



Årsrapportering 2013, pulje 1

Frist 1. februar 2014. Merkes Saman om ein betre kommune: Årsrapportering 2013 pulje 1

Kommune: Meland

Dato: 16.01.14

Prosjektleder (navn og tlf.nr): Guro Osnes 56 17 10 33

1.1 Hvorfor og hvordan rapportere

Rapporteringen er svært viktig for programmet. Det er gjennom rapporteringen at programmet kan dokumentere resultater av arbeidet lokalt. Med resultater mener vi:

- **Dokumentere bevegelse:** Dette betyr at dere bør tilstrebe å tallfeste så mye som mulig. Vi ønsker å vite om hvordan situasjonen var når dere startet opp, og hvordan det har utviklet seg.
- **Læring og ny praksis:** Er det noe i prosjektet som har bidratt til at dere har lært noe og som har medført endret praksis i kommunen? Vi ønsker at dere beskriver dette så godt som mulig.
- **Utfordringer:** Har dere hatt spesifikke utfordringer? Har dere opplevd hindringer som har gjort at ting har stoppet opp eller endret kurs underveis? Vi ønsker at dere beskriver dette så godt som mulig. Beskriv også hvordan dere har løst utfordringene.

Vi ønsker også at rapporteringen skal oppleves som en nyttig evaluering lokalt. Derfor ønsker vi at prosjektleder i samarbeid med prosjektgruppe/styringsgruppe, eventuelt andre, utarbeider rapporteringen. Husk at rapporteringen kan være et virkemiddel i arbeidet med å forankre prosjektet i kommuneorganisasjonen, og et utgangspunkt for å profilere innsatsen utenfor kommuneorganisasjonen.

På siste side i skjemaet fyller dere inn hvilket organ rapporten er behandlet i. Dersom dere ikke har fått behandlet rapporten før 1. februar vil vi at dere likevel sender inn rapporteringen og at dere ettersender behandlet rapport når dette er gjort.

Rapporteringen er delt inn etter tema. Dere trenger bare å fylle ut for det temaet/de temaene dere jobber med.

Alle fyller ut punktene **1.3, 1.4** og **1.9**

Sykefravær: Kommuner som har sykefravær som tema fyller i tillegg ut punktet **1.5**

Heltid: Kommuner som har heltid som tema fyller i tillegg ut punktet **1.6**

Kompetanse/Rekruttering: Kommuner som jobber med kompetanse/rekruttering fyller i tillegg ut punktet 1.7

Omdømme: Kommuner som jobber med omdømme fyller i tillegg ut punktet 1.8.

Fyll ut så godt og fyldig som mulig. Det er ikke tilfredsstillende å vise til det som er rapportert, eller sendt inn tidligere. Vi er opptatt av å vite hvordan prosjektet har utviklet seg siden dere rapporterte sist. Dere kan legge til rader om det er behov for det. Dere kan også slette rader eller de punktene dere ikke trenger å fylle ut.

1.2 Frist for rapporteringen

Frist er 1. februar. For at kompetansemiljøet skal klare å levere i tide er vi avhengig av at dere har rapportert innen denne fristen.

Er det noe som er uklart kan dere kontakte:

Mette Mannsåker, 22 24 68 89

Ina Kathrine Ruud, 22 24 68 68

Fredrik Rivenes, 22 24 72 40

Vi anbefaler også at dere leser rapporten [Saman om ein betre kommune. gjennomgang av kommunenes årsrapportering](#). Dette er oppsummeringen av Pulje 1 sin årsrapportering fra 2012.

1.3 Hvilket tema arbeides det med

Jobbes det med flere av temaene i programmet settes det flere kryss.

Nærvær	
Heltid	
Kompetanse-rekruttering	
Omdømme	x
Annet, spesifiser:	

1.4 Mål

Her ønsker vi å dokumentere hovedbevegelsen i prosjektet, og status i forhold til ønsket sluttresultat. Dere kan selve legge til flere linjer om det er behov for det.

1.4.1 Hovedmål/effekt mål

Her beskriver dere hovdmålet/effekt målet for prosjektet. Dette målet skal beskrive hensikten med prosjektet. Det ønskede resultatet for effekt målet er ønsket status når prosjektet er over.

Hovedmål	Ønsket resultat	Nullpunkt	Når siste måling:	Resultat siste måling:
Styrke kommunen sitt omdømme gjennom systematisk og langsiktig utviklingsarbeid Det er eit mål å vidareutvikle eit godt omdømme både for Meland kommune i lokalsamfunnet og kommunen som organisasjon og arbeidsgjevar. Prosjektet må såleis ha eit perspektiv ut mot omgjevnadene og samstundes eit perspektiv innad i eigen organisasjon.	0,2 over snitt i innbyggjarundersøking på bedrekommune.no	2011	2011	<u>HOVUDKONKLUSJON BORGERSKÅRE: 2011</u> <i>Meland oppnår totalt sett betre enn snittet Nordhordlandsregionen (77-75), og får signifikant høgare Borgarskåre enn snittet i Noreg.</i>

- Merknad: Borgarundersøkinga frå 2011 var eit regionalt prosjekt som ikkje vil bli tatt opp att i 2014. Meland kommune vil difor nytte Innbyggjarundersøkinga på Bedrekommune.no for neste planlagde måling(2014)

1.4.2 Delmål/Resultatmål

Her beskriver dere ønsket resultat av selve prosjektet.

Delmål	Ønsket resultat	Nullpunkt (ÅR:..)	Når siste måling	Resultat siste måling
1) Gi innbyggjarane eit tydeleg bilete av kva dei kan forvente av tilbod og tenester frå kommunen, samt motivere til deltaking i avgjerdsprosessar.	0,2 prosentpoeng over snitt i innbyggjarundersøking på bedrekommune.no	2011	2011	Sjå hovudmål
Framhald delmål 1:	<p>Kvar brukarundersøking har eigne mål for ønska resultat</p> <p><u>Døme:</u></p> <p>Pleie- og omsorg Oppretthalde resultat måling 2012 for heimetenestene (5,3 praktisk bistand og 5,6 heimesjukepleie). Dagsenter 5,7 og institusjon 5,7</p> <p>UngData – lokalmiljø Opp 2 prosentpoeng (=72%) ved planlagt måling i 2016</p>	<p>Ulikt startpkt</p> <p>2012</p> <p>2012</p>	<p>2012/2013</p> <p>2012</p> <p>2013</p>	<p>Kvar brukarundersøking har eigne resultatmål</p> <p>Heimetenestene: 5,3 praktisk bistand og 5,6 heimesjukepleie. Dagsenter 5,7 og institusjon 5,7</p> <p>70% nøgd med lokalmiljøet – opp 2 prosentpoeng frå 2012</p>

2) Meland kommune skal vere ein god arbeidsgjevar for dei som er tilsette i dag. Vi skal samstundes vere attraktiv i arbeidsmarknaden for å sikre rekruttering av medarbeidarar med rett kompetansane.	Opp 0,2 prosentpoeng ved planlagt medarbeidarundersøking vår 2014 (=4,3%)	2012	2012	4,1%
3) Alle, både tilsette og folkevalde, skal vere gode ambassadører for Meland kommune	Sjå merknad under hovudmål			

Gjennomførte undersøkingar skal analyserast og danne grunnlag for nye mål og tiltak innan dei ulike tenesteområda.

Barnehagesektor: I Meland kommune er bortimot heile denne sektoren privatisert. Alle dei private barnehagane har gjennomført brukarundersøkingar.

NAV Meland gjennomførte brukarundersøking i 2013.

Skulane har gjennomført elevundersøking i 2013 for 5., 7. og 10. trinn.

Helsetenesta har gjennomført brukarundersøking for jordmortenesta i 2013.

Adm.stab rådmann har gjennomført to brukarundersøkingar for resepsjonstenesta på rådhuset i 2013.

Ungdata gjennomført for 8. og 10. klassetrinn + Melandungdommar i 2. trinn vgs.

Pleie- og omsorgstenesta har gjennomført:

- kartlegging av uønska deltid i pleie og omsorg i 2013.
- kompetansekartlegging av arbeidstakarar 60+ i pleie og omsorg i 2013.

1.8 Omdømme

1.8.1 Hovedfokus i prosjektet

Her ønsker vi at dere spesifiserer hva som er hovedfokus i prosjektet – og hvilke spesifikke målgruppe av ansatte rekrutterings/kompetanseutviklingstiltakene er rettet mot. Forsøk også å spesifisere antall ansatte dette gjelder. Legg gjerne til flere linjer om det er hensiktsmessig.

	Sett kryss	Kommentarer (er det spesifikke enheter/innbyggergrupper eventuelt annet?)
Kommunen som organisasjon/arbeidsgiver	x	Sjå tiltaksliste
Kommunen som tjenesteyter	x	
Kommunen som demokratisk fellesskap	x	

1.8.2 Tiltak som gjennomføres

Tiltak er de aktiviteter som gjennomføres i prosjektet for å oppnå målene.

Tiltak *	Gjennomført	I gjennomføring	Planlagt
Laga Informasjonsplan juni 2013	x		
Etablert kommunal facebookside	x		
Etablere intranett		x	
Ny nettside	x		
Fornya informasjonsbrosjyre til innbyggjarar, også i digital utgåve		x	
Spørjetime i kommunestyret	x		
Kortversjon av kommunestyresaker	x		
Møteplass ordfører / innbyggjarar	x		
Kommunestyret har møte ute i kommunen	x		
Møte med nye innbyggjarar			x
Informasjonsmøte for nytilsette (2 gongar årleg)	x		
Delprosjektet etisk kompetanseheving		x	
Delprosjektet Ny arbeidsgjevarstrategi		x	
Leiarutviklingsprogram (1. del)	x		
Temasamlingar for kommunestyret, administrasjon og tillitsvalde (2 dagsmøte i 2013)	x		
Kvalitetsutvikling/tenestestandarder			x

Erfaringer:

Fleire av tiltaka var planlagte med utgangspunkt i resultat frå Kommunekompasset som vart gjennomført hausten 2012.

Gode erfaringar med trepartssamarbeid. Samlingane mellom kommunestyret, alle leiarar og tillitsvalde var svært vellukka.

Prosjektgruppa var i utgangspunktet for stor. Dette er justert undervegs.

1.8.3 Uffordringer

Programmet er opptatt av å lære av de erfaringene som gjøres lokalt og finne områder for forbedring. Vi vil derfor gjerne vite om eventuelle utfordringer/hindringer. Vi ønsker å få innblikk om dette gjelder forhold kommunen selv kan påvirke, eller hvorvidt dette ligger utenfor kommunens kontroll. Vi er også opptatt av hva dere har foretatt dere for å løse disse utfordringene.

	Beskrivelse
Lokale utfordringer	Prosjektet lokalt har redefinert seg. Fokuset i 2013 har naturleg nok vore prega av den vanskelege økonomiske situasjonen. I vidare arbeid treng vi å fokusere på strategisk utviklings- og målarbeid. Det er viktig med eit heilskapleg perspektiv på forvaltning og tenesteyting – der arbeidet gjennom Saman om kan fungere som ein overordna «paraply».
Sentrale utfordringer	Det er ei utfordring å kombinere eit systematisk og langsiktig utviklingsprosjekt som omdømmebygging med kortsiktige og talfesta mål. Det er kome signal om at deltakarkommunane ikkje har vore gode nok i utarbeiding av prosjektplanane sine. Opplæring i å lage prosjektplanar ut frå sentrale behov kunne vore lagt inn i oppstarten av prosjektet.
Hva er gjort for å løse utfordringene?	Prosjektet vart justert mellom anna med enklare organisering og tydelegare delmål.

1.8.4 Hva har dere oppnådd i dette arbeidet

Her kan dere beskrive mer av hva dere ønsker å fremheve fra prosjektet deres. Dette kan være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om, verktøy dere har utviklet eller resultater dere er spesielt fornøyd med.

Vi har byrja å konkretisere omdømmebygginga frå det generelle til det konkrete. Døme på dette er prosessar som vart sett i gang som resultat av Kommunekompassundersøkinga (sjå tiltak pkt. 1.8.2)

Det er gjort godt forankringsarbeid ute i organisasjonen i delprosjektet Etisk kompetanseheving, viser til vedlagte årsrapport.

Heilskapsperspektivet har stått sentralt i den delen av leiarutviklingsprogrammet som er gjennomført i 2013 - «Strategisk og målretta leiing».

1.9 Egevaluering av arbeidet så langt

Her gjør dere kvalitative vurderinger av arbeidet så langt. Matrisen er hentet fra Innocos modell for vurdering av gode innovasjonstiltak ”[De fem fundamentet – sannsynligheten for suksess](#)”, noe tilpasset. Denne finnes på programmets nettsider.

Styringsgruppen/prosjektgruppen kan i felleskap diskutere seg igjennom hvert enkelt punkt, og gi punktet en score fra 1-6, der 1 er lavt og 6 er høyt.

Bruk gjerne resultatene fra gjennomgangen til å revidere prosjektplan. Beskriv hva som er foretatt på hvert enkelt punkt.

	Vurdering
<p>Behov (hensikt) Hva er behovet (hensikten/ufordringen)? I hvilken grad har dere i foretatt undersøkelser for å komme fram til behovet? Beskriv hva dere har gjort.</p> <p>Utgangspunktet for deltaking var omdømmebygging i ein vekstkommune med utfordringar på økonomi (Robek-kommune). Samordna arbeidet via trepartssamarbeid med forankring i Administrasjonsutvalet. Nullpunktsmåling bl.anna Borgarundersøking gjennomført juni 2011.</p>	4
<p>Løsning (tiltak) Løser tiltakene det aktuelle behovet/hensikten? I hvilken grad har dere målt at løsningen/tiltaket dekker behovet? Beskriv hva som er gjort.</p> <p>Omdømme som tema skil seg i nokon grad frå andre temaområde i programmet, som er lettare kvantifiserbare. Det er utfordrande å vise til kortsiktige resultatmål i eit langsiktig utviklingsprosjekt. Det er uansett vanskeleg å svare på dette spørsmålet før endelege målingar er gjennomført.</p>	
<p>Prosjektledelse I hvilken grad har dere støttet opp om prosjektledelsen? Beskriv hva som er gjort.</p> <p>Enklare organisering. Etablert arbeidsutval i prosjektgruppa mot slutten av 2013.</p>	4
<p>Team (prosjektgruppe/styringsgruppe) Hvordan har dere satt sammen prosjektgruppen/styringsgruppe? I hvilken grad har dere fått den kompetansen dere trenger i prosjektgruppe/styringsgruppe? I hvilken grad har teamene støttet prosjektleder? Hvor mange møter har dere hatt? Beskriv.</p> <p>Styringsgruppe: Administrasjonsutvalet Prosjektgruppe: Ordførar, ein tillitsvald, personal- og organisasjonssjef og rådgjevar 4 prosjektmøte. Tema i Administrasjonsutvalet 3 gonger</p>	4
<p>Forankring Beskriv hva dere har gjort for å forankre prosjektet? (medvirkningsprosesser/informasjontiltak/rapporteringsmøter med kommuneledelse etc) Beskriv og tallfest så langt som mulig. Tema i kontaktmøte med tillitsvalde. Fellessamlingar med folkevalde, leiarar og tillitsvalde. Delprosjekta har egne prosjektgrupper med deltaking frå hovudprosjektgruppa.</p>	4

Endringer i forhold til prosjektplan siden forrige rapporteringstidspunkt
Hvilke endringer er gjort siden forrige evaluering?
Har dere sett behov for ytterligere endringer? Hva? Beskriv.

Justert prosjekt- og aktivitetsplan, samt forenkla lokal prosjektorganisering.

Sted Dato

Frekhaug 07.02.14

Underskrift: Guro Osnes

Rapporten vil bli behandla i styringsgruppa i møte den 19. mars.

Dersom dere ikke rekker å få behandlet rapporten før den 1. februar, sender dere allikevel inn rapporten slik at vårt kompetansemiljø kan starte jobben med å oppsummere. Ettersend melding når dere får rapporten behandlet.