

FORSLAG TIL VEDTAK I FELLESNEMNDA 04.05.18

Kommunikasjonsstrategi

Alver kommune
Juni 2018 – juni 2020

OBS: Vi lagar ny layout etter vedtak i fellesnemnda

1. Om strategien

Dette er ein kommunikasjonsstrategi for perioden juni 2018 til juni 2020, og skal først og fremst vere eit verktøy for programleiinga, leiarar og prosjektleiarar som deltar aktivt i arbeidet med å byggje nye Alver kommune.

a) Overordna mål

Kommunikasjonsstrategien skal bidra til at vi når dei overordna måla i styringsdokumentet for samanslåinga:

Hovudmålsetting				
- Alver kommune er i drift 1. januar 2020 med alle element for ein kommunal organisasjon på plass, bygd på intensjonsavtalen. - Alle prosjekt starta av programmet er avslutta og ein gevinstrealiseringsplan for Alver kommune skal vere etablert og overlevert til driftsorganisasjonen innan 1. januar 2020. - Oppleving av å høyre til i Alver kommune blant innbyggjarar og tilsette.				
Resultatmål				
Ein komplett organisasjonsstruktur for den nye kommunen er etablert.	Driftsforstyringar er minimert.	Kommunen sine prosessar er vidareutvikla og forbetra	Synergjar er realisert eller ligg i gevinstrealiseringsplan.	Program for identitetsbygging for innbyggjarar og tilsette er gjennomført.

Styringsdokumentet peikar i tillegg på ei rekkje suksesskriterier, mellom anna for endringsleiing, involvering og kommunikasjon. Sentrale suksesskriterier for satsingsområda i denne kommunikasjonsstrategien er:

- Redusere usikkerheit og mistydingar
- Identifisere og erkjenne kulturelle forskjellar og arbeide for å skape ein ny felles kultur
- Ha ein kommunikasjon prega av openheit, respekt og truverde
- Sikre god og balansert involvering av tilsette

- Sikre rett informasjon til rett tid til den rette interessegruppa.

b) Visjon og verdier

Verdier seier noko om kven vi er og kva som er viktig for oss. Dei skal forme haldningane våre, prege prosessane fram mot samanslåinga og gjennomsyre alt vi seier og gjer.

Intensjonsavtalen seier at prosessane skal vere:

- Rause og inkluderande
- Prega av openheit og dialog
- Samlande

Intensjonsavtalen seier vidare at vi skal byggje på følgjande verdier, mål og prinsipp:

Verdier, mål og prinsipp
• Vi skal byggje ein ny kommune. • Alle kommunar er likeverdige partar. • Vi skal ha respekt for kvarandre sine tradisjonar, kulturar og sterke eigenskapar i noverande organisasjon. • Vi skal ta med oss beste praksis frå kommunane inn i den nye kommunen. • Vi skal byggje vidare på felles identitet og kultur. • Vi skal involvere innbyggjarar, tilsette og næringsliv. • Vi skal ha likeverdige tenester i heile kommunen. • Vi skal vidareføra lokal tenesteproduksjon der brukarane bur. • Vi skal ha innbyggjarrettleiing i alle rådhusa. • Vi skal digitalisere dialogen med innbyggjarane. • Vi skal leggje stor vekt på næringsutvikling og arbeidsplassutvikling

c) Definisjonar

Orda kommunikasjon og informasjon blir ofte brukt om kvarandre. Ein enkel måte å skilje dei to omgrepa på, er å knyte kommunikasjon til prosessen og seie at informasjon er eit produkt eller eit konkret tiltak.

2. Slagord

«Vi byggjer Alver kommune» er eit overordna og samlande slagord for heile byggjeprosessen. Slagordet skal gå som ein raud tråd gjennom alt vi kommuniserer, både munnleg og skriftleg.

Vi-et i slagordet er alle som som jobbar og er politikarar i Lindås, Meland og Radøy. Vi skal ikkje slå saman kommunane, men byggje ein ny kommune – basert på det beste frå alle dei tre kommunane.

3. No-situasjon og ønskt posisjon

No-situasjon – internt: Tilsette og leiarar i Lindås, Meland og Radøy har ulike behov. Nokre vil oppleve store endringar og treng meir informasjon enn andre. Berre eit fåtal er tett på prosessen og har god oversikt over kva som skjer og kvifor vi byggjer ny kommune. Mangel på tilgang til nok og lik informasjon fører til rykte. I tillegg gjer endring at mange blir usikre. Leiarar og tilsette i Lindås, Meland og Radøy skal drifte kommunane sine og samstundes delta i arbeidet med å byggje den nye. Det er krevjande å handtere begge delar.

Ønskt posisjon – internt: Vi ønskjer ein kommunikasjon som gjer at dei tilsette forstår kvifor vi skal byggje ein ny kommune, kjenner seg trygge og har lyst til å delta i arbeidet. Kommunikasjonen skal sikre gode prosessar. Leiarane spelar ei nøkkelrolle i arbeidet. Difor satsar vi på å utvikle leiarane og byggje felles kompetanse, særleg innan for endringsleiing og endringskommunikasjon.

No-situasjon – eksternt: Arbeidet med å byggje den nye kommunen har liten innverknad på kvardagen til dei som bur i kommunane. Fleire innbyggjarar i områda lengst vekk frå kommunesenteret fryktar at dei får lengre reiseveg til ein del tenester. Behovet for informasjon vil auke etter kvart som vi nærmar oss 1. januar 2020. Då treng innbyggjarane svar på spørsmål om kva som skjer med deira tenester.

Ønskt posisjon – eksternt: Vi ønskjer å vere i forkant av informasjonsbehovet til innbyggjarane. Difor skal vi følgje eigen plan for korleis vi kan informere innbyggjarane om det dei treng å vite i god tid før overgangen. Vi skal også ha ein eigen plan for informasjon knytt til lansering av den nye kommunen.

4. Kommunikasjon sett i system

a) Målgruppe

Alle tilsette i alle kommunane får ny arbeidsgjevar 1. januar 2020. Difor er alle tilsette ei sentral målgruppe. Vi har likevel valt å skilje mellom tilsette som blir direkte overført til den nye kommunen utan store endringar og dei som vil oppleve at arbeidskvardagen endrar seg. Dette har vi gjort for å markere at informasjons- og kommunikasjonsbehova er ulike.

- Tilsette som vil oppleve store endringar i arbeidskvardagen sin
- Tilsette som blir direkte overført til Alver – utan store endringar
- Dei som er leiarar i kommunane i dag
- Dei som får leiarroller i Alver kommune
- Politikarar i fellesnemnda og kommunestyra
- Politikarar som blir valde hausten 2019
- Innbyggjarar

b) Sentrale kanalar

- Næraste, noverande leiar
- Framtidig leiar
- Programleiinga
- Intranett i alle dei tre kommunane
- Portal for byggeperioden: www.vibbyggjeralver.no
- Facebookside for byggeperioden: www.facebook.com/vibbyggjeralver
- Eventuelt andre kanalar/sosiale medier, som blir valt i arbeidet med ny medie- og kanalstrategi

c) Roller og ansvar

- Leiarar: Leiarar i Lindås, Meland og Radøy har ei nøkkelrolle, og må vere tydelege og synlege leiarar for sine tilsette. Leiarar må omsetje visjonen og verdiane til konkret og relevant informasjon, og vere lydhøyre for behov og innspel frå sine tilsette. Endringsleiarane, dei som får leiarstillingar i den nye kommunen, må i tillegg samhandle og kommunisere med noverande leiarar. Alle leiarar må gå framfor som gode eksempel, vere lojale mot endringa og bruke felles strategiar og verktøy.
- Tilsette: Alle tilsette har eit sjølvstendig ansvar for å søkje og kome med innspel til informasjon om prosessen!
- Tillitsvalte: Dei tillitsvalte skal, saman med leiinga, ta vare på interessene til dei tilsette. Dei skal ta imot og spreie informasjon til tilsette, og vidareformidle eventuelle tilbakemeldingar og innspel frå tilsette til leiinga.
- Ombodsrolla/folkevalde: Politikarar i alle dei tre kommunane har ei sentral rolle. I tillegg til å vere arbeidsgjevar og ha eit hovudansvar for den nye kommunen, skal politikarane vareta interessene til dei som bur og driv næring i kommunane.

d) Grunnprinsipp for god kommunikasjon

«Rett informasjon til rett tid – til rett målgruppe» er det viktigaste prinsippet for god kommunikasjon. For å lukkast med endring, er det viktig at alle som delta i prosessen veit kva som er målet og kvifor vi skal bygge ein ny kommune.

Sentrale prinsipp for endringsleiing/endringskommunikasjon:

- Ver nær og relevant
Endringa handlar om organisasjon, men er først og fremst viktig for kvar enkelt.

Alle har behov for å vite korleis jobben dei gjer vil endre seg og kva som er venta av dei under og etter endringa.

Presenter relevante fakta, men vis også at du bryr deg. Bygg tilslutning og motivasjon gjennom overordna budskap og visjon. Sørg for at dei tilsette både forstår og føler seg sett og høyrte.

- Snakk direkte til den enkelte
Endringa handlar om oss! Bruk eit klart og forståeleg språk – ikkje eit vanskeleg fagspråk.
 - Bruk pronomena du og deg, eg og meg, vi og oss – ikkje det, ein.
 - Bruk aktive verb (byggjer) – ikkje passive (byggjast).
 - Ta omsyn til at vi er ulike og har ulike behov for informasjon. Svar alltid på kva og kven før du går i dybden og svarar på kvifor og korleis.
- Kommuniser og gjenta sentrale budskap
Ikkje ta for gitt at alle forstår og ser den nye retninga.
- Start på toppen – skap eigarskap
Dei tilsette ser til toppen for å hente motivasjon, støtte og retning. Leiarane må gå framfor som gode eksempel og involvere dei tilsette.
- Jobb med kultur
Vurder det kulturelle landskapet, og tilpass måten du kommuniserer og informerer på etter det som passar best. Legg til rette for at ulike kulturar finn saman. Ver klar over at vi byggjer kultur gjennom alt vi seier og gjer!
- Ha orden på det formelle
Alle leiarar og prosjektleiarar må følgje retningslinjer og bruke verktøy og malar for endringsprosessen.

5. Tre satsingsområde

1: Intern kommunikasjon

Trygge og motiverte tilsette og leiarar i byggjeperioden

Hovudstrategiar:

- styrke kompetansen til leiarane innanfor fagområda endringsleiing og kommunikasjon, slik at dei blir synlege, aktive og legg til rette for open dialog
- sikre at tilsette ser verdien av samanslåinga og sjølv oppsøker informasjon

- sikre felles forståing for målet og kvifor vi skal byggje ny kommune

2: Ekstern kommunikasjon

Informerte innbyggjarar

Hovudstrategiar:

- vere i forkant med informasjon til innbyggjarar om kva konsekvensar samanslåinga får for tenestene dei brukar
- skape interesse for og tilhøyrighet til den nye kommunen

3: Klargjere og utvikle kommunikasjonsarbeidet for Alver kommune

Felles retningslinjer og system for informasjon/kommunikasjon

Hovudstrategiar:

- byggje beste praksis for den nye kommunen kommunane
- lage malar og retningslinjer som sikrar at vi jobbar likt og smart

Sjå eigen tiltaksdel for juni 2018 til juni 2020.