



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Årsrapportering 2013, pulje 1

Frist 1. februar 2014. Merkes Saman om ein betre kommune: Årsrapportering 2013 pulje 1

Kommune: Ørland

Dato: 24.02.2014

Prosjektleder (navn og tlf.nr): Anne Risvik, 90565495 / 72514070

1.1 Hvorfor og hvordan rapportere

Rapporteringen er svært viktig for programmet. Det er gjennom rapporteringen at programmet kan dokumentere resultater av arbeidet lokalt. Med resultater mener vi:

- **Dokumentere bevegelse:** Dette betyr at dere bør tilstrebe å tallfeste så mye som mulig. Vi ønsker å vite om hvordan situasjonen var når dere startet opp, og hvordan det har utviklet seg.
- **Læring og ny praksis:** Er det noe i prosjektet som har bidratt til at dere har lært noe og som har medført endret praksis i kommunen? Vi ønsker at dere beskriver dette så godt som mulig.
- **Utfordringer:** Har dere hatt spesifikke utfordringer? Har dere opplevd hindringer som har gjort at ting har stoppet opp eller endret kurs underveis? Vi ønsker at dere beskriver dette så godt som mulig. Beskriv også hvordan dere har løst utfordringene.

Vi ønsker også at rapporteringen skal oppleves som en nyttig evaluering lokalt. Derfor ønsker vi at prosjektleder i samarbeid med prosjektgruppe/styringsgruppe, eventuelt andre, utarbeider rapporteringen. Husk at rapporteringen kan være et virkemiddel i arbeidet med å forankre prosjektet i kommuneorganisasjonen, og et utgangspunkt for å profilere innsatsen utenfor kommuneorganisasjonen.

På siste side i skjemaet fyller dere inn hvilket organ rapporten er behandlet i. Dersom dere ikke har fått behandlet rapporten før 1. februar vil vi at dere likevel sender inn rapporteringen og at dere ettersender behandlet rapport når dette er gjort.

Rapporteringen er delt inn etter tema. Dere trenger bare å fylle ut for det temaet/de temaene dere jobber med.

Alle fyller ut punktene **1.3, 1.4** og **1.9**

Sykefravær: Kommuner som har sykefravær som tema fyller i tillegg ut punktet **1.5**

Heltid: Kommuner som har heltid som tema fyller i tillegg ut punktet **1.6**

Kompetanse/Rekruttering: Kommuner som jobber med kompetanse/rekruttering fyller i tillegg ut punktet **1.7**

Omdømme: Kommuner som jobber med omdømme fyller i tillegg ut punktet **1.8**.

Fyll ut så godt og fyldig som mulig. Det er ikke tilfredsstillende å vise til det som er rapportert, eller sendt inn tidligere. Vi er opptatt av å vite hvordan prosjektet har utviklet seg siden dere rapporterte sist. Dere kan legge til rader om det er behov for det. Dere kan også slette rader eller de punktene dere ikke trenger å fylle ut.

1.2 Frist for rapporteringen

Frist er 1. februar. For at kompetansemiljøet skal klare å levere i tide er vi avhengig av at dere har rapportert innen denne fristen.

Er det noe som er uklart kan dere kontakte:

Mette Mannsåker, 22 24 68 89

Ina Kathrine Ruud, 22 24 68 68

Fredrik Rivenes, 22 24 72 40

Vi anbefaler også at dere leser rapporten [Saman om ein betre kommune, gjennomgang av kommunenes årsrapportering](#). Dette er oppsummeringen av Pulje 1 sin årsrapportering fra 2012.

1.3 Hvilket tema arbeides det med

Jobbes det med flere av temaene i programmet settes det flere kryss.

Nærvær	
Heltid	
Kompetanse-rekruttering	
Omdømme	X
Annet, spesifiser:	

1.4 Mål

Her ønsker vi å dokumentere hovedbevegelsen i prosjektet, og status i forhold til ønsket sluttresultat. Dere kan selve legge til flere linjer om det er behov for det.

1.4.1 Hovedmål/effekt mål

Her beskriver dere hovdmålet/effekt målet for prosjektet. Dette målet skal beskrive hensikten med prosjektet. Det ønskede resultatet for effekt målet er ønsket status når prosjektet er over.

Effekt mål	Ønsket resultat	Nullpunkt (ÅR:..)	Når siste måling	Resultat siste måling
Ørland skal være en attraktiv kommune som skaper begeistring og tilhørighet for sine innbyggere				

Ørland kommune ønsker fortsatt å ha dette som vårt hovedmål/effekt mål, men vil endre på delmål og tiltak i 2014.

1.4.2 Delmål/Resultat mål

Her beskriver dere ønsket resultat av selve prosjektet.

Resultat mål	Ønsket resultat	Nullpunkt (ÅR:..)	Når siste måling	Resultat siste måling
<p>1. Gjennom innarbeidede prosjekter forankre omdømme som en del av kommunens visjon og verdigrunnlag:</p> <p>Etisk refleksjon - verktøy for kompetanseheving og kvalitetsforbedring i tjenesteutøvelsen (Pleie/omsorg)</p> <p>LEAN - verktøy for kvalitetsforbedring i tjenesteutøvelsen (hele organisasjonen)</p> <p>Beste praksis - verktøy for kvalitetsutvikling av møte med brukerne gjennom refleksjon over egen praksis. (Barnehagene)</p>	Verktøyene skal gå inn i enhetenes daglige drift			Etisk refleksjon og Beste praksis er innarbeidet i daglig drift. LEAN - arbeidet har lite fokus utenfor deler av pleie/omsorg
2. Være en arbeidsgiver som inkluderer og verdsetter sine medarbeidere.				
3. Være en kommune som oppleves som åpen, offensiv og informativ til sine innbyggere og potensielle tilflyttere.				

Kommentarer:

2. *Være en arbeidsgiver som inkluderer og verdsetter sine medarbeidere.*

- det har i 2013 vært satt fokus på kommunens HMS arbeid og organisasjonens psykososiale arbeidsmiljø gjennom lederopplæring og utarbeiding av kjøreregler for sosial samhandling på enhetene. I denne forbindelse har også kommunens verdigrunnlag SOLA blitt løftet opp.

3. *Være en kommune som oppleves som åpen, offensiv og informativ til sine innbyggere samt for potensielle tilflyttere.*

- Dette har det ikke vært jobbet spesielt med i 2013, men vil sammen med delmål 2 være det delmålet som skal ha hovedfokus i det videre arbeidet. Målet er utvidet til også å omfatte nye innbyggere.

1.5 Omdømme

1.5.1 Hovedfokus i prosjektet

Her ønsker vi at dere spesifiserer hva som er hovedfokus i prosjektet – og hvilke spesifikke målgruppe av ansatte rekrutterings/kompetanseutviklingstiltakene er rettet mot. Forsøk også å spesifisere antall ansatte dette gjelder. Legg gjerne til flere linjer om det er hensiktsmessig.

	Sett kryss	Kommentarer (er det spesifikke enheter/innbyggergrupper eventuelt annet?)
Kommunen som organisasjon/arbeidsgiver	X	Kommunen har gjennom vedtatt HMSplan satt fokus på organisasjonens psykososiale arbeidsmiljø og ansattes trivsel. Tiltak her har bl.a. vært knyttet livsfasepolitikk, lederdialog, nærværarbeid. Alle driftsenheter har deltatt i dette arbeidet.
Kommunen som tjenesteyter	X	Ved å arbeide med Etisk refleksjon og Beste praksis skjer læring og kompetanseheving gjennom utveksling av erfaringer fra praksis. Refleksjon over egne handlinger i møte med brukerne er nødvendig for kvalitetsforbedring på kommunale tjenester og dermed gi kommunen et godt omdømme som en god tjenesteutøver. Gjennom dette arbeidet har det blitt satt søkelyset på at kvalitet er avhengig av det arbeidet den enkelte ansatt utøver i møtet med sine brukere. På denne måten mener vi at den generelle kvaliteten er bedret. Ca 120 årsverk totalt innenfor PO og barnehage har deltatt.

Kommunen som demokratisk fellesskap		
Kommunen som sted		

1.5.2 Tiltak som gjennomføres

Tiltak er de aktiviteter som gjennomføres i prosjektet for å oppnå målene.

Tiltak *	Gjennomført	Under gjennomføring	Planlagt
Alle ledere informerer om prosjektet ved å bruke presentasjonen og prosjektplanen	X	X	
Kvalitetssikre at alle ansatte kjenner verdigrunnlaget SOLA gjennom å ha fokus på dette i den årlige medarbeidersamtalen og enhetens HMSplan	1		
Kompetanseheving innen pleie og omsorg i forhold til etisk refleksjon ved å delta i KS-nettverket. Kontinuerlig arbeid i samhandlingsgrupper som ledd i arbeidet med "Etisk refleksjon".	X		
Barnehagene skal ha kontinuerlig arbeid med "Beste praksis"	X		
Utarbeide en strategi for å ta i bruk LEAN metodikk og skape innovasjonskultur i organisasjonen.	2		
Etablere info og mediagruppe i organisasjonen som har fokus på å informere om ulike prosjekter som fremmer det "gode omdømme"			X3
Medarbeidere med LEAN kompetanse skal bistå i å etablere verktøyet i hele organisasjonen.			X4
Temadag 1.mars 2013	X		
Motivasjons - og forankringsdag 19.mars 2013	X		

Erfaringer:

Ad 1.

Prosjektet har slitt med god nok forankring på alle ledernivå og arbeidet med verdigrunnlaget SOLA vil variere sterkt mellom enhetene.

Ad.2

LEAN metodikken har sin forankring innenfor pleie og omsorg og vi har ikke lyktes å få til en prioritert satsing innenfor andre enheter

Ad. 3

Som følge av kampflybasevedtaket juni 2012, skifte av rådmann høsten 2012, ny administrativ organisering høsten 2013 og arbeid med kommunesammenslåing med Bjugn hele 2013, er det ikke gjort noe med dette tiltaket.

Ad. 4

LEAN arbeidet videreføres innenfor pleie og omsorg. Når det gjelder bruk av verktøyet i resten av organisasjonen så er det utsatt.

1.5.3 Utfordringer

Programmet er opptatt av å lære av de erfaringene som gjøres lokalt og finne områder for forbedring. Vi vil derfor gjerne vite om eventuelle utfordringer/hindringer. Vi ønsker å få innblikk i om dette gjelder forhold kommunen selv kan påvirke, eller hvorvidt dette ligger utenfor kommunens kontroll. Vi er også opptatt av hva dere har foretatt dere for å løse disse utfordringene.

	Beskrivelse
Lokale hindringer/utfordringer	<p>Stortingsvedtak om kampflybasen i juni 2012, skifte av rådmann høsten 2012, ny administrativ organisering høsten 2013, forarbeid til kommunesammenslåing med Bjugn hele 2013 og kommuneadministrasjonens utfordringer knyttet til dette legger beslag på de fleste administrative ressursene og vanskeliggjør (umuliggjør) å holde fokus på dette prosjektet.</p> <p>I tillegg har svært anstrengt kommuneøkonomi gjort at det er krevende å få frigjort humanressurser i organisasjonen ut over en liten prosjektlederstilling. Økonomiperspektivet har også vært krevende for enhetsledernivået, B2013 ble bl.a. revidert 2 ganger i løpet av året for å gjennomføre ytterligere kutt på enhetene.</p> <p>Prosjektet er forankret politisk, men har hatt lite fokus og det har sammenheng med det sterke kampflybasefokus, endringer på rådmannsnivået og kommunesammenslåingsprosessen som har vært de siste to årene.</p>
Sentrale hindringer/utfordringer	
Hva er gjort for å løse utfordringene?	<p>Det er en felles oppfatning både administrativt og politisk at omdømmearbeid er helt nødvendig og ikke minst nå når kommunens skal framstå som attraktiv for nye innbyggere.</p> <p>Vi ønsker derfor å fokusere på kommunens omdømmearbeid i et lederutviklingsperspektiv.</p> <p>Slik situasjonen er nå har vi et sterkt behov for omdømmebygging internt og ikke minst eksternt for å legge til rette for nye innbyggere.</p> <p>Det medfører at vi må justere prosjektplanen noe når det gjelder tiltakene. Målene for arbeidet vil ligge fast.</p> <p>Kommunen vedtok høsten 2013 en overordnet arbeidsgiverpolitikk hvor dialog er en overordnet målsetting og hvor mål og tiltak bygger på tre strategier. (Vedtatt dokument vedlegges)</p> <p>På bakgrunn av hovedmålet i prosjektet SOBK og kommunens vedtatte arbeidsgiverpolitikk, vil vi utarbeide nye tiltak med utgangspunkt i lederutvikling i et omdømmeperspektiv. På den måten mener vi at vi vil stå bedre rustet til å møte de kravene til tjenesteutøvelse som vi møter i årene som kommer, både hos nåværende og nye innbyggere.</p>

1.5.4 Hva har dere oppnådd i dette arbeidet

Her kan dere beskrive mer av hva dere ønsker å fremheve fra prosjektet deres. Dette kan være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om, verktøy dere har utviklet eller resultater dere er spesielt fornøyd med.

Vi har fått etablert bruk av gode verktøy inn i enhetenes daglige drift og derigjennom økt kvalitet på tjenestetilførselen og et bedre omdømme hos våre innbyggere: **Etisk refleksjon** i Pleie/omsorg og **Beste praksis** i barnehagene.

Vi har satt søkelyset på kommunens verdiplattform SOLA som grunnlag for medarbeidersamtalen og for refleksjon over egen praksis.

Vi har fått løftet opp kommunens HMS-arbeid og fokusert sterkt på psykososialt arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen. Det er en svært viktig faktor i omdømmearbeidet at ansatte formidler at de trives! (Det er bl.a. utarbeidet sosiale kjøreregler på alle enheter)

1.6 Egevaluering av arbeidet så langt

Her gjør dere kvalitative vurderinger av arbeidet så langt. Matrisen er hentet fra Innocos modell for vurdering av gode innovasjonstiltak ["De fem fundamentet – sannsynligheten for suksess"](#), noe tilpasset. Denne finnes på programmets nettsider.

	Vurdering
<p>Behov (hensikt) Hva er behovet (hensikten/ufordringen)? I hvilken grad har dere i foretatt undersøkelser for å komme fram til behovet? Beskriv hva dere har gjort.</p> <p><i>Kommunen hadde et eget ønske om å sette omdømme på kartet</i></p>	5
<p>Løsning (tiltak) Løser tiltakene det aktuelle behovet/hensikten? I hvilken grad har dere målt at løsningen/tiltaket dekker behovet? Beskriv hva som er gjort.</p> <p><i>Flere av tiltakene er ikke iverksatt som følge av kampflybasevedtaket, administrativ omorganisering, kommunsammenslåingsprosess og endret fokus i kommuneadministrasjonen som følge av dette Tiltak knyttet til målene innenfor omdømme må revurderes og vil bli justert/endret i 2014.</i></p>	3
<p>Prosjektledelse I hvilken grad har dere støttet opp om prosjektledelsen? Beskriv hva som er gjort.</p> <p><i>I liten grad høsten 2013 som følge av årsakene nevnt ovenfor. I tillegg gikk prosjektleder over i ny stilling i annen kommune fra 01.01.2014.</i></p>	2
<p>Team (prosjektgruppe/styringsgruppe) Hvordan har dere satt sammen prosjektgruppen/styringsgruppe? I hvilken grad har dere fått den kompetansen dere trenger i prosjektgruppe/styringsgruppe? I hvilken grad har teamene støttet prosjektleder? Hvor mange møter har dere hatt? Beskriv.</p> <p><i>Styringsgruppa er satt sammen med bakgrunn i tre-partstenking og konsensusprinsippet. Det ble gjennomført 3 møter fram til høsten 2013. Styringsgruppa har hatt tilstrekkelig kompetanse og bredde, men prosjektleder fikk liten støtte pga endret fokus i organisasjonen både administrativt og politisk. (Beskrevet tidligere)</i></p>	2
<p>Forankring Beskriv hva dere har gjort for å forankre prosjektet? (medvirkningsprosesser/informasjontiltak/rapporteringsmøter med kommuneledelse etc) Beskriv og tallfest så langt som mulig.</p> <p><i>Det ble gjort et forsøk på ny forankring gjennom reorganisering av styringsgruppa, gjennomføring av temadag og motivasjons - og forankringsmøt. God respons fra deltakerne som besto av politikere, administrasjon og tillitsvalgte.</i></p>	2

<p><i>I vårhalvåret ble det orientert i kommunens administrasjonsutvalg, AMU og rådmannens lederteam. Høsten 2013 har det ikke vært noen aktivitet som følge av årsaker nevnt tidligere.</i></p>	
<p>Endringer i forhold til prosjektplan siden forrige rapporteringstidspunkt Hvilke endringer er gjort siden forrige evaluering? Har dere sett behov for ytterligere endringer? Hva? Beskriv.</p> <p><i>Prosjektet ble reorganisert og tiltakene ble bedre tilpasset og konkretisert ut fra organisasjonens ståsted og kapasitet. Det ble gjort gode forsøk på å forplikte enhetslederne i langt større grad, men det lyktes dårlig pga endringer på rådmannsnivået og ny administrativ organisering sammen med at prosessene vedr kommunesammenslåing og kommuneplanarbeid pga kampflybasevedtaket krevde mye fokus. På bakgrunn av alt dette må tiltakene i prosjektet justeres. Behovet for å jobbe med kommunens omdømme er sterkere enn noen gang, både i forhold til dagens innbyggere, men også overfor framtidige innbyggere.. Vi vil flytte fokuset over til tydelig ledelse og medarbeiderskap i et omdømmeperspektiv, i første omgang rettet mot egen tjenesteutøvelse, men også i videreføringen av dette arbeidet koble det sammen med omdømmearbeidet i kampflyprosjektet.</i></p> <p><i>En foreløpig tiltaksplan legges ved rapporten og så vil den endelige handlingsplanen (tiltaksplan) foreligge når den er behandlet i rådmannens ledergruppe og evt politisk behandlet. Det lyktes heller ikke å få samlet styringsgruppa før fristen for årsrapportering gikk ut, men evt innspill derfra vil bli ettersendt sammen med handlingsplanen for 2014- 2015.</i></p>	

Styringsgruppen/prosjektgruppen kan i felleskap diskutere seg igjennom hvert enkelt punkt, og gi punktet en score fra 1-6, der 1 er lavt og 6 er høyt.

Bruk gjerne resultatene fra gjennomgangen til å revidere prosjektplan. Beskriv hva som er foretatt på hvert enkelt punkt

Sted Dato _____

Underskrift _____

Rapporten er behandlet i _____

Dersom dere ikke rekker å få behandlet rapporten før den 1. februar, sender dere allikevel inn rapporten slik at vårt kompetansemiljø kan starte jobben med å oppsummere. Ettersend melding når dere får rapporten behandlet.