



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Kommunepresentasjoner

1-2. oktober 2013

Clarion hotell



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



**ÅSNES
KOMMUNE**



Sørreisa - sammen om et godt omdømme.



Sørreisa kommune

Organisering:

- Opprettet styringsgruppe. Den består av ordfører, rådmann, 1 folkevalgt, 2 tillitsvalgte, prosjektleder.
- Vi har valgt å ikke opprette arbeidsgrupper.



Satsingsområder i prosjektet:

- Ansatte i Sørreisa kommune
- Brukerne av kommunale tjenester og innbyggerne i kommunen
- Frivillig sektor



Ansatte:

- Medarbeiderundersøkelse gjennomført mai 2013
- Årlig motivasjonsseminar for alle ansatte og innbyggere
- Velkomstinformasjon til nytilsatte gjennomføres hvert kvartal



Brukerne av kommunale tjenester, innbyggerne i kommunen:

- Torgdagsundersøkelse
- Brukerundersøkelse
- Oppdatere hjemmesiden og opprette facebook side
- Gjennomføre sammenkomst for ny tilflytta to ganger pr år



Frivillig sektor:

- Arrangere frivillighetsmøte mellom kommunen og lag/foreninger
- Kartlegge lag og foreningers tilfredshet med kommunen





Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Janne Dagfinrud

***Omdømmebygging
med kommunikasjon
som verkemiddel***

***Status i prosjektet vårt
pr. 1. oktober 2013***



Ørsta – i 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

Arbeider med implementering av strategien – stiller krav til handlingsplanar på einingane



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

Forplikting for leiarar, medarbeidarar og folkevalde

- ✓ 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

Leiarutviklingsprosess som byggjer på verdiane og prinsippa i arbeidsgjevarstrategien

Eigen prosess for rådmannen si leiargruppe: Effektiv leiargruppe – rolle og ansvar



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

Arbeidsplassundersøking vart gjennomført mai / juni 2013

- ✓ Indikator for trivsel som varierer frå 46 % - til 85%
- ✓ Syner at det er god grunn til å sjå nærare på samanhengen mellom trivsel, kvalitet på leiing og sjukefråvær
- ✓ Eige punkt om "Korleis snakkar du om arbeidsplassen din til andre" – ei måling på kva som ligg til grunn for eit omdømme som vert bygt innanfrå



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Etablert trepartsamarbeid

- ✓ Formalisert dette gjennom vedtak i K-styret i august 2013
- ✓ Gruppe med to tillitsvalde, to leiarar (ein av desse rådmannen) og to folkevalde (ein av desse ordføraren)
- ✓ Gruppa skal klargjere mandat og rolle og leggje dette fram for K-styret i januar 2014
- ✓ Neste steg er partsgrupper på alle einingane
- ✓ Trepartsamarbeidet er viktig for at me skal lukkast med endringsprosessen vår



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

KS EffektiviseringsNettverk:

- ✓ Korleis gjenskape økonomisk handlefridom, kome ut av, eller unngå ROBEK-lista – og styre etter resultat og kvalitet?
- ✓ Ørsta tek del i nettverket i 2013– 2014, og skal gjere kartleggingar gjennom arbeidsmiljøundersøking og brukarundersøking
- ✓ Frå å styre på pengar til å styre på resultat



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



ØRSTA KOMMUNE



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Omdømmebygging med
kommunikasjon som verkemiddel

OU-prosess

Trepartsamarbeid

Bygge tillit

Kontinuerleg forbetring
Telemarksforskning

Endrings
kompetanse

Helsefremjande
leiarskap



KS EffektiviseringsNettverk

KS



Medarbeidarundersøking
Brukarundersøking



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Kva har vi gjort?

- ✓ Prosess for å utvikle den effektive leiargruppa , fokus på oppgåve og strategiarbeid
- ✓ Prosessar på arbeidsplassane
 - Kva betyr verdiane for oss?
 - Kva er utfordringane på vår arbeidsplass?
- ✓ Oppfølging av arbeidsgjevarstrategien og arbeidsmiljøundersøkinga, einingar lagar eigne handlingsplanar og definerer satsingsområde
- ✓ Styrke rutinar for rapportering av sjukefråvær – sjå på samanhengar mellom trivsel, god leiing og nærvær
- ✓ Etablert eit formalisert 3-partssamarbeid



Visjon: Saman mot nye høgder





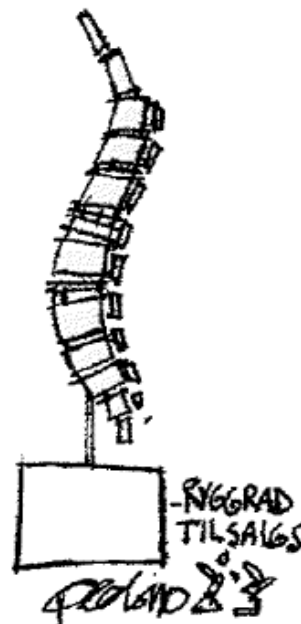
ÅSNES KOMMUNE

SAMAN OM EIN BETRE KOMMUNE



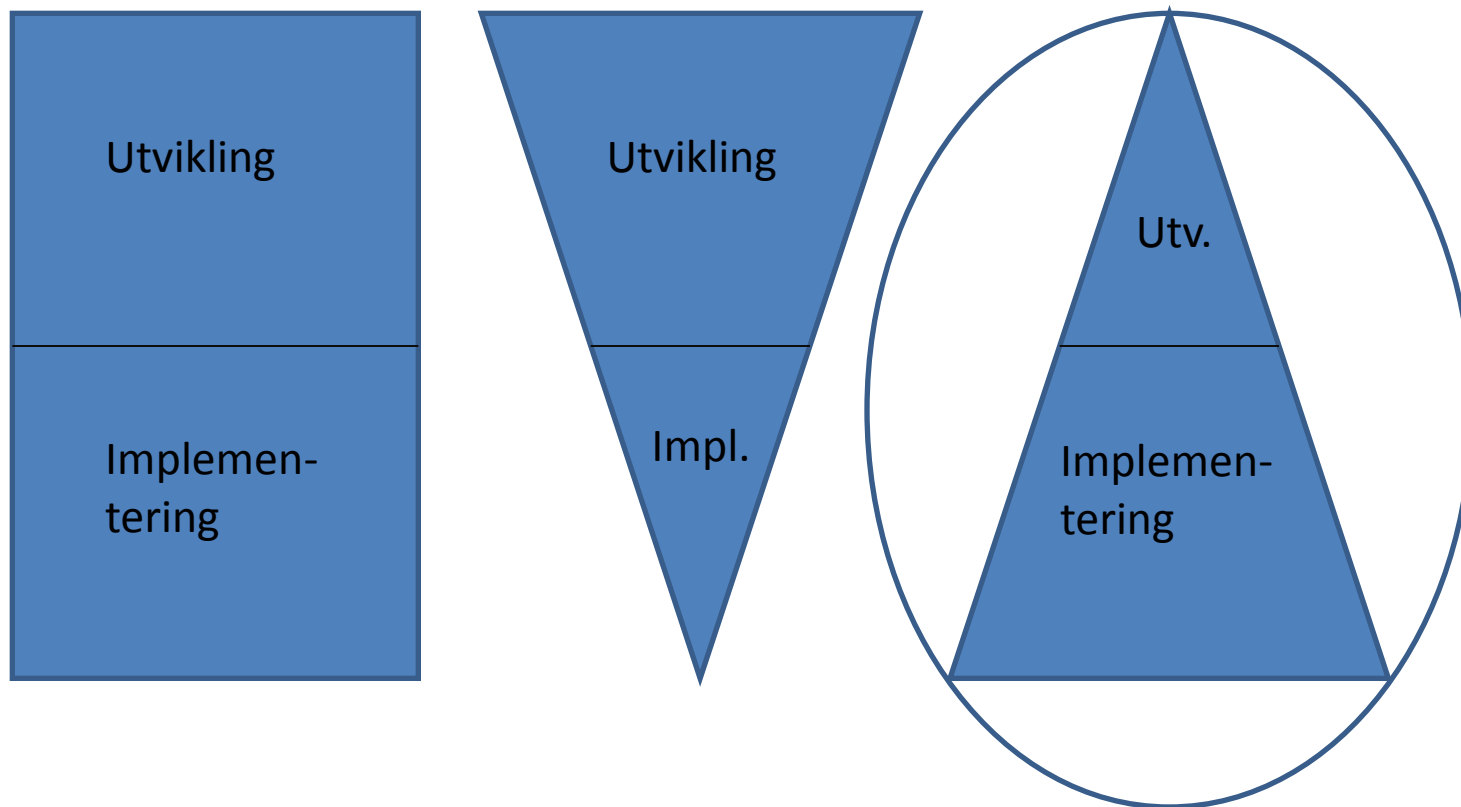
VI MÅ STÅ FOR NOE - ELLERS FALLER VI FOR INGENTING!

Ryggrad til salgs

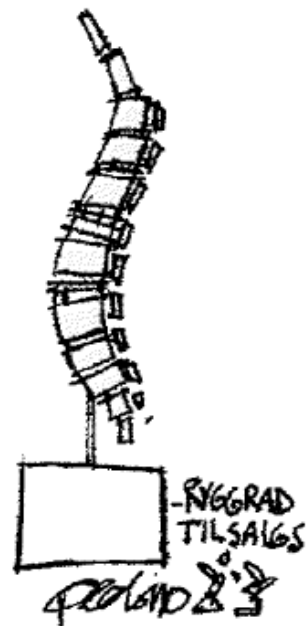


ÅSNES KOMMUNE

IMPLEMENTERINGSSTRATEGI



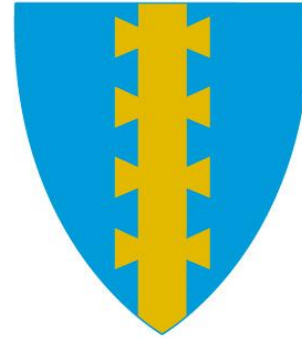
Ryggrad til salgs



Der folk trivst



STORDAL KOMMUNE



- der folk trivst!



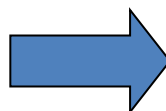
Stordal
www.barnaskommune.no



Om å finne ståstaden og vegen vidare.

Fornyning

- Gjennombrøt
- Kreativ nytenking
- Uttesting av nye metodar
- Nye felles mål og tiltak



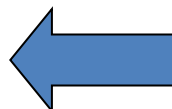
TILFREDSHEIT

- Trivst med situasjonen
- Harmoniske relasjonar
- Problemfritt samarbeid
- Ingen store utfordringar



Høfleg tausheit

- Oppleving av stillstand
- Ulmande misnøye
- Problem skjulast
- Frustrasjon



Mobilisering

- Misnøya vert tydeleg
- Tolmodet tek slutt
- Openheit om eigne tankar
- Frykt, uro, sjølvforsvar



Basert på dei svar som er gitt på undersøkinga ser det til at vi har områder å være stolte av:

- Vi opplever at den jobben vi gjer er viktig. Vi betyr noko for mange.
- Vi er imøtekomande overfor kvarandre når nokon treng ein å prate med.
- Vi opplever at det blir godt mottatt å ta ansvar og vise initiativ i avdelinga.
- Vi legg ned ein heilhjerta innsats for å skape så gode resultat som mulig.
- Vi føler at vi høyrer til på denne arbeidsplassen og er stolt av det vi er og det vi gjer.

Ting vi må arbeide med på avdelingane

- Tankar og idear om korleis vi kan bli betre er viktig, sjølv om ikkje alt kan settes ut i livet på kort sikt.
- Enkelte idear kan ha lang bearbeidingstid. Kva burde absolutt bli gjennomført raskt?
- Når leiar og medarbeidarar deler informasjon med kvarandre og drøftar måla oppstår det ei forplikting for å lukkast saman.
- På kva områder kan meir involvering bidra til betre resultat?
- Å treffe avgjerder saman gir ofte betre beslutningskvalitet og større gjennomføringsevne, men alle behøver ikkje å meine noko om alt. Kvar kan leiaren med fordel involvere medarbeidarane meir?
- Å ha for dårlig tid kan både vere slitsamt og gå ut over kvaliteten. I blant skuldast det at ein rett og slett vil for mykje. Radikal prioritering og betre struktur kan hjelpe. Korleis er situasjonen?
- Litt friksjon og meningsforskjellar er naturleg og nødvendig, men det er viktig at det ikkje blir et energisluk. Alle behøver ikkje vere bestevenner, men vi må kunne snakke om det som er vanskelig.

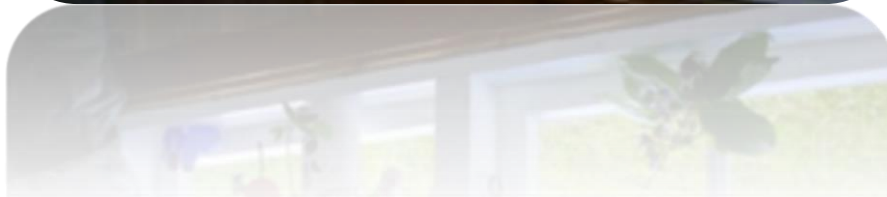
Etter dette vart konklusjonane og framdrift vidare slik:

- Leiarane vert gjort kjende med undersøkinga og rapporten frå LedMed.
- Leiarane saman med tillitsvalde legg planar for korleis ein vil arbeide for å løyse dei utfordringane som undersøkinga syner at der er på arbeidsplassen.
- Leiar rapporterer til styringsgruppa kva tiltak som ein ønskjer å sette i verk og kva ressursbehov ein ser føre seg for å få gjennomført tiltaka.
- Styringsgruppa godkjenner og gir klarsignal med tildeling av ressursar mv.
- Det skal gjennomførast 3-4 møte årleg der politisk leiing, administrativ leiing og tillitsmannsapparatet møtes til informasjon og drøftingar.

Omdømme TOLGA



Tolga kommune



Omdømme - STARTEN -

- Tolga kommune startet sitt arbeid med å bygge OMDØMME for ett år siden.
- Det startet med at vi i 2012 deltok på Omdømmeskolen, i regi av Distriktssenteret.
- Videre med vår deltakelse i «Saman om ein betre kommune».
- Prosessen har hele tiden vært basert på Trepertssamarbeidet + en fjerde aktør -- innbyggerne, folket.



Tolga kommune



CALTEX KAFÉ

En kreativ bensinstasjonseier har gjenskapt 60 – og 70-åre i et lite lokale i tilknytning til bensinstasjonen

**Eggen
Gardsysteri**



Omdømme - metode -



Tolga kommune

- Etter Omdømmeskolen ble det nedsatt en gruppe for å dra prosessen videre.
- Omdømmegruppa består av:
 - To fra lag og foreninger
 - To fra næringslivet
 - En tillitsvalgt
 - En virksomhetsleder
 - To politikere

Arbeidet er organisert etter en modell fra Omdømmeskolen, 10-punktsmodellen.

Den er bygd opp på følgende måte:

- 1. Målanalyse**
- 2. Kartlegge stedskvaliteter**
- 3. Samfunnsanalyse**
- 4. Målgruppeanalyse**
- 5. Valg av posisjon/ønsket omdømme**
- 6. Forankring**
- 7. Identitets- og omdømmekartlegging**
- 8. Handlingsplan**
- 9. Organisering og finansiering**
- 10. Utviklings- og omdømmearbeidet**

Hodalen, ei
grend i Tolga



Hummelfjellet



Omdømme - veiEN -



Tolga kommune

- Lokalt omdømmearbeid starter ofte med kommunen som initiativtaker.
- Med en tydelig forankring i kommuneplanens samfunnsdel er en sikret at omdømmearbeidet er i samsvar med den ønskede, langsiktige samfunnsutviklingen.
- En må tenke bredde og involvering allerede ved oppstarten. Enkeltpersoner og ildsjeler, med tyngde i lokalsamfunnet vil kunne tilføre prosessen innsikt og kompetanse. Forankringsprosessen starter fra dag en ved å involvere bredt.
- Målsettingen må være at det en velger å gå for og strekke seg etter, skaper en sterkere felles identitet hos innbyggerne.



Gammelbrua



Øversjødalen



Multer

Omdømme - prosessen FRAM TIL HANDLING -



Tolga kommune

Sette seg mål - oppnåelige og målbare

Kartlegge kvaliteter - næringsliv, kulturliv, lag/organisasjoner, ildsjeler osv.

Analyser - målgrupper, samfunnet

Posisjon - er den unik, først ute, best i klassen, eller er det slik vi er - og vil være?

Teste, prøve ut - mot målgrupper, klarer de å identifisere seg

Forankring - innbyggere, ansatte, politikere, hytteeiere, næringsliv, - nesten alle

HANDLING - krever vilje, tid og ressurser, underdokument til kommuneplanen



Tolga Næringspark



Malmfuru fra
Materialbanken AS



Os
kommune

Forslag til omdømmestrategi

Omdømmearbeidet i Os

- organisering

- **Syringsgruppe:** Rådmann, ordfører, hovedtillitsvalgt og repr. fra opposisjonen
- **Omdømmeguppa:** Tillitsvalgt, ansatte, politikere, næringsliv, frivilligheten

Omdømmearbeidet i Os

- aktiviteter

- Omdømmeskolen vinteren 2011/2012
- Felles kommunestyremøte med Tolga-
Presentasjon av arbeidsmåte og oppstart for
omdømmegruppene 21. mars
- Åpent møte 27. mai: Innspill steds kvaliteter og ideer om
videre utvikling av Os
- Besøk på ungdomskolen – hva synes ungdommene om Os?
- Analyse av steds kvaliteter i Os og generelle samfunnstrekk
vi har mulighet til å posisjonere oss inn mot: Nasjonalt,
fylkesnivå, regionalt
- ”Syretesting” av ideene mot ei gruppe
virksomhetsledere/ansatte/tillitsvalgte

Overordnet mål for lokal utvikling i Os

**Befolkningsvekst i Os gjennom
næringsutvikling
og utvikling av kultur- og
aktivitetstilbud**

Oppsummering stedskvaliteter

- hva er vi spesielt god på?

- Et bredt sammensatt næringsliv gir gode muligheter for knoppskyting og videreutvikling
- Et rikt kultur- og idrettsliv med gode og kompakte anlegg
- Stort mangfold av lag- og foreninger
- Generelt gode kommunale tjenester gir oss mulighet for å "gjøre det lille ekstra"
- Stor dugnadsvilje og evne til å ta felles løft
- Lett tilgang til rike og varierte naturkvaliteter
- Os ligger sentralt plassert i regionen. (FV30, tog, flyplass)
- Therese Johaug – en unik ambassadør for kommunen



Barn og barnefamilier
– tilreisende, tilflyttende
og fastboende

Prioriterte
målgrupper

Spissing av målgruppe



De barn/barnefamilier Os skal henvende seg til har følgende verdigrunnlag:

- (Barns) helse er viktig
- Sunn mat og ernæring er i fokus
- Idrett og aktivitet i friluft blir verdsatt
- De har selv lyst til å være aktive og prege sin egen opplevelse/utvikling

Ønsket posisjon

I Os skal barn og barnefamilier oppleve en unik kombinasjon fysisk aktivitet, ernæring og samspill med naturen

Opplevelsene skal være gode og minnerike for både tilreisende, tilflyttende og fastboende barn og barnefamilier

Opplevelsene skal gis gjennom offentlige tjenester, frivilligheten og næringsaktivitet i Os

Spissformulert posisjon

Os

-Sunne og aktive
opplevelser for barn



Mulighetsbilde



”Sette Os på kartet”

- Vi skal ut og fortelle omverdenen om de gode kvalitetene Os har å tilby barn og unge.
- Bruke media, hjemmesider, bannere, brosjyrer, ambassadører til å skape blest om Os og til å fortelle ”de gode nyhetene”
- Kreative infoplasser ved innfartsveiene til Os. Synliggjøre at Os satser på barn!
- Fotokonkurranse – ”Sunne og aktive opplevelser for barn i Os”

Mulighetsbilde

Barnehager, skoler, SFO og
fritidsklubb

- Helhetlig kommunal strategi for sunne og aktive opplevelser i barnehager og skoler, SFO og fritidsklubb
- Matopplevelser
- Kunst- og kulturopplevelser
- Mestringsopplevelser
- Nye og utfordrende opplevelser
- Friluftsupplevelser osv.



Mulighetsbilde

Samarbeid med frivillige lag og foreninger:

- Opplevelser og aktivitet for barn og unge settes i fokus
- Videreutvikle de tilbudene vi har
- Samarbeide om nye aktiviteter/ tilbud



Mulighetsbilde

Næringsutvikling

- Ulike aktører/næringer bygger opp pakketilbud for den aktive barnefamilie
- Matlaging/gastrokurs for barn
- Videreutvikle Hummelfjell alpinanlegg – ”familiefjellet”
- Barnefestival



Handlingsplan

