

# *Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane*

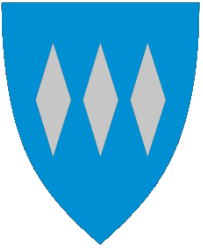
## ***Saman mot nye høgder !***

***Omdømmebygging med  
kommunikasjon som  
verkemiddel***

***Eit godt omdømme kjem  
innanfrå!***

**Hilde Flotve Mo  
Prosjektleder og personalrådgjevar**

Foto: Janne Dagfinrud

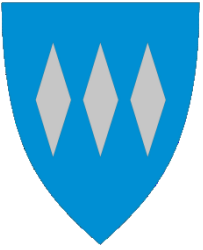


# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane

## Ørsta kommune



- ✓ Ligg sentralt på Sunnmøre mellom Ålesund og Volda
- ✓ Areal på 803 km<sup>2</sup>
- ✓ 10600 innbyggjarar
- ✓ Om lag 7500 bur i kommunesenteret
- ✓ Ein typisk bygdeby ved Ørstafjorden, omkransa av Sunnmørsalpane
- ✓ Om lag 1000 tilsette, 680 årsverk

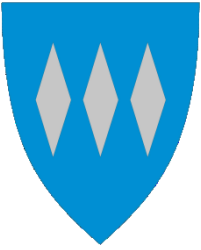


# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



## Utfordringar i 2013:

- ✓ Omdømme
- ✓ Leiing
- ✓ Ny organisering
- ✓ Omstilling – frå angst til vilje og evne
- ✓ Tilpasse drifta til rammene
- ✓ Høgt sjukefråvær
- ✓ Brukarorientering – krav og forventningar i høve til opplevd tenestekvalitet



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Gunnar Wangen

**Visjonen vår:**

## ***Saman mot nye høgder***

Visjonen uttrykkjer vidsyn og målretta samarbeid om utvikling og dei gode løysingane.

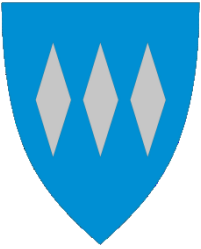
**Verdiane våre:**

***Tillit*** – gjennom *gjensidig respekt, forståing og likeverd*

***Energi*** – gjennom *entusiasme, inkludering og humor og glede*

***Løysingsvilje*** – gjennom *lagånd, tydelege mål og meningsfylte oppgåver*

***Utvikling*** – gjennom *medverknad, tilbakemelding og verdsetjing av kunnskap*

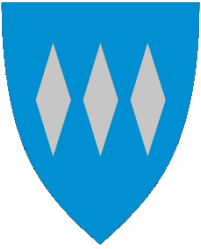


# Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



## Arbeidsgjevarstrategi for Ørsta kommune:

- ✓ Felles verdifundament for folkevalde , leiarar, medarbeidarar og tillitsvalde
- ✓ Peike på innsatsområde for kommunen og for oss som medarbeidarar
- ✓ Gi oss felles retning

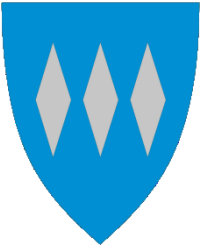


# Ørsta – i hjertet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

**Arbeidsgjevarstrategi – innhald:**  
Føreord og innleiing  
Visjon, verdiar og etikk  
Identitet og omdømme  
Helsefremjande leiarskap  
Helsefremjande medarbeidarskap  
Konkurransedyktige vilkår  
Medverknad  
Mangfald og likeverd  
Arbeidsmiljø og IA-arbeid



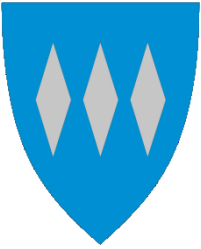
# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

## Forplikting for leiarar, medarbeidarar og folkevalde

- ✓ Ei felles forpliktande referanseramme for folkevalde, leiarar, tillitsvalde og medarbeidarar, med særleg fokus på leiaren si rolle
- ✓ Det skal ha konsekvensar for ein leiar i kommunen som ikkje utøver leiarskap i tråd med kommunen sitt verdigrunnlag og prinsippa som ligg i arbeidsgjevarstrategien
- ✓ På same måte skal strategien vere forpliktande for medarbeidarane



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

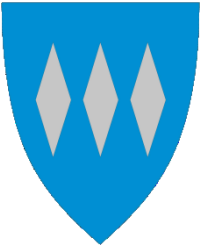
## Helsefremjande leiarskap

Leiarar som går først og viser veg gjennom involverande og ansvarleggjerande dialog

## Leiarprinsipp (arbeidsgjevarstrategien):

- ✓ Leiarar som involverer
- ✓ Leiarar som fremjar meistring
- ✓ Leiarar som set tydelege mål og som stiller krav
- ✓ Leiarar som utfordrar og som støttar





# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane

## Trepartsgruppa Kveik

### Frå forhandling til samskaping

Ordet "kveik" tyder etter Ivar Aasen si ordbok "opfriskelse", "nye Kræfter", "Opmuntring", "Nyt Mod".



**6 medlemmer: Ordføraren, ein kommunestyrerepr., rådmannen, leiar personalstaben, to tillitsvalde**

**Møteplan – ca 4 møte i halvåret**

**Sakliste og referat**

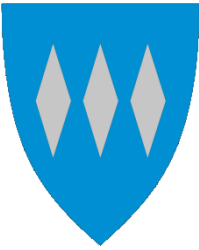
**Ikkje vedtaksført organ**

**Ein motor for kontinuerleg forbetring**

**Styringsgruppe for kommunale utviklingsprosjekt**

**Grupper på einingsnivå – skal opprettast no**

- ✓ Byggjer på gjensidig tillit og samarbeid
- ✓ Frå forhandlingskultur til samhandlingskultur
- ✓ Frå medråderett til medskaping
- ✓ Involvere den einkilde arbeidstakaren og arbeidstakarane som gruppe



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

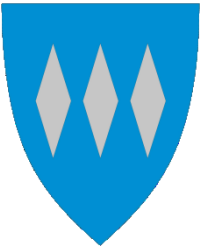
## KS EffektiviseringsNettverk

Korleis gjenskape økonomisk handlefridom, kome ut av, eller unngå ROBEK-lista?

**Frå å styre på pengar og tiltak til å styre på kvalitet og resultat**

## Nytt styringssystem

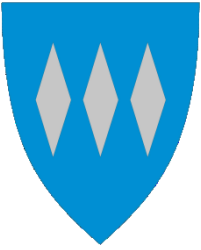
- Årshjul
- Målkort (del av økonomiplan og årsmelding)
- Leiaravtalar og resultatdialog
- Arbeidsmiljøundersøkinga
- Brukarundersøkingar
- Tydelegare samanheng mellom leining, arbeidsmiljø, trivsel og opplevd kvalitet for tenestemottakaren. Dette skal medverke til å skape ein tydeleg og tilgjengeleg organisasjon som skaper tillit overfor brukarane



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Arbeidsmiljø-undersøkinga Questalyze	2013 (1-5)	2015 (1-5)
<i>Leiarar som går først og viser veg</i> Kvalitet på leiing	3,38	3,62
<i>Medarbeidarar som ynskjer å ta aktivt del i utviklinga av ein helsefremjande arbeidsplass</i> Deltaking i undersøkinga Indikator for trivsel	67% 61,5%	86,4% 67,0
Engasjement i organisasjonen	3,4	3,67



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



## Oppfølging gjennom handlingsplanar

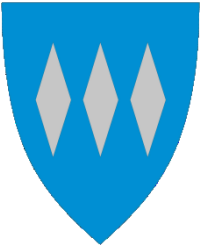
Kva fungerer godt i eininga?

Konkrete tiltak

Kva fungerer mindre godt eller  
dårleg?

Konkrete tiltak

**Engasjement og eigarskap til  
resultatet og oppfølginga gir  
betre oppslutning og like  
bra/betre resultat neste gong**

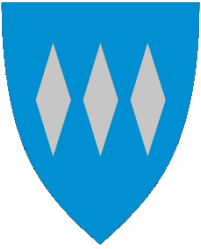


# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



## Tett på-samtalen

- Rådmannen med seksjonsleiarane kvar månad
- Fleire av seksjonsleiarane har *tett på-samtale* med einingsleiarane
- Svært gode erfaringar
- 1 – 1-samtale, basert på tillit, dialog, regelmessig, forventningsavklaring
- Uformell form – ikkje sakliste og referat
- Sak og person
- Oppfølging og tilbakemelding
- Trygge og kompetente leiarar er ein nøkkel til trygge og kompetente medarbeidarar.



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



## Utviklingsamtalen

Del av oppfølginga etter arbeidsmiljøundersøkinga, med vekt på trivsel, leiing, oppleving av meistring, rolleavklaring og sosial støtte

Byggjer på verdiane

Meistringsorientert leiing

Grunnlag for kartlegging av kompetanse og kompetansemobilisering

Tema:

Arbeidsområde og arbeidsoppgåver

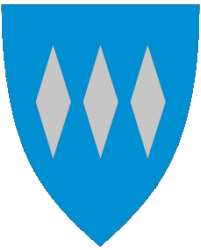
Mål og resultat

Arbeidsmetodar og arbeidsmengd

Mobilisering og utvikling av kompetanse

Arbeidsmiljø

Andre tema, t.d. for seniorar



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

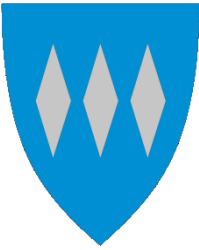
## Arbeidsmiljøprisen i Ørsta

Hjørundfjordheimen 2013

Barnas Vel barnehage 2014

Hjørundfjordheimen mottok Møre og Romsdal fylke sin arbeidsmiljøpris for 2015

- ✓ Viser at dei lever etter verdigrunnlaget
- ✓ Høg trivsel
- ✓ Alle tek del – høg medverknad
- ✓ Samanheng mellom godt arbeidsmiljø og god tenestekvalitet
- ✓ Byggjer på eit systematisk arbeid frå kommunen si side

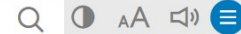


# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



Ørsta - hjartet av Sunnmørsalpane

Kva ser du etter?



## Ledige stillingar

Ørsta kommune har fleire interessante stillingar ledige - velkomen som arbeidssøklar i Ørsta...



Sjølvbetening



Ørstakart.no



Politikk



Ledige stillingar



## Tenesteområde



Barn og familie

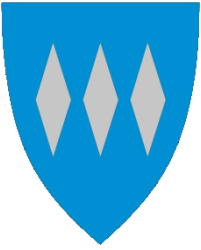


Skule og utdanning



Kultur, idrett og fritid





# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane

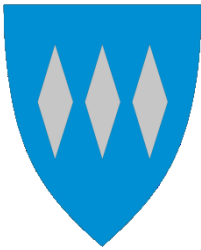


**Ny visuell profil –**  
**Profilhandbok for Ørsta kommune**  
Samarbeid med  
kommunikasjonsrådgjevar

**Felles uttrykk – felles identitet**  
Bygger på elementa og fargane i  
kommunevåpenet  
Malar for ulike flater og profilberarar

Ny heimeside – der den nye profilen  
er komen til uttrykk

<http://www.orsta.kommune.no>



# Ørsta – hjartet av Sunnmørsalpane



ØRSTA KOMMUNE

## Lag ein god dag!

Saman mot nye høgder!



Saman om ein betre  
KOMMUNE

### Ørsta kommune ynskjer alle tilsette velkomne til PERSONALSEMINAR 7. MAI 2015

Som deltakar i prosjektet "Saman om ein betre kommune" har Ørsta kommune hatt fokus på at eit godt omdøme kjem innanfrå. I det er både identitetsbygging og arbeid med "vi-kjensla" viktig. Vi ynskjer også å setje fokus på korleis kvar og ein av oss er ansvarlege for både omdømmet vårt og det arbeidsmiljøet som vi alle er ein del av.

Du kan sjå fram til eit forrykande førerag av Torleif Lundquist denne dagen. Han er adjunkt, fotograf, forfattar og rettleiar, og er kjend som ein erfaren og særers engasjerande føredragshaldar.

Han har gitt ut boka «Under overflaten» - ei bok som handlar om oss alle, og om dei moglegheitene vi har for å skape eit positivt klima rundt oss.

DET DU TENKJER – krafta i tanken:  
Du er det du tenkjer. Sjølvbillete og meistring.

DET DU SEIR – krafta i orda og språket:  
Val av ord peikar ut retning for prestasjonar og for livet vårt.

DET DU GJER – krafta i handlingane:  
Personleg ansvar og motivasjon. Inspirasjon kan du få av andre, motivasjon lager du sjølv. Eit arbeidsmiljø er ikkje noko du får, det skapar du.

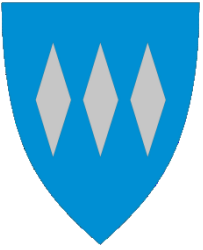
I tillegg til hovudtemaet står informasjon om kommunereforma og om arbeidet med visuell profil, kommunikasjons- og mediastrategi og strategi for kompetanse og rekruttering på programmet.

For at flest mogleg skal få høve til å kome og oppleve denne dagen vert det to identiske økter:

Økt 1: kl.1100–1400

Økt 2: kl.1500–1800

Hilde Flotve Mo 15. april 2015



# *Visjon: Saman mot nye høgder*



Takk for meg!

Hilde Flove Mø 15. april 2015

Foto: Håvard Myklebust