

# Kommunekompasset som støtteverktøy for kommunal utvikling

Kommunestyret

*Midtre Gauldal 2. mars 2023*



KS KONSULENT

*Håvard Moe, seniorrådgiver*  
KS-Konsulent as



# Kort om Håvard

- Begynte i KS Forskning i august 2000
- Rådgiver KS-Konsulent as fra september 2003
  - Jobber særlig med spørsmål knyttet til kommuneøkonomi, kommunereform, strategi, Kommunekompass, ledelse- og organisasjonsutvikling, samt administrative og politiske analyser.
  - 20 år i KS-Konsulent as
  - Prosjektleder for KOMØK siden 2008
- Ledererfaring fra Oslo kommune
- Utdannet cand.mag UiO (sosiologi, historie, statsvitenskap) og Master of Management BI (strategi, økonomi, ledelse og scenarier).



[havard.moe@ks.no](mailto:havard.moe@ks.no)



48 14 88 13

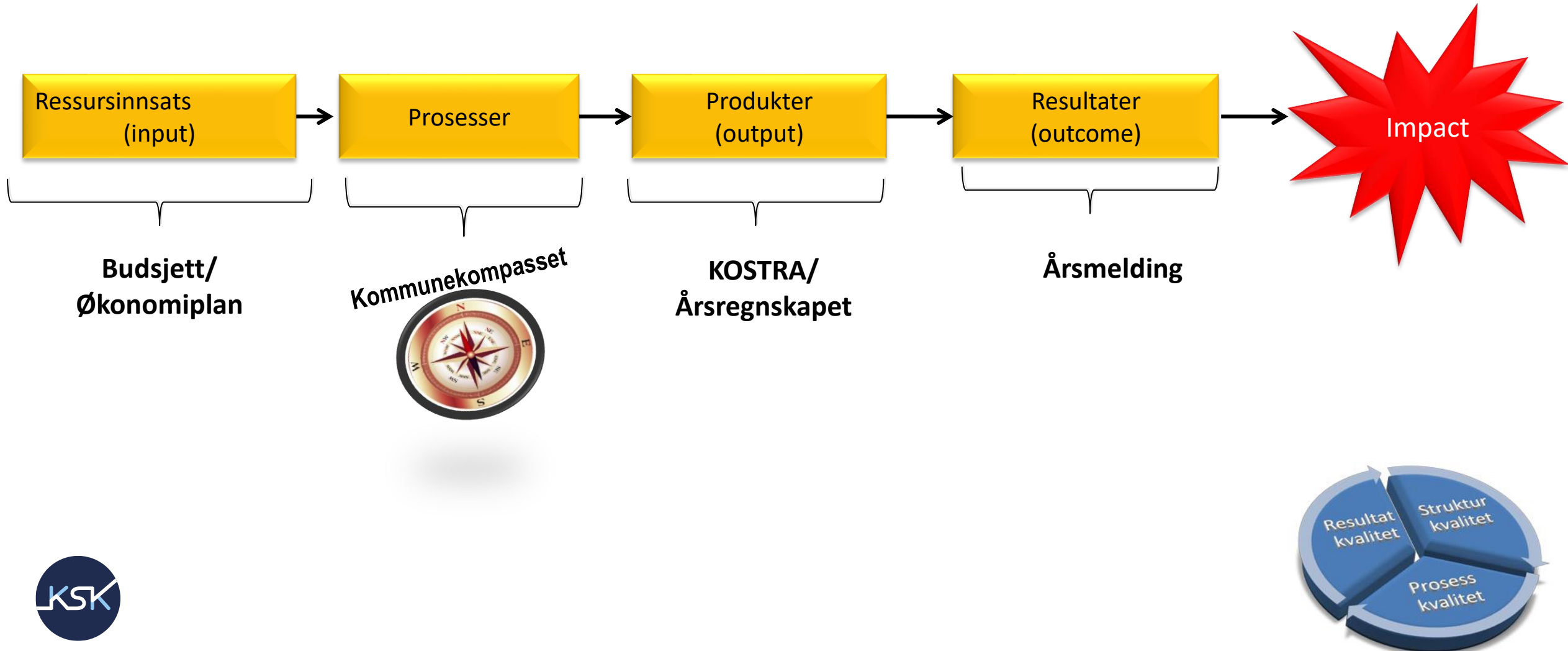


[@havardmoe](https://www.instagram.com/havardmoe)



[Håvard Moe](https://www.linkedin.com/in/Håvard Moe)

# Hva skaper resultater?



# Sammenheng mellom enhetsutgifter og kvalitet?

## KS-FoU mai 2011 – Først og Høverstad

### **Pleie- og omsorgsinstitusjoner:**

- Ingen sammenheng mellom utgifter per plass og resultater i bruker- og pårørendeundersøkelser.
  - (83 kommuner med bruker- og 93 kommuner med pårørendeundersøkelser i 2008/09)

### **Grunnskolen:**

- Ingen sammenheng mellom utgifter per elev og læringsresultater (nasjonale prøver, grunnskolepoeng og overgang til videregående opplæring).

### **Enhetsutgifter i kommunene er avhengig av:**

- Kommunens økonomiske handlingsrom – «man bruker de pengene man har».
- Kommunens valg ift. tjenestestruktur (skole- og institusjonsstørrelse).
- Og strukturkvalitet – lærertetthet, tilpassede enerom.
  
- **Vi finner ingen tegn på at høy ressursbruk/høye utgifter per tjenesteenhet fører til bedre resultat kvalitet.**

# Hva er Kommunekompasset?



- For enklest å forklare hvordan Kommunekompasset virker, kan man trekke paralleller til skolen:
  - I skoleverket finnes det beskrevet i læreplanen, en "idé" om hva som er det optimale kunnskapsnivå for en elev
  - Elevene får så karakterer som forteller noe om hvor nære eller langt unna dette idealet de er.
- På samme måte finnes det en "idé" om hva som er den optimale kommune.
  - Kommunekompasset vurderer så hvor langt unna eller hvor nærme kommunen er dette idealet.
  - "Ideen" om hva den optimale kommune bør ha av rutiner, prosesser, arbeidsformer og samhandlingsmønstre er utviklet av KS/KS-K, og SKL, i samarbeid med professor H. Baldersheim (UiO) og Siv Sandberg (Åbo universitet)

# Kommunekompasset er felles eid av KS og SKR

- KS og SKR eier og utvikler verktøyet i fellesskap
- Svenske kommuner ligger generelt sett 3-5 år «lengre frem i løypa» enn norske kommuner
  - God grunnlag for læringsmuligheter, studieturer og samarbeid på tvers av grensa
- SKR og Kvalitetsmässan deler ut prisen Sveriges Kvalitetskommun annen hvert år

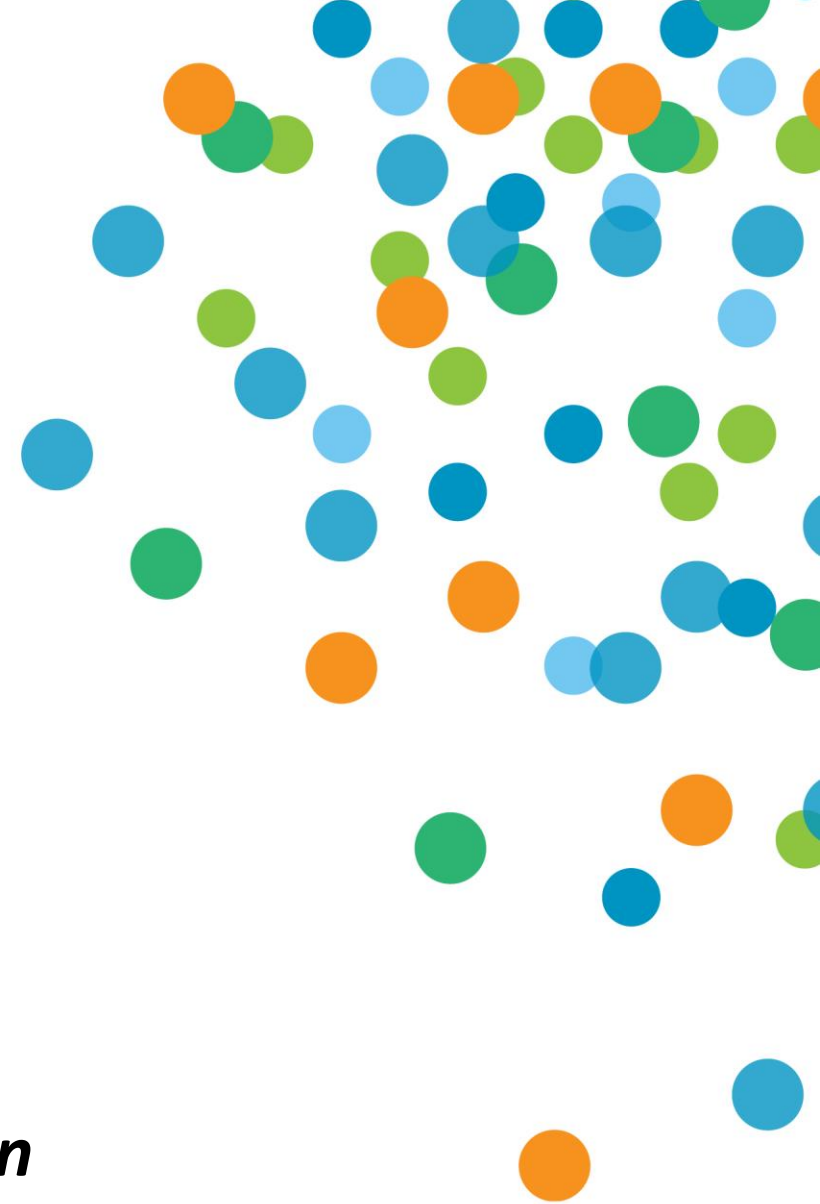


# Hvordan ser idealkommunen ut?

*Idealkommunen er en kommune som:*

- *jobber systematisk og planmessig*
- *jobber helhetlig og integrert*
- *vektlegger resultater og effektivitet*
- *er åpen og brukerorientert*
- *kontinuerlig evaluerer sine tiltak og resultater*
- *evner å lære av denne evalueringspraksisen.*

***Med andre ord en effektiv, utviklingsorientert,  
lærende og politisk styrt kommuneorganisasjon***





# Kommuneoppdraget

## 4 perspektiver - 8 fokusområder

### A. Demokrati og samfunnsutvikling

- Offentlighet og demokrati
- Kommunen som samfunnsutvikler

### B. Styring og effektivitet

- Styring og kontroll
- Resultatfokus og effektivitet

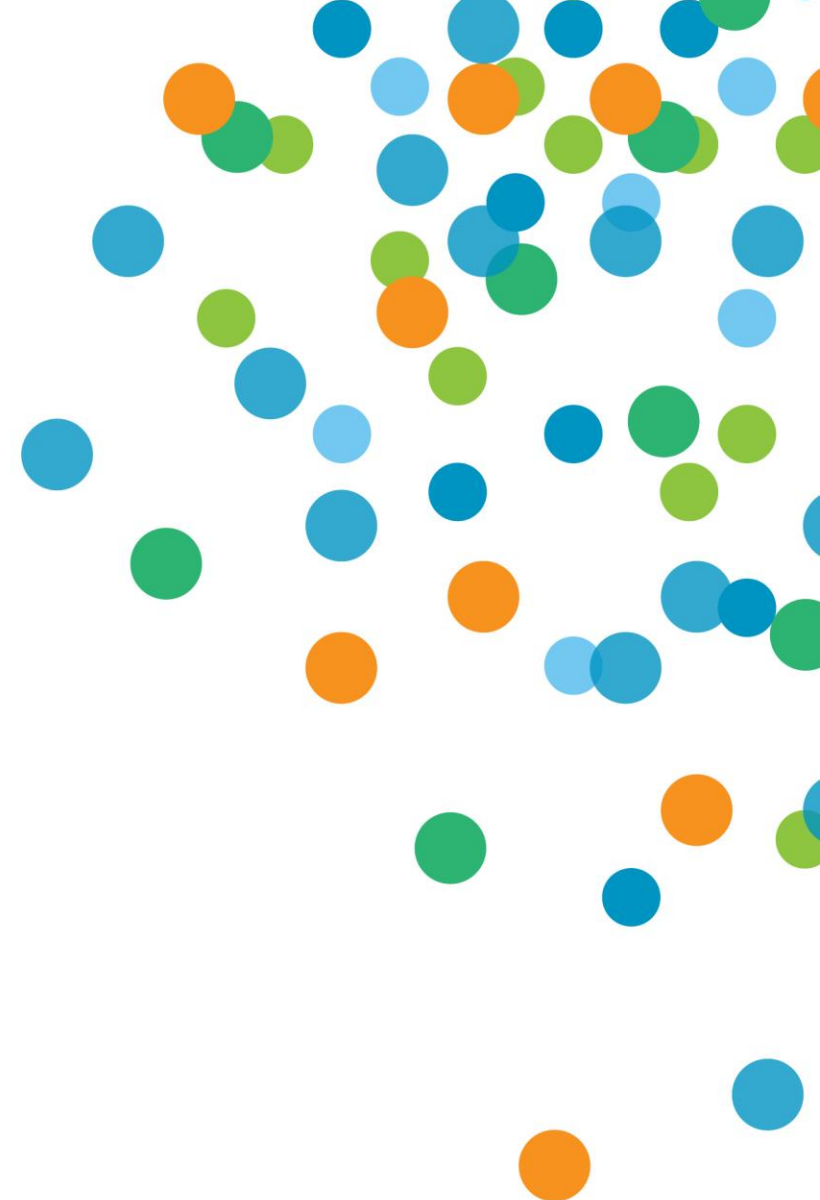
### C. Tjenestekvalitet

- Bruker- og serviceorientering
- Kvalitetsutvikling og innovasjon

### D. Organisasjonskvalitet

- Lederskap, ansvar og delegering
- Kommunen som arbeidsgiver

Et «røntgenbilde» på hvordan kommunen arbeider på disse områdene – hva er bra, hva kan bli bedre – og hvordan bør det i så fall gjøres?





# Poenggivning

- 8 fokusområder – 75 spørsmål/målepunkter
  - 100 poeng på hvert område
  - Maks 800 poeng
- Poenggivning på hvert spørsmål gis ut i fra:
  - **System/prosess** – hvor gjennomarbeidet og dokumentert er systemet/prosessen?
  - **Omfang** – i hvor stor del av kommunen benyttes systemet?
  - **Resultat/analyse** – hvordan evner kommunen å lære av resultatene samt ta de inn i organisasjonen og hvordan utvikler kommunen systemet/prosessen og bruker det over tid?

## 6.3 Kontinuerlig forbedring

6.3.1 Hvordan jobber kommunen med kontinuerlig forbedring for å utvikle kvaliteten på tjenestene? (Kvalitetssystemer, kvalitetssirkler/nettverk, awiksmeldinger, lærende nettverk, etc)

6.3.2 Hvordan støtter kommunen innovasjonsarbeidet for å utvikle kvaliteten i tjenestene (system, verktøy, innovasjonspris, penger, kurs, etc)?

## 7.3 Arbeidsmiljø og sykefravær

7.3.1 Hvordan jobber kommunen med sitt systematiske arbeidsmiljøarbeid?

7.3.2 Hvordan arbeider kommunen med nærvær og lavt sykefravær?

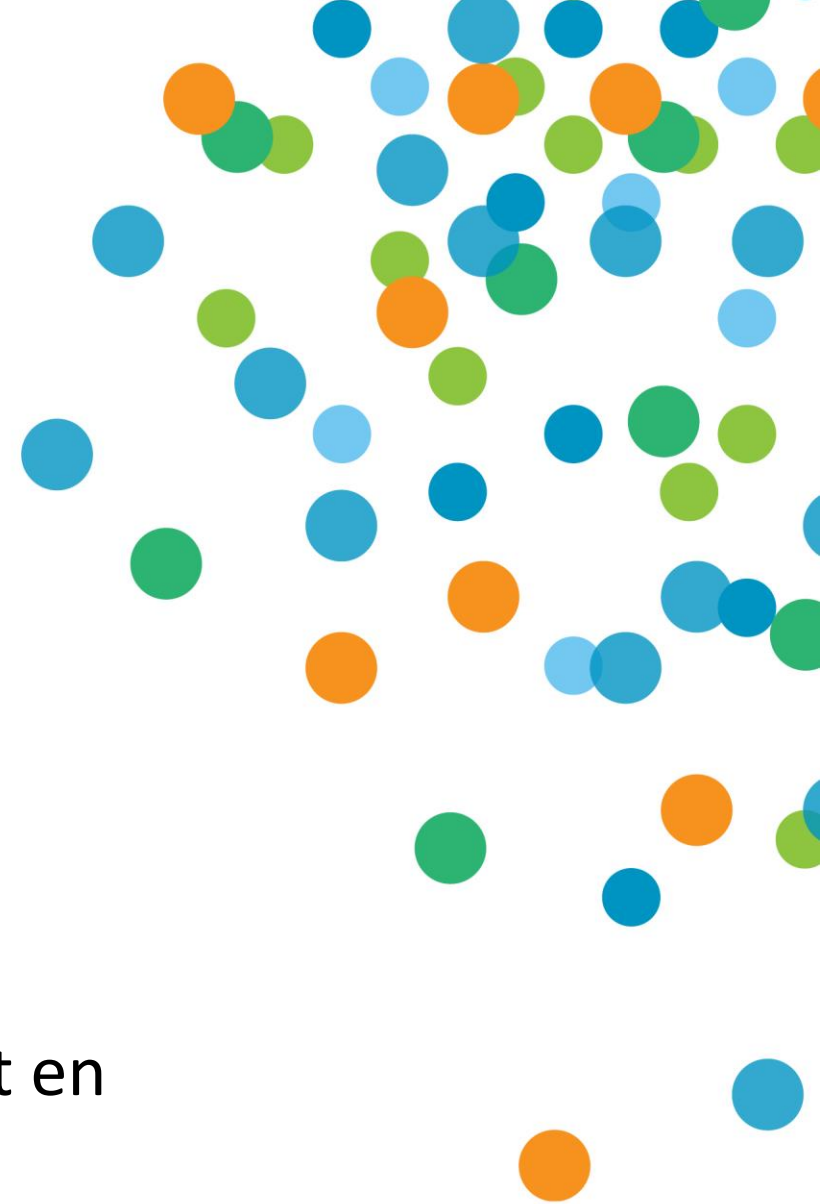


# Metode

## Intervjuer med:

- Ordfører/deler av formannskapet
- Kommunedirektør/Ass.kommunedirektør
- Kommunalsjefer
- Enhetsledere/avdelingsledere
- Stabsledere/personell
- Hovedtillitsvalgte

På bakgrunn av svarene i intervjuene har KS-K gitt en scoresetting på de åtte fokusområdene.



- Sluttproduktet er en rapport som beskriver styrker, utfordringer og svakheter i forvaltningspraksisen i som organisasjonen (helhetsperspektivet

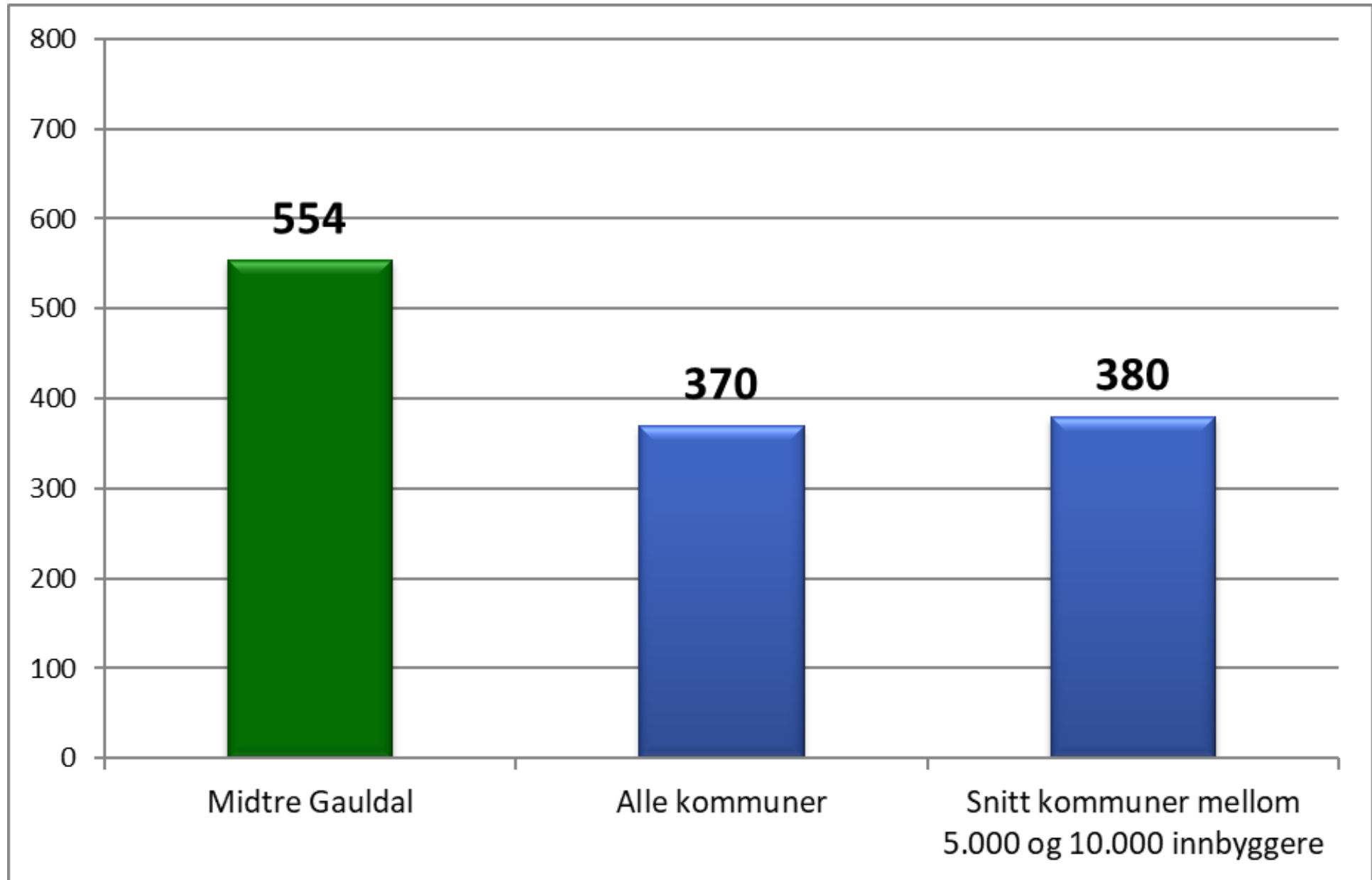


## Kommunekompasset - 2023

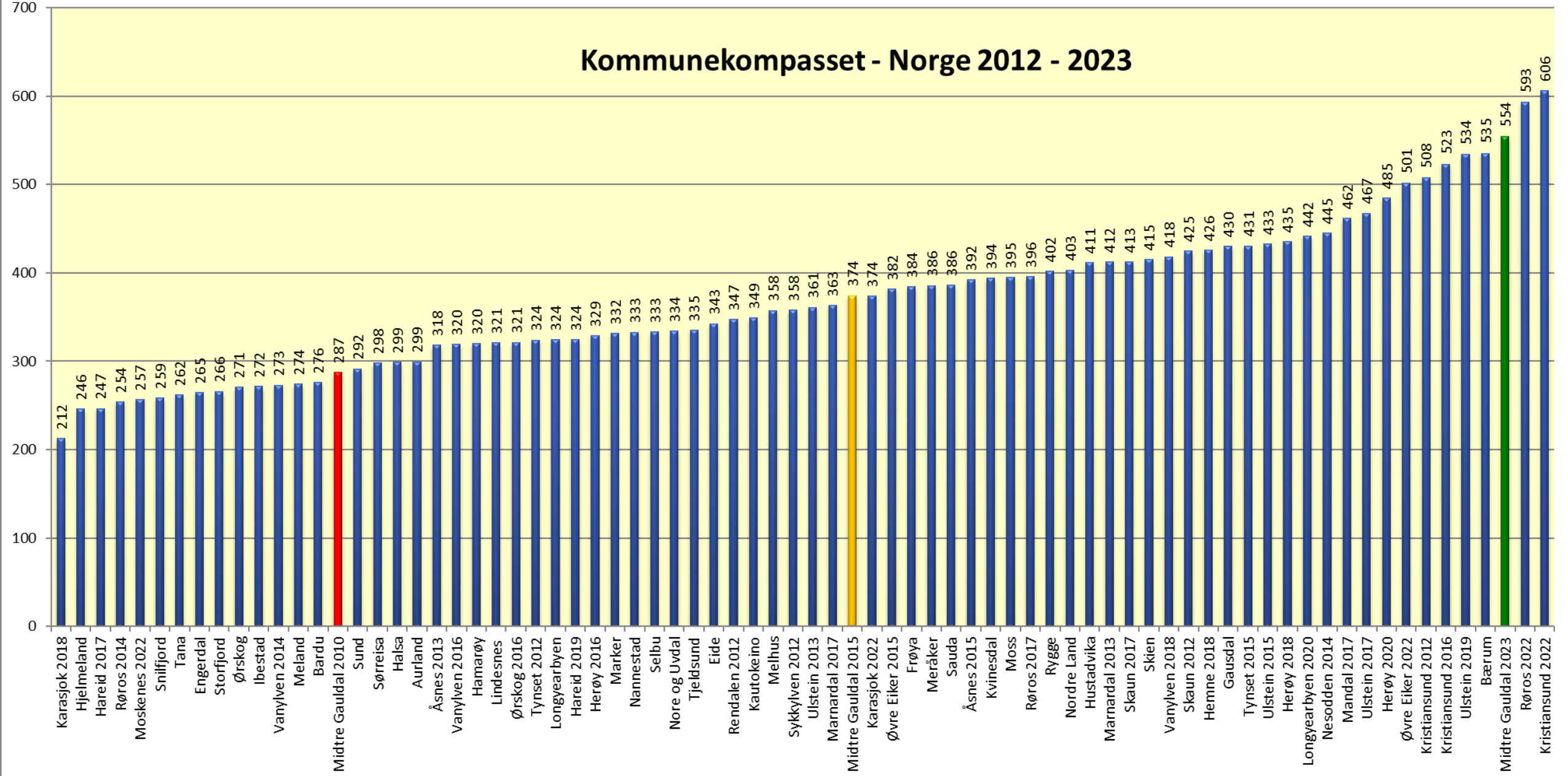
Evaluering av forvaltningspraksisen i Midtre Gauldal kommune



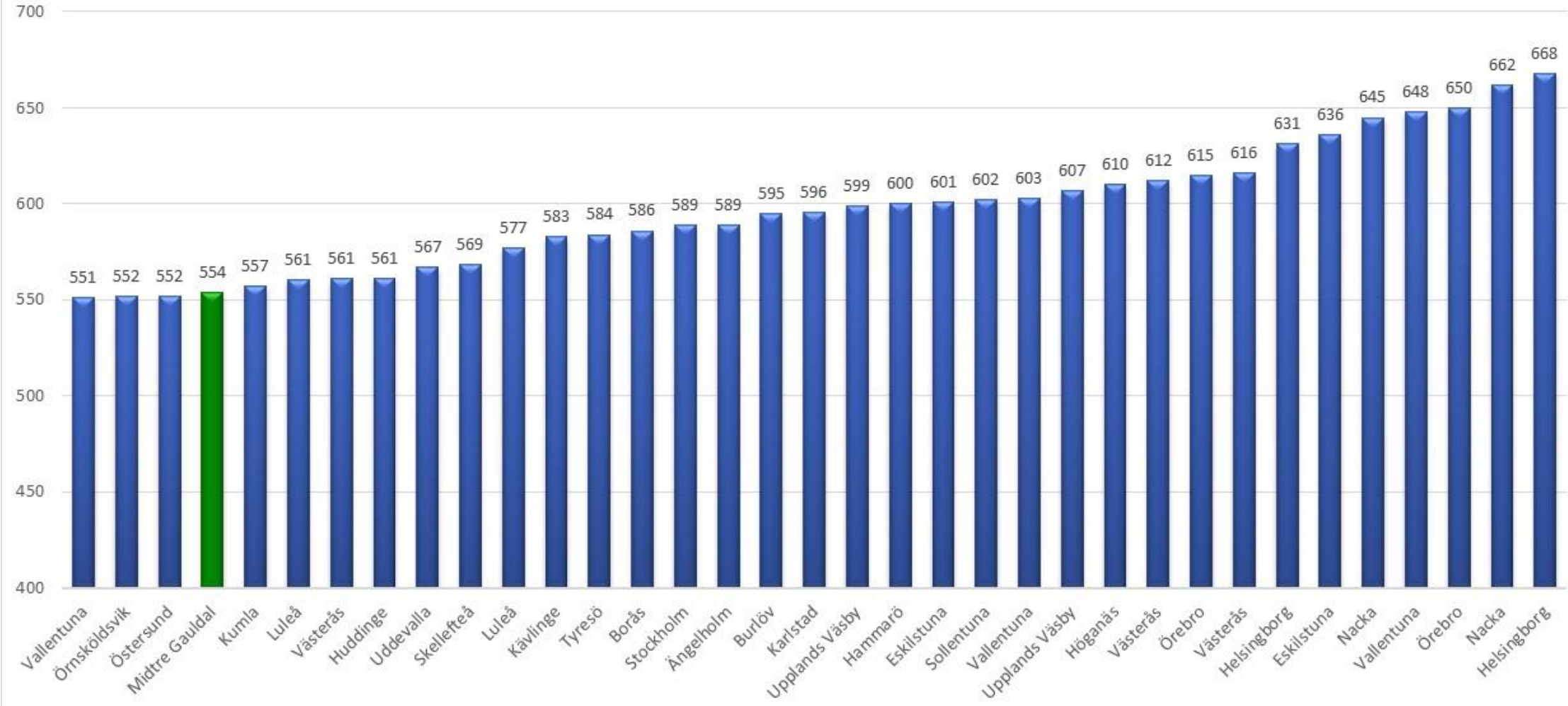
# Resultater Midtre Gauldal



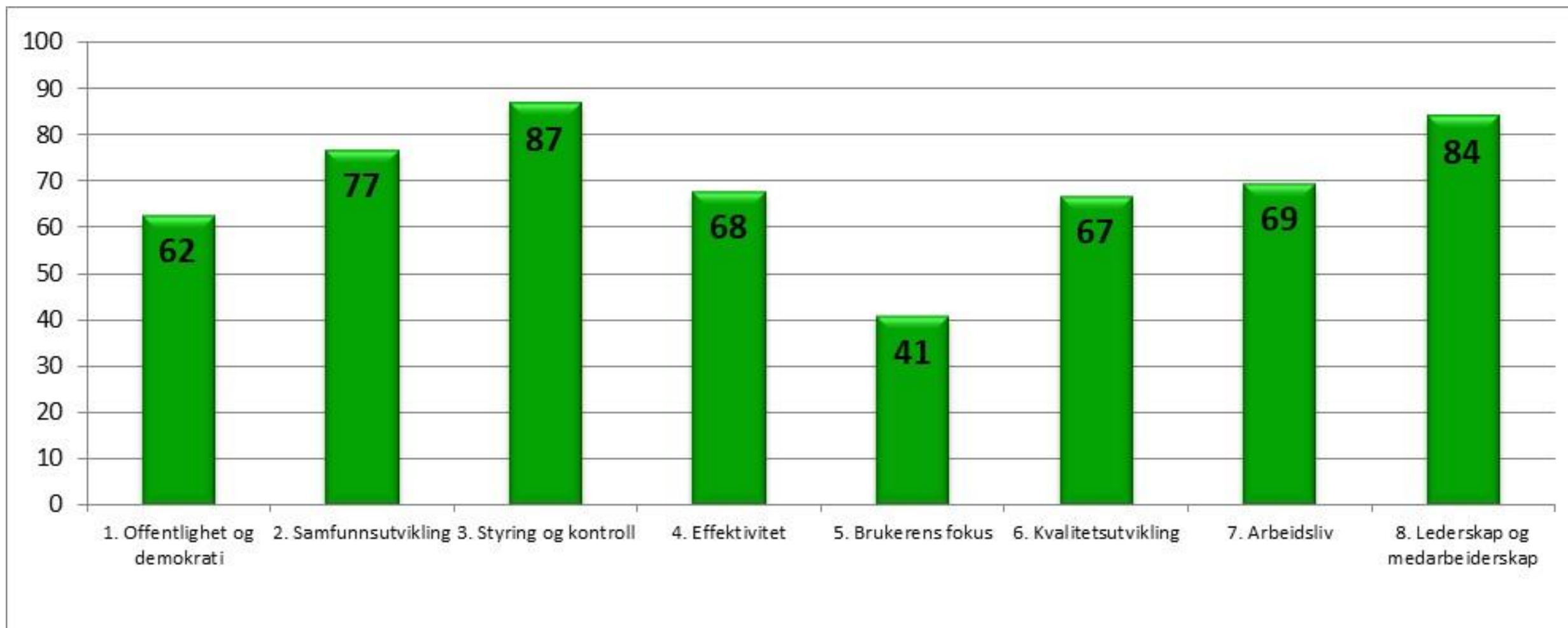
## Kommunekompasset - Norge 2012 - 2023



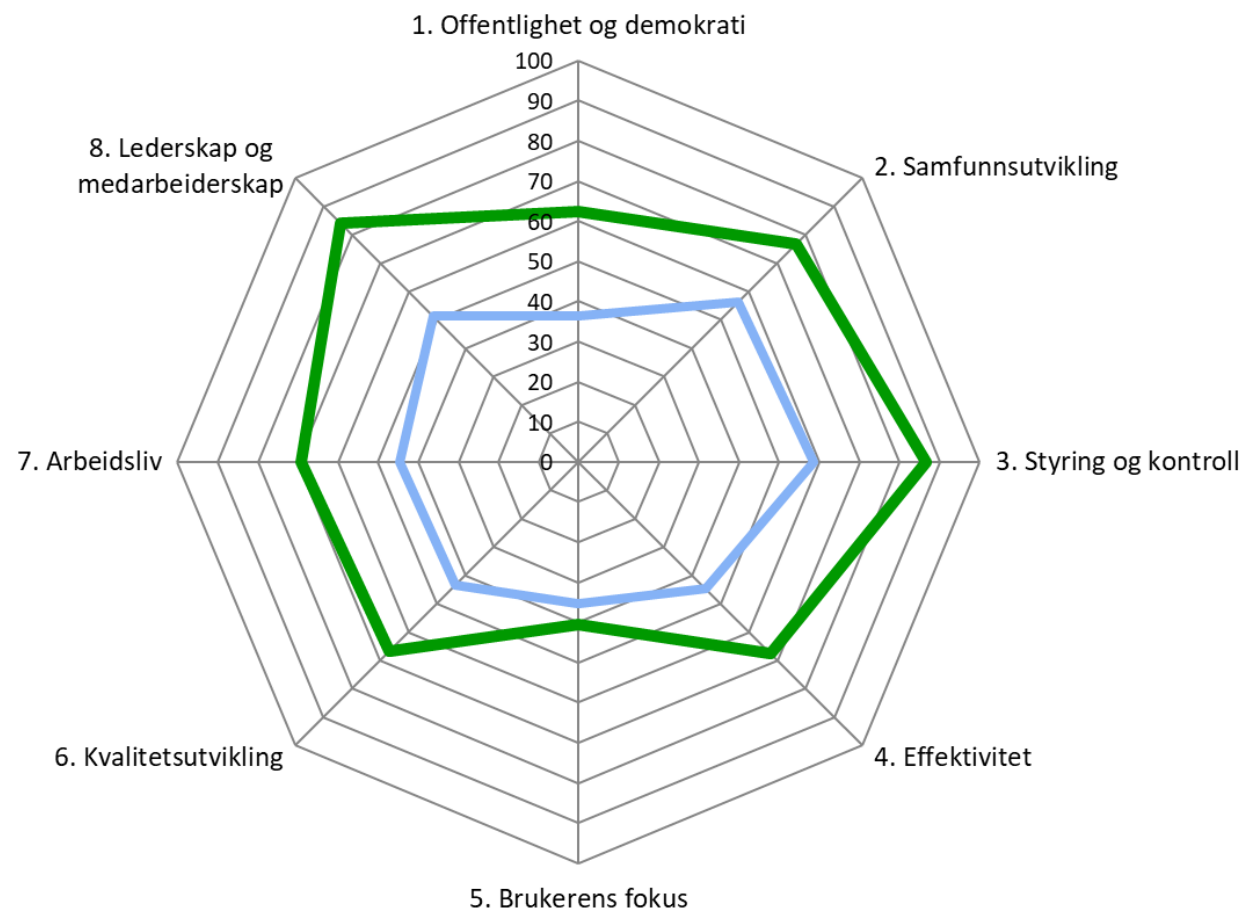
# Midtre Gauldal vs svenske kommuner







## Midtre Gauldal kommune vs gjennomsnittet for alle kommuner evaluert med Kommunekompasset

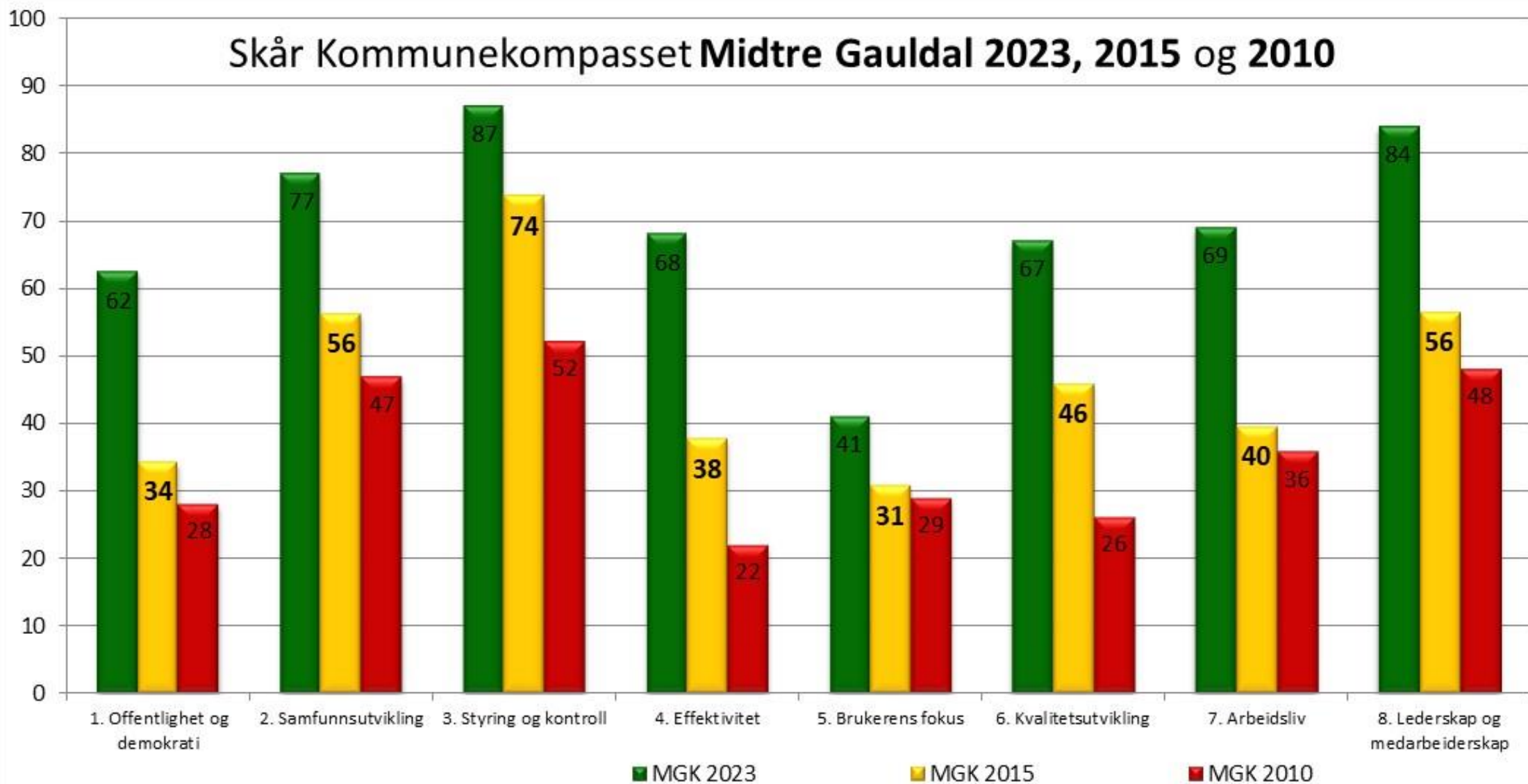


— Midtre Gauldal

— Gjennomsnitt Norge



## Skår Kommunekompasset Midtre Gauldal 2023, 2015 og 2010



# Demokrati og samfunn



KS KONSULENT

## Kommuneoppdraget 4 perspektiver - 8 fokusområder

### A. Demokrati og samfunnsutvikling

- Offentlighet og demokrati
- Kommunen som samfunnsutvikler

### B. Styring og effektivitet

- Styring og kontroll
- Resultatfokus og effektivitet

### C. Tjenestekvalitet

- Bruker- og serviceorientering
- Kvalitetsutvikling og innovasjon

### D. Organisasjonskvalitet

- Lederskap, ansvar og delegering
- Kommunen som arbeidsgiver



# Område 1

## Demokrati



KS KONSULENT

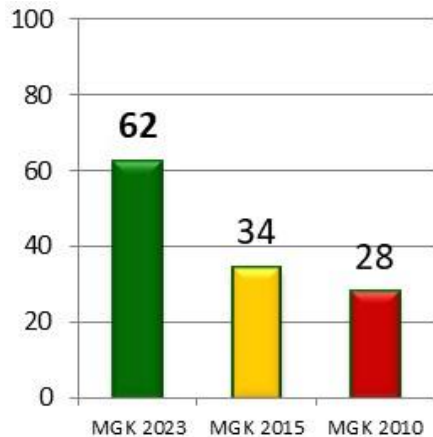


# Poengfordeling område 1

		SUM	Maks
<b>1.</b>	Offentlighet og demokrati	62	100
<b>1.1</b>	Strategi for kommunikasjon og demokratiutvikling	10,0	20
<b>1.2</b>	Kommunens informasjon til innbyggerne	5,0	10
<b>1.3</b>	Innbyggernes mulighet til dialog med politikken	20,0	30
<b>1.4</b>	Transparens om resultater	6,7	10
<b>1.5</b>	Forutsetninger for gode politisk prosesser	19,8	30

# Fokusområde 1: Offentlighet og demokrati

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Gode og oppdaterte nettsider</li> <li>♦ Har kontaktinformasjon til alle politikere på nett</li> <li>♦ Gode etiske retningslinjer både for politikere og ansatte</li> <li>♦ Gode rutiner for å kvalitetssikre saksfremstillingene</li> <li>♦ God folkevalgtopplæring igjennom hele perioden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en kommunikasjonsstrategi, men denne må oppdateres og forankres enda bedre i hele organisasjonen</li> <li>♦ Har ikke en egen strategi for innbyggerinvolvering/dialog, men jobber godt med folkemøter når viktige saker står på agendaen</li> <li>♦ God løsning for å overføre kommunestyremøter på nett, men denne er ikke koblet mot saksutredning og protokoll</li> <li>♦ God Facebookside, men kommunen er ikke aktiv på andre sosiale plattformer</li> <li>♦ Bruke video mer systematisk i markedsføring og informasjon om kommunens virksomhet</li> <li>♦ Bli mer systematiske på å kommunisere kommunens resultater ut til innbyggerne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har ikke en egen strategi for utvikling av lokaldemokratiet</li> <li>♦ Har ikke en egen strategi for samskaping og innbyggerdialog</li> <li>♦ Markedsfører ikke møter i kommunestyret med «oppsnakk» på video eller lignende</li> <li>♦ Har ikke noen samleside for politiske prosesser - «Slik kan du påvirke»</li> <li>♦ Lager ikke sammendrag/kortversjoner av politiske saker myntet på innbyggerne</li> <li>♦ Gjennomfører ikke systematisk innbyggerundersøkelser for å fange opp innbyggernes og fritidsinnbyggernes syn på kommunen</li> <li>♦ Har ikke rutiner og opplæring i hvordan håndtere og forebygge trusler og hatretorikk mot de folkevalgte</li> </ul>



Vi mangler en tydelig strategi og tenkning for:

Innbygggerdialog



Innbyggerinvolvering

Kommune 3.0

Samskaping

Nærdemokrati

**HVORDAN MØTE DISSE ENDRINGENE?**

La oss gjøre det sammen!

Samstyring

Medvirkningsstrategier

Medborgerdialog

# Kommune 3.0 – Samskapingsskommunen

<http://www.offentligservice.no/getfile.php/2730763.1186.bbextwsbrt/Skanderborg+kommune+-+Kommunen+3.0+skjematisk.pdf>

	<b>Kommune 1.0</b> Frem til ca 1990	<b>Kommune 2.0</b> ca 1990 - 2015	<b>Kommune 3.0</b> Fra ca 2015
<b>Kommunen er</b>	en myndighet	en organisasjon	et lokalsamfunn
<b>Kommunen møter innbyggerne som</b>	undersåtter	kunder	ressurssterke, aktive samfunnsborgere
<b>Politikernes oppgave er</b>	å avgjøre enkeltsaker	å styre organisasjonen	å lede lokalsamfunnet
<b>Politikernes virke er</b>	å behandle saker på formelle møter med formelle dagsordener	... sette mål og økonomiske rammer i dialog med fagfolk og kunder	prege dagsordenene og stimulere aktiviteten i lokalsamfunnet
<b>Politikerne har kontakt med</b>	få innbyggere gjennom avgjørelser av enkeltsaker	flere innbyggere gjennom dialog med brukerråd og borgerinvolvering i planlegging	mange flere innbyggere gjennom møteplasser, aktiviteter og hendelser og ved at aktive borgere involverer kommunen
<b>Suksesskriteriet for den gode kommunen er</b>	rettsikkerhet	faglig kvalitet, kundetilfredshet og effektivitet	et attraktivt og innovativt lokalsamfunn, hvor alles ressurser er i spill
<b>Den gode medarbeider er faglig dyktig og er</b>	opptatt av det korrekte og rettferdige	serviceinnstilt, imøtekommende og kan leve seg inn i innbyggernes behov	opptatt av å finne ressurser hos alle, bringe mennesker sammen i fellesskap, fasilitere og støtte
<b>Den gode leder er</b>	god til å huske reglene	god til styring	god til ledelse



## Direktesendinger

**DIREKTE** Videopresentasjon Formannskapsal

Direktesending - Hovedutvalg for miljø og samfunn  
28.04.2021 Sendingsstart: 18:00

**DIREKTE** Videopresentasjon Berger

Direktesending - Hovedutvalg for oppvekst  
28.04.2021 Sendingsstart: 18:00

**9 TIMER** Videopresentasjon Berger

Direktesending - Hovedutvalg for kultur  
29.04.2021 Sendingsstart: 18:00

### Velkommen til Lillestrøm Nett-TV

Fet, Skedsmo og Sørum ble fra 1. januar 2020 til Lillestrøm kommune. Med det ble vi 87.500 lillestrømlinger og Norges niende største kommune.

### te publiseringer

**Videopresentasjon Formannskapsal**

3:21:23

Formannskapets strategiseminar  
Dato: 28.04.2021  
Visninger: 44

**Videopresentasjon Formannskapsal**

1:09:51

Valgstyret  
Dato: 28.04.2021  
Visninger: 12

**Videopresentasjon Formannskapsal**

Ingen taler igang

Direktesending - Formannskapet  
Dato: 21.04.2021  
Visninger: 157

**Videopresentasjon Formannskapsal**

Ingen taler igang

**Videopresentasjon Formannskapsal**

### Vis flere klipp

### Julære klipp

**Videopresentasjon Formannskapsal**

3:15:48

Direktesending - Formannskapet  
Dato: 03.03.2021  
Visninger: 4,070

**Videopresentasjon Formannskapsal**

0:53:29

Direktesending - Formannskapet  
Dato: 09.11.2020  
Visninger: 1,534

**Videopresentasjon Formannskapsal**

Digitalt folkemøte om utvikling  
Dato: 25.08.2020  
Visninger: 1,312

**Direktesending - Kommunestyret**  
14.04.21 51

**Møtedokumenter**

Sak 19/00012-122

Nåværende taler  
Ingen taler igang

0 / 29

**Del** **Videopresentasjon Formannskapsal**

**0** Aktiv 0

Godkjenning av møteinnkalling og sakliste

**Bokmerker** **Talerliste**

**Saksliste**

0

Godkjenning av møteinnkalling og sakliste

4/21 1

Protokoll kommunestyret 10.03.2021

72/21 10 5

Innlegg Dokumenter Del

Brånåsdaalen avfallsdeponi - oppfølging etter behandling av ankesak i lagmannsretten

47/21 1 2

Innbyggerforslag - Oppheving av detalreguleringsplan 0101 R9901 Jølsen Næringsområde

48/21 1 6

Reguleringsplan Jølsen næringsområde, avvisning av klage på manglende nabovarsling

49/21 8 5

Vurdering av omgjøring av reguleringsplanvedtak - Jølsen Miljøpark

50/21 9 1

Innbyggerforslag vedrørende utbygging i Eidsvoldsgata 45 og 47 på



**Melding: Møteprotokoll kontrollutvalet 20.10.2020**

Protokoll m/vedlegg frå møte i kontrollutvalet 20.10.2020 vert lagt fram for kommunestyret.

**Melding: Møteprotokoll kontrollutvalet 01.12.2020**

Protokoll frå møte i kontrollutvalet 01.12.20 vert lagt fram for kommunestyret.

**Plan for eigarskapskontroll 2021 - 2024**

Plan for eigarskapskontroll 2021 – 24 er oversend frå kontrollutvalet til handsaming i kommunestyret.

**Vanylven Verdi KF: Årsrapport 2019 og handlingsplan 2020**

Årsrapport 2019 og handlingsplan 2020 for Vanylven Verdi KF vert lagt fram for kommunestyret.

**Endring i betalingsattsar i helse- og omsorgssektoren 2021**

Det er lagt fram forslag til endring i betalingsattsar i helse- og omsorgssektoren 2021.

**VAR-området-avgiftsbereking 2021**

Vanylven kommune bereknar kommunale gebyr i tråd med «Retningslinjer for bereking av selvkost for kommunale betalingstjenester» (H-3/14, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, februar 2014). Sjølvkost betyr at kommunen sine kostnader med å ha tenesta skal dekkjast gjennom gebyra, som brukarane av tenesta betalar. Ansvarsområda vatn, avløp, renovasjon, slam tøming og feiling er sjølvkosttenester.

Kommunen har ikkje anledning å tene pengar på slike tenester. Over- og underskot i det einskilde år skal høvesvis verte avsett eller trekt frå bundne driftsfond. Fondet skal gå i balanse gjennom ein femårs periode.

Sjølvkostgebyra skal ikkje finansiere andre delar av kommunal forvaltning. Dei fem neste åra vil ein forvente ein vekst i sjølvkostgebyra som skuldast:

- Forventa prisvekst
  - Realisering av nye investeringsprosjekt.
- Ein tilrår for 2021 ei endring i gebyrinntektene for vatn 0 %, avløp +2,0%, renovasjon 0 %,

slamtøming +2,0% og feiling +2,5%.  
Tilknytingsavgift for avløp og vatn vert sett til 6 250 kr/tilknytning (inkl. mva) kvar som i 2020.

**Økonomiplan for 2021 -2024 med budsjett for 2021**

Det skal vedtakast ein økonomiplan for kommunen for åra 2021 til 2024. Første året i økonomiplanen er budsjett for 2021. Både budsjettet og økonomiplanen består av to delar, ein driftsplan og ein investeringsplan. Driftsbudsjettet for 2021 balanser med samla driftsutgifter på 236 million kroner. I tillegg kjem finansutgifter på ca 14,7 million kroner. Samla utgifter til investering i 2021 er på 16,9 million kroner. For fireårsperioden skal det investerast for 73,5 million kroner.

**Revisjon, planprogram for kommuneplanen sin samfunnsdel, 2020 - 2040**

Alle kommunar skal ha ein kommuneplan. Dette fylgjer av plan- og bygningslova kap. 11. Kommuneplanens samfunnsdel er kommunens verkøy for heilskapleg planlegging, både med omsyn til kommunesamfunnet og kommunen som organisasjon. Gjennom revisjon av vedteke planprogrammet har ein implementert ein god del av det sentrale arbeidet som er gjort siste åra, særleg av omsyn til plan for barn og unge, klimaplan og nettverka som har hatt utgangspunkt i kommunen si demografiske utvikling.

**Vertskommune samarbeid på brann, byggesak og plan mellom Vanylven og Herøy: Evaluering.**

I sak 52/20 Budsjett 2020: Tiltak for å skape balanse i økonomien til kommunen, fatta kommunestyre i pkt. 4.: Bed om full økonomisk gjennomgang av vertskommuneavtalane med Herøy kommune og SSIKT Hareid. I denne saka tar teknisk sektor for seg det som ligg på ansvars området, brann, byggesak og plan, som evaluerast.

**Tilstandsrapport for grunnskulane i Vanylven kommune for 2019-2020**

Målet med Tilstandsrapport for 2019-2020 er å gi Vanylven kommunestyre som skuleeigar ei

For meir informasjon om dei politiske sakene som er til handsaming i dette møtet – sjå kommunen si nettside [www.vanylven.kommune.no](http://www.vanylven.kommune.no) «Politikk og møte»





ØVRE EIKER  
KOMMUNE

## Oppgaveutvalg for framtidens skole

*Skolebehov og – struktur under lupen*

Oppgaveutvalg som metode skal styrke samarbeidet mellom innbyggere og lokalpolitikere

I utvalget sitter det fem politikere og ti innbyggere, rekruttert etter søknad

Startet oktober 2018. Skal legge fram sin rapport høsten 2019.

Målet er å få fram en skolebehovsplan som er godt gjennomarbeidet og bredt forankret hos innbyggerne i kommunen.

**Ved å involvere mange, kan flere perspektiver komme inn i prosessen**

Før møte:

<https://www.facebook.com/103567316345777/videos/193343402700454>



Etter møte:

<https://www.facebook.com/103567316345777/videos/148749410648223>





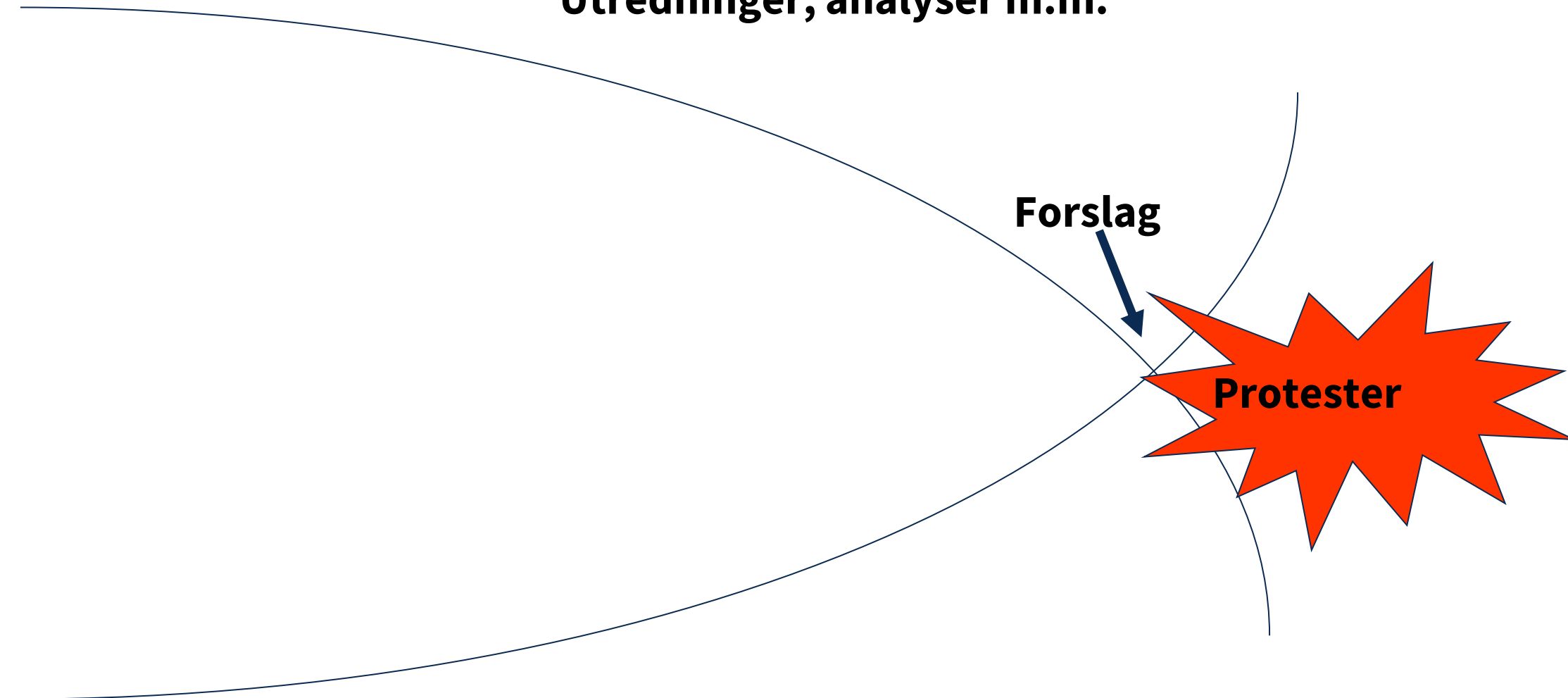
**Kommuneadministrasjon**

**Utredninger, analyser m.m.**

**Forslag**

**Protester**

**Politikere og  
innbyggere**



## Slik kan du påverke



Foto: Svein Arne Orvik

Hald innlegg på eit kommunestyremøte! Det er éin av måtane du kan påverke lokalpolitikken på mellom kommunestyrevala. Her får du fleire tips.

### Hald innlegg under «open talarstol» i kommunestyremøtet

Bur du i Ulstein, har du rett til å snakke direkte til kommunestyret om det du er oppteken av. I starten av kvart kommunestyremøte er det «open talarstol». Du må gjere avtale på førehand viss du ønsker ordet. Send ein e-post til [ordforar@ulstein.kommune.no](mailto:ordforar@ulstein.kommune.no).

[Her ser du kva tidspunkt kommunestyret har møte.](#)

### Krev at kommunestyret tek opp ei sak du brenn for

[Bruk www.misak.no](http://www.misak.no) til å fremje ei sak du brenn for.

Viss minst to prosent av innbyggjarane krev at ei sak kjem opp for kommunestyret, skal kommunestyret behandle ho. I Ulstein er det nok at ca. 170 personar stiller seg bak kravet. Dei saka di i sosiale medium for å få dei underskriftene du treng.

### Kontakt ein folkevald

Du kan seie det du meiner direkte til dei folkevalde som behandlar politiske saker.

[Her finn du kontaktinformasjon til dei folkevalde i Ulstein.](#)

### Møt opp på gruppemøte

Dei vekene det er kommunestyremøte, har partia kvar sine gruppemøte på rådhuset tysdag kveld. Her førebur partia seg på det komande kommunestyremøtet. Om du har ei sak du vil ta opp med eit parti: Kontakt gruppeleiareren.

[Her finn du kontaktinformasjon til partia og oversikt over kvar dei har gruppemøta sine.](#)

### Gjer deg kjent med sakene dei folkevalde skal behandle

Saksdokumenta til møte i politiske utval, formannskapet og kommunestyret ligg på nett. Kanskje skal ei sak du er spesielt engasjert i behandlast?

[Her kan du lese om sakene dei folkevalde har på saklista.](#)

[Her finn du sjølve møtedokumenta.](#)

Ofte vert ei sak først behandla i eit utval og/eller i formannskapet før ho går vidare til kommunestyret. Dess tidlegare i prosessen du engasjerer deg, dess større er sjansen for at du kan påverke.

### Gi høyringsinnspel

Kommunen legg jamleg ut saker til høyring. Både organisasjonar og enkeltpersonar kan uttale seg i høyringane før sakene vert behandla vidare.

[Her finn du saker som er til høyring.](#)

### Engasjer deg i eit parti

Ei rekke parti er aktive i Ulstein. Som partimedlem får du høve til å påverke kva saker partiet skal fremje – og kva standpunkt partiet tek i aktuelle saker.

[I kommunestyret er sju parti representerte.](#)

### Inviter ein folkevald

Du kan invitere ein folkevald til møte i lag og organisasjonar for å diskutere saker.

[Her finn du kontaktinformasjon til partia i kommunestyret.](#)

### Ver med i den offentlege debatten

Sosiale medium og lokalavisa er gode arenaer for den som vil engasjere andre og seie meiningane sine til dei folkevalde.

[Vikebladet dekkar lokalpolitikken i Ulstein.](#)

### Møt opp på folkemøte

Kommunen inviterer jamleg til folkemøte rundt om i kommunen. Følg med når møta blir annonserte, møt fram og ta del i dialogen.

### Følg debatten i dei politiske møta

Alle politiske møte i kommunen er opne. Unntaket er når det skal behandlast saker som er unnateke offentleg innsyn. Dei fleste møta vert haldne på Ulstein rådhus.

[Her ser du når og kvar dei politiske møta vert haldne.](#)

[Kommunestyremøta vert dessutan overførde på nett – som direktesending og i opptak.](#)

### Les kva dei folkevalde har vedteke

I politiske møte vert det skrivne protokollar som viser kva som vart vedteke.

[Her finn du møteplan med protokollar frå politiske møte.](#)



Øvre Eiker kommune

24. mai kl. 20:00 · 🌐



Møtte opp på Folkets hus for å påvirke kommunens prioriteringer 🙄

Hvert år i desember bestemmer kommunestyret hva kommunen skal bruke tid og penger på de neste fire årene. Vi ønsker at innbyggerne skal komme med sine innspill til budsjettprosessen, og derfor ble det satt av en kveld på Folkets hus i Vestfossen for de som ønsket å møte opp for å legge frem forslag eller diskutere løsninger med administrasjon og politikere.

Alle forslag med i videre arbeid 🙌

Tilstede på møtet var representanter fra fem av seks seksjoner i kommunen, ordfører, kommunedirektør, kommunalsjefer og politikere – samt innbyggere som ønsket å ytre sin mening om hva kommunen bør bruke pengesekken på i tida som kommer. Seksjonene hadde stilt seg opp med «torgboder», der de både oppfordret til diskusjon om utfordringer de ser for seg at må løses i fremtiden, samt svarte på spørsmål fra de oppmøtte. Deltakerne fikk skrive ned sine forslag til prioriteringer på plakater som ble hengt opp på veggen til inspirasjon for andre, og det var også muligheter for å dele sine tanker digitalt og anonymt, men likevel med resten av rommet, via [Menti.com](https://www.menti.com). Til slutt ble alle de innsendte forslagene lagt inn på sammenskapervi.no, som er kommunens medvirkningsportal.

Slik kan du påvirke kommunens prioriteringer 🙄

Helt fram til kommunedirektøren i oktober legger fram sitt forslag til budsjett og kommuneplanens handlingsdel, kan du også komme med dine innspill på [www.sammenskapervi.no](https://www.sammenskapervi.no)

Det lønner seg å ikke vente for lenge – jo tidligere ute du er med å legge inn forslagene dine, jo større er sannsynligheten for at administrasjon og politikere rekker å vurdere dem grundig.







# Bli med på å skape fremtidens Øvre Eiker!

SI DIN MENING!

Din mening teller! Kommenter, støtt forslag og fortell om dine forslag.

REGISTRER DEG >

<https://decidim.sammenskapervi.no/>

# Grendeutvalg (ikke politisk)

## Frivillighet i Øvre Eiker

Publisert: 21.11.2013 09:42:11

Frivillighet og Innbyggerinvolvering står sterkt i Øvre Eiker. Å gjøre noe for andre gir mye tilbake! Tenk at våre innbyggere yter en frivillig samfunnsinnsats tilsvarende 950 årsverk!

Kommunens visjon "Sammen skaper vi et livskraftig Øvre Eiker" utfordrer kommunen til å legge til rette for frivillighet og innbyggerengasjement.



ØVRE EIKER  
KOMMUNE

## Har du lyst til å bidra?

Om du er mellom 16 og 19 år så kan du få [anbefalingsbrev av ordføreren](#).

## Andre frivillige oppdrag

- Dugnadsinnsats til lag og foreninger
- Matkjøring og annen hjelp til eldre
- Hokksund blomsterparlament
- [Øvre Eiker Frivillig sentral](#)
- Kultur og friluft
- Støtte til barn og unge
- Leksehjelp
- Nærmiljøtiltak

[Ta kontakt med oss](#)

## Har du ideer?

[Send en mail til vår forslagskasse.](#)

## Grendeutvalg

- [Fiskum grendeutvalg](#)
- [Hokksund byutvalg](#)
- [Omåsen grendeutvalg](#)
- [Røren grendeutvalg](#)
- [Skotselv grendeutvalg](#)
- [Kulturhovedstaden Vestfossen](#)



1000 tilfeldig utvalgte innbyggere i Røros kommune har fått invitasjon om å melde interesse i å delta i kommunens aller første innbyggerpanel.

Innbyggerpanelet skal være et speilbilde av innbyggerne i Røros. Vi ønsker at ungdom, voksne og eldre fra alle deler av kommunen er med i panelet.

Har du fått invitasjonsbrev fra kommunen, oppfordrer vi deg til å melde interesse om å delta til [politisk.sekretariat@roros.kommune.no](mailto:politisk.sekretariat@roros.kommune.no). Fristen er tirsdag 7. mars.



ROROS.KOMMUNE.NO

Invitasjon til å delta i innbyggerpanel er sendt ut til 1000 innbyggere - Røros kommune

### Hva er innbyggerpanelet?

Innbyggerpanelet blir involvert i saker der politikerne har ekstra stort behov for råd og innspill fra innbyggerne. De 16-20 andre paneldeltakere skal sette seg ekstra godt inn i en sak, diskutere muligheter og ulike veivalg, og gi råd til politikerne i kommunen. Det er ønskelig at panelet i størst mulig grad kan bli enig om noen felles anbefalinger.

Innbyggerpanelet skal være et speilbilde av innbyggerne i Røros. Vi ønsker at ungdom, voksne og eldre fra alle deler av kommunen er med i panelet.

Har du fått invitasjonsbrev fra kommunen, oppfordrer vi deg til å melde interesse om å delta til [politisk.sekretariat@roros.kommune.no](mailto:politisk.sekretariat@roros.kommune.no). Fristen er tirsdag 7. mars.

Av de som melder interesse, kommer vi til å trekke ut 16-20 deltakere som blir med i panelet de neste to årene.

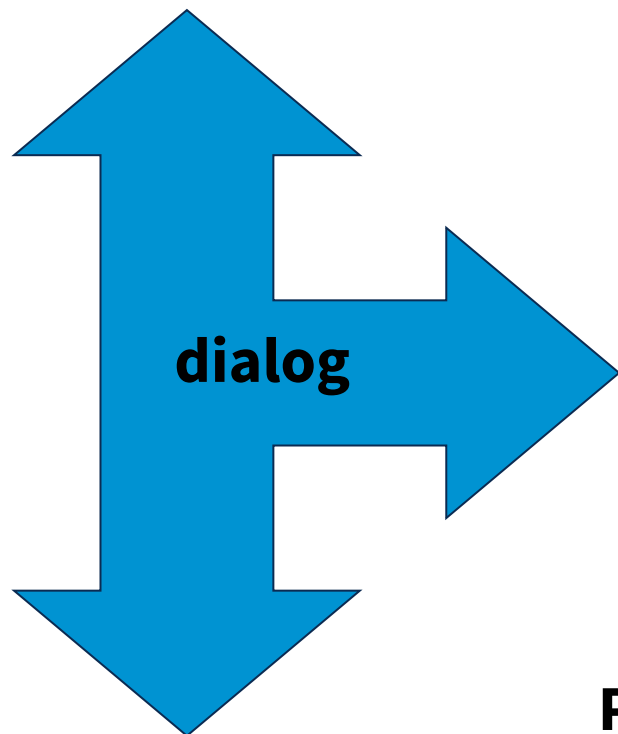
Det er ikke slik at man må ha erfaring fra politikk fra før. Deltakerne vil få informasjon om sakene og hjelp til å sette seg inn i temaene som skal diskuteres i innbyggerpanelet. Det som er viktig er at man har et engasjement for utviklingen av lokalsamfunnet.

[Invitasjonsbrevet som ble sendt ut til de 1000 tilfeldig utvalgte innbyggerne kan du lese](#)

<https://roros.kommune.no/aktuelt/nyheter/invitasjon-til-a-delta-i-innbyggerpanel-er-sendt-ut-til-1000-innbyggere/?fbclid=IwAR3kY64s6afFoaMZ799YMrW08UjutPOmtKyoKeJcluR77umKpB0nm0JH-zo>



**Kommuneadministrasjon**



**Utredninger, analyser  
m.m.**

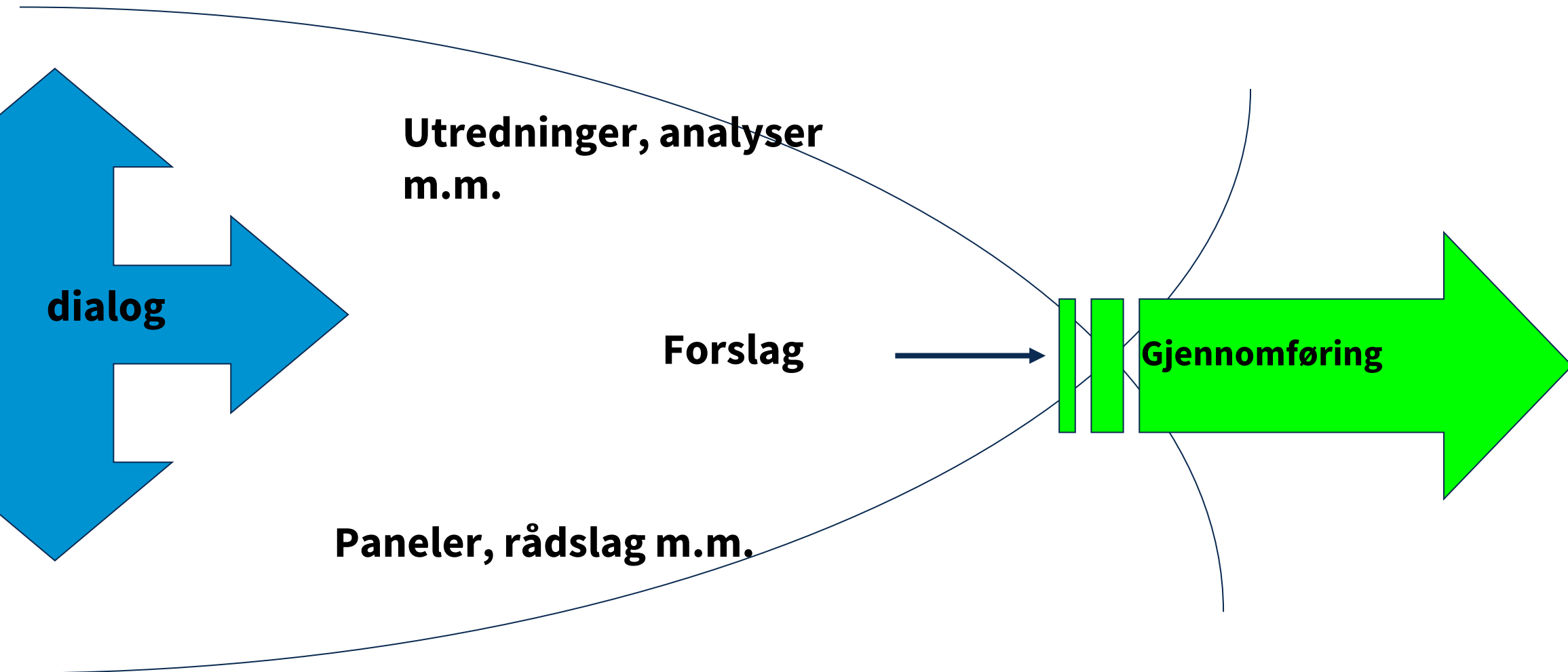
**Forslag**



**Paneler, rådslag m.m.**

**Gjennomføring**

**Politikere og  
innbyggere**





# Samfunnsutvikling

## Område 2



KS KONSULENT

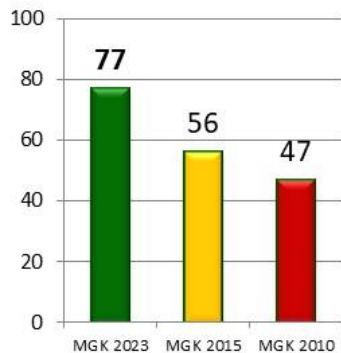


# Poengfordeling område 2

		<b>SUM</b>	<b>Maks</b>
<b>2.</b>	Samfunnsutvikling	77	100
<b>2.1</b>	Strategisk fokus	8,0	15
<b>2.2</b>	Sosial holdbarhet	25,0	30
<b>2.3</b>	Bærekraft og økologisk holdbarhet	18,4	30
<b>2.4</b>	Sivilsamfunn, næringsliv og kultur	21,7	25

## Fokusområde 2: Samfunnsutvikling

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jobber godt for å fremme inkludering og motvirke utenforskap</li><li>• Jobber godt med å øke opplevd trygghet og sikkerhet</li><li>• Jobber godt og systematisk sammen med sivilsamfunnet som bidrag til å utvikle lokalmiljøet i sentrum og bygdene</li><li>• Har en oppdatert klima- og miljøplan</li><li>• Gir støtte på mange plan til personer og organisasjoner som aktivt bidrar til utviklingen av lokalmiljøet</li><li>• Jobber med Folkehelse som et gjennomgående perspektiv i hele organisasjonen</li><li>• Jobber meget godt, systematisk og helhetlig for å være en aktiv støttespiller for lokalt næringsliv</li><li>• Kommunen har et aktivt kulturliv</li><li>• Godt utviklet kulturskoletilbud</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har en kommuneplan, men denne før rulleres/revideres for å få større forankring og gjennomslag</li><li>• Jobbe enda mer systematisk og strategisk med å styrke frivillighet, organisasjoner og samskaping i kommunen</li><li>• Jobb mer systematisk for å redusere klimapåvirkningen fra lokalsamfunnet</li><li>• Implementere tiltakene for å jobbe med klimatilpasning</li><li>• Jobb mer systematisk for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i egen organisasjon og i lokalsamfunnet for øvrig</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har ikke en kommuneplan for kultur</li><li>• Har ikke en plan for å øke likeverd og likestilling i befolkningen (sosial holdbarhet)</li></ul>

# Styring og effektivitet



KS KONSULENT

## Kommuneoppdraget 4 perspektiver - 8 fokusområder

### A. Demokrati og samfunnsutvikling

- Offentlighet og demokrati
- Kommunen som samfunnsutvikler

### B. Styring og effektivitet

- Styring og kontroll
- Resultatfokus og effektivitet

### C. Tjenestekvalitet

- Bruker- og serviceorientering
- Kvalitetsutvikling og innovasjon

### D. Organisasjonskvalitet

- Lederskap, ansvar og delegering
- Kommunen som arbeidsgiver



# Styring og kontroll

## Område 3



KS KONSULENT

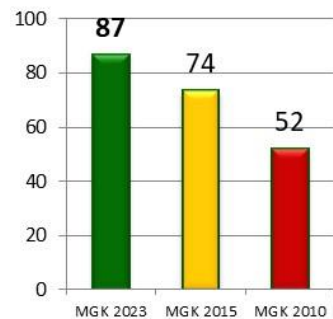


# Poengfordeling område 3

		SUM	Maks
<b>3.</b>	Styring og kontroll	87	100
<b>3.1</b>	Strategi for styring	8,7	10
<b>3.2</b>	Politisk styring	35,3	40
<b>3.3</b>	Analyse og rapportering	25,3	30
<b>3.4</b>	Samspill politikk og administrasjon	17,3	20

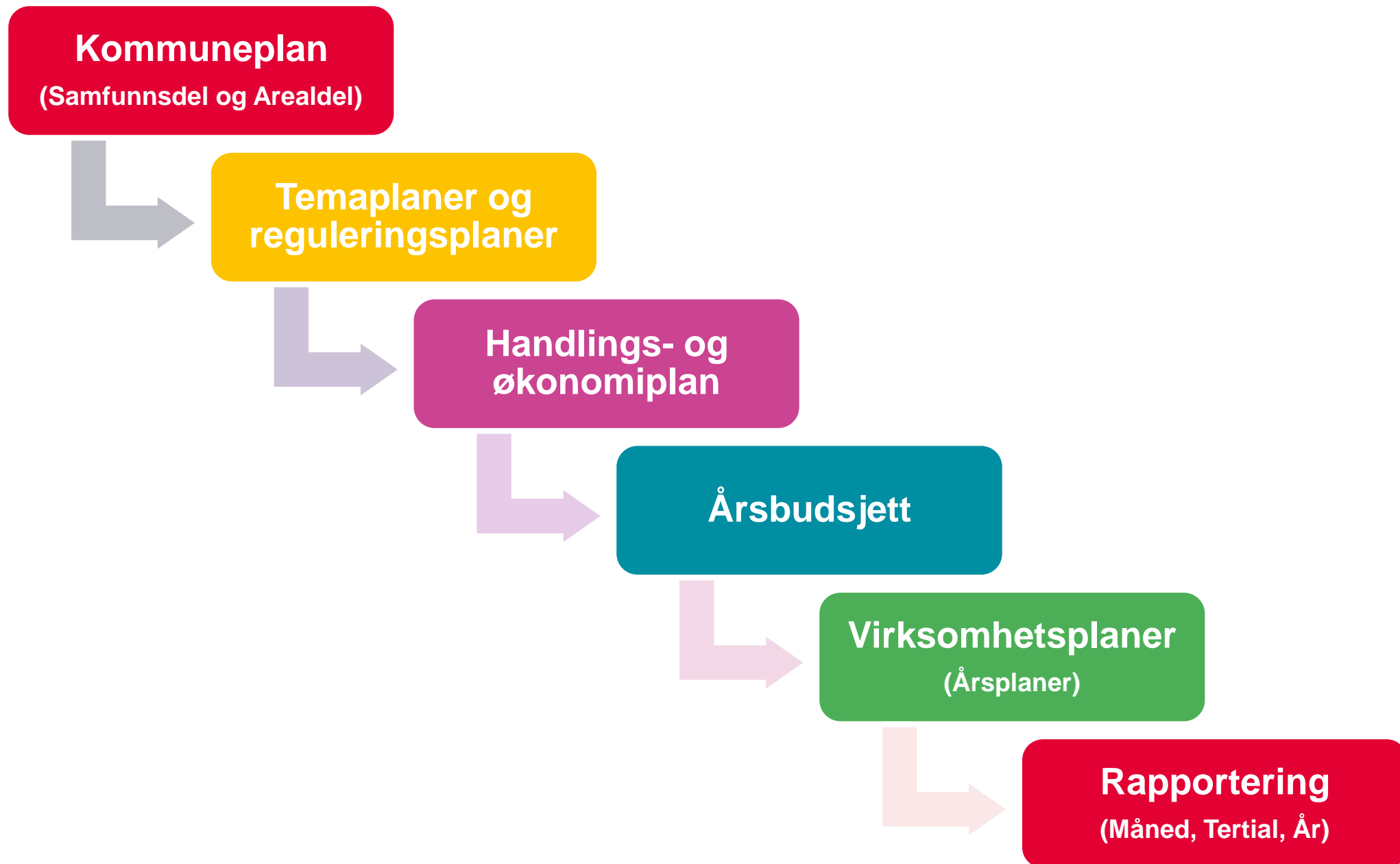
# Fokusområde 3: Styring og kontroll

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"><li>• Har en helhetlig kommunevisjon</li><li>• Har et tydelig verdigrunnlag</li><li>• Kommunestyret utøver systematisk og strategisk sin styringsfunksjon</li><li>• Jobber systematisk med analyser av resultat og korrigerende tiltak i forhold til forventet resultat</li><li>• Rapporterer på oppfølging av politiske vedtak</li><li>• Har et godt system for internkontroll og oppfølging av avvik på systemnivå</li><li>• Har politisk resultatfokus på mer enn økonomi og sykefravær</li><li>• Et godt og tillitsfullt samarbeid mellom politikk og administrasjon</li><li>• Har gode åpne arenaer der folkevalgte, tillitsvalgte og leder kan bygge kompetanse</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har en tydelig styrings- og oppfølgingsmodell som er godt beskrevet, men som bør revideres slik at den presenteres gjennomgående og likt i alle styringsdokumenter</li><li>• Har et mål og resultatsystem, men ikke med gjennomgående mål fra kommuneplanen, inn i HØP og som er brutt ned på virksomhetsnivå i virksomhetsplaner</li><li>• Rapporterer tertialvis til kommunestyret (og månedlig til formannskap) på regnskap, og sykefravær, men ikke like systematisk på øvrige målområder/ perspektiver</li></ul>	





# Den røde tråden



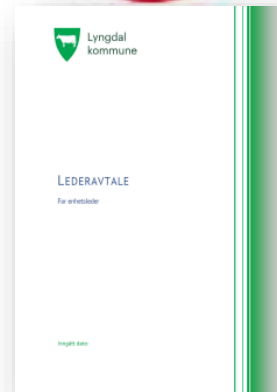
Hva ønsker vi  
å oppnå?



Hvilke  
økonomiske  
rammer?



Hva kan min  
enhet klare?



Hva forplikter  
jeg meg til



Hvor langt er  
vi kommet?



Hva ble  
resultatet?

# Effektivitet

## Område 4



KS KONSULENT

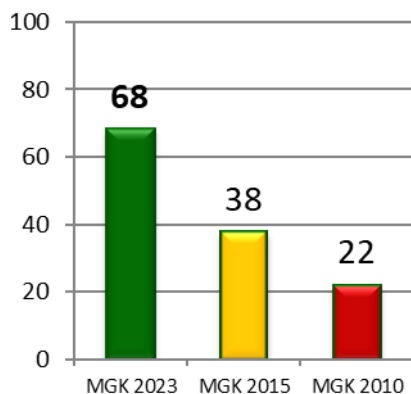


# Poengfordeling område 4

		<b>SUM</b>	<b>Maks</b>
<b>4.</b>	Effektivitet	68	100
<b>4.1</b>	Strategi for effektivitet	13,3	20
<b>4.2</b>	Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	15,5	20
<b>4.3</b>	Sammenligninger for å øke effektiviteten	14,0	20
<b>4.4</b>	Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	15,3	20
<b>4.5</b>	Samarbeid for å øke effektiviteten	9,5	20

## Fokusområde 4: Effektivitet

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"><li>• Har en god og helhetlig modell for prosjektstyring med god opplæring av ansatte</li><li>• Beskriver større utviklingsprosjekter og prosesser systematisk når det gjelder kostnader, kvalitative mål, fremdrift, etc</li><li>• Jobber hele tiden systematisk for å tilpasse sin virksomhet til endringer i den demografiske utviklingen</li><li>• Har god innsikt og benytter sammenligninger av kostnader og kvalitet (KOSTRA-analyser) for å identifiser utfordringsbildet og mulighetsrom</li><li>• Bruker andre verktøy og modeller (Kommunebarometeret, Kommunekompasset, etc) systematisk for å utvikle effektiviteten</li><li>• Har tatt i bruk mange digitale løsninger for å utvikle og forenkle administrasjonen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har ikke vedtatt en eksplisitt strategi for effektivisering, men jobbes veldig målrettet med dette</li><li>• Jobbe mer systematisk på tvers av sektorer og enheter for å øke effektiviteten og lære av hverandre</li><li>• Jobber godt med å utvikle nye arbeidsmåter (tjenestedesign, LEAN/prosessoptimalisering, digitalisering, etc) og ta i bruk ny teknikk for å øke produktiviteten/ kutte kostnader, men sliter med å gevinstrealisere det økonomisk</li><li>• Stiller ikke effektiviseringskrav til alle investeringer gjennom gevinstrealiseringsmodeller og investeringsanalyser, men har analysert det for første gang i LDIP 2022</li><li>• Samarbeide mer systematisk med frivilligheten for å utvikle kvaliteten og effektiviteten i tjenestetilbudet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samarbeider lite med andre kommuner for å kutte kostnader og øke kvaliteten</li><li>• Har ikke vedtatt en tydelig modell for hvordan effekter skal gevinstrealiseres økonomisk</li></ul>

# Omstilling, omstilling, omstilling....

Anslag årlig endring i kommunens utgiftsbehov (i 1000 kroner) per tjenesteområde som følge av befolkningsendringer

(2022 kroner og endring fra 1.1.2022)

Endring								SUM MIDTRE GAULDAL
utgiftsbehov per 1.1	Pleie- og omsorg	Grunnskole	Barnehage	Sosial	Kommunehelse	Barnevern		
2023	2 998	3 460	-2 539	-133	-98	-105		3 583
2024	1 860	472	-1 814	-187	1	-240		92
2025	3 291	-3 460	1 120	-111	-6	-290		544
2026	267	-1 101	-1 147	-83	-1	-186		-2 251
2027	6 139	1 887	-2 459	-231	223	25		5 586
2028	2 845	-944	-2 459	-99	240	-155		-571
2029	4 438	-2 988	-229	17	180	-213		1 205
2030	4 115	-1 887	587	-19	181	-62		2 915
2031	3 116	-629	816	-54	142	-8		3 384
2032	5 366	-1 415	229	-47	181	-128		4 185
<b>Sum 2023-2032</b>	<b>34 435</b>	<b>-6 605</b>	<b>-7 894</b>	<b>-946</b>	<b>1 042</b>	<b>-1 361</b>		<b>18 672</b>
<b>Sum 2023-2026</b>	<b>14 555</b>	<b>1 258</b>	<b>-6 838</b>	<b>-744</b>	<b>119</b>	<b>-795</b>	<b>0</b>	<b>7 554</b>





**PETER  
FREDRIKSSON**  
Generaldirektör,  
Skolverket

**"Det er først når vi vet  
vi anvender siste  
krone rett at vi kan  
rope på mere penger"**



# Tjenestekvalitet



KS KONSULENT

# Brukers fokus og service

## Område 5



KS KONSULENT

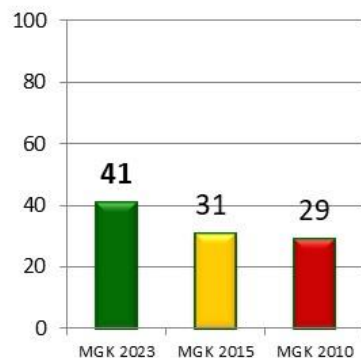


# Poengfordeling område 5

		<b>SUM</b>	<b>Maks</b>
<b>5.</b>	Brukernes fokus og service	41	100
<b>5.1</b>	Strategi for å ha brukerens fokus og service	6,7	20
<b>5.2</b>	Medarbeidernes fokus på service	3,3	20
<b>5.3</b>	Informasjon og tilgjengelighet	6,7	20
<b>5.4</b>	Informasjon om tjenestetilbud	15,3	20
<b>5.5</b>	Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	8,7	20

# Fokusområde 5: Brukers fokus

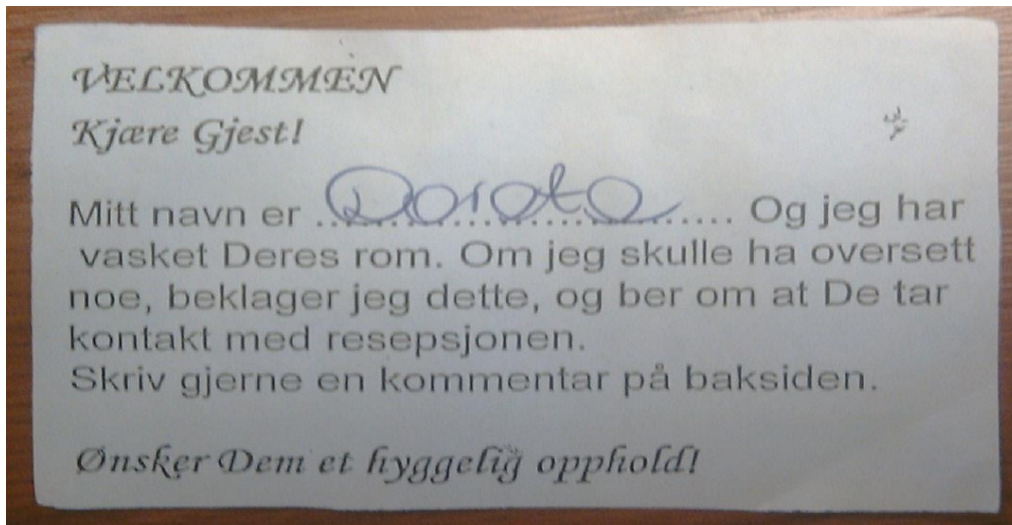
Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"><li>Arbeider godt med å forenkle kontakten med kommuneorganisasjonen gjennom servicetorg, nettsider, app'er, etc</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Har ikke en utskrevet servicepolicy for brukerorientering og brukerens fokus, men jobber allikevel mye med dette</li><li>Innholdsmessig meget gode nettsider, men mangler litt på teknologiske løsninger (digitale skjemaer, selvbetjeningsløsninger, analysemoduler, chatbot, etc)</li><li>Har et godt system for gjennomføring og oppfølging av brukerundersøkelser, men det må revitaliseres og følges mer systematisk opp</li><li>Kommunen har ikke noe helhetlig system for å trene og utdanne medarbeiderne for å utvikle det gode brukermøte og gi god service, men fokus på dette løftes allikevel i tjenestene når det faller seg slik</li><li>Utvikle e-Service/digitale skjemaer til å omhandle alle tjenester</li><li>Utvikle tilstedeværelsen på flere sosiale plattformer enn Facebook</li><li>Jobbe mer systematisk for å innhente brukernes synspunkter i hele kommunen gjennom de obligatoriske rådene, brukerråd, utvalg, etc</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser</li><li>Bruker lite video som verktøy/metode for å presentere tjenestene</li></ul>

**Hva kan det  
handle om?**





## Den kommunale varianten

Velkommen

Dette rommet er rengjort av 1. rengjøringsassistent Doreta Abrehamsen. Hvis du ikke er fornøyd med standarden har du i henhold til vårt interne regelverk og "Forskrift om renhold av oppholdsrom" fra 2008, anledning til å klage på dette. Dette kan gjøres i eget skjema på våre nettsider. Tilbakemeldinger i andre kanaler enn dette vil ikke bli hensyntatt. Legg ellers merke til gjeldende reglement for opphold hos oss.

Hvis vi i kommune 3.0 bare får tillegget: «Hvis du synes det er møkkete på rommet, så kan du vaske selv. Det står bøtte og klut i kottet på gangen» så er vi ikke kommet mye lengre...

# Sykehjem-ansatte klippet snoren av alarm for å slippe masete pasient



KRITIKK: Sykehjemmet i Vågsøy kommune får krass kritikk fra Pasient- og brukerombudet i Sogn og Fjordane. Illustrasjonsfoto: Gorm Kallestad / NTB Scanpix

Pasientombudet er sjokkerte over at ansatte ved flere anledninger med vilje koblet fra alarmen til en pasient ved sykehjemmet i Vågsøy kommune i Sogn og Fjordane.

**To avgjørende spørsmål:**

**Hvem er vi til for?**

**Hvordan skal vi gjøre livet bedre for de?**



## Service og kvalitet – vi skaper gode opplevelser



God kommunikasjon



Vennlig og profesjonell



Det gode møtet



God faglig kvalitet og oppfølging



# Servicekultur

- det digitale møde med borgeren

Servicestrategien til  
København Borgerservice



**PUFFE**



**HJÆLPE**



**BÆRE**

# Hvordan bygge en servicekultur?

23. november 2022

08:30-10:30

Møter du mennesker på jobb? Da er dette et kurs for deg! Katarina Lalander Hammes gir deg byggeklossene til å skape en servicekultur i hele organisasjonen.



## Innhold

Hva er service, og hvordan tenker kundene/brukerne?

Servicekommunikasjon

Tips og råd - slik skaper du positive kundeopplevelser

Hva er viktig å tenke på i klagesituasjoner

Hva kan du selv oppnå ved å tenke kundebegeistring

Kundetyper - hva de liker og hva de misliker

Se utenfra og inn

Hvem er dine kunder?

Service er ikke en avdeling - service er kultur!

# Tjenestens kvalitet og kontinuerlig forbedring

## Område 6



KS KONSULENT



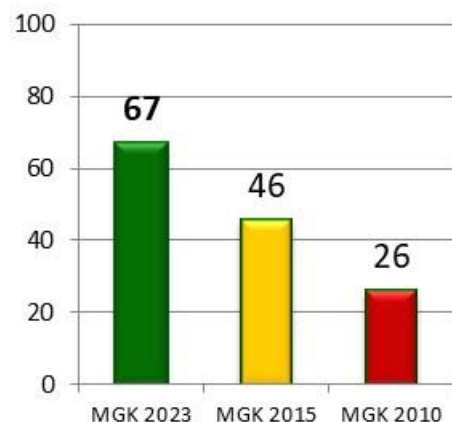


# Poengfordeling område 6

		<b>SUM</b>	<b>Maks</b>
<b>6.</b>	Kvalitetsutvikling	67	100
<b>6.1</b>	Strategi for kvalitetsutvikling	13,3	20
<b>6.2</b>	Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	15,3	20
<b>6.3</b>	Kontinuerlig forbedring	18,0	30
<b>6.4</b>	Samarbeid for kvalitetsutvikling	20,0	30

## Fokusområde 6: Kvalitetsutvikling

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har en helhetlig utviklingsstrategi for kommunens arbeid med organisasjonsutvikling</li> <li>• Samordner arbeidet med kvalitetsutvikling i strategisk lederteam på organisasjonsnivå</li> <li>• Flinke på å ta i bruk digitalisering og ny teknikk for å utvikle kvaliteten på tjenestene for brukerne</li> <li>• Samhandler systematisk med utdanningsinstitusjoner og andre kompetansemiljøer for å utvikle kvaliteten på alle kommunens tjenester</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har ikke helhetlig strategi(er) for kommunens arbeid med kvalitetsutvikling på enhetsnivå, men det jobbes godt med det</li> <li>• Har et kvalitetsverktøy (Compilo) som er implementert hele organisasjonen, men det gjenstår fortsatt en del på å få full effekt av det på læring på organisasjonsnivå (fra verktøy til system)</li> <li>• Jobber enda mer systematisk med læring på tvers i organisasjonen (ut over sektorene) for å identifisere gode eksempler og beste praksis for arbeidet med kvalitetsutvikling</li> <li>• Jobber litt med å involvere brukerne i kvalitetsutvikling (Tjenstedesign), men her det et potensial for mer gjennomgående systematikk</li> <li>• Ta i bruk flere metoder/verktøy for å stimulere og støtte innovasjonsarbeidet blant ansatte i hele organisasjonen</li> <li>• Større potensial for å samhandle med andre kommuner for å forbedre kvaliteten og servicen på tjenestene</li> <li>• Deltar i mange utviklingsprosjekter sammen med andre kommuner, men det bør jobbes med å få opp de regionale fagnettverkene igjen</li> </ul>	

# Tjenestekvalitet



KS KONSULENT



# Organisasjonskvalitet



KS KONSULENT

# Arbeidsgiverpolitikk

## Område 7



KS KONSULENT

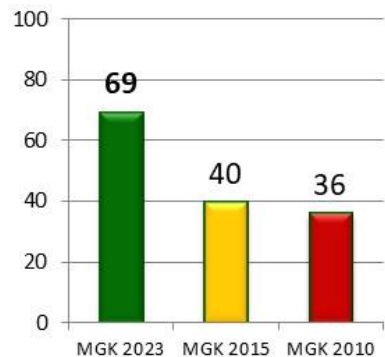


# Poengfordeling område 7

		SUM	Maks
<b>7.</b>	Arbeidsliv	69	100
<b>7.1</b>	Strategi for et bærekraftig arbeidsliv	13,0	15
<b>7.2</b>	Strategisk kompetansemobilisering	26,3	40
<b>7.3</b>	Arbeidsmiljø og sykefravær	23,3	25
<b>7.4</b>	Likeverd og mangfold	6,7	20

# Fokusområde 7: Arbeidsliv

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"><li>• Har en god og helhetlig arbeidsgiverpolitikk</li><li>• Jobber godt med strategisk kompetansekartlegging</li><li>• Jobbe helhetlig og systematisk på alle tjenester med kompetanseutvikling for sine egne ansatte for å møte fremtidens behov.</li><li>• Har et godt og helhetlig system med arbeidsmiljøgrupper på alle tjenestesteder</li><li>• Jobber godt med 10-Faktorundersøkelsen for å utvikle arbeidsmiljøet</li><li>• Har en felles mal/metodikk for gjennomføring av medarbeidersamtaler og de aller fleste får tilbud om en slik samtale</li><li>• Jobber godt for å øke nærværet og redusere sykefravær med et bredt spekter av tiltak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har utviklet en god kompetansestrategi, men denne må følges opp med kompetanseplaner på alle tjenestesteder</li><li>• Utvikle et mer gjennomarbeidet system for å kvalitetssikre rekrutteringsarbeidet</li><li>• Bli mer aktiv og systematisk på å profilere Midtre Gauldal kommune som en attraktiv arbeidsgiver</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ikke noen tydelig strategi for å sette fokus på mangfold og inkludering på arbeidsplassen</li></ul>



## HR seniorrådgiver

Vi søker en erfaren senior HR-rådgiver som ønsker varierte HR-oppgaver i en utviklingsorientert organisasjon med et meningsfullt oppdrag



Avdeling for organisasjonsutvikling har ansvar for å støtte Norad internt med en rekke fellestjenester, ivareta arbeidsgiverrollen og sørge for strategisk utvikling av mennesker, kompetanse og organisasjon. Avdelingen ledes av en avdelingsdirektør og består av to seksjoner som hver ledes av en underdirektør.

Avdelingen har omlag 20 medarbeidere, til sammen.

Seksjon for mennesker og kompetanse (HR), har ansvar for løpende HR-drift, støtte ledere i personaloppfølgingen, ivareta et godt partssamarbeid og HMS-organisasjon, rekruttering og system for strategisk kompetanse- og organisasjonsutvikling.

## Kvalifikasjoner

- Relevant utdanning på mastergradsnivå, fortrinnsvis innen HR (utdanning på bachelor nivå med lang relevant erfaring kan kompensere for mastergrad)
- Bred erfaring fra tilsvarende oppgaver, fortrinnsvis fra statlig sektor
- Kjennskap til relevant regel- og avtaleverk for offentlig sektor
- God kompetanse på og erfaring fra bruk av office programmer og digitale støtteverktøy
- God muntlig og skriftlig formuleringssevne på norsk og engelsk

## Personlige egenskaper

- Resultat- og løsningsorientert, med evne og vilje til å ta ansvar og initiativ
- Gode kommunikasjons- og samarbeidsevner
- Strukturert, analytisk og serviceinnstilt
- Fleksibel og effektiv med stor arbeidskapasitet
- Godt humør

## Vi tilbyr

- Varierte og utfordrende oppgaver innen et prioritert fagområde i virksomheten
- Et godt arbeidsmiljø med engasjerte og dyktige medarbeidere
- Fleksibel arbeidstid og muligheter for noe hjemmekontor/fjernarbeid
- Gode pensjonsordninger og mulighet for boligfinansiering gjennom Statens pensjonskasse
- Fine lokaler, flott kantine og et velutstyrt treningsrom

Tilsettingen er fast og lønnes i stillingskode 1364 seniorrådgiver, i lønsspenn 60 - 80 (kr 553 500 - 839 900). Innplassering skjer på bakgrunn av kompetanse og erfaring.

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju. For å bli vurdert som søker i disse gruppene, det vil si positivt særbehandlet på denne måten, må søkerne oppfylle visse krav. Les mer om kravene på Arbeidsgiverportalen. Vi oppfordrer søkere til å krysse av i jobbportalen dersom de har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn. Avkrysningene i jobbsøkerportalen danner grunnlag for anonymisert statistikk som alle statlige virksomheter rapporterer i sine årsrapporter.

Elektronisk kopi av vitnemål og attester legges ved søknaden. Søkere som innkalles til intervju må ta med originaldokumentene.

# Lederskap og medarbeiderskap


## Område 8



KS KONSULENT

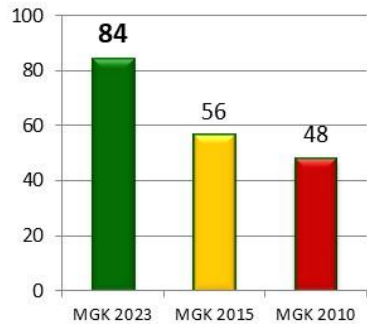


# Poengfordeling område 8

		SUM	Maks
8.	Lederskap og medarbeiderskap	84	100
8.1	Strategi for lederskap og medarbeiderskap 	17,7	20
8.2	Lederskapets oppdrag og forutsetninger	27,3	30
8.3	Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	13,3	20
8.4	Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	25,6	30

# Fokusområde 8: Lederskap og medarbeiderskap

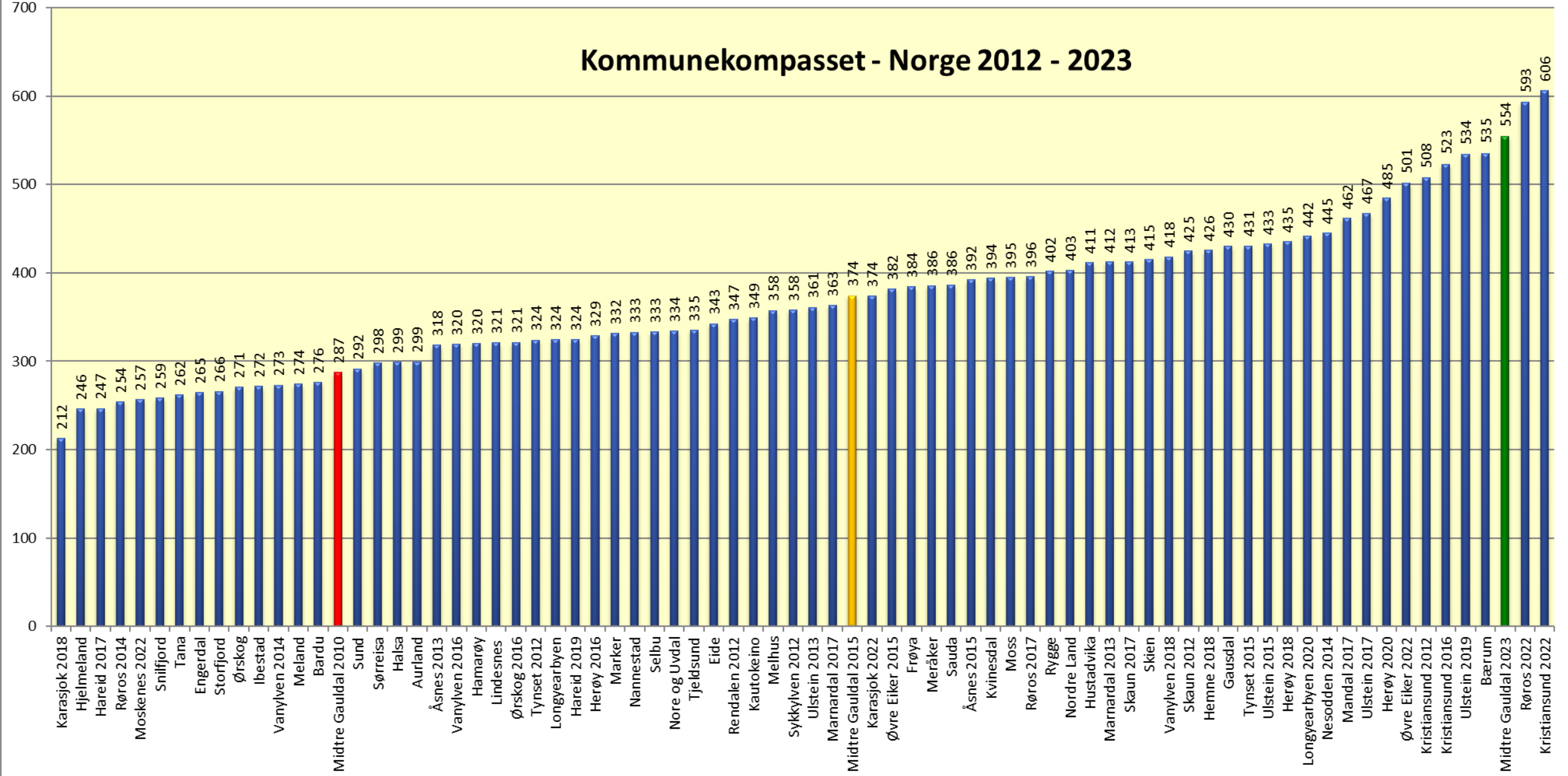
Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en tydelig strategi for hvordan medarbeiderskapet skal utvikles</li> <li>♦ Toppledelsen er synlig, tydelig, og toneangivende på strategisk retning for hele organisasjonen</li> <li>♦ Toppledelsen engasjerer seg aktivt i utviklingsarbeid</li> <li>♦ Lederne gis gode forutsetninger for å kunne utøve et godt lederskap gjennom et håndterbart kontrollspenn</li> <li>♦ Gode stabs- og støttefunksjoner for lederne</li> <li>♦ Gode lederarenaer for å diskutere faglige-, driftsmessige- og ledelsesspørsmål</li> <li>♦ En velfungerende og hensiktsmessig organisasjonsstruktur</li> <li>♦ Stor grad av organisasjonsklarhet når det gjelder ansvar, roller og myndighet</li> <li>♦ Har et kontinuerlig pågående lederutviklingsarbeid i samarbeid med ekstern partner for hele ledergruppa</li> <li>♦ Jobber systematisk for å gi ansatte gode vilkår for innflytelse og delaktighet igjennom flere kanaler, partsarbeid og verktøy/metoder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Har en felles overgripende tenkning for hvordan lederskapet i kommunen skal utvikles, men denne er ikke utskrevet og tydeliggjort</li> <li>♦ Har et system for lederavtaler, men det bør evalueres om dette fungerer godt nok</li> <li>♦ Har et system med faste ledersamtaler, men det bør evalueres om dette fungerer godt nok</li> <li>♦ Vurdere om man kan bli enda mer systematisk/ta i bruk andre verktøy/metoder/arenaer for å kommunisere ut viktig ledelsesinformasjon</li> </ul>	



## Kommunekompasset - Norge 2012 - 2023





# Veien videre?





# Hva bør MGK prioritere å jobbe med fremover?

Kommunisere politikk til innbyggerne (gjennom videoer, korte sammendrag, oversikt over hvordan man kan påvirke)

Møteplasser på tvers av alder og etnisitet

Samskaping

Samskaping

Samskaping

Mer fokus på og samarbeid med organisasjoner (idrett, kultur, osv)

Involvere innbyggerne i debatter om prioritering, tydeliggjøre konsekvenser

Øke/styrke interkommunalt arbeid

Klare å gjøre konsekvensene av politiske prioriteringer tydeligere for innbyggerne

Mer interkommunalt samarbeid for å utnytte kompetanse og styrke fagmiljø

Fortsette arbeidet med fokus på hvordan jobbe mer effektivt. Vi har tatt grep innen helse og omsorg. I forhold til samarbeid med andre kommuner; finne «best praksis» og overføre det til egen kommune.

Kommunestyret ønsker detaljerte regnskapstall.

Utarbeide et system for å involvere frivilligheten innen spesielt oppvekst og PLO, men sørge for at frivilligheten får noe ut av samarbeidet og enhetene ikke skyver for mye ansvar over på frivilligheten



Takk for oppmerksomheten!

[havard.moe@ks.no](mailto:havard.moe@ks.no)

48148813

