



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Kommunepresentasjoner

3 nettverkssamling - omdømme

Trondheim 5-6-mai 2014



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Sørreisa - sammen om et godt omdømme.



Saman om ein betre
KOMMUNE



Sørreisa kommune

Satsingsområdet i prosjektet:

Vi har delt satsingsområdet i tre:

- De ansatte
- Innbyggerne/brukere av tjenester
- Frivillige lag og foreninger



Sørreisa kommune

Hva har skjedd siden sist?

- Ny rådmann og nytt medlem av styringsgruppa
- Vi har gjennomført møter med alle lag og foreninger
- Vi har arrangert tema dag for alle innbyggerne med godt oppmøte
- Opprettet facebook side
- Fått en mer oppdatert hjemmeside
- Jobber videre med rutine arbeid, oppdatering i alle avdelinger



Vi har valgt å fokusere på å bli bedre på noen utvalgte områder:

- Startet med rutinearbeid og internkontroll ved bruk av kvalitetsstyringsprogrammet i alle avdelinger.
- Oppnå resultater i forhold til frivillig lag og foreninger. Jobbe videre med flere tiltak etter felles møter med alle lag og foreninger.
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelser og brukerundersøkelser, og jobbe med tiltak fra resultatene.
- Gi informasjon til innbyggerne i Sørreisa ved bruk av heimesida, facebook og kommunens informasjonsavis.



Veien videre:

- Vi ser at omdømmebygging tar tid. Vi bygger lag på lag, tar små skritt om gangen.
- Bruker facebook, heimesida og kommunens informasjonsavis for å informere innbyggerne om prosjektet og det vi jobber med.
- Bruker tilbakemeldingene vi får fra møter med folk og fra undersøkelser i vårt forbedringsarbeid.





«SAMAN OM EIN BETRE KOMMUNE»

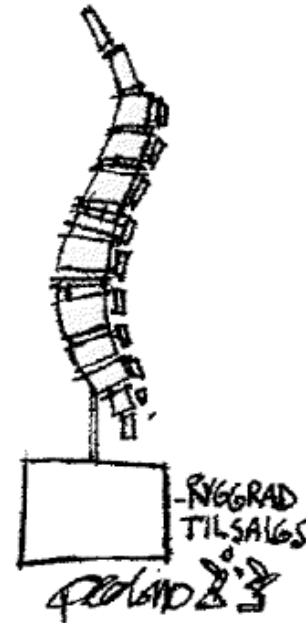


VÅRT FOKUSOMRÅDE

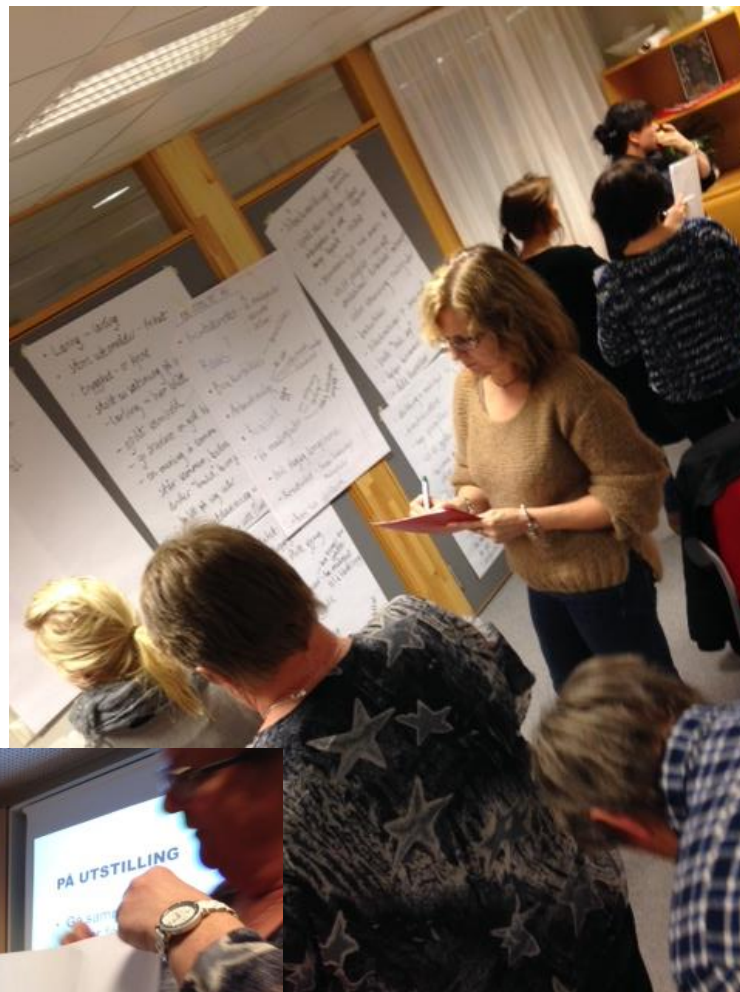


Vi må stå for noe - ellers faller vi for ingenting!

Ryggrad til salgs

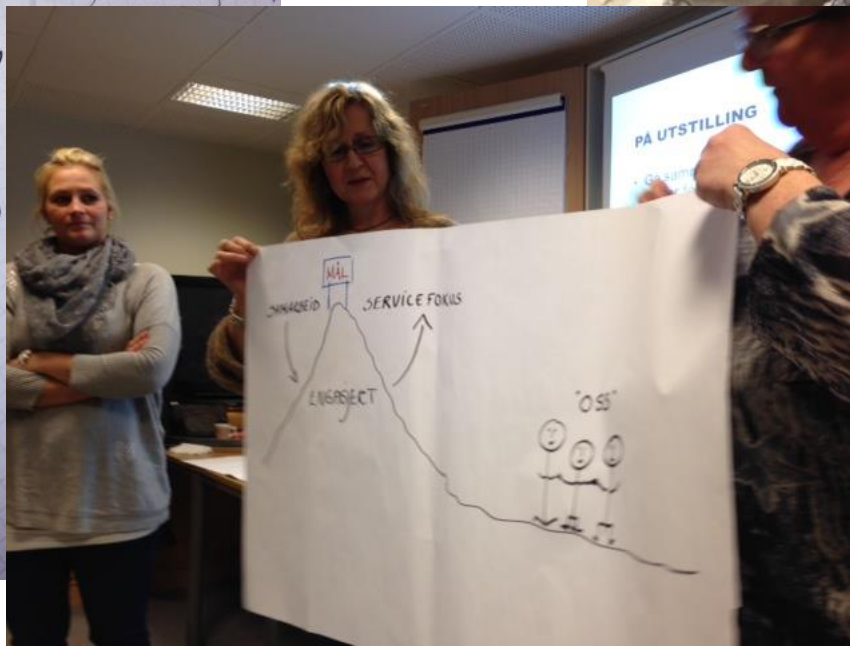


ÅSNES KOMMUNE



DETTE ER VI STOLTE AV:

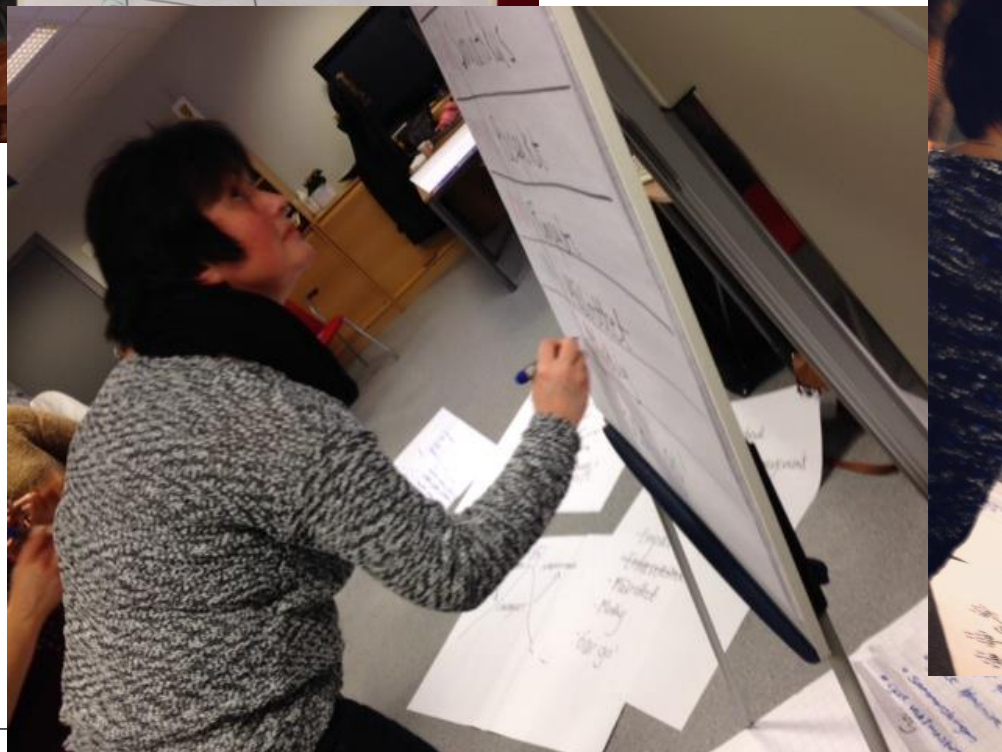
- Vi er gode på samarbeid
 - Tverr daglig
 - Interkommunalt
- Høy daglig kvalitet → Prosjekter
- Fremtidsrettet → Videreutvikling
- Fornøyde brukere
- Gode tilbud til kommunens innbyggere
- i satser på forebygging til tross for presset
- STAPLES arbeidsplan et b
- Gode muligheter for videreutdanning og kursing
- for satser på nyutdannede
- ighet til å bestemme egen hverdag
- ighet utendørs
- lfølgelig



ÅSNES KOMMUNE

1	(10)	Samarbeid
11	(18)	Engasjement
11	(18)	Servicefokus
11	(18)	Respekt
11	(18)	Empati
11	(18)	Målrettet
11	(18)	Modig

1	(10)	Samarbeid
11	(18)	Engasjement
11	(18)	Servicefokus
11	(18)	Respekt
11	(18)	Empati
11	(18)	Målrettet
11	(18)	Modig



ÅSNES KOMMUNE



ÅSNES KOMMUNE

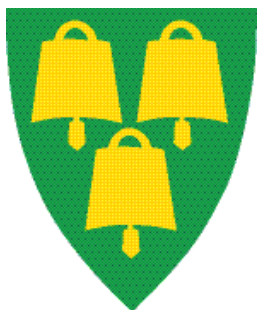
VÅRE VERDIER SKAL KJENNETEGNE OSS I ALT VI GJØR

- Engasjement
- Samarbeid
- Servicefokus





ÅSNES KOMMUNE



Os og Tolga kommuner

«Saman om ein betre kommune»

- Status – april 2014

Status – våre prosjekt

Inn på tunet

Prosjektet er avsluttet

Resultater:

- Demenstilbud etablert i begge kommuner
- Retningslinjer for bruk ved oppstart eller kjøp av tilbud utarbeidet

Idrett som næring

Prosjektet er avsluttet

Resultater:

- Etablering arrangementselskap (privat) har skjedd

Samarbeid innen landbruk/teknisk

Prosjekt – fase en avsluttet

Resultater:

- Det er inngått en intensjonssamarbeidsavtale mellom Os og Tolga kommuner
- Tolga og Os er nå inne i en nasjonal pilot sammen med Røros og Holtålen for å se på samarbeid innen landbruk, plan og miljø

Felles ledelse Nav

Prosjektet pågår

Framdrift:

- Prosjektet skal evalueres i løpet av senhøsten 2014

Omdømmeprosjektene

Status og resultat / kommuner	Os	Tolga
Forandring	- Egen omdømmegruppe brukt for å utarbeide forslag til posisjon og tiltak - Forankring i kommunestyret - Ny gruppe for gjennomføring av tiltak valgt	- Egen omdømmegruppe brukt for å utarbeide forslag til posisjon og tiltak - Forankring i kommunestyret - Ny gruppe for forankring av posisjon og gjennomføring av tiltak valgt
Valgt posisjon	Barn og unge	«Tolga dyrker måltidet»
Tiltak	Barnefestival skal gjennomføres sommeren 2014	Forankre posisjon Utvikle et eksisterende arrangement (Lokalmat Tolga) med bakgrunn i posisjonen
Kommentar	Ansatt felles prosjektleder	Ansatt felles prosjektleder

Mål for arbeidet

- Bli en bedre og mindre sårbar tjenesteyter
- Bli en bedre samfunnsutvikler
- Samarbeid fremmer og ikke hemmer utvikling
- Profesjonalisere og bevisstgjøre hvordan man påvirker sitt eget omdømme

Er målet nådd

- Vi tror at det å jobbe sammen både i konkrete brukerrelaterte tiltak og gjennom samarbeide i forhold til hvordan vi ønsker å fremstå/markedsføres oss skaper både bedre tjenester og bedre omdømme.
- Viktige måleparametere:
 - Folketall
 - Nærvær
 - Brukerundersøkelser
 - Kommunebarometeret

Begge kommunene har økt nærvær, stadig bedre plasseringer på kommunebarometeret og har gjennomgående gode brukerundersøkelser. Folketallet er synkende fra 1.1.13 til 1.1.14

Veien videre

- Vi har felles styringsgruppe, med rådmennene som prosjektledere – fortsetter
- Omdømmearbeidet og posisjonering pågår – felles prosjektleder i 30 % ansatt for 2014, med mulighet for forlengelse ut 2015
- Skal gjennomføre en felles omdømmekartlegging i 2014
- Som en del av prosjektet skal Os jobbe med mål og resultatstyring – Tolga med LEAN
- Ser løpende på om det er forhold rundt samarbeid vi skal se på/jobbe med
 - Felles NAV – ledelse (skal konkluderes)
 - Forprosjekt innen landbruk, plan og miljø som skal gjennomføres (prosjektledelse kjøpes)
 - Felles oppmålingsstilling

Der folk
trivst







Der folk trivst er alle med



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Janne Dagfinrud

***Omdømmebygging
med kommunikasjon
som verkemiddel***

***Status i prosjektet vårt
pr. 1. mai 2014***



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Foto: Marius Beck Dahle

Vårt satsingsområde:

Omdømmebygging med kommunikasjon som verkemiddel

- ✓ Byggje og styrke tillit på grunnlag av felles verdier og med arbeidsgjevarstrategien som plattform
- ✓ Ein føresetnad at arbeidet skal byggje på eit lokalt samarbeid mellom dei folkevalde, dei administrative leiarane og dei tillitsvalde
- ✓ Eit godt omdømme kjem innifrå!

Saman mot nye høgder!



Trepartsgruppa KVEIK

Ørsta ynskjer å skape ny kveik gjennom eit formelt trepartssamarbeid.

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

Ordet "kveik" byggjer godt opp under verdiane våre;
tillit
energi
løysingsvilje
utvikling





Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Helsefremjande leiarskap

Organisasjonshelse

Organisasjonen si evne til å samhandle, gjennomføre og fornye seg sjølv for å prestere berekraftig over tid

Verdiane vert aktivt brukt i utlysingstekstar og i intervju av søkjarar

Questalyze – arbeidsmiljøundersøking – oppfølging og handlingsplanar



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Struktur og kultur:

Nytt styringssystem

Kvalitetssystem

Kommunikasjonsstrategi

Plan for kompetanse og
rekruttering

Økonomiplankonferansen 22. mai

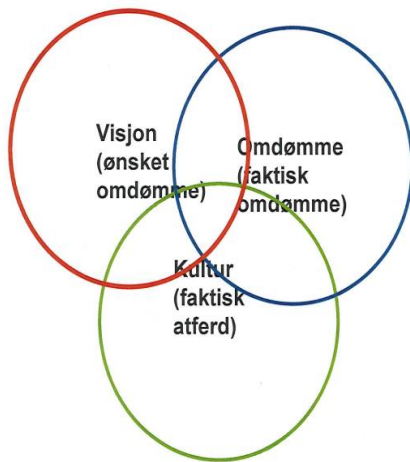
Tre partar samla:

- kommunestyret
- leiargruppa
- alle hovudtillitsvalde



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane

Visjon – Kultur – Omdømme



Personalseminar november 2013
med kommunikasjonsrådgjevar

Knut Røe:

Omdømmet vert bygt innanfrå!

Om lag 500 tilsette møtte

Forankring

Felles forståing – felles ansvar

Tenk deg at du er på veg frå jobben
og veit at "i dag kommuniserte eg
slik at kommunen vår vart betre".

Kva har du gjort då?



Kva har me lært så langt



Deltaking i arbeidet med arbeidsgjevarstrategien har danna grunnlag for forankring.

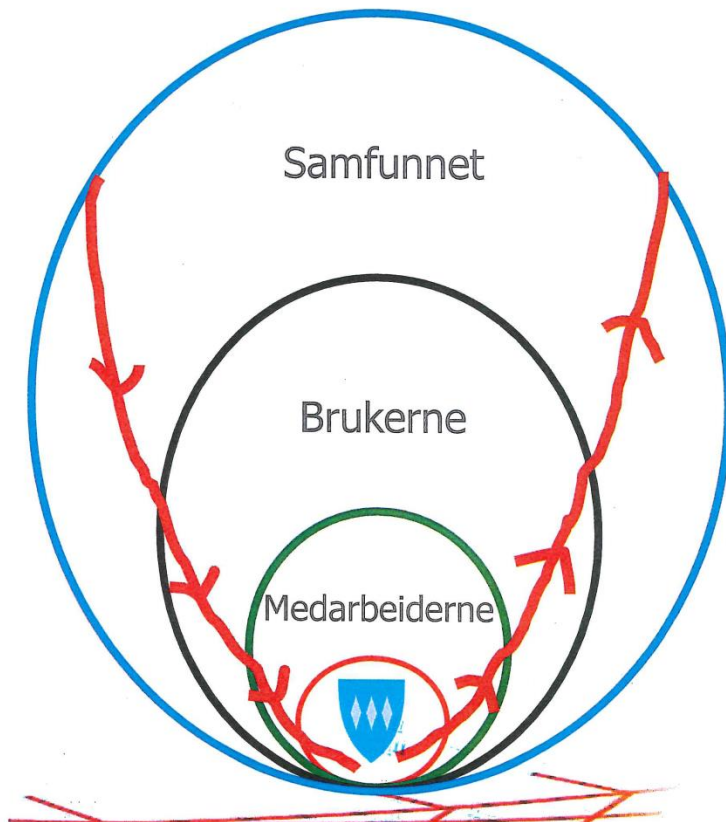
Arbeidsmiljøundersøkinga 2013 vart følgd opp av krav til handlingsplanar og prosessar på arbeidsplassane – og har ført til betre oppslutning i 2014.

Trepartssamarbeid er ein føresetnad for å byggje tillit og utvikle eit godt omdømme.

Men – ting tek tid!!



Ørsta – i hjartet av Sunnmørsalpane



Knut Røe: "Historiefortellingens veier"

Undersøking på personalseminaret -
representerer nesten 1/3 av alle dei tilsette i kommunen. Gjennomsnitt på 37 av 60 oppnåelege poeng.

"Eg likar å fortelje at eg arbeider i Ørsta kommune":

På ein skala frå 1–10, der 10 er topp, er det berre 14 %, som har svara 1–4. Dei som svarte 5–7 (midt på treet) utgjer 38 % - og dei som svarte 8–10 utgjer heile 48%!

Dei som svarer 1 eller 2 utgjer berre 6%, medan dei som svarer 9 eller 10 utgjer heile 24 %

Me har altså ei stor gruppe tilsette som er stolte av å arbeide i Ørsta kommune og som gjerne snakkar positivt om arbeidsplassen sin! Dette er eit godt utgangspunkt å byggje vidare på når me skal *Saman mot nye høgder* – med utgangspunkt i at eit godt omdømme kjem innifrå!



SAMAN OM EIN BETRE KOMMUNE 2013-2015



Høylandet Kommune - Norges beste bygd



Ikke rart du elsker heimlassen din når
du kommer fra Norges beste kommune.

www.skruthals.no



HØYLANDET KOMMUNE

Nr. 1 på Kommunebarometeret



Videreutvikle og bedre utnytte kommunens omdømme som kulturkommune..gjennom å..

- *Utvikle et innovasjonssystem for kultur*
- *Synliggjøre kommunens arbeid og lokale prosjekter*
- *Skape endringsglede i organisasjonen*
- *Utvikle 100 kulturkonsulenter*



Alt henger saman..

***Skape endringsglede
i organisasjonen***

***Utvikle et
innovasjonssystem
for kultur***

**OMDØMMEBYGGING
SOM TJENESTEYTER**

**OMDØMMEBYGGING
SOM ARBEIDSGIVER**

**100
kulturkonsulenter**

**OMDØMMEBYGGING
SOM LOKALSAMFUNN**

***Styrke omdømme gjennom å synliggjøre
kommunens arbeid og lokale prosjekter***



Hva ønsker vi å oppnå med prosjektet

Skape endringsglede i organisasjonen

Positiv intern glede styrker det eksterne omdømme.

Bruke kreative metoder til å tenke nytt / nye løsninger

Styrke VI følelsen i kommunen





Hva har vi lært så langt

12 Mandag 25. november 2013 Høylandsavis

Skal utdanne 100 nye kulturambassadører

Høylandet kommune er allerede gode på kultur. Men vil bli enda bedre.

HØYLANDET. Det er opplest og vidst blant annet gjennom toppblaserings i Kommunehelsetilbudet at Høylandet er en flott plass å bo.

Men kommunen vil ikke hvile på laurbærene. De vil gjøre Høylandet til et enda bedre sted å bo.

Høylandet er inne i en positiv trend på mange måter. Og da er det lettere å tenke nye tanker, og finne nye måter å gjøre ting på, sier Anita Osby fra Norsk revyflagg senter som er prosjektleder for utviklingsprogrammet «Samar om en bedre kommune» på Høylandet.

Fjere kommuner er med i dette programmet, men de har så høye mål som Høylandet.

Når vi er ferdige om tre år skal vi ha utdannet minst 100 kulturambassadører i kommunen, sier Osby.

Dess skal ha som oppgave å styrke omdømmet til kommunen enda mer enn i dag.

Revybygda
Høylandet er mer enn noen annen kjent for revy. Derfor vil revy være en sentral del i det utviklingsprogrammet som nå er i gang.

Vi skal bruke revy som et middel til å øke trivsel, styrke omdømme og ikke minst skape et system og en kultur for innovasjon i Høylandet, sier Osby.

Det handler også om å finne ut hvorfor man er gode på for eksempel omdømme.

Når vi nå er i gang med selve prosjektet så står vi på et brett i stedet for at kommunestyret og administrasjonen skal treffe beslutninger på de ansatte, starter vi med de 160 som arbeider i kommunen. Disse skal med litt hjelp fra Revyflagg senter og deres kreative verkøy, selv skape seg en enda bedre arbeidsdag. Det igjen skal forberedende skape det rommet for nytenking og innovasjon og for ambassadørvirksomhet.

Barnehagen først
Første gruppe med potensielle ambassadører har nettopp vært samlet for å bli inspirert.

Vi skal etter hvert innom alle som jobber i kommunen. Først ut er alle de som jobber i barnehagen, sier Osby.

Da prosjektet ble lansert for alle stanselene var leder Tone Vang i barnehagen raskt fram på med å uttrykke sin interesse.

«Dette høres veldig moro ut. Vi har en veldig flott gruppe som jobber i barnehagen, og dette mente jeg var midt i blinken for oss, sier Vang.

Vegen fram mot et stort ambassadørkorps på Høylandet har mange sideeffekter.

Vi-følelsen er veldig viktig. Det er noe som det jobbes med hver dag hos oss. Dette prosjektet tror jeg vil være med å lage en vilje for hele kommunen, sier Vang.

BRIGER ARND 100 000 200
briker.arnd@hoylandtsavis.no

SKUR OPP PÅ PROSJEKTET: De fleste prosesser som skal gi en eller annen for endring starter på toppen, og blir bredd ned på mer eller mindre motvillige arbeidsfolk. Denne gangen er det de som jobber i kommunen som skal finne opp det som skal endres. Fra venstre og opp ned: Britt Sonja Myhre, Tone Vang og Snehild Lyng. Rett vei fra venstre: Marte Hjeltnes, Aud Polle, Lise Grønningstad og Ruth Ery Tjeldum.

Vi skal bruke revy som et middel til å øke trivsel, styrke omdømme, og ikke minst skape et system og en kultur for innovasjon i Høylandet, sier Osby.

Det handler også om å finne ut hvorfor man er gode på for eksempel omdømme.

Når vi nå er i gang med selve prosjektet så står vi på et brett i stedet for at kommunestyret og administrasjonen skal treffe beslutninger på de ansatte, starter vi med de 160 som arbeider i kommunen. Disse skal med litt hjelp fra Revyflagg senter og deres kreative verkøy, selv skape seg en enda bedre arbeidsdag. Det igjen skal forberedende skape det rommet for nytenking og innovasjon og for ambassadørvirksomhet.

Barnehagen først
Første gruppe med potensielle ambassadører har nettopp vært samlet for å bli inspirert.

Vi skal etter hvert innom alle som jobber i kommunen. Først ut er alle de som jobber i barnehagen, sier Osby.

Da prosjektet ble lansert for alle stanselene var leder Tone Vang i barnehagen raskt fram på med å uttrykke sin interesse.

«Dette høres veldig moro ut. Vi har en veldig flott gruppe som jobber i barnehagen, og dette mente jeg var midt i blinken for oss, sier Vang.

Vegen fram mot et stort ambassadørkorps på Høylandet har mange sideeffekter.

Vi-følelsen er veldig viktig. Det er noe som det jobbes med hver dag hos oss. Dette prosjektet tror jeg vil være med å lage en vilje for hele kommunen, sier Vang.

BRIGER ARND 100 000 200
briker.arnd@hoylandtsavis.no

SKUR OPP PÅ PROSJEKTET: De fleste prosesser som skal gi en eller annen for endring starter på toppen, og blir bredd ned på mer eller mindre motvillige arbeidsfolk. Denne gangen er det de som jobber i kommunen som skal finne opp det som skal endres. Fra venstre og opp ned: Britt Sonja Myhre, Tone Vang og Snehild Lyng. Rett vei fra venstre: Marte Hjeltnes, Aud Polle, Lise Grønningstad og Ruth Ery Tjeldum.

– Bygger videre på det vi er gode på

Et godt rykte, eller omdømme som det heter i dag, er ikke noe man får en gang og beholder for evig. Det må jobbes hver dag for å vedlikeholde det.

HØYLANDET. Det er mye som bidrar til at vi har et godt omdømme nå. Norsk revyfestival, klargjøring på Kommunehelsetilbudet, en skole som gir det veldig bra og nye mer bidrar til det. Men vi vil forsøke å bygge videre på det vi er gode på, sier rådmann Liv Elden Dyketo.

Da dette prosjektet ble startet opp i regi av Kommunalt og regionalsamarbeidet med støtte fra KS, LO Kommun, NS Kommun, Utd og Altkommune, var Høylandet fram på.

– Vi søker støtte til et prosjekt på omdømme, sier Dyketo.

Det er opp til hver enkelt kommune å utforme hvordan dette skal skje.

Vi har sett fokus på kultur som viktig faktor for trivsel og omdømme. Med den kompetansen Norsk revyflagg senter har – var det naturlig å bruke den som en del av dette prosjektet, sier hun.

Revyflagg senter har stor erfaring med kreative prosesser for å dra i gang en revy. Nå skal de bruke de samme verkøyene til å dra prosjektet i gang.

Hele veggen skal alle innene kommunen samarbeide.

– Det er et repertoararbeid. Både de folkevalgte, de tilnærmede og administrasjonen har, og er, sentrale i dette.

De har lenket oss til på planlegging, men nå er de i gang for alvor.

Vi håper at vi sitter igjen med mye etter at de tre årene er ferdig. Blant annet økt trivsel blant de ansatte, bedre kommunikasjon både innad i kommunen og utad i forholdet oss utover og ikke minst håper vi prosjektet vil bidra til nytenking. At det kommer nye tanker og ideer på ting vi kan gjøre og ting vi kan gjøre annerledes, sier Dyketo, som er veldig spent på prosessen videre.

JØNNER KJØNNER: De barnehagemedarbeiderne jobbet dekket sammen i gruppen. Denne gruppen var det som å gjøre å finne tre tilfeller for å forbedre arbeidsmiljøet, lærerutviklingen, og det ga rom for kreativitet og innovasjon.

Alle avdelinger har ved hjelp av kreative prosesser laget interne kulturplaner

100 kulturkonsulenter (Definere ildsjeler)

Kommunerevy 2014 (samarbeid på tvers)



KULTURBYGDA

■ STORT ENGASJEMENT

Mer enn bare revy



STORT ENGASJEMENT: Både prosessleder Øyvind Kveldi og oppvekst- og kultursjef Kristin Lonmo Almaas er overveldet over responsen blant folket på Høylandet etter at de spurte om hjelp til å lage en kulturplan.

Nesten 70 engasjerte

Kulturplan med 70 deltagere (frivillige, private & offentlige)

Høylandets Kreative Forum (frivillige, private & offentlige)

Ladestasjon for Ildsjeler i samarbeid med Norsk Revy



100 kulturkonsulenter



Høylandet Kommune - Norges beste bygd