



Andebu kommune



# Gevinstrealisering i Andebu kommune



Organisasjonssjef og prosjektleder Eirin Farmen  
Andebu kommune

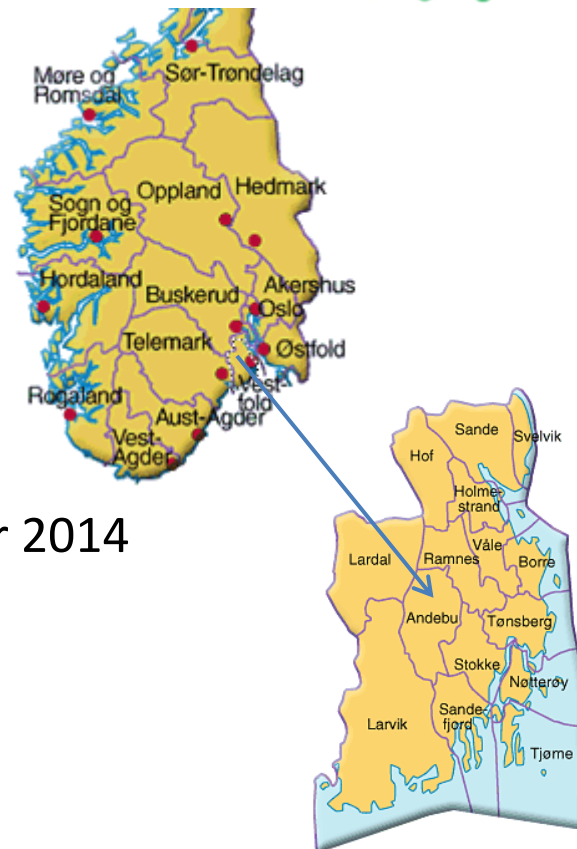
Prosjektlederkonferanse Trondheim 2.september 2014

En, to, tre.

## Andebu kommune

- 1 av 14 kommuner i Vestfold
- 5800 innbyggere
- Ca. 340 årsverk/450 ansatte
- Budsjett ca. 270 mill. kr.
- Ny rådmann fra 1.januar 2014
- Foretar veivalg ny kommunestruktur i november 2014

Alternativer: Sandefjord, Stokke og Andebu eller mot andre nabokommuner. Folkemøter pågår, innbyggerundersøkelser i september.



Hva ønsker Andebu kommune å oppnå i prosjektet:

Effektmål:

A. Opprettholde nærværet,

- maksimum 7,5 % sykefravær i 2013
- maksimum 7,0 % sykefravær i 2014
- maksimum 6,5 % sykefravær i 2015
- Redusere kostnader ved sykefravær med 1 mill. kr.

B. Kommunens HMS-arbeid skal fremstå med overordnet og synlig profil.

## Gevinstplan og gevinstrealiseringsplan

- Sterkt oppfordret til å måle gevinster
- Inn i prosjektplanen
- Kompetanse hos Sola kommune
- Veileder i gevinstrealisering fra 2010 (senter for statlig økonomistyring)
- Difi –veileder
- Hvorfor ? Fremmer effektiv ressursbruk, underbygger god ledelse og synligjør effekter og resultater.

## Gevinster, gevinstplan og gevinstrealiseringsplan.

### Gevinster:

- Direkte budsjettmessige gevinster(eks. reduserte vikarutgifter)
- Indirekte budsjettmessige gevinster(eks. reduksjon sykefravær)
- Kvalitative gevinster(eks. økt brukertilfredshet)

Gevinstplan: Samlet oversikt over sentrale potensielle gevinster i prosjektet(hvordan skal effektmålene realiseres)

Gevinstrealiseringsplan: En operativ handlingsplan til bruk i oppfølgingen.

# Gevinster i Andebu kommune sin gevinstplan

Gevinster fordelt på

- Ansatte totalt i hele kommunen
- Ansatte sektor Helse omsorg og velferd
- Ansatte sektor Oppvekst og kultur
- Ansatte sektor Teknisk, landbruk og næring
- Ledere
- Brukere/innbyggere

Prosess:

- Prosjektgruppa utarbeidet forslag til gevinster og målindikatorer
- Rådmann utfordret kommunalsjefene på målindikatorer i sektorene
- Kommunalsjefene utfordret virksomhetslederne på målindikatorer i virksomhet
- Gevinster og målindikatorer vedtatt i rådmannens ledergruppe
- Ble lagt inn i prosjektplanen
- Prosjektplanen vedtatt av styringsgruppa og administrasjonsutvalget.

## Eksempel gevinster og målindikatorer

- Ansatte totalt i hele kommunen

Gevinst	Indikator
Sykefraværet har gått ned	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sykefraværet er maksimum 6,5 % i 2015</li> <li>➤ Maks 0,1 % av alle sykemeldinger skal gjelde gravide arbeidstakere i 2015</li> <li>➤ Maks 0,7 % av alle sykemeldinger skal gjelde psykiske lidelser i 2015</li> <li>➤ Maks 1% av alle sykemeldinger skal gjelde muskel/skjelett lidelser i 2015</li> </ul>
Medarbeidertilfredsheten har økt. Bedre arbeidsmiljø i organisasjon: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Økt motivasjon</li> <li>▪ Mindre stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Medarbeiderundersøkelsen viser i 2015: snitt score på.....</li> </ul>
Kostnader ved sykefravær er redusert med 1 mill. kr. pr. år	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tilretteleggingstilskudd skal være på minimum kr.... I 2015.</li> <li>➤ Utgifter til vikarer skal reduseres med kr..... i 2015</li> </ul>
Kommunens HMS-arbeid fremstår med en overordnet og synlig profil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Medarbeiderundersøkelsen viser i 2015: snitt score på....</li> <li>➤ Gjennomførte vernerunder er 100 %</li> <li>➤ Gjennomførte medarbeidersamtaler er 100 %</li> </ul>

## Eksempel gevinster og målindikatorer

- Ansatte sektor Helse omsorg og velferd

Gevinst	Indikator
Sykefraværet har gått ned	➤ Sykefraværet er maksimum 7 % i 2015
Medarbeidertilfredsheten har økt. Bedre arbeidsmiljø i organisasjon: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt motivasjon</li> <li>• Mindre stress</li> </ul>	➤ Medarbeiderundersøkelsen viser i 2015: snitt score på.....

- Ledere

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har gjennomgått lederopplæring i regi av kommunen</li> <li>• Har større relasjonell kompetanse</li> <li>• Har større trygghet i rollen</li> <li>• Kjenner og bruker kommunes rutiner for oppfølging av ansatte</li> <li>• Opplever lederopplæringen som helsefremmende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Medarbeiderundersøkelsen viser i 2015: .... Poeng score på dimensjonene Faglig og personlig utvikling, nærmeste leder og overordnet ledelse.</li> <li>➤ Måling av ledertilfredshet. Alle ledere skal ha score.... I 2015</li> </ul>
--	--

- Brukere/innbyggere

Økt opplevd kvalitet på tjenestetilbudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Brukerundersøkelsen viser i 2015.....</li> <li>➤ Antall avvik er økt med.... fra 2015, for deretter en reduksjon.</li> </ul>
--	---



## Datakilder:

- ✓ Sykefraværsrapporter fra Agresso
- ✓ Statistikk fra NAV på diagnoser sykemeldte
- ✓ Medarbeiderundersøkelser starter opp i år
- ✓ Brukerundersøkelser starter opp neste år

Gevinstplan vil bli endret – vil ta inn andre statistikker (avhengig av tiltak som iverksettes).

Men gjøres enkelt og systematisk – skal ikke genere betydelig merarbeid for organisasjon.

## Etablerte rutiner:

- ✓ Prosedyre for rapportering av gevinster til AMU og administrasjonsutvalget etablert
- ✓ Ressurser og ansvar mht. rapportering etablert
- ✓ Arenaer for forankring etablert bla.
  - I budsjett og økonomiplan 2014-2017
  - Årsmelding 2014 (kommer)
  - Fast punkt på agendaen i ledermøter

## Gevinstrealiseringsplan

- ✓ Vil bli utarbeidet før prosjektet avsluttes
- ✓ Oppsummering av det som allerede er etablert og evt. plan for det som er nytt

# Målinger

Målindikatorer	1.kv. 2013	2.kv. 2013	3.kv. 2013	4.kv. 2013	Snitt 2013	1.kv. 2014	2.kv. 2014	Hittil i år
Sykefraværet hele kommunen maks 6,5 % i 2015	9,2 %	7,1 %	6,1 %	7,3 %	7,2 %	8,6 %	7,6 %	7,6 %
Sykefraværet sektor Helse, omsorg og velferd er maks 7 % i 2015	10,7 %	9,1 %	7,7 %	8 %	8,7 %	9,4 %	11,1 %	10,1 %
Maks 0,1 % av alle sykemeldingene skal gjelde gravide arbeidstakere i 2015	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,3 %		
Maks 0,7 % av alle sykemeldingene skal gjelde psykiske lidelser i 2015	1,6 %	1,0 %	1,7 %	2,3 %	1,6 %	1,9 %		
Maks 1 % av alle sykemeldingene skal gjelde muskel/skjelett lidelser i 2015	1,4 %	1,7 %	2,3 %	2,7 %	2,0 %	1,7 %		

I utgangspunktet bør vi ha nullpunktsmåliger..... men ikke så lett å få til i praksis..

En, to, tre.

## Vårt fokus fremover

- Implementering i drift og at det blir der
- Følge opp etablerte rutiner
- Tiltak vurderes inn i handlingsplanen til kommuneplanen
- Medarbeiderundersøkelser og innbyggerundersøkelser
- Ny rådmann opprettholder fokus(i kravspek.) – «Trappevasken starter øverst»
- Organisasjonssjefens ansvar å rapportere gevinster - ikke prosjektleder (årshjul jf internkontrollhåndbok)
- Ny Ros-analyse - på gevinstrealiseringsplan

## Konklusjon og våre erfaringer

- Lurt med gevinstplan – hjelper til å holde fokus
- Rapporter på gevinstplanen fra dag 1 (når prosjektplanen er vedtatt)
- Det er lov å justere gevinstplanen underveis - finner nye eller bedre målemetoder.
- Det er lov å justere prosjektplanen underveis
- Bevissthet i organisasjon og en kultur for at nye prosjekter må definere tydeligere hvilke gevinster som skal oppnås
- Start med å måle noen få gevinster, gjør det enkelt, overkommelig

Takk for oppmerksomheten!