



Søknadsskjema – Sammen om en bedre kommune

Ref. 11/630

(Maks. 4 sider)

Kommune(r)	Bjugn
Kontaktperson Tlf, e-post	Rådmannen, v/ Hanna Murvoll, tlf.nr.: 72519530/98013272, epost: hanna.murvoll@bjugn.kommune.no
Navn på prosjektet /prosjektene	1. Lederutvikling Bjugn 2. Bjugningen, informasjonsavis til alle fastboende og fritidsbeboere 3. "Plan for å redusere ufrivillig deltid i Bjugn", 2011 - 2015
Bakgrunnsinformasjon	<p>Lokale utfordringer/begrunnelse for ønsket deltakelse: Kommunens største utfordring er høyt sykefravær Utfordringer for prosjekt 1.:</p> <ul style="list-style-type: none">- a. øke kompetanse i lederstillinger,- b. bedre arbeidsmiljø og felles lederstrategi,- c. hvordan øke nærvær, <p>Prosjekt 2: - omdømmebygging for å framstå som en god kommune å flytte til (øke ant. innbyggere). Begrunnelse: Behov for å videreutvikle kommunen som en positiv drivkraft og samfunnsbygger. Ønsker en åpen dialog med alle brukere av kommunens tjenester. Er i gang med prosjekter som krever kompetanse og ressurser for å gjennomføres.</p> <p>3. Øke kvalitet til bruker gjennom at det blir færre å forholde seg til og flere "kjente fjes" som gir trygghet i hverdagen. Bedre arbeidsmiljø. Oppfølging av rapport "Uønska deltid" fra 3-partssammensatt arbeidsgruppe i Kvalitetskommuneprogrammet i Bjugn. NOU 2010:13 dokumenterer at deltidsansatte har mest fravær. Kanskje pga manglende lojalitet til arbeidsplassen og/eller slitasje av å "shoppe" vakter for å ha ei lønn å leve av.</p> <p>Eventuelle tidligere prosjekter eller andre innsatser innenfor samme utviklingsområde Bjugn kommune har deltatt i Kvalitetskommuneprogrammet, pulje 4. Lokalt har prosjektperioden vart fra 010109 til 300611. Starta med kartlegginger av ansattes arbeidsmiljø, noe som viste at forholdet til nærmeste leder er avgjørende for ansattes trivsel og lojalitet. Derfor prosjekt lederutvikling. Flere prosjekter er gjennomført, og noen er fortsatt i gang.</p> <ul style="list-style-type: none">- Trepertssamarbeid er formalisert, og søkes nå implementert på alle nivå i organisasjonen.- En trepartssammensatt arbeidsgruppe har lagt fram en tilstandsrapport om uønska deltid. Dette vil bli videreført i prosjektet "Plan for å redusere ufrivillig deltid i Bjugn"- Det er utarbeidet retningslinjer for arbeidsgiverpolitikk som legger til rette for seniorer, gravide, vold og trusler og varsling. I helse brukes Flexa, et turnussystem med stor grad av valgfrihet <p>Tidligere oppnådde resultater</p> <ul style="list-style-type: none">- Har etablert trepartssamarbeid sentralt i kommunen.- Jobber aktivt med helsefremmende arbeidsmiljø i avdelingene, noe

	<p>som vi ser nødvendigheten av å forankre i en god, felles ledelsesstrategi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gjennomført motivasjons- og kommunikasjonskurs for alle ansatte. - Opplæring i bruk av data og Intranett for renholdsmedarbeiderne og vaktmestrene. - utarbeidet kvalitetsperm for renhold. - Gjennomsnitts stillingsandel er økt betydelig de siste 2 år i helse, renhold og barnehager. - Bedret omdømme gjennom å overføre forestillinger fra Bjugn Kulturhus til Helsesenteret, kulturkortfor ansatte og utgivelse av kommunal infoavis Bjugningen. - Har to år på rad hatt Sør-Trøndelags nest beste hjemmeside - Nr. 9 på Kommunebarometeret april 2011.
	<p>Prosjektets/prosjektene forankring i kommunens utviklingsarbeid</p> <p>Forankret i politisk og administrativ ledelse gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bjugn kommunes vedtatte visjon er å være en kulturkommune med kreativ utvikling og vekst, og tro på at kultur gir helse. - et uttrykt ønske om å videreføre arbeidet som Kvalitetskommuneprogrammet har dratt i gang.
<p>Prosjektets /prosjektene mål</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva ønskes oppnådd? • Kriterier for måloppnåelse • Hvordan skal resultater måles? 	<p>Mål 1: "Utvikle at helhetlig og kompetent lederskap i Bjugn kommune med trygge og tydelige ledere", gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - å bidra til at det etableres en kultur for ledelse og samspill mellom og blant alle nivåer og medarbeidere i organisasjonen. - å være et verktøy som skal ivareta det helsefremmende og forebyggende perspektiv i vår arbeidsgiverstrategi. - å fokusere på lederens rolle og funksjon for å skape motiverte medarbeidere og ønsket organisasjonskultur. - å være en av flere strategier for at Bjugn Kommune skal oppfattes å være en attraktiv arbeidsgiver i omgivelsene <p>Kriterier. En arbeidsgiverstrategi som er felles for alle avdelingene. Bevisst rekruttering av og bygging av kompetanse</p> <p>Hvordan måle: : Medarbeiderundersøkelser som indikerer utfordringer, eventuelle forbedringspunkt og framgang på disse områdene.</p> <p>Mål 2: Bygge opp kommunens omdømme</p> <p>Kriterier: Økt innbyggertall, fremstå som en åpen kommune med tydelig og tilgjengelig informasjon og en tilfredsstillende tjenesteyter.</p> <p>Informasjonsavisa deles ut i papir og legges elektronisk på lokalavisas og kommunens hjemmeside.</p> <p>Hvordan måle: Brukertilfredshet gjennom spørreundersøkelser, kommunebarometeret, Kostra</p> <p>Mål 3: Beholde og rekruttere kompetanse gjennom godt arbeidsmiljø og "ei lønn å leve av". Måles ved at det benyttes mindre ufrivillig deltid og økt nærvær.</p>
<p>Innhold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva skal en utvikle? • Hvilke tiltak skal gjennomføres? 	<p>Mål 1:Gjennom prosjektet "Lederutvikling Bjugn" ønsker vi å utvikle ledere, verneombud og tillitsvalgte på alle nivå som evner samspill og kommunikasjon, og settes i stand til å gjennomføre kommunens visjon og mål.</p> <p>Tiltakene hittil er kartlegging av medarbeidernes trivsel i arb.miljøet, og ledernes behov for kunnskap gjennom spørsmål stilt spesifikt til dem.</p> <p>Det gjennomføres 3 samlinger i mai - juni 2011 med ledelsesteori og tema innen HMS som medbestemmelse og internkontroll. Lederopplæringa fortsetter høst 2011 og hele 2012 med ledelsesteori og tema innen HMS.</p>

	<p>Mål 2: Informasjon om kommunens planarbeid og drift med fokus på tilgjengelighet og positive saker/hendelser. Med mulighet for leserne å gi tilbakemelding både pr. brev, telefon og epost.</p> <p>Mål 3: Etablere en "arbeidsgruppe" som lager en 3-årig plan for reduksjon av ufrivillig deltid, event med utprøving av tiltak i enkeltavd.</p>												
<p>Læringsutbytte</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvordan skal læringen fra prosjektet bringes ut i organisasjonen? Hva er forventet læringsverdi for andre kommuner? 	<p>Mål 1: Ved å heve lederkompetansen tror vi at kunnskapen spres i hele organisasjonen, og på den måten gir et helhetlig arbeidsmiljø som er motiverende og helsefremmende for alle medarbeiderne. Dette vil igjen øke kvaliteten på kommunenes tjenester.</p> <p>Både egne kartlegginger og forskning viser at forholdet mellom leder/medarbeider er avgjørende for trivsel og vilje til å yte.</p> <p>Ø Gjennom dialog og erfaringsdeling kan andre kommuner få ideer til eget utviklingsarbeid</p> <p>Mål 2: Informasjon, formidling og omdømme hører naturlig sammen. Dette er også en sak som kan være ide og eksempel for andre kommuner enn oss.</p> <p>Mål 3: Lykkes forsøket i en avdeling, kan det gjennomføres i hele organisasjonen, og sannsynligvis være ide - grunnlag for andre.</p>												
<p>Organisering og arbeidsformer</p> <ul style="list-style-type: none"> Prosjektforankring. Hvordan skal kommunen sikre at folkevalgte, administrative ledere og medarbeidere /tillitsvalgte i alle arbeidstaker-organisasjonene lokalt deltar konstruktivt i utforming og rapportering fra prosjektet? Ledelse Hovedaktører i arbeidet Eventuelle eksterne samarbeidspartnere Hvordan skal aktørene arbeide? 	<p>Mål 1:</p> <p>Prosjekt 1 "Lederutvikling Bjugn" er forankra gjennom administrasjonens dialog med politikere i strategimøter, og initiert av Leder møtet. Personalavdelingen har utarbeidet prosjektbeskrivelsen i forståelse med tillitsvalgte og verneombud. Det er opprettet en trepartssammensatt styringsgruppe som setter rammene og evaluerer.</p> <p>Ø Arbeidet ledes av en arbeidsgruppe der personalavdelingen er sentral</p> <p>Ø Hovedaktørene: Personalavdelingen har hittil formidlet teori og tema, alle ledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte deltar.</p> <p>Ø Pga økonomi har det ikke vært aktuelt å benytte eksterne forelesere, men det vil aktualisere seg etter hvert.</p> <p>Ø Teorien legges fram som forelesninger, mens det arbeides i avdelingsvise grupper når HMS - tema gjennomgås. Det gis også oppgaver som skal løses i egen avdeling mellom samlingene</p> <p>Se vedlegg prosjektbeskrivelse</p> <p>Mål 2: Det er en fast redaksjonsgruppe med Rådmannen som redaktør og med en koordinator til (ekstern samarbeidspartner) lokalavisa for redigering, layout og trykking/omdeling. Redaksjonsgruppa består av etatslederne som er ansvarlig for innhenting av stoff fra "sitt område"</p> <p>Vedlegg: siste utgave av Bjugningen</p> <p>Mål 3: Partssammensatt arbeidsgruppe som kommer med forslag overfor medarbeiderne det gjelder. Fleksibel turnus, oppdatert kompetanse og godt samarbeid internt viktig</p>												
<p>Økonomi</p> <ul style="list-style-type: none"> Budsjett Egeninnsats Kjøp/frikjøp prosjektleder 	<p><u>1. Budsjett lederutvikling 2011:</u></p> <table> <tr> <td>- 6 samlinger, 50 ledere frikjøpt i 18 timer(egeninnsats)</td> <td>kr. 450000,-</td> </tr> <tr> <td>- utlegg kopiering, servering, etc.</td> <td>" 20000,-</td> </tr> <tr> <td>- konsulentbistand, eksterne forelesere</td> <td>" 100000,-</td> </tr> <tr> <td>- programvare for medarbeiderkartlegginger</td> <td>" 100000,-</td> </tr> <tr> <td>- programvare for brukertilfredshetsundersøkelser</td> <td>" 100000,-</td> </tr> <tr> <td><u>Antatte utgifter i 2011:</u></td> <td><u>Kr. 770.000,-</u></td> </tr> </table>	- 6 samlinger, 50 ledere frikjøpt i 18 timer(egeninnsats)	kr. 450000,-	- utlegg kopiering, servering, etc.	" 20000,-	- konsulentbistand, eksterne forelesere	" 100000,-	- programvare for medarbeiderkartlegginger	" 100000,-	- programvare for brukertilfredshetsundersøkelser	" 100000,-	<u>Antatte utgifter i 2011:</u>	<u>Kr. 770.000,-</u>
- 6 samlinger, 50 ledere frikjøpt i 18 timer(egeninnsats)	kr. 450000,-												
- utlegg kopiering, servering, etc.	" 20000,-												
- konsulentbistand, eksterne forelesere	" 100000,-												
- programvare for medarbeiderkartlegginger	" 100000,-												
- programvare for brukertilfredshetsundersøkelser	" 100000,-												
<u>Antatte utgifter i 2011:</u>	<u>Kr. 770.000,-</u>												

	<p>2. Budsjett gratis informasjonsavis:</p> <p>- egeninnsats, redaksjonsgruppas tidsbruk: kr. 17500,-</p> <p>- pr. utgivelse: layout og trykking: kr. 40000,-</p> <p>+ omdeling posten " 13000,-</p> <p>+ diverse utgifter " 7000,-</p> <p>Til sammen: <u>kr. 60000,- x 2 = kr. 120000,-</u></p> <p>Pr. år: <u>kr. 137500,-</u></p> <p>3. Budsjett 2011 ufrivillig deltid:</p> <p>- egeninnsats, frikjøp av arbeidsgruppa, 48t høst - 11: kr. 200000,-</p> <p>- kompensasjon ubekvem arb.tid: " 100000,-</p> <p>Første halvår kr. 300000,-</p>																		
Framdriftsplan (med milepæler)	<p>Mål 1:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Milepæler 2010 - 2012</th> <th>Dato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prosjektplan er utarbeidet og godkjent/vedtatt.</td> <td>16.10.10</td> </tr> <tr> <td>Program for lederopplæring 2011jf. mål/delmål i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Budsjett for 2011 er utarbeidet</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Evaluering aktiviteter 2011, kartlegging medarbeidertilfredshet</td> <td>Des 2011</td> </tr> <tr> <td>Program for lederopplæring 2011jf. mål/delmål i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet</td> <td>Okt 2011</td> </tr> <tr> <td>Budsjett for 2012 er utarbeidet</td> <td>Okt 2011</td> </tr> <tr> <td>Lederopplæring innenfor emnene i prosjektet er gjennomført.</td> <td>Des 2012</td> </tr> <tr> <td>Prosjektet er evaluert, brukerundersøkelse</td> <td>Des 2012</td> </tr> </tbody> </table> <p>Mål 2:</p> <p>2 utgivelser pr år, april/mai og okt/nov.</p> <p>Første møte før utgivelse bestemmer hovedtema, omfang av saker og fordeling av stoff i henhold til tildelt spalteplass.</p> <p>Det jobbes intensivt i redaksjonsgruppen i 6 - 8 uker før utgivelse.</p> <p>Mål 3:</p> <p>Det etableres en 3-partssammensatt arbeidsgruppe høsten 2011</p> <p>3-årsplan for reduksjon av ufrivillig deltid ferdig mars 2012.</p> <p>Eventuelle tiltak/forsøk iverksettes</p>	Milepæler 2010 - 2012	Dato	Prosjektplan er utarbeidet og godkjent/vedtatt.	16.10.10	Program for lederopplæring 2011jf. mål/delmål i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet		Budsjett for 2011 er utarbeidet		Evaluering aktiviteter 2011, kartlegging medarbeidertilfredshet	Des 2011	Program for lederopplæring 2011jf. mål/delmål i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet	Okt 2011	Budsjett for 2012 er utarbeidet	Okt 2011	Lederopplæring innenfor emnene i prosjektet er gjennomført.	Des 2012	Prosjektet er evaluert, brukerundersøkelse	Des 2012
Milepæler 2010 - 2012	Dato																		
Prosjektplan er utarbeidet og godkjent/vedtatt.	16.10.10																		
Program for lederopplæring 2011jf. mål/delmål i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet																			
Budsjett for 2011 er utarbeidet																			
Evaluering aktiviteter 2011, kartlegging medarbeidertilfredshet	Des 2011																		
Program for lederopplæring 2011jf. mål/delmål i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet	Okt 2011																		
Budsjett for 2012 er utarbeidet	Okt 2011																		
Lederopplæring innenfor emnene i prosjektet er gjennomført.	Des 2012																		
Prosjektet er evaluert, brukerundersøkelse	Des 2012																		
Andre opplysninger	<p>Vedlegg:</p> <p>http://www.e-pages.dk/fosnafolketgratis/15/</p> <p>Prosjektplan for lederutvikling i Bjugn.</p> <p>Rapport fra arbeidsgruppa "Uønska deltid"</p>																		

Dato:07062011..... Utvalg:Formannskapet.....

Dato: ...14062011. Ordfører: Arnfinn Astad Rådmann: ...Tor Langvold..

(Eventuelle) vedlegg: Dokumentasjon av resultater og effekter av tidligere gjennomført utviklingsarbeid på området/områdene: Se andre opplysninger

Søknadsfrist: 15. juni 2011

Søknaden sendes:
 Kommunal- og regionaldepartementet
 Kommunalavdelingen
 Postboks 8112 Dep.
 0032 Oslo

