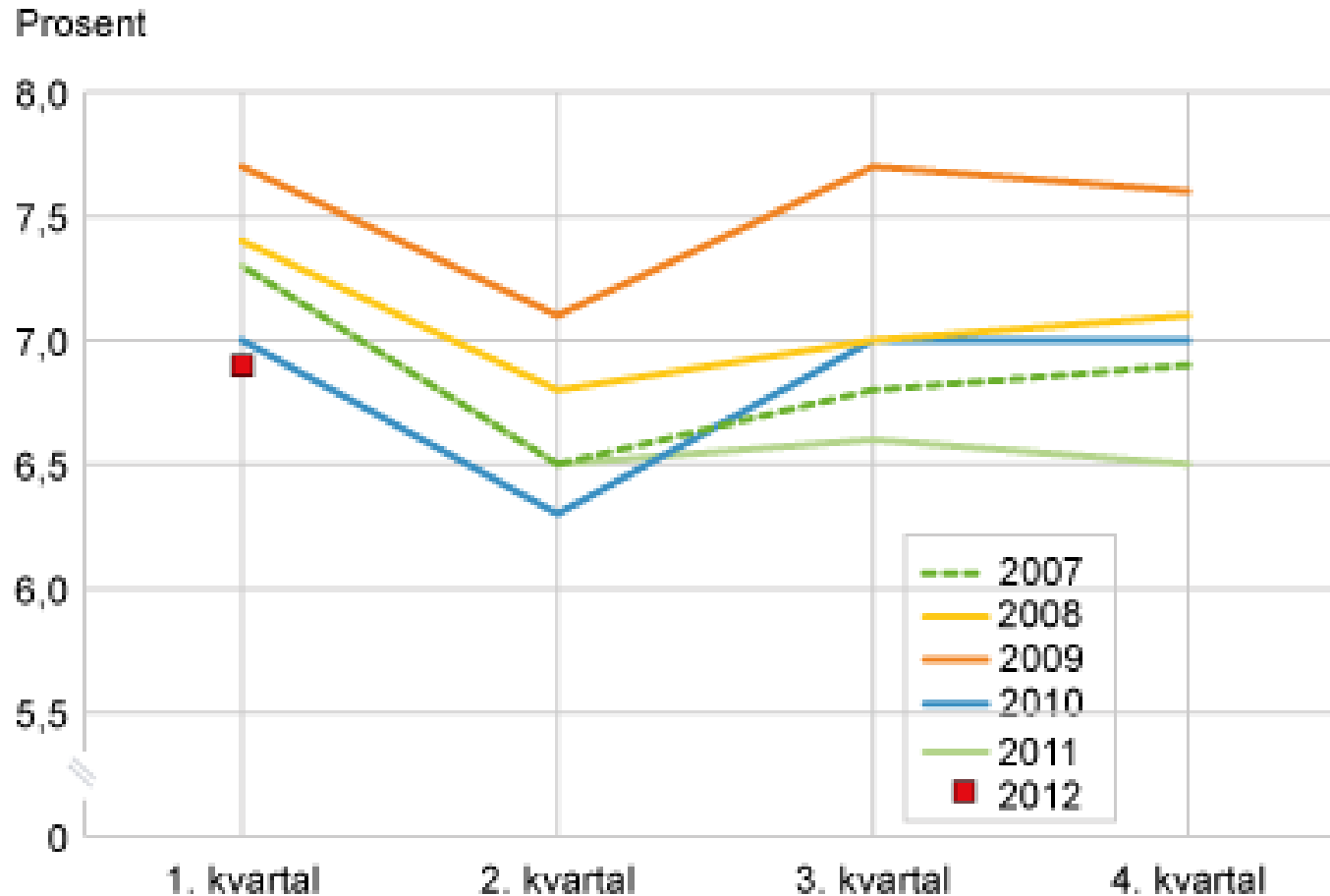
10.-11. september 2012 – First Hotel Ambassadeur i Drammen
Nettverksleder
Geir Johan Hansen



Tapte dagsverk pga. egenmeldt og legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16-69 år, i prosent av avtalte dagsverk. 1. kvartal 2001-1. kvartal 2012



Tapte dagsverk pga. egenmeldt og legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16-69 år, i prosent av avtalte dagsverk. 1. kvartal 2007-1. kvartal 2012



Deltakere

- **Molde kommune**
- **Tinn kommune**
- **Skiptvedt kommune**
- **Horten kommune**
- **Nord- Aurdal kommune**
- **Kongsberg kommune**

Rammeprogram



Saman om ein betre
KOMMUNE

DAG 1 10. september

- **10.00 Velkommen**

Kort om Bakgrunn, mål og opplegg

Presentasjonsrunde: Kommunens MÅL på kort og lang sikt

Aktuelle prosjekt og utfordringer vi ser i nærværarbeidet

- **12.00 LUNSJ**

- **13.00 DYPDYKK I PROSJEKTENE**

Mindre sykefravær – hva skal til? Hvorfor har vi tro på det? Råd vi kan gi om kritiske faktorer

- **14.30 «Nærvær, ledelsestanker om det å være nær»**

Ledelse i sykefraværsoppfølgingen v/Rådmann i Lunner, Tore Molstad Andresen

- **16.00 Samtaler om nye ideer vi tar med oss hjem**

- **16.30 Avslutning dag 1**

19.00 Middag

Dag 2 11. september

- **08.30 Oppstart**

- **08.45 – 09.40 Planer for fremtiden**

- **09.40 Pause – utsjekking**

- **10.00- 11.15 Faglig innspill om sykefravær**

v/ Hanne Børrestuen og Bjørn Pettersen

- **12.00 LUNSJ**

- **13.00 «Når hodet er fullt av gamle tanker»**

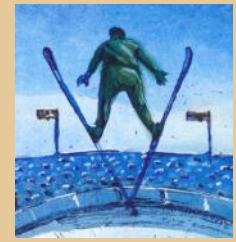
v/ Professor Sjur Dagestad

- **14.00 Veien videre**

Det første vi gjør når vi kommer hjem

- **14.45 Evaluering og vel hjem**

INNOVASJON SOM LØSNING



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

Sees, gripes og brukes mulighetene, da er en helt annen framtid mulig!

Kilde: Kåre Hagen, 2012



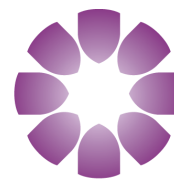
Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Status i programmet

Drammen, 10. september 2012
Fagdirektør, Ina K. Ruud





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

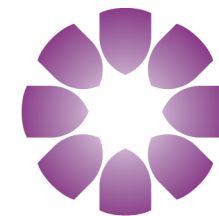
- Forventninger til resultater
- Erfaringsoverføring
- Formidling



Saman om ein betre
KOMMUNE

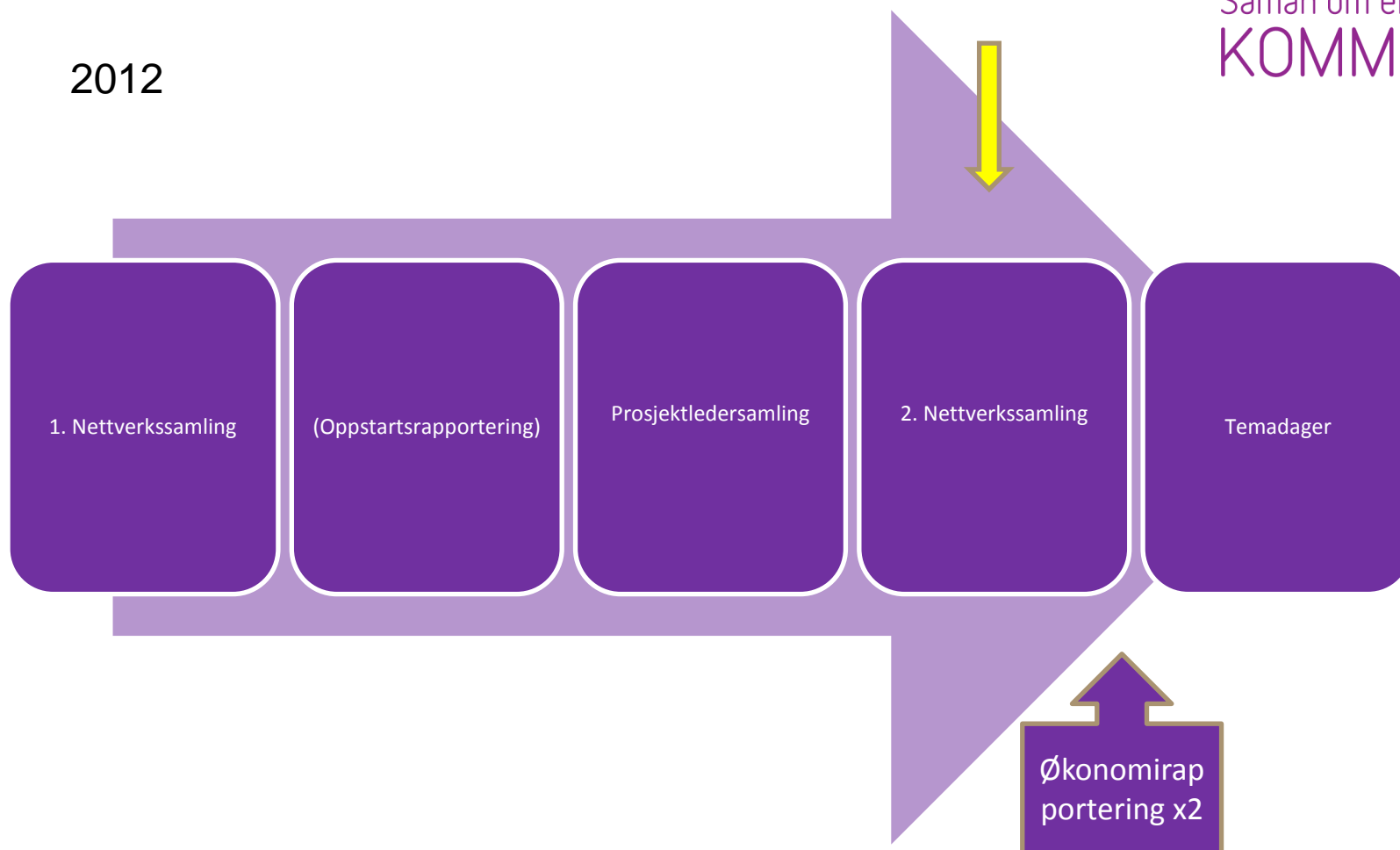


Hvor er vi i programmet?



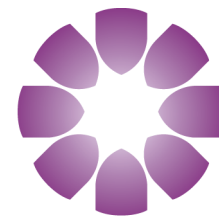
Saman om ein betre
KOMMUNE

2012

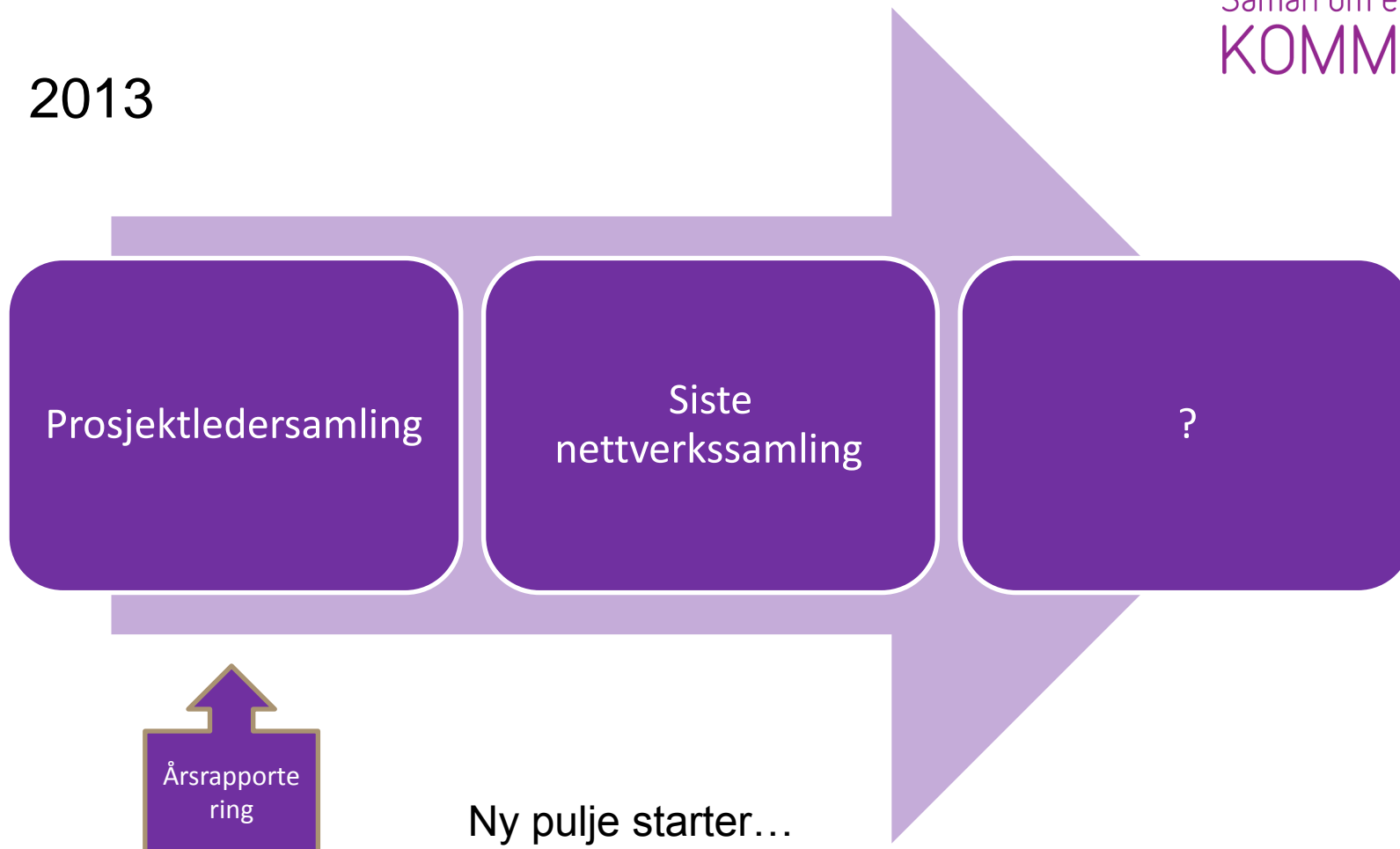


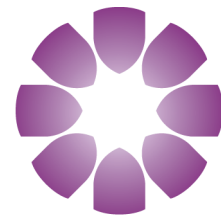
Og hvor skal vi?

2013



Saman om ein betre
KOMMUNE





Saman om ein betre
KOMMUNE

Hva gjør de andre?



Saman om ein betre
KOMMUNE

Oppstartsrapportering: sykefravær

- 18 prosjekter
- Deler seg i 2 hovedfokus:

Hovedprofil i lokalt prosjekt	Kommune
Ikke definert - forprosjekt	KS Agder, Kongsberg, Skiptvet
Nærvær og oppfølging av sykemeldte	Molde, Sund Bømlo
Oppfølging av sykemeldte	Nord Aurdal, Nedre Eiker, Mandal, Arendal, Horten, Vegårshei (Løten, men i gruppe heltid-deltid)
Nærværsprofil	Steinkjer, Stavanger, Sola, Jondal, Tinn, Vefsn

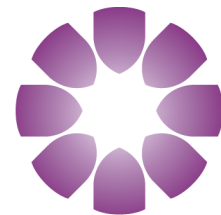
Oppstartsrapportering: heltid/deltid



Saman om ein betre
KOMMUNE

- 14 prosjekter
- Hovedsakelig PLO-sektoren
- Kartlegging

Kommune	Langvakter helg	3+3 (el lign)	Ønsketurnus/samarbeidstur nus	Vikarpool/ flåteordning	Økt grunn- bemanning	Andre	Ikke bestemt
Drammen	hver 6.	x	x	x		Fleksible stillinger	
Lillesand		x				Pusleturnus, brukerrettet turnus)	
Bjugn				x		Kombinerte stillinger	
Løten	Hver 4.						x
Meråker							x
Time	Hver 4.					Bunden/ubunden arb.tid	
Sortland							x
Songdalen							x
Elverum	x		x	x	x	Diverse andre ordninger skal testes	
Våler	x		x	x		langvakter	
Eidsvoll		x	x				
Fredrikstad				x			x
Kvinesdal							x
Moss		x		x		langvakter	
Sum	5	4	4	6	1		6



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



Saman om ein betre
KOMMUNE

Oppstartsrapportering: omdømme

- Stor variasjon i bruken av begrepet generelt
- Stor variasjon i innretning i prosjektene
- Stikkord: dialog og kommunikasjon med innbyggerne, etisk kompetanseheving, omdømme i lederutvikling og mot ungdom, e-dialog, nye innbyggere, tverrfaglig samarbeid



Saman om ein betre
KOMMUNE

Nye målsettinger:

- 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)*

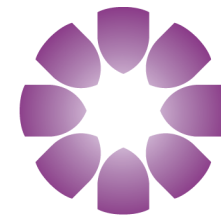


Saman om ein betre
KOMMUNE

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

Hilsen fra statsråden



Saman om ein betre
KOMMUNE

«Saman om ein betre kommune» tar tak i dei viktigaste utfordringane i kommunal sektor.

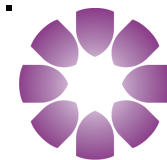
53 deltakarkommunar vil få hjelp til eige arbeid med å få redusert sjukefråværet eller uønska deltid, få auka kompetansen og betra rekrutteringa til kommunale jobbar –

Overordnet mål for nettverket er å:

Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor

Mål for samlingene:

- Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse for kommuneprojektene
- Være næringsstasjon for inspirasjon og læring – dele kunnskap og erfaringer
- Gi «påfyll» og møter med ressurspersoner og kompetansemiljøer. Oppdatere kunnskap om valgte temaer.



Saman om ein betre
KOMMUNE

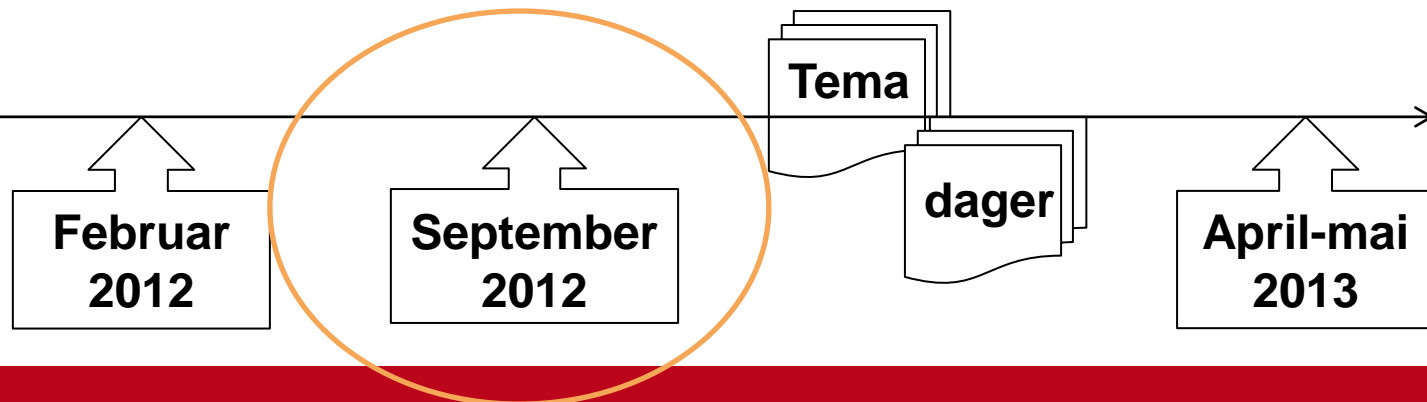
Prosessmål for nettverkssamlingene



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

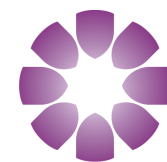
6.des 2011
OPPSTART
Prosjektleder
samling



Overordnet mål for nettverket er å:

Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor

Kommunene presenterer



Sammen om ein betre
KOMMUNE

Vi lager tverrkommunalt panel

En fra hver kommune i panelet

Oppdrag

1. Hva ser dere i presentasjonene fra kommunene?
 - Finnes det gjennomgående utfordringer?
 - Hva ser vi av tiltak – er det noe felles?
 - Kulturfaktorer?
 - Annet?
2. Hvordan kan vi jobbe med felles tema videre?
3. Hva er nytt og dristig?



Bruk 15
min
TIL
presenta
sjon i
Plenum

Vi lager tverrkommunalt panel

En fra hver kommune i panelet

Oppdrag

1. Hva ser vi etter presentasjonen fra kommunen
 - Finnes det gjennomgående utfordringer?
 - Hva ser vi av tiltak – er det noe felles?
 - Kulturfaktorer
 - Annet
2. Hvordan kan vi jobbe med felles tema videre?
3. Hva er nytt og dristig?



PANEL-undring til diskusjon i gruppene

- Hva er felles i presentasjonene?
 - Suksesskriterier
 - Organisering
 - Forankring og arena å jobbe på i prosjektet
- Horten – få legene på banen
 - Tettere dialog med legene
- Samhandling
 - Alle ledd er med
- Nytt
 - Aktiv borgerstrategi- kommunen som samfunnsaktør
- Måltall sykefravær - ca 6% for nesten alle
- Kultur
 - Hva tror vi påvirker kulturen mest?
 - Hvilke av våre tiltak/satsninger/fokus vil påvirke kulturen i positiv retning?

Lunsj til 13.00

- Panelet møter 12.45

Tore Molstad Andresen

**«Nærvær,
ledelsestanker om det å være nær»**

Overordnet mål for nettverket er å:

Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor

Refleksjon i kommunegrupper

Hva kan vi ta med oss fra Lunner?

God morgen

Morgentrim!

Ny bordsetting
Sett dere sammen med de dere kjenner
minst
(helst fra en annen kommune)

Fyll opp 5 bord med likt antall.

Dag 2

Dag 2 11. september

- **08.30 Oppstart**
- **08.45 – 09.40 Sykefravær- gradering og tilrettelegging**
- **09. 40 Pause – utsjekking**
- **10.00- 11.15 Faglig innspill om sykefravær**

v/ Hanne Børrestuen og Bjørn Pettersen

- **11.30 Veien videre**
- **12.00 LUNSJ**
- **13. 00 «Når hodet er fullt av gamle tanker»**

v/ Professor Sjur Dagestad

- **14.00 Planer for fremtiden**

Det første vi gjør når vi kommer hjem

- **14.45 Evaluering og vel hjem**

Selvbestemmelse gir økt motivasjon

(Foto: YAYmicro)

Organisasjonsforskeren har også undersøkt hva det er som kjennetegner arbeidstakere med høy indre motivasjon.

Kuvaas viser at høyt indre motiverte medarbeidere opplever stor grad av frihet til å planlegge og utføre arbeidsoppgaven på sin egen måte.

De høyt motiverte medarbeiderne opplever at lederne deres styrker deres følelsen av å være kompetent i jobben og oppfordrer til selvstendighet og utvikling.

Utstrakt samhandling med kolleger virker også positivt inn på de ansattes indre motivasjon.

Råd til kommunene

BI-forskeren presenterer ny kunnskap om kilder til og effekter av indre motivasjon og gode arbeidsprestasjoner blant offentlige ansatte.

- Mer selvbestemmelse på jobben kan være godt egnet som jobbmotivasjon også for ansatte uten det vi vanligvis forbinder med veldig spennende jobber, foreslår han.

Kuvaas advarer mot den utstrakte bruken av målstyring og detaljerte kontroll- og rapporteringsregimer som har fulgt i kjølvannet av den såkalte New Public Management-bølgen som har skylt inn over kommunesektoren.

- Mer kontroll og rapportering vil neppe ha positive effekter på medarbeidernes motivasjon og prestasjoner, snarere tvert i mot, påpeker Kuvaas.



BI-professor Bård Kuvaas.

Hoved

Finn

Mot

Indre
rutine



Medar
tilfred
utføre
skape

De er
til de
som e
for ek

Når d
skal n
tenke
luksu
meda
utford
arbeid

Fra arbeidsgiverpolitikk til organisasjonspolitik

«Ved overgangen fra arbeidsgiverpolitikk til organisasjonspolitik løftes betydningen av godt medarbeiderskap opp på linje med godt lederskap. I en kunnskapsvirksomhet som v r skjer verdiskapning og utvikling gjennom samhandling i møte mellom mennesker, ikke gjennom detaljstyring og kontroll. Dette krever en organisasjon som ser tillit som en grunnleggende verdi.»



Det organisatoriske isfjell



Mål
Systemer
Struktur

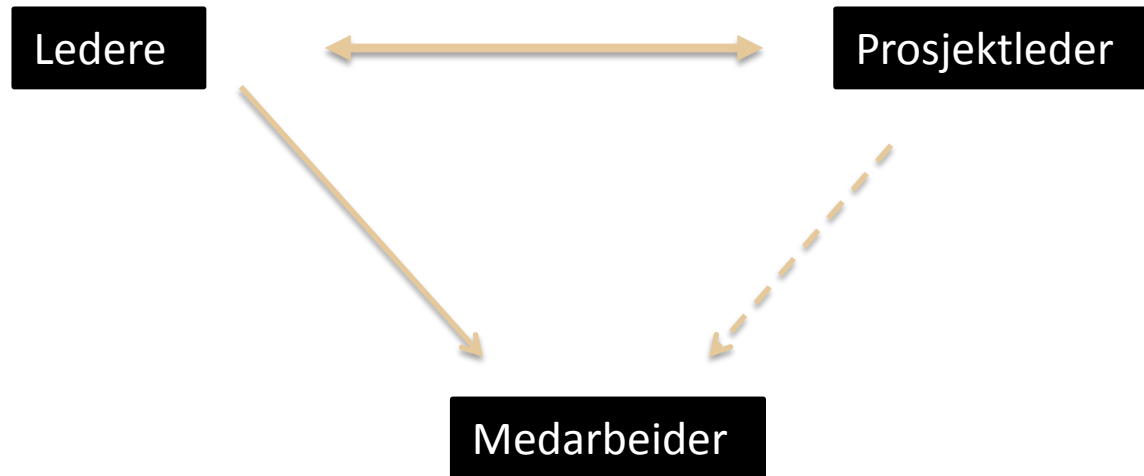
10 %

- Tenkemåter
- Verdier og normer
- Profesjonsnormer
- Følelser
- Motivasjon
- Kompetanse
mm.

90 %

Hvordan sikre motivasjon hos ledere i prosessen(prosjektet)

Involvering og ansvarliggjøring av ledere



Ledelsen og lederen har en nøkkelrolle

Lederutvikling

- Relasjonsledelse
 - Utfordre, stille krav og støtte medarbeidere
 - Se – kjenne og anerkjenne
- Organisasjonskulturen
 - Fokus på verdier og holdninger
 - Rollemodell
- System og rutiner
 - Være med å utvikle og følge opp rutiner



Lederen som kulturbygger

- Vi preges alle av organisasjonskulturen vi jobber i...
- ... en av de viktigste ledelsesfunksjonene er sannsynligvis å videreutvikle, administrere og – om nødvendig ødelegge kulturer *Bastøe, Dahl, Larsen 2006*

•

Hvordan involvere operative ledere
og skape forankring?

Sykefravær - gradering og tilrettelegging Sintef 2012

Innledere

- Britt Øvregård, Horten kommune

- Mette Moland, Molde kommune

Hvilke nye perspektiver gir dette oss?

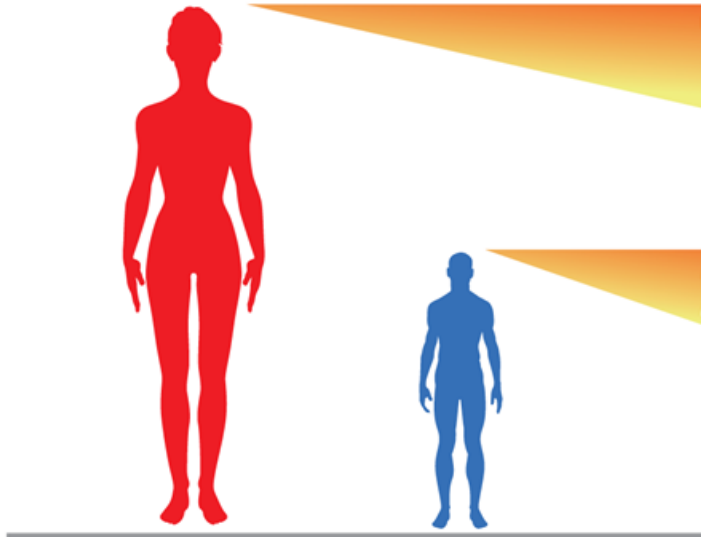
Hva får vi bekreftet?

Nye perspektiver?



Reflekterende
du
Og bordet
rundt

Kjønnsfordeling blant ansatte i kommunene




Om kjønnsforskjeller i sykefravær?

Hanne Børrestuen
Bjørn Pettersen

Veien videre- kommunevis

Med bakgrunn i dagens tema

- Jobbing på egne prosjekter



Hva kan vi ta med oss inn i dette prosjektet

- Prosesser og fortellinger skaper opplevelser som berører oss mer enn planer og lange politikk-dokument.
- Å skape mening i arbeidssituasjon og organisasjon er viktig for trivsel, organisasjonstilhørighet og ytelse.



Saman om ein betre
KOMMUNE

Reviderte målsettinger:

- **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.



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

Kommunikasjon i endringsprosesser

Informasjon og kommunikasjon

- *Kommunikasjon* betegner prosessen der budskap sendes i en valgt kanal og mottas/fortolkes.
- *Informasjon* er produktet eller budskapet vi sender ut.
- Informasjon er det som blir formidlet når vi kommuniserer.



Strategisk kommunikasjon

- Kommunikasjon er et virkemiddel for å nå mål og må være en selvfølgelig del av all planlegging i en kommune.
- Å bruke kommunikasjon strategisk vil si at man i alle faglige, politiske og økonomiske vedtak tar hensyn til at beslutninger og handlinger skal kunne kommuniseres.



Berørt og involvert

Berørt

	Høy	Lav
Høy	Energi!	Ressurs
Lav	Hjelp!	Gjelder ikke meg...

Involvert

Fritt etter McQuail 1984

Nivå i informasjonsarbeidet

1. Direkte involvering (INV)interaksjon
2. Aktiv informasjon (AI)
3. Passiv informasjon (PI)

- Hva er dine forventninger til prosjektinformasjonen?
- Hvordan vil du informere om prosjektet og prosessen i din virksomhet?

Info oppgave	Målgruppe	(Informasjons-) Metode

Lunsj



Saman om ein betre
KOMMUNE

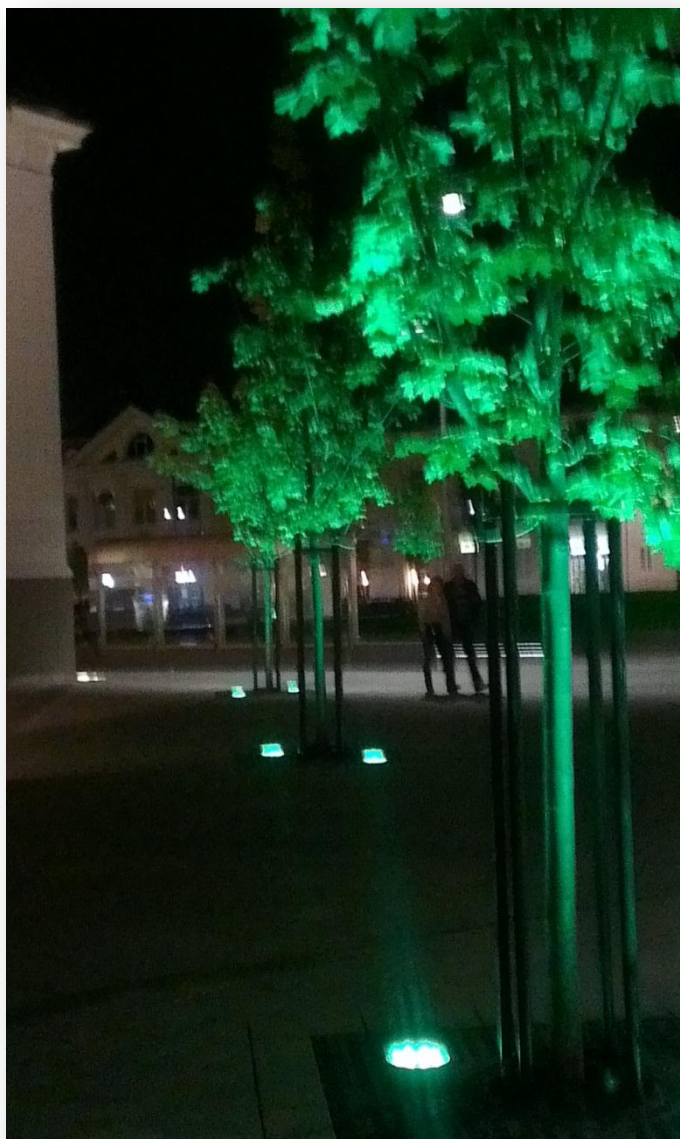
Innovasjon og fornying

- 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

«Med hodet fullt av gamle tanker»

Sjur Dagestad





Må trær være brune på høsten?

- Hvem skal slutte å være redde– først?



Reflekterende
duo og i
gruppen

Hvilke gamle tanker kan vi være foruten?

Tanker vi kan være foruten.....

- "det nytter ikke"
- "DETTE HAR VI PRØVD FØR"
- vi må tenke enkle løsninger - ikke for komplisert (keep it super simpel)
- kan
- vi våge mer?
- behandle alle likt- kan vi tenke systematisk forskjellsbehandling
 - kan vi nedtone janteloven

Veien videre

Fritt fra Hans Børli:
«Jeg sitter her midt i ve'askauen og
spikker på en vegviser»

Sykefravær

- Hvilke resultater foreligger?
- Hva er målene på kort og lang sikt med bakgrunn i det vi ser nå?
- Har vi hårete nok mål?
- Kultur- forankring i administrasjon/ledelse og politisk nivå