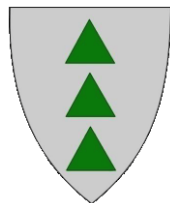




Saman om ein betre
KOMMUNE



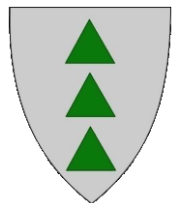
GRONG KOMMUNE

- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold



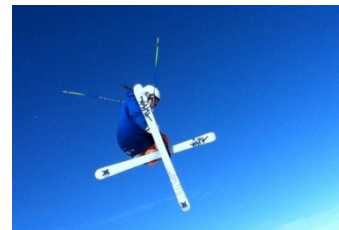
Hva har skjedd siden sist??

Vårt mål er å bedre nærværet samt sikre bedre omdømme av vår egen kommune med å jobbe med interne prosesser i eget hus.



GRONG KOMMUNE

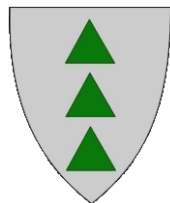
- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold



Verktøy

Vi har arrangert samling for ambassadørene våre og alle avdelingsledere i kommunen.

Vi tok i bruk noen verktøy og jobbet med hvordan tenker man nytt om sine egne behov i organisasjonen.



GRONG KOMMUNE

**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**



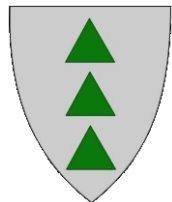
Hva gjør vi

**Skape gode prosesser der alle ansatte bidrar med tiltak for å nå våre mål
med 95 % nærvær**

Rullering hospitering-forsiktig i gang

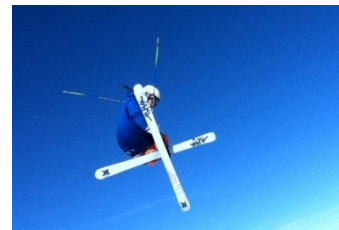
**Ulik oppstart til nå, de ivrigste avdelingene som har sett hva dette kan bety
for dem har startet opp**

Eksempel her er vår avdeling barnvern/ppt



GRONG KOMMUNE

**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**



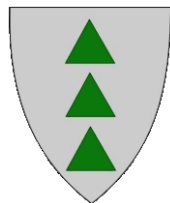
Eksempel

Bakgrunn:

Tjenesten har siden høsten 2012 vært i omfattende endring på mange måter. Tjenesten har vært særs belastet med arbeidsmiljøutfordringer over lang tid. Dette har medført bl.a. flere sykemeldingsperioder for flere av de ansatte, på det meste 6 av 15 ansatte (både fra barnevern, PPT og merkantil funksjon). Arbeidsgiver har hatt 3 personer på Friskgården dette året samtidig og har hatt det økonomiske ansvaret for det- på egen avdeling. Det har dette året blitt ansatt nye ledere, både på fag og avd.ledernivå, noe som også er utfordrende for flere i tillegg til arbeidsmiljøutfordringene. Flere ansatte i tjenesten har hatt svekket mestringsfølelse pga totalbelastningene. Sykefraværstatistikk 3.kvartal 2013 tilsier 30.9%, noe som skyldes langvarige sykemeldinger og egenmeldinger.

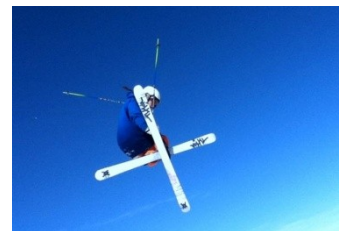
Mål og hensikt:

Tjenesten ønsker nå å iverksette systemretta tiltak over noe tid for hele gruppa ift arbeidsmiljø (opplevelsesbasert i kombinasjon med veiledning ift bl.a. robusthet). Dette med hensikt i å stabilisere nærværet i tjenesten og bygge opp selvtillit og mestring hos alle. Egen trivsel og motivasjon er grunnmuren ift et godt arbeidsmiljø, og således sikre tilfredsstillende effektivitet i tjenesten. Tiltakene skal ha til hensikt å styrke mestring hos den enkelte arbeidstaker, og bygge et godt arbeidsmiljø. De ansatte skal kjenne stolthet over å arbeide i tjenesten og for kommunen, noe som er viktig ift tjenestens omdømme både innad i kommunen og eksternt ift de mange samarbeidspartnerne vi har (foreldre, barnehager, skoler, helsestasjoner, 2.linjetjeneste etc)



GRONG KOMMUNE

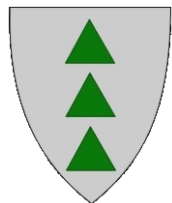
- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold



Eksempel

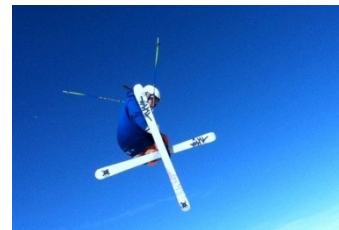
Vi hadde en gjennomgang på personal/fag møte her (fysioterpi/friskliv/rehabilitering) på ”verktøyene som ble presentert samt oppgaven vi jobbet med på samlingen på Grong gård.

Vi jobber videre med: ”vår avdeling skal være en god plass å komme til” . Vi har bla forandret på ventekroken og fått gode tilbakemeldinger på det. Ellers vil vi benytte oss av verktøyene vi lærte i prosessen med å opprette et dagtilbud i kommunen. Koordinerende enhet, som jeg er leder for, har ansvaret for å jobbe fram et forslag. Vi har nå ”gått ett skritt tilbake” og jobbet mer behovet.



GRONG KOMMUNE

**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**



Eksempel

Trivselsuke, med ulikt fokus og innhold

Små og store «feiringer» i hverdagen

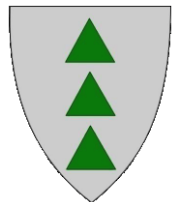
5 sosiale tilstelninger i fritiden

Jobb-bytte-dag

Fokus på ergonomi både på arbeid og i fritiden

**For å komme enda lengre i denne jobbingen har vi startet
arbeide med**

**Målsetting for personalet. Hva er det vi vil? Hva er målet? Og
hvordan skal vi nå det?**



GRONG KOMMUNE

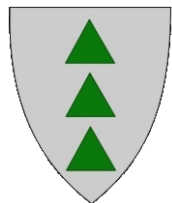
**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**



Feiring

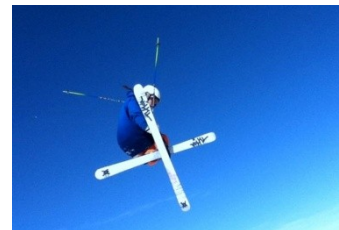
Alle i Grong kommune er oppfordret til å feire bedring i økt nærvær samt at alle ansatte har fått en kopp dette i form av støtte fra sammen om en bedre kommune.

Omdømmebyggende.



GRONG KOMMUNE

**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**

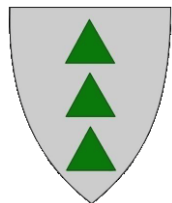


Utfordringer

Tålmodighet i prosjektet er en annen utfordring der vi må skape en forståelse av at det er prosessen også som er en viktig del av arbeidet ikke bare resultatet.

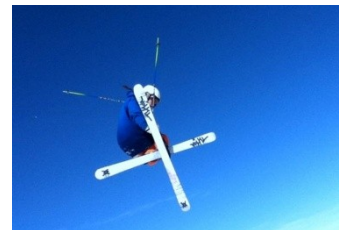
God informasjonsflyt internt i Grong Kommune

Sette opp en tiltaksplan for jobbinga for alle avdelinger i Grong kommune slik at vi sikrer at alle skal med.



GRONG KOMMUNE

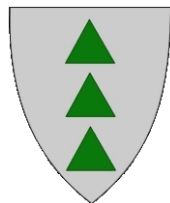
**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**



Mange involverte

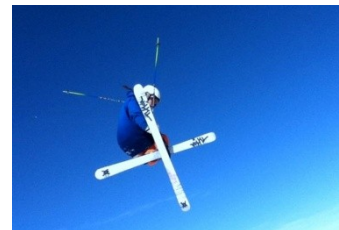
**Slik jeg ser det som prosjektleder er at det er
mange involverte...kanskje for mange**

**Positivt da alle er med
Veien inn i de gode prosessene**



GRONG KOMMUNE

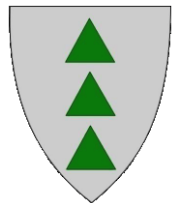
- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold



Veien videre

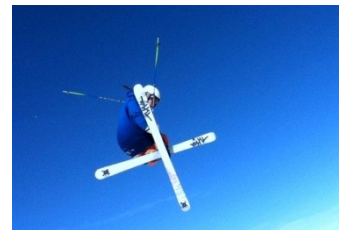
Lage en bedre struktur videre

La de ulike avdelingen søke seg inn med datoer og mål med en plan for egen avdeling



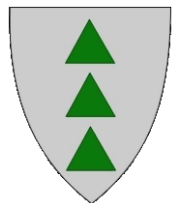
GRONG KOMMUNE

- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold



Veien videre

**God tro på mange ulike ”behov” og løsninger
her som kan føre til mange spennende ting!!**



GRONG KOMMUNE

**- et aktivt og robust
regionsenter med
livskvalitet og mangfold**

