



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

VELKOMMEN

til første nettverkssamling

Nettverk øst Heltid/deltid

2-3. februar 2012 – Clarion Collection Tollboden hotell i Drammen
Nettverksleder Marit Tovsen



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

«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 er å:

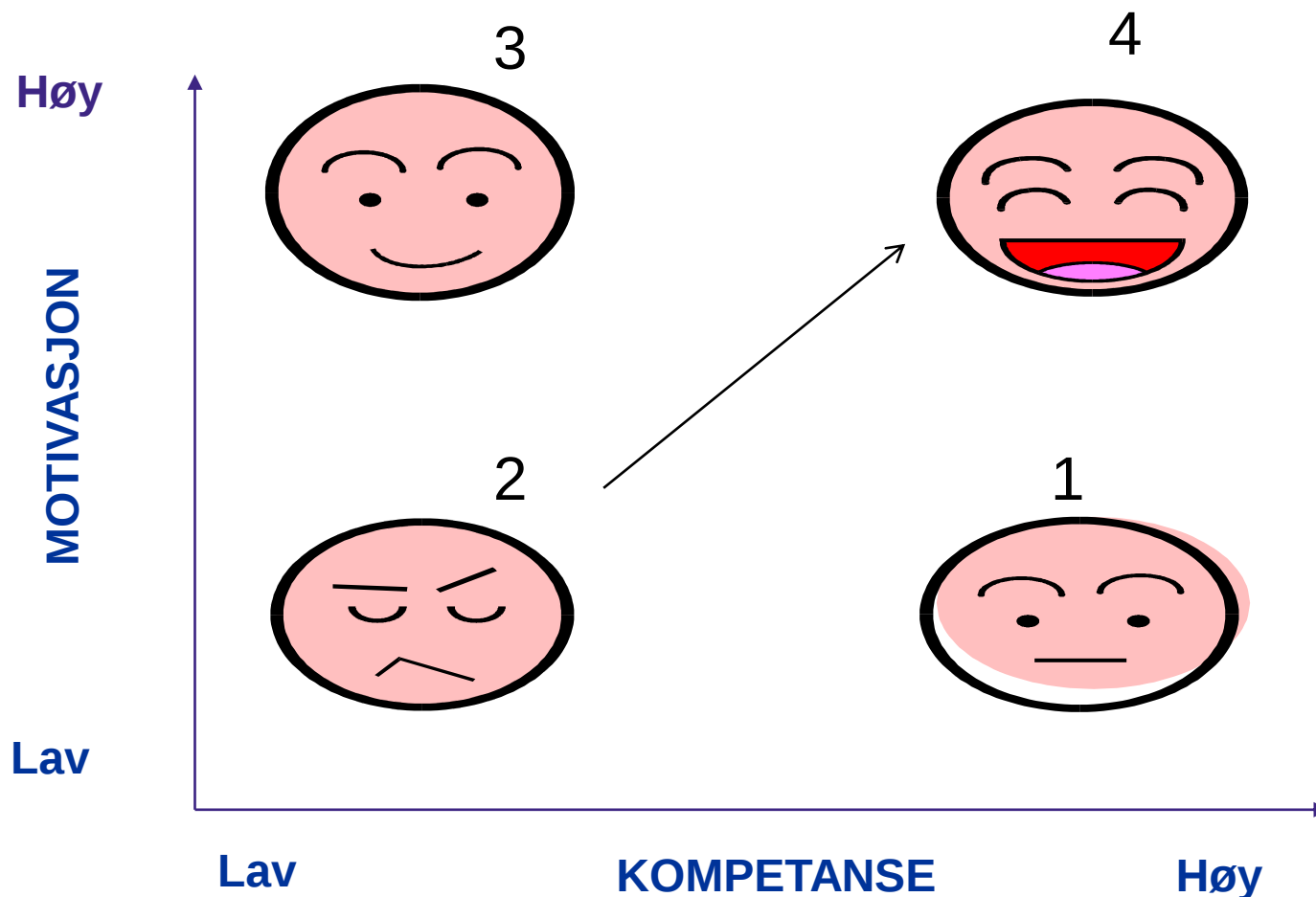
- Bidra til å redusere uønsket deltidsarbeid i kommunesektoren og styrke arbeidet med øke gjennomsnittlig stillingsprosentar.
- Forsterke partssamarbeid som arbeidsform i utviklingen av kommunal sektor



Mål for samlingene:

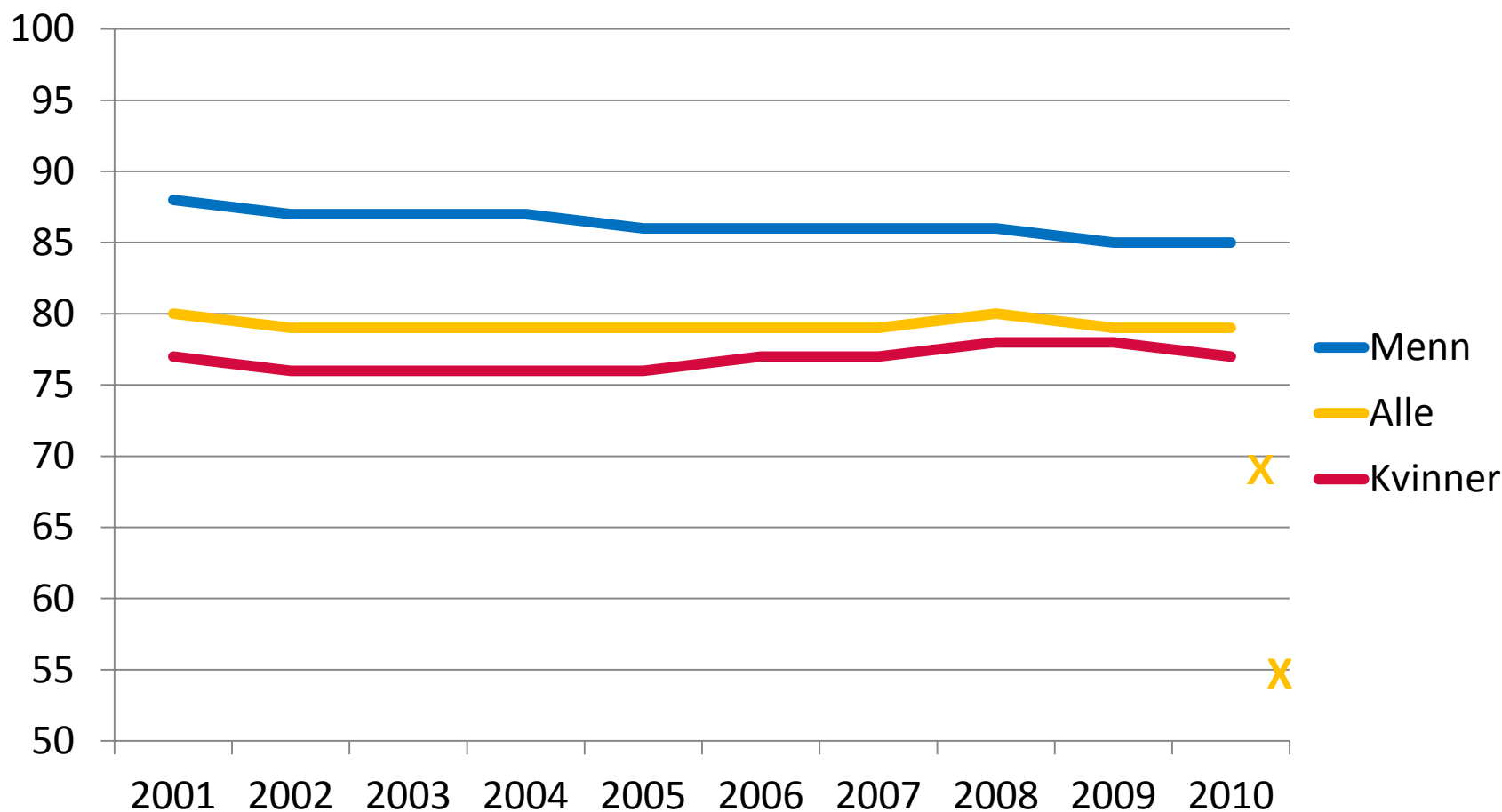
- Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse for kommuneprosjektene
- Være næringsstasjon for inspirasjon og læring – dele kunnskap og erfaringar
- Gi «påfyll» og møter med ressurspersonar og kompetansemiljøer. Oppdatere kunnskap om valgte temaer.

Hva er dine ønsker for samlingen?



Med utgangspunkt i din rolle i partssamarbeidet - hva er dine forventninger og ønsker for samlingen? Ny kunnskap – hente inspirasjon? – styrke deg i rollen?

Gjennomsnittlig stillingsprosent i kommunesektoren

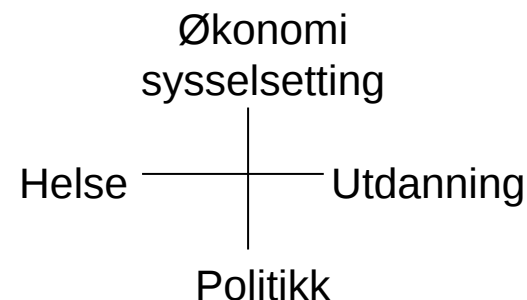


Norge på verdenstoppen i likestilling

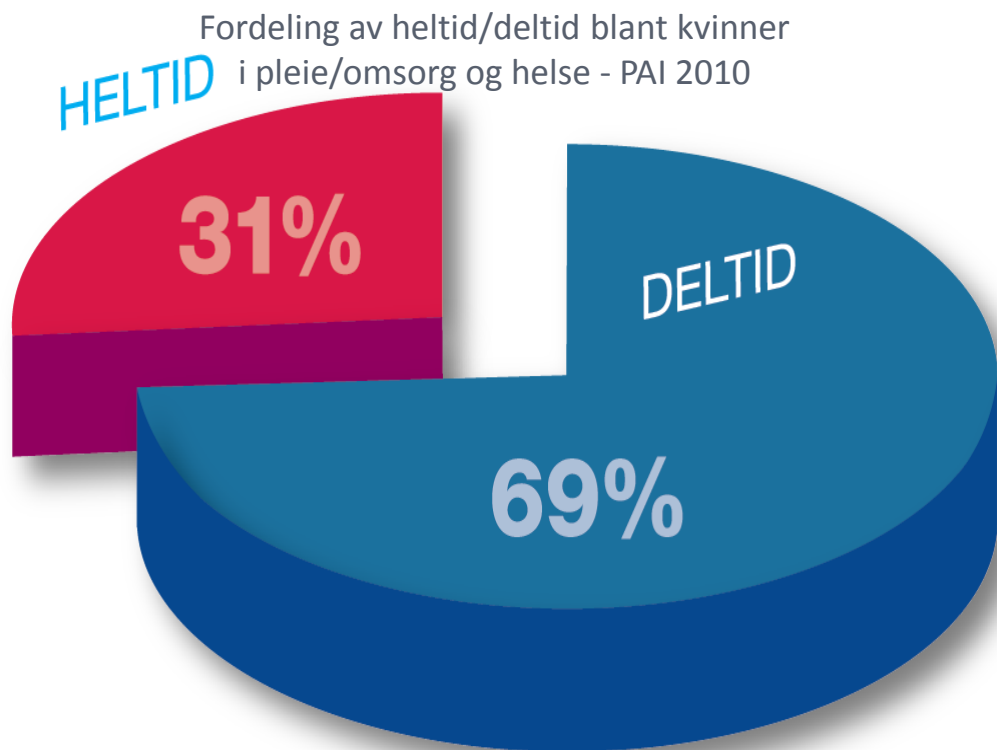
2010

- 1.Iceland
2. Norway
- 3.Finland
- 4.Sweden
- 5.New Zealand

Norway has topped a league of countries in closing the gender gap, followed by three other Nordic nations, a survey by the **World Economic Forum** says. Progress in political, education and economic spheres has occurred globally but the gap in health has widened. The UK fell in the ranking while France rose helped by women's political role. The forum said more women at the top of financial institutions and government and was "vital" to finding solutions to the economic turmoil. Iceland introduced a new regulation last year. «Greater representation of women in senior leadership positions within governments and financial institutions is vital not only to find solutions to the current economic turmoil but to stave off such crises in future.» **Norway increased the partisipation of women in the labour force 75%-76%.**



Mange små stillinger



Totalt i
kommunal
sektor

DELTID: 51%
HELTID: 49%

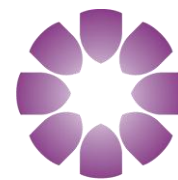
Hvorfor redusere deltid?

- Større arbeidskraftspotensial
- Bedre kvalitet på tjenestene
- Brukertilfredshet

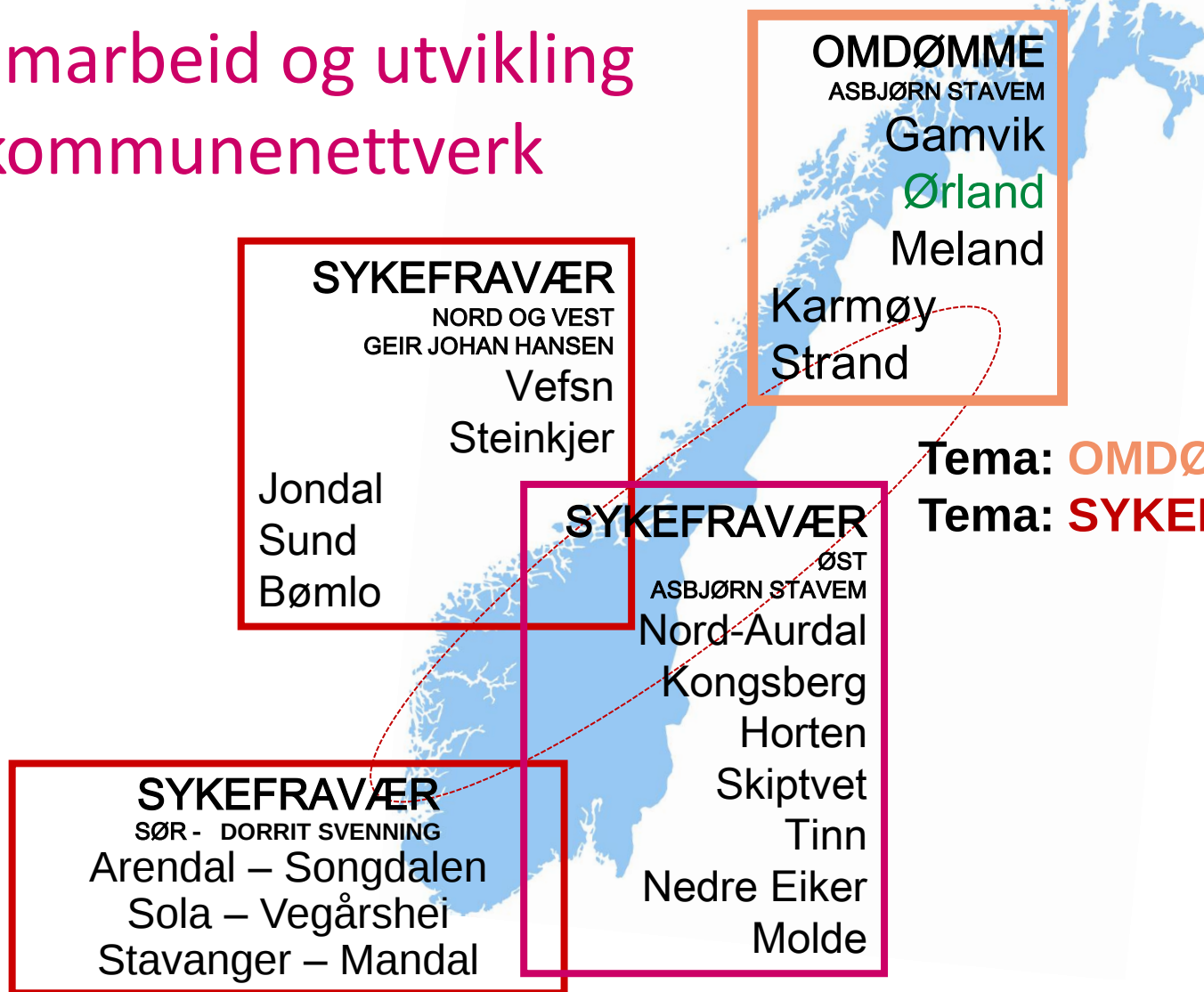
- Kompetansemobilisering- og deling
- Attraktive som arbeidsgivere – Unge
- Likestilling - likere fordeling av omsorg og arbeid

«Saman om ein betre kommune»

Samarbeid og utvikling i kommunenettverk



Saman om ein betre
KOMMUNE



Tema: **OMDØMME**

Tema: **SYKEFRAVÆR**

«Saman om ein betre kommune»

Samarbeid 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

ØST
MARIT TOVSEN

Våler

Elverum

Løten

Eidsvoll

Drammen

Moss

Fredrikstad

HELTID—DELTID

NORD OG SØR
GEIR JOHAN HANSEN

Sortland

Meråker - Bjugn

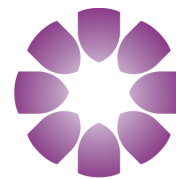
Songdalen - Time

Kvinesdal - Lillesand

Tema: KOMPETANSE

Tema: HELTID-DELTID

Nettverkene – rolle og funksjon



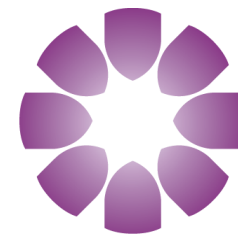
Saman om ein betre
KOMMUNE

- Sentral rolle i programmet
 - Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse for prosjektene
- Viktig læringsarena
 - Lære av seg selv
 - Lære av andre
- Viktig formidlingsarena – næringsstasjon
 - Oppdatert kunnskap (state of the art) om valgt(e) tema(er)
 - Kunnskap om programmet og øvrige nettverk
 - Måling og gevinstrealisering
- Arbeidsform:
 - Løsningsorientert – oppgaveorientert - deltakerstyrt

1. nettverkssamling - februar 2012

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lør	Søn
30.jan	31.jan GJH Heltid/deltid NORD-SØR	1.feb Gdm Quality Airport Hotel Gdm	2.feb MT Heltid/deltid Drammen	3.feb Oslo NV ØST Tollboden	4	5
6. feb GJH Sykefravær NORD VEST	7. feb Tr.heim Radisson Værnes	8.feb	9.feb DS Sykefravær Nettverk	10.Feb Kvinesdal SØR	11	12
13	14	15.feb MT Kompetanse Nettverk	16.feb Oslo/Slottspark VEST-ØST	17	18	19
			16.feb AS Omdømme	17.feb		
20.feb GJH Kompetanse Bodø	21.feb Nettverk NORD	22	23.feb AS Sykefravær Nettverk	24.feb Osloregion ØST	25	26
27	28	29	1.mar	2	3	4

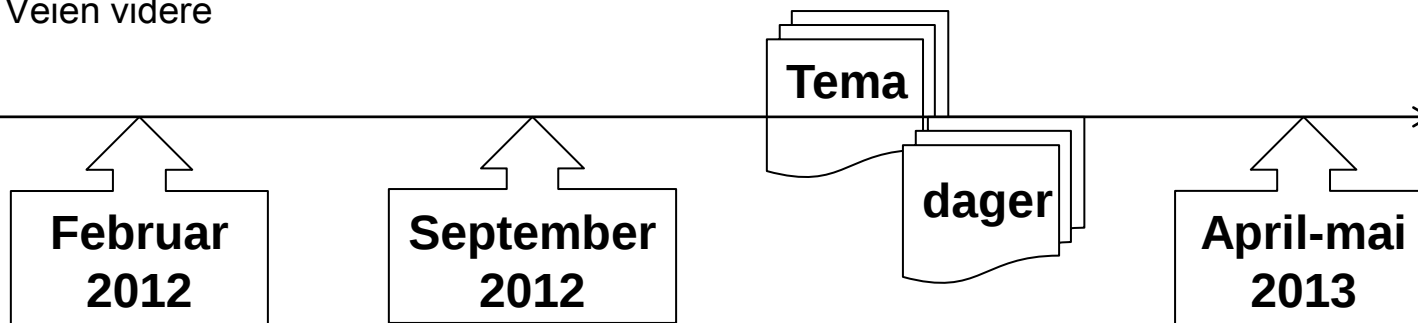
Prosessmål for nettverkene



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Samling 1 = MÅL & RETNING
 - Programplattform
 - Prosjektmål og innhold - fremtidsperspektiv/løfte blikket
 - Roller og partssamarbeid – forankring
 - Prosjektplan - neste steg
- Samling 2 = DYPDYKK I TILTAK & PROSJEKTER
 - Kritiske faktorer – utfordringer & muligheter
 - Kvalitet - omdømme
 - Neste steg
- 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



Programopplegget



Saman om ein betre
KOMMUNE

DAG 1

1000 **Velkommen**

- Bakgrunn, mål og opplegg
- Presentasjonsrunde: Hvem-hva-hvorfor- hvilken nytte?
- Partssamarbeidet - skala fra 1-10

1200 LUNSJ

1300 **Samarbeid om heltid/deltid i mulighetenes landskap**

Hanne Børrestuen, KS og
Torhild S. Johannessen, YS/Delta

- Samtaler om mål og hva fremmer og hemmer måloppnåelse hos oss?

1440 Kaffepause

1500 **Hva skal til for å lykkes og mislykkes?** Kunnskapsstatus v/ Leif Moland, forsker FAFO

1630 Pause

1645 Hva tar vi med hjem til kommunen?

1730 Kveldsoppgaver & slutt for dagen

1900 Avgang til Oscars mat og vinhus

DAG 2

0830 God morgen /samle trådene

Litt mer om programmet
v/ Ina Kathrine Ruud, KRD

Hva tok vi med fra i går av gode ideer og tiltak vi har tro på?

0945 **Morgendagens arbeidstidsordninger**

- Vi lager felles fremtidsbilde – inspirert av W. Disney med dialog om:
- Hva skal til? Kritiske faktorer
- Hvilke krav stiller dette til ledere, folkevalgte, tillitsvalgte

1030 Pause

1120 **Prosjektplan** **Smarte mål og milepæler**

- Det første vi gjør når vi kommer hjem

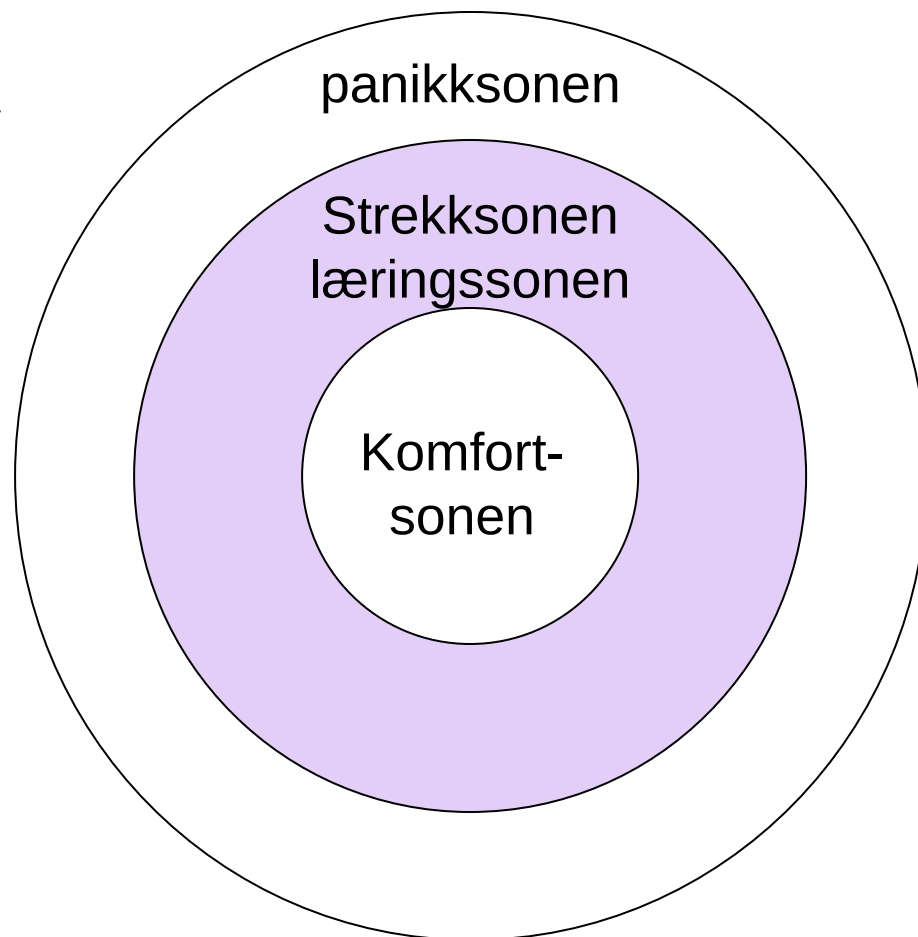
1220 Oppsummering og veien videre

1300 Lunsj og vel hjem

Seminarformen

- Løsningsorientert
 - Positivt fokus
 - Mulighetene - gode eksempler
 - aksjonsmetodisk
- Deltakerstyrt
 - Utnytte kunnskapen i nettverket
 - Høste og så – gi og få
- Oppgaveorientert
 - Dele kunnskap om prosjektoppstartfase
 - Refleksjon om praksis, roller og ferdigheter

”Du lærer mer om et menneske i en times lek enn gjennom en livslang samtale” *Platon*



Kjennetegn ved godt parts-samarbeid om arbeidstidsordninger



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Felles mål – og evne til å holde fokus på dem
- At alle parter trekker i samme retning og bidrar til nå målene
- Gjensidig tillit og åpenhet
- Respekt for hverandres ulike roller og interesser.
Avklarte roller og bidrag
- Engasjement – og vilje til å sette seg inn i problemstillingene
- God møtekultur og ledelse - avklarte kjøreregler og gjennomtenkt dagsorden
- Aktive, løsningsorienterte prosjektdeltakere

Hvor høy grad stemmer beskrivelsen for
godt partssamarbeid hos dere?

1-----10



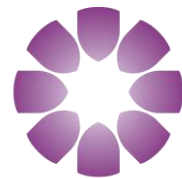
Saman om ein betre
KOMMUNE

Gruppeoppgave: Hva hemmer og hva fremmer måloppnåelse hos oss?

Kommune: _____

	Mål	Hva fremmer?	Hva hemmer?
Redusere (ufrivillig?) deltid	•		
Parts-samarbeidet	•		

Best sammen – også om arbeidstid!



Saman om ein betre
KOMMUNE



Partssamarbeid for gode arbeidstidsordninger i kommunesektoren
Flere tiltak sammen - samtidig og over tid gir resultater

Organisasjonskultur...

er måten vi gjør tingene på her hos oss



Saman om ein betre
KOMMUNE

KULTURUTTRYKKENE

Måten vi jobber på, hvordan vi samhandler om oppgaver, måten vi snakker med hverandre, innredning, lederstil, fyller rollene som tillitsvalgte - folkevalgte osv

Blir synlig når de brytes eller når nye kommer inn

KULTURINNHold

Verdier og normer - oppfatninger om hvordan ting bør være og forventninger til atferd.



Kulturen endrer seg over tid gjennom læring...

"En av de viktigste oppgavene er sannsynligvis å videreutvikle, administrere og – om nødvendig – ødelegge kulturer"

(Bastøe, Dahl og Larsen 2002)

Kommunikasjon er vårt viktigste verktøy



Saman om ein betre
KOMMUNE

Hva er god kommunikasjon?

Når vi kommuniserer...

- 7% ordets betydning
- 38% hvordan vi uttrykker ordene - tonefallet
- 55% kroppsspråk, blikk, OSV Erlie, 2006
- 2 parallelle samtaler
 - «Hodene» – snakker og lytter
 - «Mavene» – tolker og føler





Saman om ein betre
KOMMUNE

En selvstendig og nyskapende kommunesektor

*Morgendagens
arbeidskraftutfordringer
krever både at flere
jobber mer og at vi løser
oppgavene på nye måter*

«Same procedure as last year, ordfører?»



«Same procedure as every year, rådmann!»

Hvordan utvikle en organisasjonskultur som fremmer nyskaping, nærvær/heltid og kvalitet



Saman om ein betre
KOMMUNE



«If you can dream it, you can do it!»

Der alle ønsker og har mulighet til å jobbe i større stillinger og yte sitt beste

En kommune som har lykket med gode arbeidstidsordninger.
Flere jobber mer. Løser oppgavene på nye måter...
Året er 2020... Hva er det vi ser? Hvordan jobber man?
Hvem deltar i arbeidet med de gode tjenestene?



Saman om ein betre
KOMMUNE



- Lykkelig mennesker, god lønn
- Brukere er fornøyd, god kvalitet på tjen
- Fleksible arbeidstidsordninger, god kompetanse
- Færre å forholde seg til, heldig er en selvfølge
- Stabile arbeidstakere, flere menn
- Institusjonspreget er borte, mer som et hjem
- Attraktivt å jobbe i kommunen
- Samarbeids med lag og foreninger, invitert inn med sin komp og erfaring, besøker og fyller oppgaver som andre ansatte ikke har tid til. Ikke så mange sykepleiere
- God dialog mellom omsorgspersoner og pårørende
- Bruker tida sammen med brukerne
- Velferdsteknologi brukes mer forenkler, mindre byråkrati

En kommune som har lykket med gode arbeidstidsordninger.
Flere jobber mer. Løser oppgavene på nye måter...
Året er 2020... Hva er det vi ser?



Saman om ein betre
KOMMUNE

Forts...

- Vaktrommene er borte – er sammen med brukerne
- Brukerne setter premisser for hvordan dagen skal være
- Samarbeid om bruk av ressursene internt i kommunen, på tv
- Større valgfrihet for brukerne, boliger er tilpasset, bedre plass
mosjon og aktivitet, godt kosthold er naturlig del
- Demensmedisin er i bruk. Godt samarbeid med fastlegene
- Samhandlingsreformen er blitt et suksess. God folkehelse
- Høyt nærvær - Kunnskaper om nattarbeid og turnusordninger
- Grunnbemanning har økt og løst mange av de andre utfordringene
- Kontinuerlig «sparing» er til hjelp - Kontinuitet for brukerne gir
morsomme og varierte arbeidsplasser
- Arbeidet i kommunen preges av gode holdninger – er til for
brukerne/innbyggerne. Medansvar for at turnus dekkes
- Legge vekt på det som er positivt og bra, for å rekruttere nye og
unge medarbeidere



Hva skal til? Hva er viktig at vi gjør i dag for å nærme oss dette fremtidsbildet?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Informere og inkludere om behovet for prosjektet
- Tydelige mål må formidles
- Store tanker må til! Alle lærlinger blir garantert full stilling innen x år. Holde rekruttene.
- Se kritisk på dagens systemer og behov for endringer, hvorfor holder vi på med ordninger – er de til beste for innbyggerne/brukerne våre?
- Tørre å satse på noen modeller, som siden kan spres til andre steder i kommunen
- Kulturen må sjekkes og jobbes med – ut på enhetene, dialog med ansatte. Tydeliggjøre behovet for endringer. Ansatte må selv tenke tankene for gjennomføring.
- Trenger spenstige grep, men eierskap er avgjørende
- Mangfold og utnytte ulikhetene, tverrfaglighet
- Strålende partssamarbeid! God forankring er en nødvendighet
- Statsråden må være tydelig og følge opp. Gjerne ut i kommunene
- Finansdepartementet må se at dette arbeidet også er nødvendig – styrer økonomien, økte bevilgninger.
- Investeringer nødvendige – ny helseinnovasjon
- Depts må samarbeide – trekke i samme retning! For å få løsninger – lær av idretten.



Hvilke krav stiller dette til kommunale ledere, folkevalgte, tillitsvalgte og ansatte?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Folkevalgte må tørre å prioritere – satse på ett område for å få resultater som forbilde – demonstrasjon. Synliggjøre hva man har oppnådd – sikre nye midler
- Tydelig mål – gir gjennomføringsevne. Kamp om ressursene i kommunen, mellom sektorene, se bemanningssituasjonen i sammenheng. Ledere må kommunisere tydelig mål, samarbeide om resultater – skape interesse/begeistring blant andre ansatte/mellomledere for målene.
- Synliggjøre konsekvensene av de valgmulighetene vi har
- Gode nytteeffekter av å redusere uønsket deltid, store positive ringvirkninger – Få fram Ja- holdningen! Dette kan vi få til!
- Overordnede planer som gir føringer for videre arbeid, handlingsplaner.
- Tydelig på målene ut til personalgruppa – få med alle. Realistiske mål som er gjennomførbare. Forstå betydningen av å finne løsninger.

Hvilke krav stiller dette til kommunale ledere, folkevalgte, tillitsvalgte og ansatte?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Tillitsvalgte må være samarbeidsvillige og jobbe mot felles mål. Se alle ansatte, Være fleksible og se alles behov på tvers av avdelinger og enheter.
- Tillitsvalgte har stort ansvar for at alle innbyggerne får så gode tjenester som mulig. Vi må forholde oss til avtaleverket. Respekt gjensidig – vi må også bli tatt på alvor som talerør for ansatte, Budbringere. Vi må tørre å være med på forslag som er spennende!
- Det har vært medlemmene ute i org som har gitt tydelige signaler om hver 3 helg er et prinsipp. Men må bruke lovverket og synliggjøre mulighetene. Må ha mer fleksibilitet.
- Bli sett og hørt, gjensidig fra alle partene. Kommer ingen vei med kontroll og disiplin – uten å ta i bruk kompetansen som finnes i org. Tillitsvalgte skal tilrettelegge for kreativitet og gode løsniger. Gode prosesser. Alle parter har mye likt ansvar. Ingen må være rigide. Alle må jobbe for å få til godt samarbeid.

Kritiske faktorer for å lykkes...

FORANKRING...



Saman om ein betre
KOMMUNE

– hva vil det si at en innsats er godt forankret?

- 3 nivåer: 1. Signert/ får lov! 2. Ressurser tilgjengelig – og 3. blir heiet på og resultater etterspørres
- Fra politisk ledelse og eierskap ute i org
- Hold ildsjelene varme – påtrykk ovenfra og nedenfra
- Sikre framdrift – ha med seg styringsgruppe – trepart
- Endringsagenter, representanter fra alle involverte enheter som har oppdatert info om status og lignende
- Utfordring å nå ut til alle – mange på deltid gjør dette enda vanskeligere! Uansett hvor mye du informerer vil det være noen som «aldri» har hørt om saken
- Travle dager – info blir ofte ikke prioritert...
- Mye skal forankres – men viktig å understreke at prosjektet skal føre til forbedringer – for alle
- Bevissthet om ansvar i ulike grupper
- Få felles forståelse om hva prosjektet skal oppnå – kan ikke romme alt. Se etter suksesshistoriene – formidles
- Viktig å holde fokus og begeistringen opp! Forankring må fornyes – toppledelsen må etterspørre og vise at det har kontinuerlig oppmerksomhet.
- Mange av gruppene som er involvert kommer og går. Det må finnes institusjonell hukommelse – sørge for at kunnskap og erfaring videreføres, til tross for utskiftninger
- Til tross for prosjektkultur må målsettinga formidles til alle ledd i organisasjonen.

MILEPÆLSPLAN i prosjekt:

Saman om ein betre kommune

Bakgrunn & utløsende faktor

Hvorfor er dette viktig for kommunen nå?

Hva vil det gi oss?

-
-
-

Verdier for samhandling i for nettverket:

-
-
-



**Start-
tidspunkt:**

Kritiske faktorer for å lykkes:

-
-
-

Slutt-tidspunkt?

Evaluere – forankre

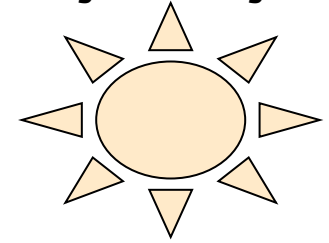
RESULTATER

Milepæl
/fase

Milepæl
/fase

Milepæl
/fase

Prosjekt visjon:

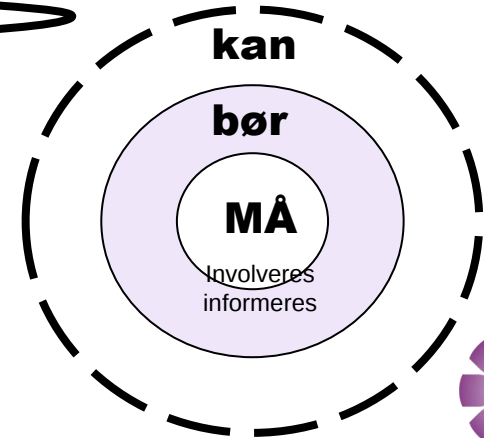


Prosjektmål:

S-m-a-r-t-e

Hva har skjedd når
prosjektet er over
og "alle" er fornøyd?

Hvem berøres?



Saman om ein betre
KOMMUNE

Gruppeoppgave på prosjektledersamlingen

Hvordan forankre og konkretisere smarte prosjektmål?



Saman om ein betre
KOMMUNE

S – spesifikke

M – målbare – motiverende

A – ambisiøse – aksepterte – attraktive

R – relevante – realistiske

T – tidsavgrensede

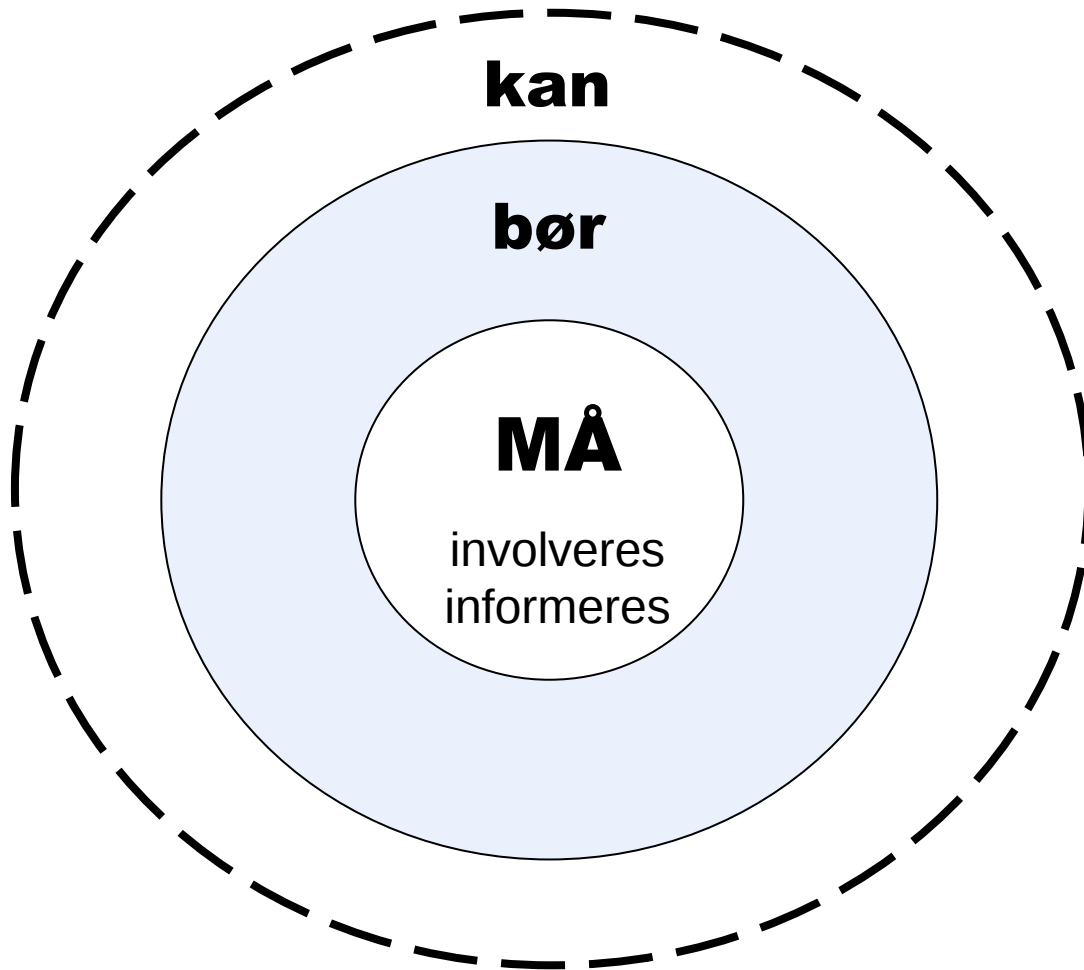
E – enkle (å kommunisere) – effektfulle

- Hvilken kommune har nettverkets s.m.a.r.t.e.'ste mål?
- Hvordan forankre?

Hvem berøres? Hvem MÅ-BØR-KAN involveres - når og på hvilken måte?



Saman om ein betre
KOMMUNE



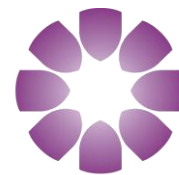
En god prosjektplan

En «4-plan» som sier noe om

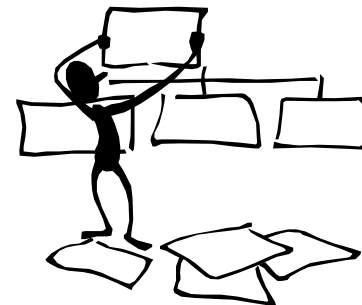
- Hva slags prosjekt det er
- Bakgrunn – HVORFOR dette er viktig for kommunen
NÅ-situasjon (om problemet)
- MÅL – hva vi ønsker å oppnå
- Organisering; Hvem berøres? Hvem må, bør, kan
involveres/informeres når og hvordan
- Strategi – valg av tiltak og aktiviteter ut fra
forståelse av hva som skal til for å oppnå
ønsket resultat (med brukerverdi)
- Milepæler – faser
- Aktiviteter i første fase

Kunsten å lede utviklingsprosesser som andre får lyst til å være med på
Kunsten å lokke fram det beste i deg selv og i andre underveis

Prosjektplan - milepæler



Saman om ein betre
KOMMUNE



1. Utløsende faktor

- Hvorfor er dette viktig for kommunen?
- Hva vil det gi oss / nytte / gode effekter?

2. Prosjektvisjonen

- Hva har skjedd når prosjektet er over og "alle" er fornøyd?
- S-M-A-R-T-E mål – evaluering

3. Organisering og partssamarbeid

- Hvordan sikre at de som bør involveres faktisk blir det?
- Hvem MÅ-BØR-KAN involveres når og på hvilken måte? (Ildsjeler?)

4. Faser og milepæler

- Hva er siste milepæl som markerer at prosjektet snart er over?
- Beskriv fasene i prosjektet? Milepælene?
- Aktiviteter i første fase? Det første vi gjør når vi kommer hjem?
- Ønsker for neste nettverkssamling

Oppgave

Faser og milepæler

- Hva er milepæler i prosjektet? Den siste som markerer at prosjektet snart er over?
- Beskriv fasene.
- Aktiviteter i første fase?
- Det første dere gjør når dere kommer hjem?

NÅ _____ 201?

Helt til slutt...

1. Hva er det viktigste dere tar med dere hjem fra samlingen?

2. Hvor nyttig har samlingen vært for dere?

På en skala fra 1-10 der 10 er best

1. _____, _____ 10

3. Innspill til neste nettverkssamling?