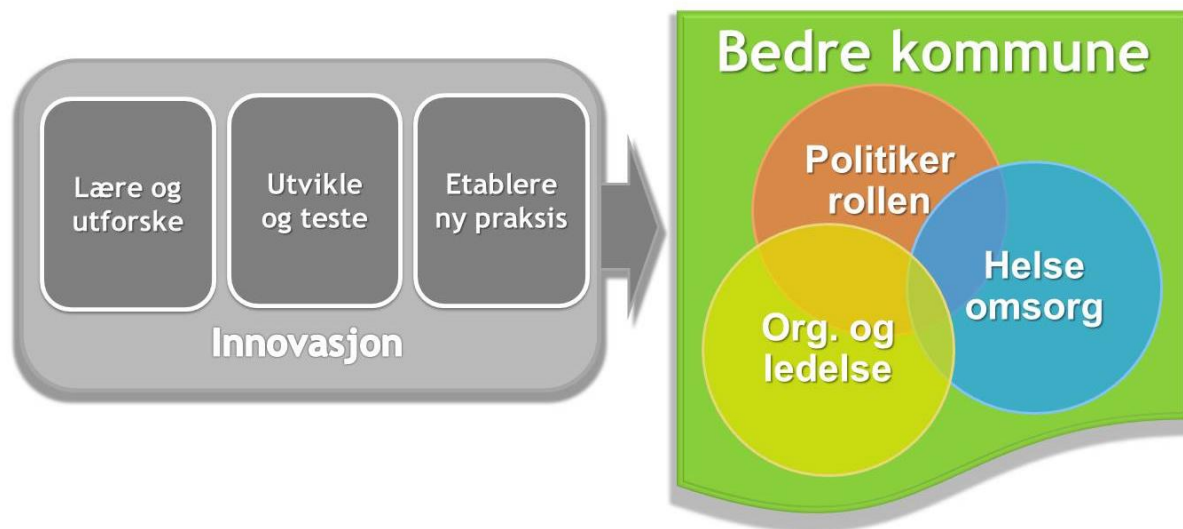


PILOTen Hadeland



Samling for ledere og tillitsvalgte
Sanner hotell 23. september 2016

PILOTen Hadeland







PILOTen Hadeland
Påbyggende (avhengig av) Tjenestestrukturen



**Velkommen til samling for alle ledere og tillitsvalgte
i Lunner kommune og Gran kommune**

Fornyelse og innovasjon gjennom medvirkning og samarbeid

**Fredag 23. september klokka 0830-1530
på Sanner hotell, Granavollen**

Velkommen til den siste av en rekke med samlinger i regi av PILOTen Hadeland. Vi har valgt å imøtekomme ønske om å samle ledere og tillitsvalgte på en felles arena. Det betyr at hver leder kan ha med en plass tillitsvalgt. Alle hovedtillitsvalgte er invitert som vanlig. Programmet er utformet med tanke på at det skal være interessant for alle parter og stimulere til godt samarbeid om fornyelse og innovasjon på hver arbeidsplass.



Denne gangen får vi møte en kapasitet innen innovasjon i offentlig sektor. Professor Rolf Rønning, fra Høgskolen i Lillehammer, vil utfordre oss på å dra brukerne mer inn i utvikling av tjenestene våre. HIL er en av flere kompetansemiljøer som samarbeider med PILOTen Hadeland.

Siste del av dagen blir lagt opp med parallellsesjoner. Vi viser hvordan vi kan bruke kreative metoder og verktøy som vi tidligere har snust på i Gran og Lunner. Vi har lagt opp fire tema som har fellesnevnerne medvirkning og samarbeid. Velg to alternativer. Leder og tillitsvalgt fra samme sted kan gjerne velge likt, for å ha felles referanser fra samlingen.

Parallellsesjoner 1 time per økt VELG 2 AV 4

Alt. 1
Arbeidsglede og trivsel
- Hvor kan vi starte for å skape en helsefremmende arbeidsplass?

Alt. 2
Medbestemmelse hos oss
- Hvordan kan det gjøres på en spennende måte?

Alt. 3
Personalmøte som utviklingsarena
- Hvordan skape engasjement, involvering og medvirkning?

Alt. 4
Samhandling i praksis
- Hvordan legge til rette for kreativ samskaping og deling?



PILOTen Hadeland
Påbyggende (avhengig av) Tjenestestrukturen



Invitasjonen sendes alle ledere i begge kommuner, samt deltakere i PILOTen Hadelands delprosjekt for organisasjonsutvikling og ledelse. Invitasjonen sendes også til alle ansattes organisasjoner som viderefører til alle tillitsvalgte.

Dette er en stor samling som krever mye med hensyn til logistikk og planlegging. Vi er derfor avhengig av tydelige tilbakemeldinger til riktig tid. Påmeldingsfrist er 8. september.

Send e-post til ellen.sagengen@gran.kommune.no

Vi trenger informasjon om:

- navn på leder/tillitsvalgt
- avdeling/virksomhet/organisasjon
- stilling/tillitsverv
- valg av 2 parallellsesjoner

Ledere som må melde forfall, sender også beskjed.

- så slipper vi å purre opp manglende svar. Forfall skal

selvsagt også avklares med nærmeste overordnede leder.

Øvrige spørsmål og kommentarer angående program og

opplegg rettes til Ellen Sagengen

- telefon 934 01 883
- e-post ellen.sagengen@gran.kommune.no

Praktisk informasjon

Møtested

Sanner hotell
Granavollen 3-5
2750 Gran

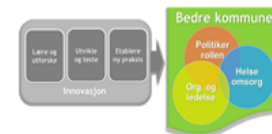


Beverting

Lunsj, kaffe m.m. serveres
i løpet av dagen.

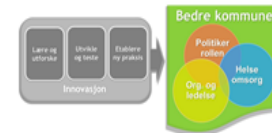
Program

Hotellet setter fram kaffe/te i
to pauser: 0945 (med kake) og 1415



- 0830 Velkommen!
Program og praktisk informasjon
LEAN-lab
- 0915 Innovasjon v/Rolf Rønning, HIL
- 1200 Lunsj
- 1300 Parallellsesjon 1
- 1415 Pause
- 1430 Parallellsesjon 2
- 1530 Slutt

Parallellsesjoner



- Innledning til tema
- Presentasjon av metode
- Utprøving av metode
- Evaluering og refleksjon

Medvirkende - planlegging og gjennomføring:

1. Anders Vik, Anita Øverland, Grete S Paulsen, Erica Sanger-Elnæs, Dag Siem Pettersen, Svein Trondsen
2. Karin A Olerud, Finn Hvalsbråten, Else Randi Kolby, Hans Ivar Gustavsen, Ole Øystein Larsen, Liv Olaus A Johnsrud
3. Jan Woie, Torill E Myhrstuen, Jenny E Hemstad, Karin A Olerud
4. Tone E Andersen, Erika Sanger-Elnæs, Ellen Sagengen

Parallellsesjon 1

Arbeidsglede og trivsel

- Hvor starter vi for å skape en helsefremmende arbeidsplass?

Rom: Lillesalen

Parallellsesjon 2

Medbestemmelse hos oss

– Hvordan kan det gjøres på en spennende måte?

Rom: Bisperommet

Parallellsesjon 3

Personalmøte som utviklingsarena

– Hvordan skape engasjement, involvering og medvirkning?

Rom: Storesalen

Parallellsesjon 4

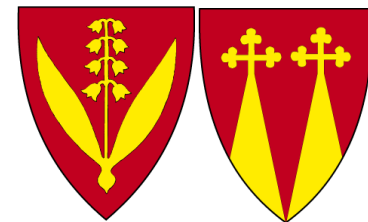
Samhandling i praksis

– Hvordan legge til rette for kreativ samskaping og deling?

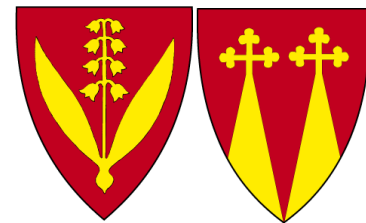
Rom: Parken

EVALUERING AV LEDERSAMLING

Evaluéer hver sesjon (3 i alt) med en smiley. Riv ut og putt i evalueringskassa ved sesjonens slutt.



Verktøykasse (under konstruksjon)



- ✓ Bygges opp på hjemmesidene til de enkelte kommunene
- ✓ Verdigrunnlag
- ✓ Fagstoff og verktøy
- ✓ Metoder vi har presentert og brukt de siste årene
 - Oppskrifter/framgangsmåter
 - Vedlegg klare til bruk/redigering/utskrift
 - Referanser/kilder
- ✓ Alt fra ledersamlinger på ett sted
- ✓ Stikkordsregister
- ✓ Emneregister



Verktøy og fagstoff

[KF Kvalitetssysstyring](#)[LEAN](#)[Innovasjon](#)[Stikkordsregister](#)[Emneregister](#)

Verktøy

[Skriv ut](#)[Del innhold](#)

Alfabetisk register

Verktøy og fagstoff om Styring, Fornyelse og Innovasjon

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z Æ Ø Å

D

[De Bonos hatter \(verktøy\)](#)

I

[Inkluderende arbeidsliv \(informasjonsside\)](#)

[Innovasjon \(informasjonsside\)](#)

K

[KF K \(informasjonsside\)](#)

[KF K \(Kvalitetsportalen\)](#)

L

[LEAN \(informasjonsside\)](#)

[LEAN \(verktøy\)](#)

[Ledersamlinger \(samleside\)](#)

O

[Oppfølging av ansatte \(informasjonsside\)](#)

S

[SFI \(informasjonsside\)](#)

V

[Verdiord \(informasjonsside\)](#)

[Vi i Gran \(dokument\)](#)

[Vi i Gran \(informasjonsside\)](#)

Kontaktinformasjon

Vi i Gran
Ansattportal

Snarvei til verktøy

- ▶ [Kvalitetssystemet](#)
- ▶ [HMS håndboka](#)
- ▶ [LEAN verktøy](#)

Facebooksider - lik og del



Fornyelse og
innovasjon i
Gran kommune
@viigran



GRAN KOMMUNE

- inkluderende, stolt og nyskapende



Fornyelse og innovasjon i Gran kommune

Publisert av Ellen Sagengen [?] · 15. august kl. 15:54 · 🌐

Til Raufoss for å lære av de virkelig gode!

<http://www.gran.kommune.no/.../Videreutvikler-LEAN-kompetans.../>

Videreutvikler LEAN-kompetansen - Gran kommune

Både Gran og Lunner kommuner har jobbet systematisk med innføring av LEAN i alle virksomheter. Nå har noen tjenestesteder fått mulighet til å videreutvikle seg på LEAN-lab.

GRAN.KOMMUNE.NO | AV GRAN KOMMUNE

553 personer nådd

Frem innlegg



Fornyelse og innovasjon i Lunner kommune

Publisert av Jenny Hemstad [?] · 15 t · 🌐

I dag hentet Lunnars innovasjonsstudenter inspirasjon i Innovasjonshuset til København kommune. Se hva de gjør og hvordan de jobber her:
<http://innovationshuset.kk.dk>



129 personer nådd

Frem innlegg



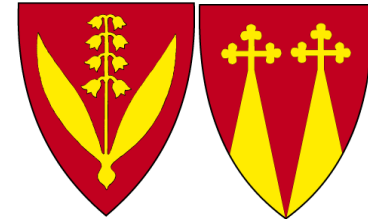
Fornyelse og
innovasjon i
Lunner
kommune
@leanlunner

- veien til morgendagens tjenester



LUNNER KOMMUNE

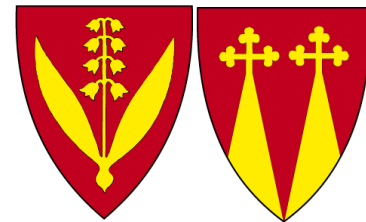
LEAN-lab



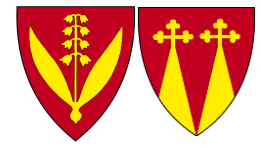
- Barnevern i Gran og Lunner
- Areal/samfunn og eiendom/infrastruktur i Lunner
- Tilrettelagte tjenester og Helse/omsorg i Lunner
- Hjemmetjenestene i Gran



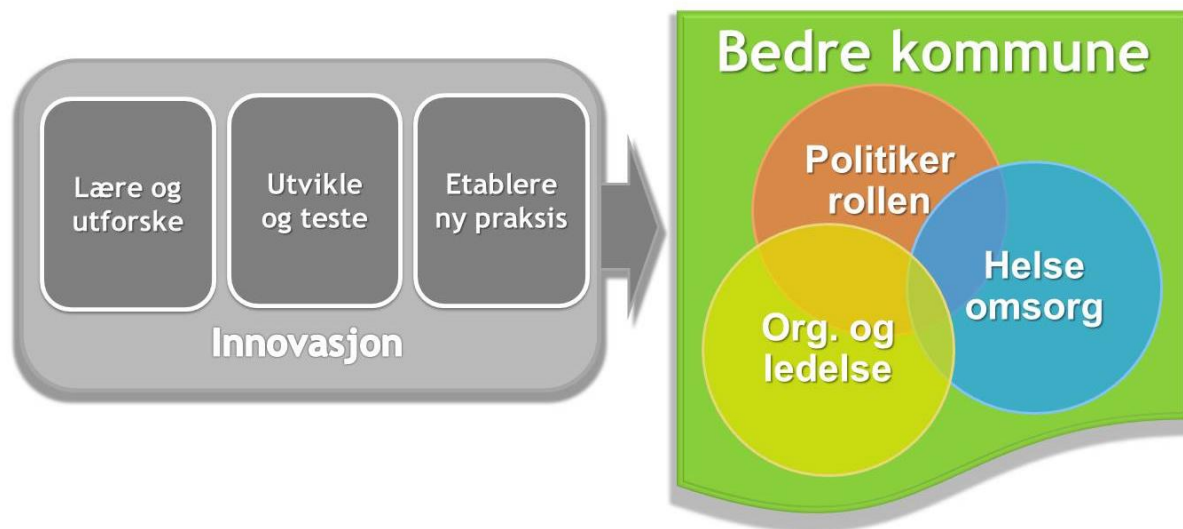
LEAN-lab



1. Hvorfor ville du ha med dine medarbeidere på LEAN-lab?
2. Hva fikk dere ut av dagen?
3. Hva var det viktigste læringspunktet i LEAN-lab?
4. Vil du anbefale andre å bruke LEAN-lab?
5. Hva slags tilbakemeldinger fikk du fra dine medarbeidere etter dagen?
6. Hvordan vil du bruke dette i det videre arbeidet med fornyelse og innovasjon i din enhet?
7. Hva slags forbedringsprosesser har dere på gang akkurat nå?
8. Hva slags effekt forventer du at dere får av pågående forbedringsprosesser?
9. Hva er din største utfordring som leder når det gjelder å bruke LEAN som tankesett og metode?
10. Har du andre ting på hjertet om LEAN i kommunen?



PILOTen Hadeland



Samling for ledere og tillitsvalgte
Sanner hotell 23. september 2016



Innovasjon, brukermedvirkning, innbyggermedvirkning og sosial kapital

Hadeland 230916

Rolf Rønning



Høgskolen
i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.no



Tre typer reaksjoner på innovasjonsevangelisering

- Et popord – det går nok over
- Dette har vi holdt på med lenge, men kalt det noe annet
- Innovasjonskunnskap kan være nyttig for å løse de problemer vi strir med på en ny måte.

Aktive motstandere- passive motstandere- Tilhengere

En nordisk situasjonsrapport



Fem måter å drepe en innovasjon på (etter Josefine Syssner):

- 1) Det har snudd nå (later som det regner)
- 2) Fokuserer bare på mulighetene
- 3) Det er andres feil (staten, innbyggerne mv.)
- 4) Lage strenge regelsystem
- 5) Late som alle er vinnere ("krama i hjel innovationen")



DEN BRÆNDENDE PLATFORM



Begrænset
økonomi

Nye faglige
metoder

Demografi-
udvikling

Borger
forventninger

Påminnelser:

- Darwin: It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligent that survive. It is the one that is most adaptive to change
- Husk padda
- Alltid mulig og nødvendig med innovasjon (Jukkasjärvi)



Understreking:

- Innovasjon en tenkemåte – ikke en teknikk
- Konsulenter og KS; god hjelp men-
- Det er med gode innovatører som med gode elskere
- Det begynner med innovasjonsspørsmålet



Utsagn til innovasjonsarbeidet:

- Hvis jeg hadde en time til å redde verden, så ville jeg bruke 55 min. til å identifisere problemet og 5 min til å identifisere løsninger



Noen påminnelser:

- If we are to better the future we must disturb the presence
(Booth 1829-1890)
- Det hjelper ikke å løpe dobbelt så fort hvis en løper feil vei
(trenger idetid)
- Hovedproblemet er ikke arbeidsbyrden i seg selv, men at vi tror
den ikke kan løses på noen annen måte
- When you discover that you are riding a dead horse, the best
strategy is to dismount (Dakota indianer visdom)



Mange andre forslag her:

- Buying a stronger whip
- Changing riders
- Appointing a committee to study the horse
- Threatening the horse with termination
- Lowering the standards so that dead horses can be included
- Reclassifying the horse as "living-impaired"
- Hiring an outside consultant on how to better ride the horse



Forslag 2:

- Harnessing several dead horses together to increase the speed
- Get the horse a Web site
- Rewriting the expected performance requirement for all horses
- Taking a positive outlook – pronouncing that the dead horse doesn't have to be fed, it is less costly, carries lower overhead, and therefore contributes substantially more to the bottom line of the budget than do some other horses



Definisjoner 2 :

- Innovasjon består av to integrerte prosesser:
- 1) Nye ideer/ oppfinnelser må utvikles på en kreativ måte
- 2) Ideene må iverksettes/ formidles/realiseres



Noen nøkkelbegreper

- Innovasjon-Imitasjon-Adapsjon
- Radikale og inkrementelle innovasjoner (husk Popper)
- Innovation and improvement (Kreativ destruksjon og omv.)
- Innovasjon og kausalitet
- Innovasjon og taus kunnskap (konkurranser og overføring)
- Kontekstens betydning (Florida og Friedman)
- Innovative avskaffelser



Offentlige innovasjoner på ulike nivåer

- Politiske beslutninger er ofte innovasjoner
- En revolusjon er en radikal innovasjon
- Makro nivå: Velferdsstaten
- Meso nivå: Housing first, omorg.
- Mikro nivå: Bruker/ innbygger- involvering, MDI
- Bricolage



Bricolage: Man tager det man haver og rører hurtig om

- Innovasjonsdefinisjoner: Den gradvise utvikling i tjenesteyting fanges ikke alltid
- For brukernes beste: Finner her-og- nå-løsninger
- Improvisasjoner
- Kan bryte med regler og planer
- Kan ses som ureglementert



Særtrekk ved offentlig innovasjon (fra Rønning m.fl.)

- Offentlige myndigheter skal følge kjente og aksepterte fordelingskriterier
- Måloppnåelse er overordnet kostnadseffektivitet
- Offentlige tjenester og off. ressurstildeling er underlagt demokratisk styring
- Off. tjenester ofte mer komplekse (wicked problems)
- Begrenset risikotaking



Kreativ destruksjon og omvendt

- Nullfeilkulturen
- Rapporteringshysteri
- Innovasjon: Gjøre feil, men lære av dem
- Stiavhengighet
- Innovasjoner som innovasjoners fiende



Vi har to ulike verdibegreper i off.innov:

- 1) Det filosofiske/ politiske verdibegrep
- Dette er de verdier forvaltningen bygger på og som den samtidig skal realisere gjennom praksis
- 2) Det økonomiske og resultatorienterte verdibegrep
- Her går en på det en få ut av innsatsen (effektivitet, mer velferd etc. .
- Kan ses i en input-output-system-modell
- Avkastning eller etikk?
- Spørsmål: Hvem bestemmer hva som er public value?



Demokratisk innovasjon

- Innovasjon er et middel ikke et mål
- Målet for offentlig innovasjon: Public value (Innbyggerverdi)
- To sider: Innhold (for eksperter?)
- *”right at the heart of any public innovation is the existence of a tension...”* (Jean Hartley)
- Innovasjon er interessekamp
-



Demokratiske innovasjoner 2

- Bakgrunn: Demokrati ingen konstant. Endres ut fra ytre og indre forhold
- Demokratisk underskudd
- Politisk mistillit
- Definisjon: Institusjoner som er blitt spesielt designet for å øke og utdype (deepen) borgerdeltakelse i politiske beslutningsprosesser (Smith 2009). Premiss: Deltakelse er positivt (Demokrati og muskler –demokratihelse)
- Borgerne skal engasjeres direkte
- Det gjelder institusjonelle former
- Skal kunne påvirke politiske beslutninger



Ulike påvirkningskanaler

- Valg/ representativt dem./ råd og utvalg
- Medlemsskap i interesseorg.
- Politiske aksjoner / mobiliseringer
- Markedsløsninger
- Konsultasjoner og forhandlinger
- Samstyring (co-governance)
- Direkte demokrati/ referendum
- Elektronisk demokrati
- *Mye er top-down, reaktivt og innen rammene av det repr.dem.*



Noen viktige spørsmål:

- Fra policytakers til policymakers?
- Er folk interesserte?
- Er de kompetente?
- Hvordan sikrer vi at alle får like muligheter?
- Konsensus eller flertall?
- Reflektivitet (deliberativitet)
- Indirekte effekter? (Økt interesse, forankring, placebo mv.)



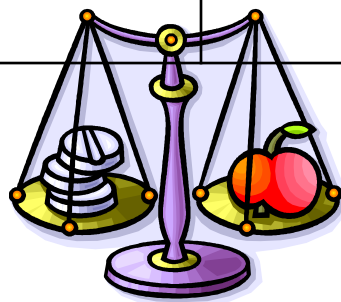
Må avklares:

- Hva er målet
- Hvem skal være med?
- Hva skal bestemmes (av hvem)?
- Hvordan organiseres arbeidet?
- Hvorfor gjør vi dette?



Ledelse av innovasjon er bl.a. å balansere paradokser: Ambitexterity

Drift	Utvikling
Kortsiktig lønnsomhet	Langsiktig overlevelse
Ansvarlighet	Eksperimentering
Planlagt	Spontant
Nyttiggjøre Exploitation	Utforske Exploration



Et par påminnelser:

- Innovasjon er alltid motstrøms (Aktiv og passiv motstand)
- Workshoper forandrer ikke verken verden eller kommunen
- Det dere vil må dere ville ordentlig: Forankring – spredning hele veien!



Skanderborg: Kommune 3.0:

- En bevegelse vekk fra tenkningen om at kommunen er en managementstyrt servicevirksomhet, og over til å se kommunen som et politisk ledet lokalsamfunn, hvor de profesjonelle og borgerne bruker sine ressurser sammen, og sammen med andre



Et diskusjonsopplegg, ingen ferdig modell

- Mange uavklarte spørsmål:
- Hvor aktive vil borgerne være?
- -Hvem taler de umælende sak?
- Får vi de høytropendes diktatur?
- Hva gjør vi med konflikter ” der ute”?
- Mv.



Hvor vil dere plassere kommunen på akse krig-samarbeid (jmf. Kommunal rapport)

- **Krigskommunen:** Kommunen er de folkevalgte fra alle partier + hele eller deler av administrasjonen
- Eks. skolenedlegginger, kutt i omsorgen
- **Samarbeidskommunen:** Grendeutvalg, innbyggerpaneler mv. uttaler seg først og ordner opp der de kan. Politikerne til slutt
- Aarhus som eks.

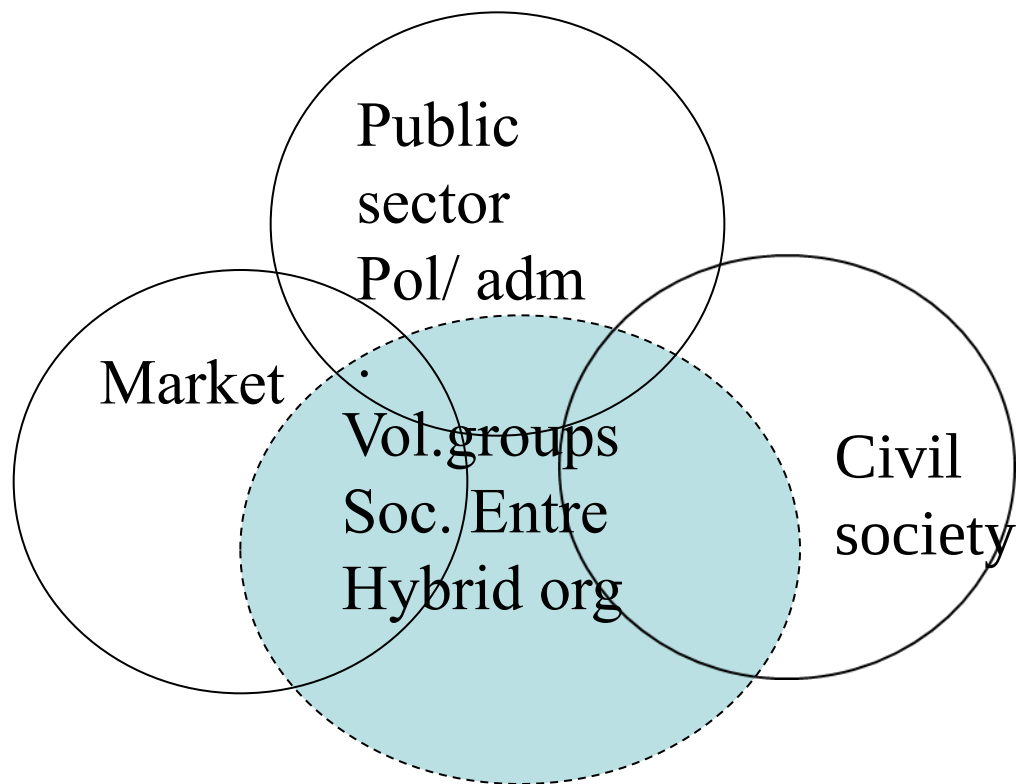


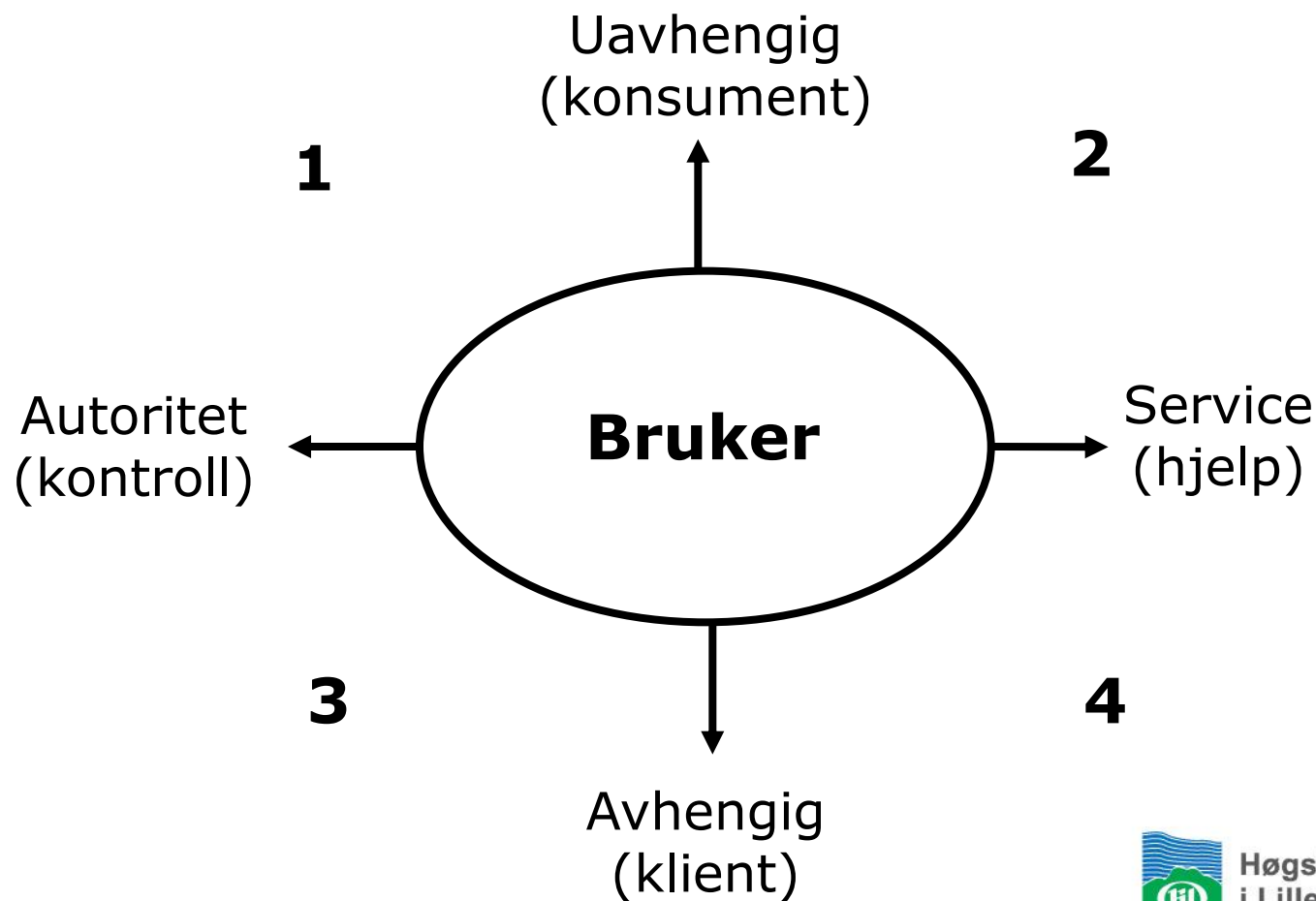
Ulike former for innovasjon

- Medarbeiderdrevet innovasjon
- Samarbeidsdrevet innovasjon
- Brukerdrevet innovasjon
- -pasientreisen
- -tjenestedesign



Actors in delivering services





Noen andre viktige skiller:

- Primær og sekundærbruker
- Brukerperspektiv og brukermedvirkning
- Ulike nivåer: Mikro-meso-makro
- Røtter fra markedstenkning og demokratibevegelse



Brukerinvolvering er så mye:

- Brukerstyring (fullstendig medvirkning)
 - Formell medvirkning
 - Rådgivende med..
 - Uformell med...
 - Passiv med...
-
- Faser i medvirkningsprosessen
 - Områder i medvirkningsprosessen



Noen andre viktige skiller:

- Primær og sekundærbruker
- Brukerperspektiv og brukermedvirkning
- Ulike nivåer: Mikro-meso-makro
- Røtter fra markedstenkning og demokratibevægelse
- Hva betyr det å være offentlig kunde?



Sosial kapital viktig for innovasjon

- Eks: Bokollektiv
- Sivilsamfunnet (jmf. kollaborativ innovation)
- Tillit: Jmf. Lisbeth Iversen
- Tillit 2: Weber
- Tillit 3: Diamanthandlerne



Sosial kapital-tas for gitt

- Tenker vi over det (jmf. Sør-Italia eks)
- Er dere bevisste på det?
- Svært mange har tenkninga inne i praksis (Sørbygda mv.):
Folkevisdom: stor arv det er for mannen
- Et populært begrep også teoretisk nå (se boka)



En blant flere definisjoner

- ”Ressurser som er tilgjengelige for aktører gjennom deltakelse i et sosialt nettverk”
- Bakgrunn: Ikke bare økonomi som teller
- Mange kapitaler?
- Tillit et nøkkelord
- Samfunnets lim (Durkheim)



Bourdieu

- Individorientert – fokus på elitene i samf.
- Økonomisk kapital
- Kulturell kapital
- Sosial kapital
- Ulik tilgang til kapital reproducerer ulikhet



Coleman

- Inspirert av økonomisk tankegang; men det er noe mer
- Sos.kapital ein måte å forklare folks samarbeid/samhandling
- Ser både på invdividuellog kollektiv sos.kap.



Putnam

- Fokus på sosial kapital på makronivå: hvordan sosial kapital kan bidra til kollektiv handling.
- Nettverk
- Normer
- Tillit
- Bonding vs. bridging



Putnam forts.

- **Studie 1: Regional utvikling i Italia:** Suksess i nord og stagnasjon i sør.
- Forklaring: ulik sosial kapital
- I nord: gjensidig støttende relasjoner mellom styresmakter og sivilsamfunnet
- I sør: gjensidig mistenksomhet og frykt hindrer reformer og fornying



Ulike dimensjoner i kapitalbegrepet

- Individuell vs kollektiv SK
- Formell vs. Uformell SK
- Tykk (mangestrengt) vs. Tynn SK
- (Sterke og svake bånd)
- Innadvendt vs. Utadvendt SK
- Ekspressiv vs. Instrumentell SK
- Bridging vs. bonding
- Opposisjonell SK



Del 2: Sosiale nettverk er så mye:

- Profesjonsnettverk
- Organisasjonsnettverk
- Virtuelle nettverk
- Frivillige nettverk
- Uformelle nettverk



Et par påminnelser

- Byttbarheten er begrenset (rubelproblemet) Strukturelle hull
- Strukturelle, kulturelle og historiske forhold spiller inn
- Kan stat og marked ødelegge?
- Styrken ved svake bånd



Innovasjon og sivilsamfunnet

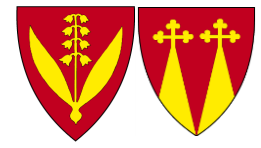
- SS som arena for sosial trening
- SS som arena for å bytte nettverk
- SS som arena for reintegrering
- SS som arena for integrering av innvandrere
- SS og de eldre



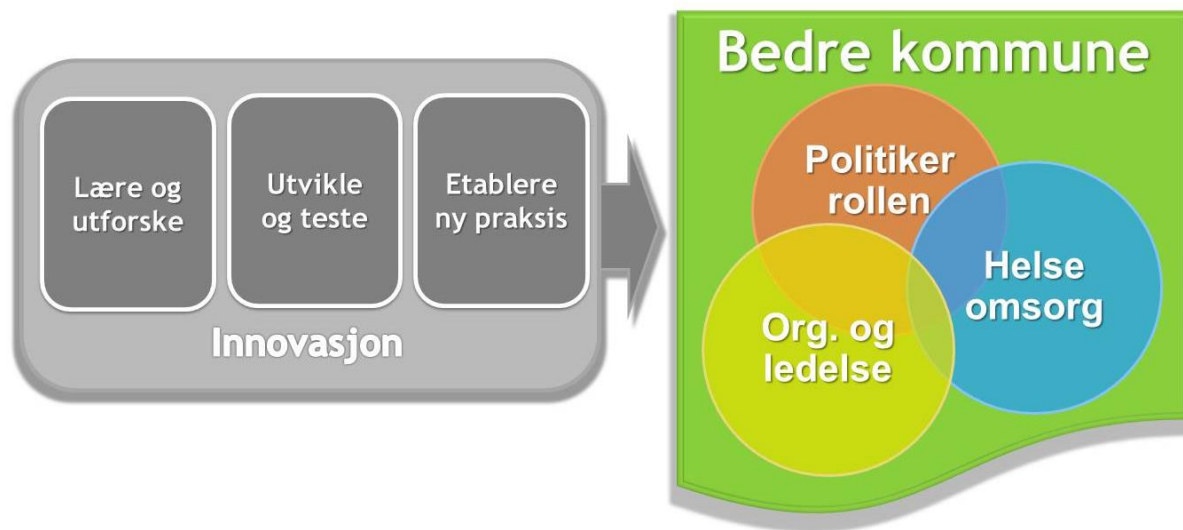
Hvordan samhandle?

- Ingen formell representant, ingen kjerne
- Integreringsmeglere
- Som spindelvev: vanskelig å gripe, lett å forstyrre?





PILOTen Hadeland

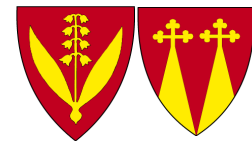


PARALLELLESJON 1

Arbeidsglede og trivsel

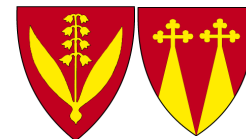
- Hvor starter vi for å skape en helsefremmende arbeidsplass?





Nærværsarbeid og arbeidsglede

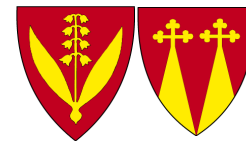
Kulturdugnad



Hva skal i...

... i glassmonter? Hva er vi stolt av, hva er vi gode på, hva er flott, hva får vi til?	... på verksted? Hva må repareres/pusses opp – få større oppmerksomhet? Hva er vi ikke gode nok på?
... i det historiske arkivet? Hva er ikke hensiktsmessig - hva skal vi slutte med?	... på nyhetstavla? Hva nytt bør vi starte med?

Kulturdugnad

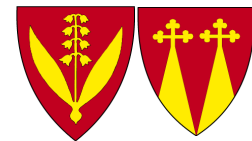


«Når det gjelder arbeidsglede og trivsel på min arbeidsplass - hva skal i...?»

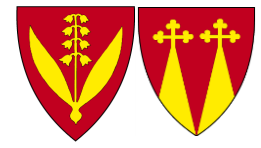
... i glassmonter? Hva er vi stolt av, hva er vi gode på, hva er flott, hva får vi til?	... på verksted? Hva må repareres/pusses opp – få større oppmerksomhet? Hva er vi ikke gode nok på?
<i>Ví tar opp saker med hverandre</i>	<i>Ikke alle hilser på hverandre</i>
... i det historiske arkivet? Hva er ikke hensiktsmessig - hva skal vi slutte med?	... på nyhetstavla? Hva nytt bør vi starte med?
<i>Baksnakkíng</i>	<i>Gí positive tilbakemeldíngir til hverandre</i>



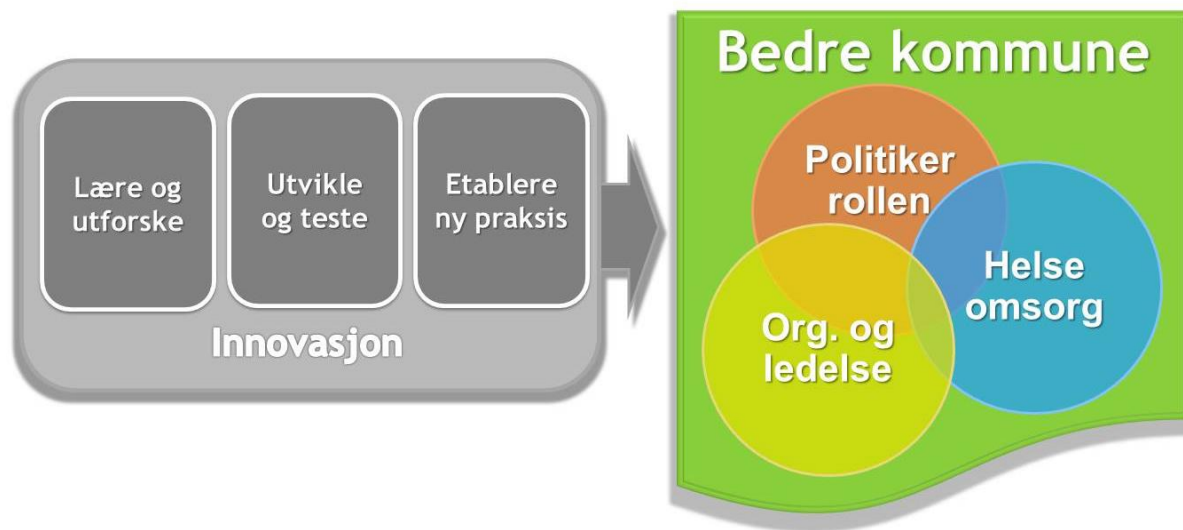
Kulturdugnad



Evaluering og refleksjon
– hvordan opplevdes metoden?



PILOTen Hadeland



PARALLELLESJON 2

Medbestemmelse hos oss

- Hvordan kan det gjøres på en spennende måte?



Fornyelse og innovasjon gjennom medvirkning og samarbeid

Medbestemmelse hos oss -
hvordan kan det gjøres på en
spennende måte?

Sanner, 23.09.2016/OLL

Omstilling og utvikling

HA del b, § 1-4 Overordnet målsetting:

- Å gi innbyggerne best mulig service ved å oppnå høyest mulig kvalitet og forbedret faglig standard på tjenestene ved riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser

Forutsetning:

- At omstillings- og utviklingsarbeid tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk

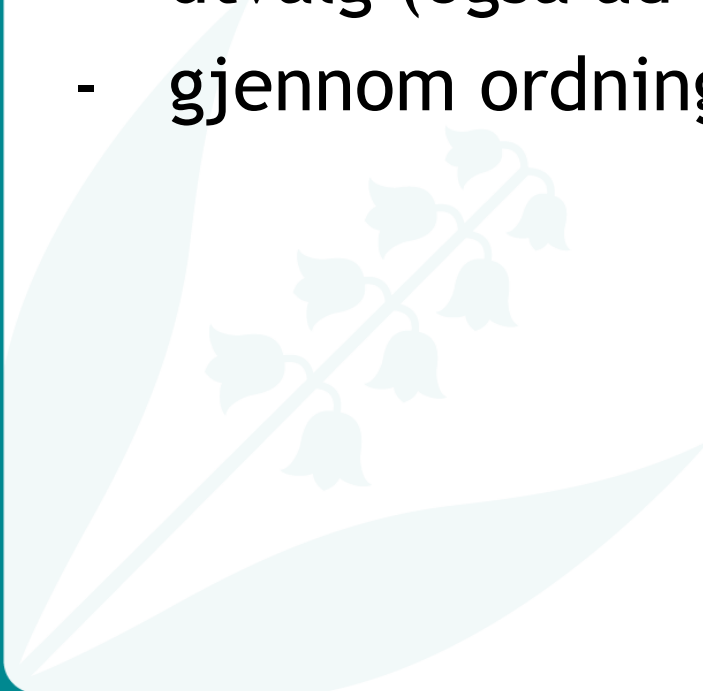
Ansvar:

- Særlig ansvar for ledere på alle nivåer og til medarbeiderne om å ta medansvar for videreutvikling av virksomheten

Medbestemmelse

-
- ✓ En avklaring omkring begrepet

Medbestemmelse utøves:

- ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg (også ad-hocutvalg o.l.)
 - gjennom ordningen med tillitsvalgte
- 

Medvirkning fra ansatte

- ✓ Mestringsledelse
- ✓ Medarbeiderskap - medansvar - medledelse

Medarbeiderundersøkelsen «10Faktor»:

- Oppgavemotivasjon - motivasjon for selve oppgavene (indre motivasjon)
- Mestringstro - tiltro til egen jobbkompetanse
- Selvstendighet - opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig
- Bruk av kompetanse (kompetansemobilisering)
- Mestringsorientert ledelse - gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forusetninger
- Rolleklarhet - tydelig kommuniserte forventninger
- Relevant kompetanseutvikling
- Fleksibilitetsvilje - villighet til å være fleksibel på jobb
- Mestringsklima - kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode
- Nytttemotivasjon - ønske om å bidra til andres måloppnåelse

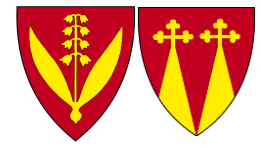
Forberedelser

- ✓ Leder tar kontakt med tillitsvalgt og verneombud - forberedelse i fellesskap - samarbeid
- Hva vil vi oppnå - målet
- Muligheter/begrensninger/styrker/svakheter
- Hvordan kan vi nå målet - metode- og verktøyvalg
- Hvem skal innvolveres - arenabruk
- Når
- Hvor
- Informasjon på forhånd til de innvolverte

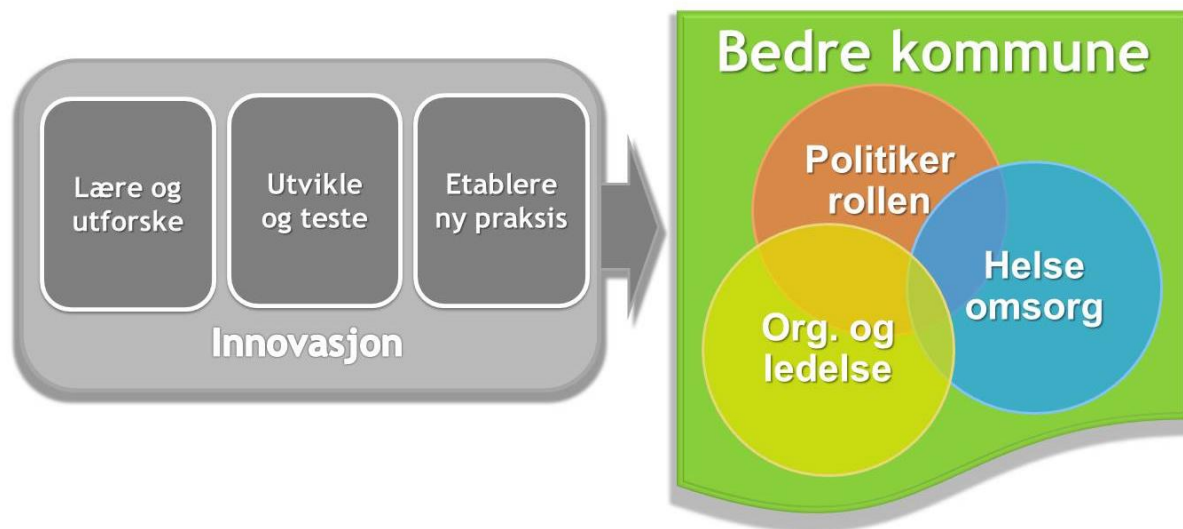
Gjennomføring og evaluering

IGP-metoden og «X møter Y»





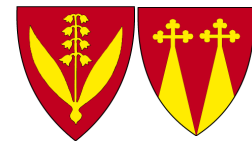
PILOTen Hadeland



PARALLELLESJON 3

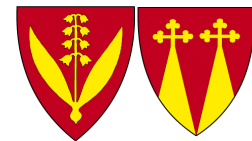
Personalmøte som utviklingsarena

- Hvordan skape engasjement, involvering og medvirkning?



Personalmøte som utviklingsarena

Hvordan skape engasjement,
involvering og medvirkning?

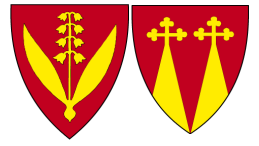


Personalmøte som utviklingsarena

SKALAMETODEN

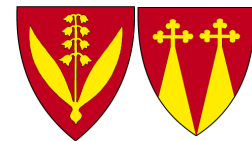
På en skala fra 1-10, hvor vil du plassere deg?

Personalmøte som utviklingsarena



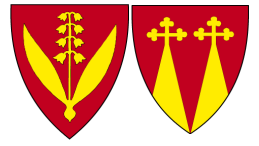
«I hvor stor grad bidrar du til å vise
anerkjennelse og rose dine
medarbeidere i hverdagen? »

Personalmøte som utviklingsarena



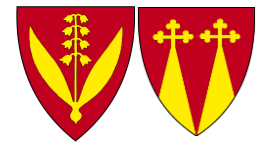
1. På en skala fra 1-10, hvor vil du plassere deg?
2. Gå og still deg ved det tallet du valgte
3. Finn en person i nærheten og si hvorfor du valgte å stå der du står
4. Flytt deg et hakk oppover. Tenk: Hva gjør du annerledes nå?
5. Snakk med den samme personen om hva du vil gjøre annerledes. Gjør en avtale og ta hverandre i hånden på det.
6. Etter en uke- spør hverandre om hvordan det har gått.

Personalmøte som utviklingsarena

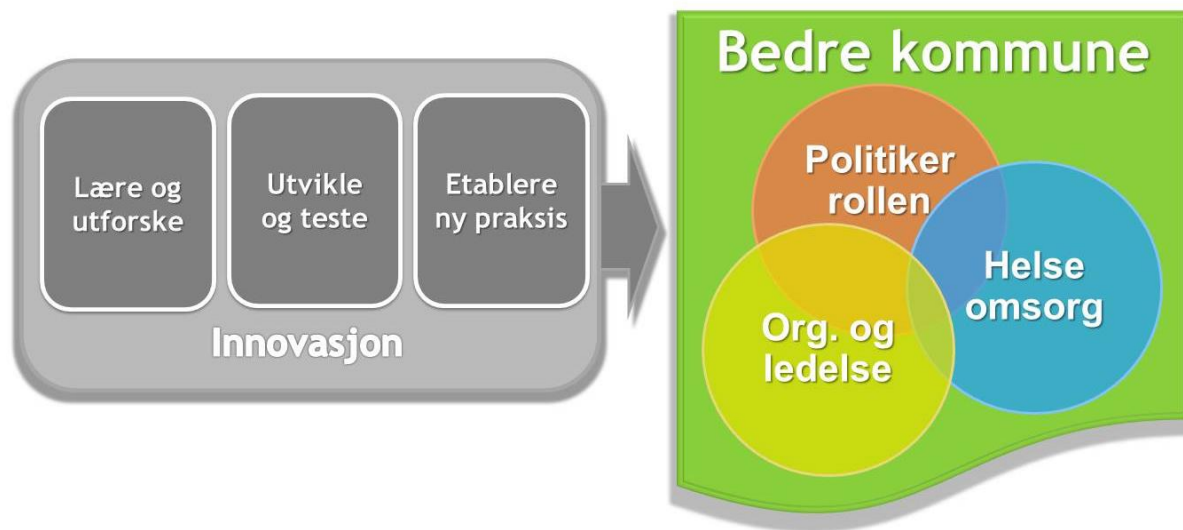


Evaluering og refleksjon

- Hvordan opplevde dere å bruke metoden?
- Noen som har erfaringer med denne metoden?
- Temaer den kan brukes på?
- Hvordan tar man det videre i en personalgruppe?



PILOTen Hadeland



PARALLELLESJON 4

Samhandling i praksis

- Hvordan legge til rette for kreativ samskaping og deling?

SAMHANDLING I PRAKSIS

HVORDAN LEGGE TIL RETTE FOR KREATIV
SAMSKAPING OG DELING



OPPVARMING – SPEED DATE

Hva legger du
i begrepet
samhandling?



HVORFOR BRUKE DENNE METODEN INNLEDNINGSVIS

- Vi rydder unna
- Vi kobler oss på
- Vi får høy grad av tilstedeværelse
- Vi reflekterer

HVA ER SAMHANDLING

- Når vi gjør noe overfor hverandre
- Når vi jobber sammen for å nå felles mål
- Når vi har en tilnærming uten motstand

HVORFOR SAMHANDLE

- Gjensidige synergier, for eksempel ferdigheter og kunnskap
- Bedre økonomi
- Bedre infrastruktur eller andre kritiske ressurser(IKT, bygg, kompetanse)
- Akkumulerer ny kunnskap og ferdigheter
- Konkurransefortrinn
- Gjensidig tillit

HVORDAN FÅR VI DET TIL

- Forankring, felles mål og dele riktige ressurser
- Rutiner for problemløsning
- Åpne kommunikasjon må gjennomføres (ideer, kunnskap og ferdigheter flyter fritt i ulike effektive kanaler)
- Langsiktig engasjement og gjensidig tillit
- Kreative prosesser og kontinuerlig forbedring
- Klima for læring

BARRIERER FOR SAMHANDLING

- Motforestillinger
- Manglende tillit mellom partene
- Mangel på kultur for relasjonsutvikling
- Ser ikke verdien av samhandlingen
- Frykt for å bli avhengig
- Kulturforskjeller



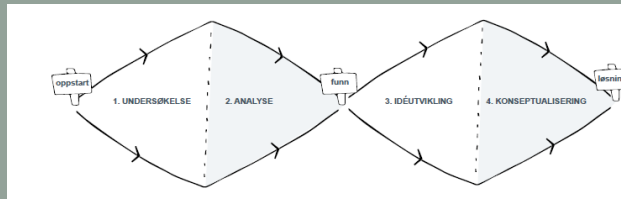
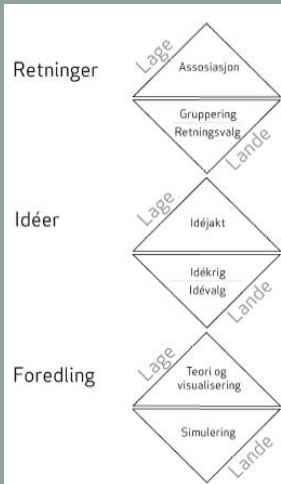
Hvorfor bruke
kreative verktøy i
egen tjeneste eller i
samarbeid med
andre?

- Vi ser at vi må gjøre ting på en annen måte enn vi gjør i dag
- Det skaper engasjement og forankring for utviklingsarbeidet
- Engasjerte medarbeidere ser muligheter, og vi skaper rom for å jobbe med mulighetene
- I tverrfaglige settinger, ser vi helheten i tjenestene
- Verktøyene hjelper oss å komme i gang med samtaler på tvers av tjenester

SÆRTREKK I OFFENTLIG SEKTOR?

- Forventninger fra folkevalgte og innbyggere
 - effektivt, likebehandling, forutsigbarhet og offentlighet
- Forvalterrolle
- Byråkrati (regler, autoritet, makt og hierarki)
 - begrenser muligheten for fleksibilitet?
- Rom for prøving og feiling?
- Aksept for utviklingsarbeid?

IMITASJON OG TILPASNING



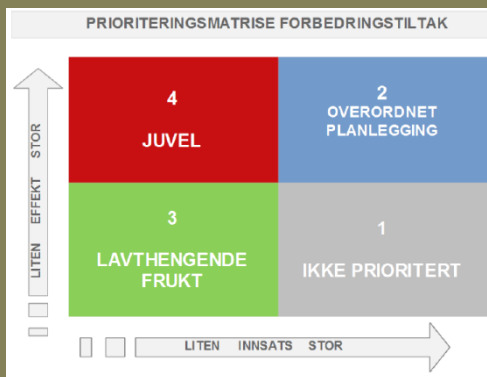
Arkitektthøgskolen og KS

Stig og Stein



Photo: Lunner kommune

LEAN



Gran kommune

Lunner kommune

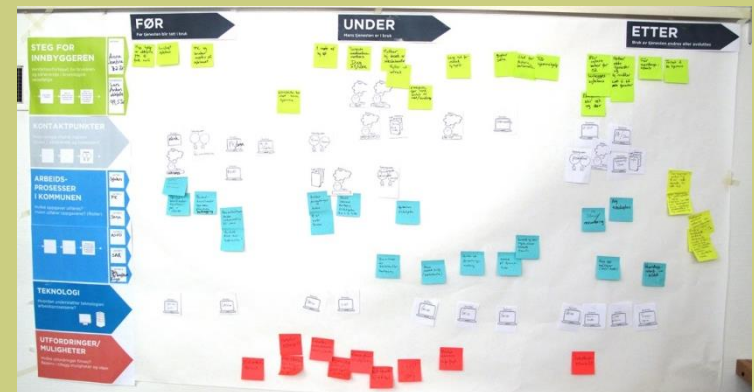
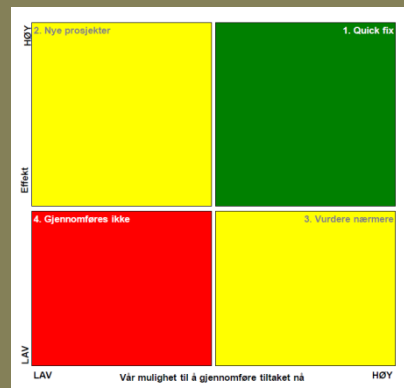


Photo: SAMVEIS

Tjenestereise/Tjenestedesign

GJØR VERKTØYENE TIL DINE

- Det verste som kan skje er at dere bare har det moro.
- I beste fall er det både moro og dere har et utbytte av det.
- Ikke bruk verktøyene som stunt, men sett aktivitetene inn i en sammenheng.
- Øv dere mange ganger. Det er mulig å utvikle evnen til kreativ tenkning

NOEN KJØREREGLER

TANKESETT FOR IDEUTVIKLING

Hold fokus (legg vekk mobilen)

'Parker' diskusjoner som begrenser

Utsett kritikk
Støtt opp under ville ideer

Ingen ideer er dumme ideer
Se muligheter, ikke begrensninger

Bygg videre på hverandres ideer;
"ja, og..." fremfor "nei, men..."

Vær visuell, kun nøkkelord

Ha det gøy!

KS SAMVEIS

Ja, og!

MINDSET UNDER KARTLEGGINGEN

Tenk fra andres ståsted
'Sett deg selv i andres sko'

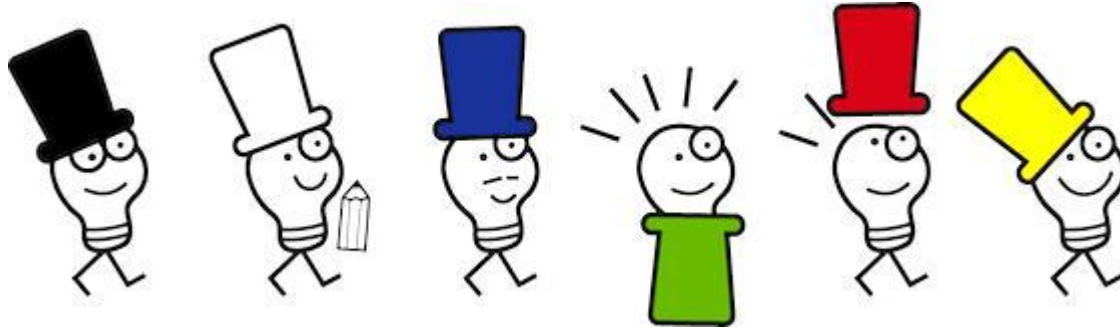
Se muligheter, ikke begrensninger
Parker diskusjoner som begrenser

Tenk på hele sammenhengen
'Zoom in & Zoom out'

Identifiser hull i tjenesten
'Minding & Finding the gaps'

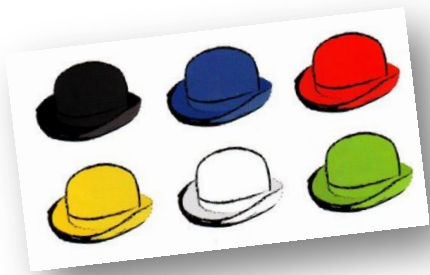
Ha det gøy!
'Make CookieSoup!'

Making Waves



På med tenkehattene:

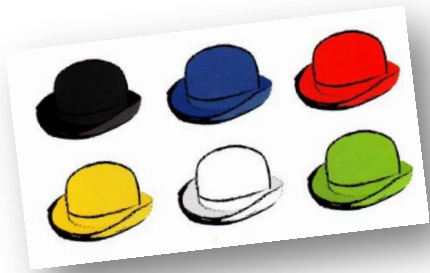
**Parallelltenkning
som kreativ metode**



Hvorfor de 6 tenkehattene?

Prinsippet om parallelltenkning gjør at teamet får maksimalt ut av idéprosessen.

- Bidrar til å skille ut ulike typer tenkning fra hverandre
- Gjør det enklere å se ideer fra flere sider
- Bidrar til konstruktiv diskusjon
- Gir bedre kommunikasjon
- Unngår rotete og lite produktive diskusjoner
- Deltakerne kan innta ulike roller og unngå å ta personlige vinkler
- Unngår unødvendig kritikk og egosentrisk tankegang



Hvordan?

- Alle må ha på seg samme hatt samtidig (prinsippet om parallell-tenkning). Denne regelen må aldri fravikes.
- Vi må sørge for å bruke de hattene som vi mener problemstillingen krever. Alle hattene er i utgangspunktet like gode og like viktige.
- Vi benevner hattene med farge, ikke funksjon, fordi farge er mer nøytralt.

de Bonos 6 tenkehatter



Svart er dystert og alvorlig. Den svarte hatten er forbeholden, kritisk og forsiktig. Den peker ut svakheter ved en idé.

Hvilke ulemper og utfordringer kan ideene medføre?



Blått er kjølig. Det er også himmelens farge, noe som står over alt annet. Den blå hatten er opptatt av kontroll, organiserer, sammenfatter og konkluderer.

Ut fra det grunnlaget vi har, hva er mest logisk å gjøre?



Rødt antyder følelser, temperament, innlevelse og intuisjon. Den røde hatten gir den emosjonelle synsvinkelen.

Hva oppleves riktig, og hvilke følelser får vi av forslagene?



Gult er solfylt og positivt. Den gule hatten er optimistisk og dreier seg om håp, visjoner, drømmer, muligheter og positiv tenkning.

Hva er bra med ideene?



Hvitt er nøytralt, objektivt, upartisk, faktaorientert. Den hvite hatten befatter seg med mest mulig sikker viten og statistikker.

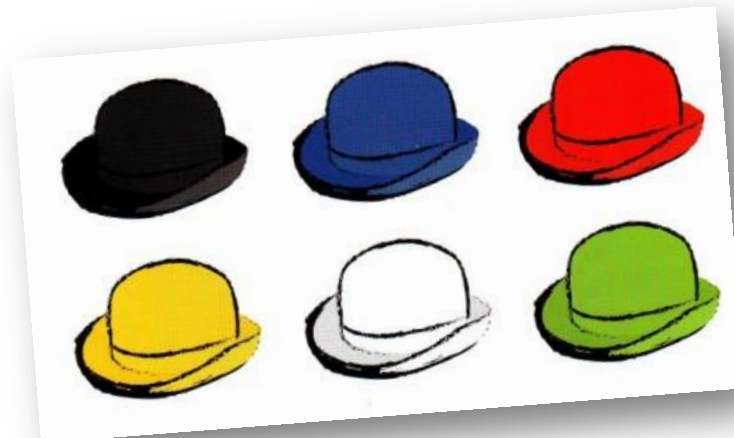
Hva vet vi? Hvilken informasjon har vi?



Grønt er gress, vegetasjon og rik, fruktbar vekst. Den grønne hatten markerer kreativitet, skapertrang, mønsterskifte og nye ideer.

Hvilke ideer får vi?

Oppgave



- Skriv utgangspunktet for diskusjonen øverst på arket:

Hvorfor og hvordan kan kommunene våre bli bedre på samhandling?

- Del arket inn i tre felter
– ett for hver farge som skal brukes.
- Gå til første farge. Gjenta hva fargen symboliserer før dere kommer med innspill. Noter ned innspill fra alle i gruppa. Avvis innspill som ikke hører til fargen.
- Etter ca 5 minutter får dere utdelt en ny farge

OPPSUMMERING

Hva kan vi
bruke dette til?

OPPSUMMERING

Du finner hattene
i verktøykassa
etter hvert.....

LYS TIL Å LESE LITT?

Aarseth, Wenche (2014) **Project Management – A New Mindset for Success**. Colloborative Business and Global Mindset, Fagbokforlaget.

Aarseth, W., Andersen, B., Ahola, T., Jergeas, G.(2012) **Practical difficulties encountered in attempting to implement a partnering approach**, *International Journal of Managing Projects in Business*, Vol. 5, pp 266-284.

Biong, Harald og Nes, Erik (2011), **Markedsføring på bedriftsmarkedet: Industri, tjenesteyting og offentlig virksomhet**, 2. utg. Universitetsforlaget

Crowley, L. Karim, A. (1995) **Conceptual model of partnering**. *Journal of Management in Engineering*, September/October, pp. 33-39.

Jessen, Svein Arne(2011). **Prosjektledelse trinn for trinn**. Universitetsforlaget

Swan, W., Khalfan (2007) **Mutual objective setting for partnering projects in the public sector**. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol 14, pp. 119-130.

Aakre, J., Scharning, H. S., & Rundereim, M. (2016). **Prosjekthåndboka: 3.0: verktøykasse for kreative team**. Oslo: Universitetsforlaget.

Evaluering



Fellessesj. Innovasjon	0,9 %	0,0 %	9,6 %	35,1 %	54,4 %
P.sesj. 1 Arbeidsglede	0,0 %	1,6 %	13,1 %	49,2 %	36,1 %
P.sesj. 2 Medbestemmelse	0,0 %	0,0 %	25,0 %	53,6 %	21,4 %
P.sesj. 3 Personalmøte	1,8 %	1,8 %	7,3 %	32,7 %	56,4 %
P.sesj. 4 Samhandling	0,0 %	0,0 %	2,9 %	52,9 %	44,1 %
Til sammen	0,7 %	0,7 %	10,6 %	41,4 %	46,6 %