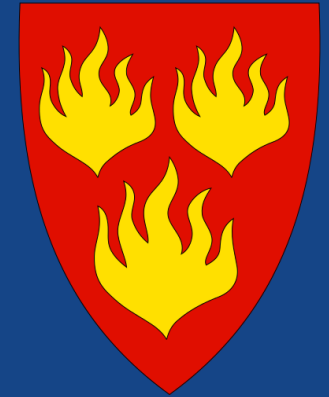


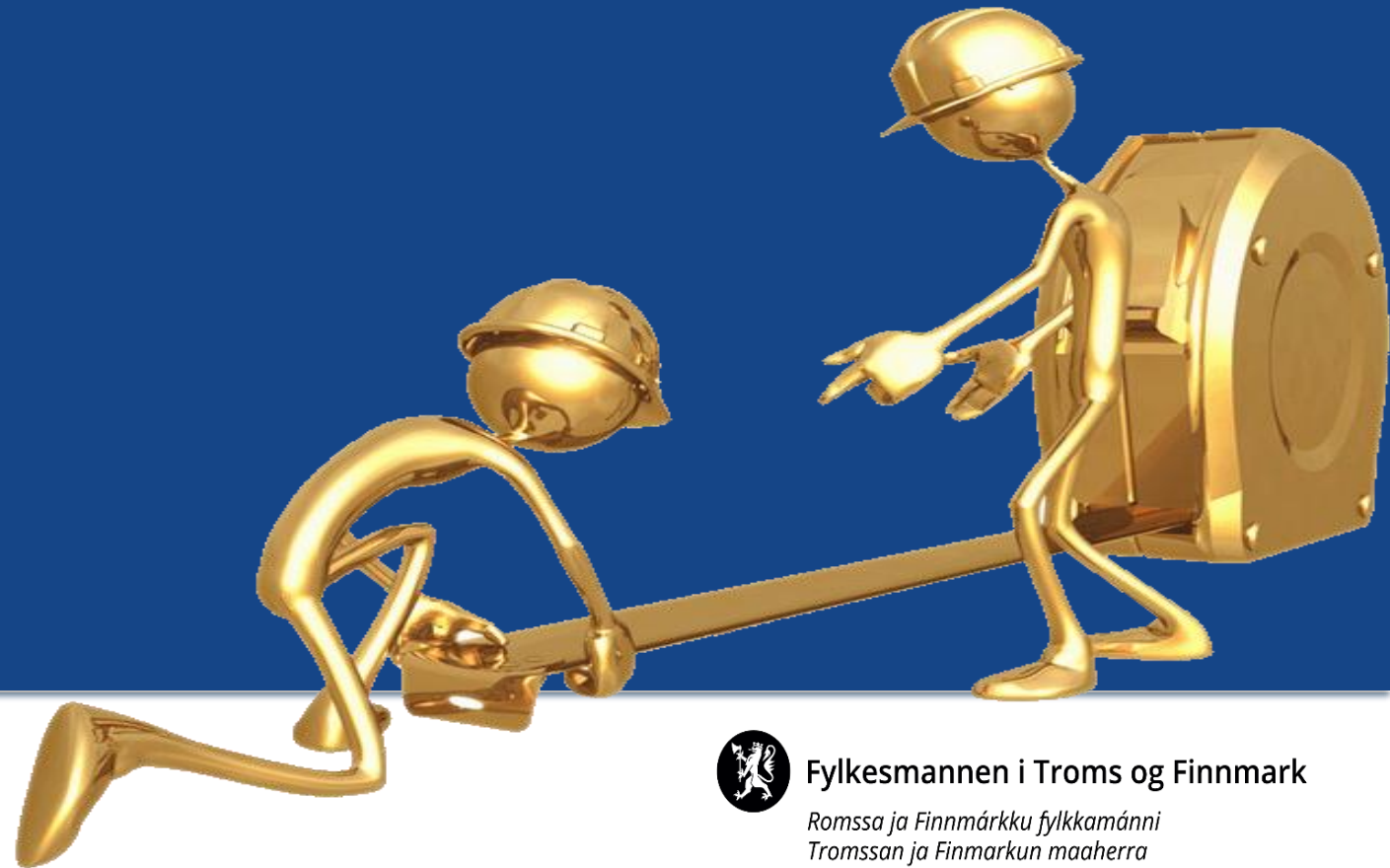
Styringsgruppemøte

Prosjekt Karasjok



Styringsgruppemøte

7. mars 201



KS KONSULENT



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmarkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Kort om Håvard

- Seniorrådgiver KS-Konsulent AS
 - Jobber særlig med spørsmål knyttet til kommuneøkonomi, kommunereform, strategi, ledelse- og organisasjonsutvikling, samt administrative og politiske analyser.
- 16 år i KS-Konsulent as
- 3 år i KS Forskning
- 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



48 14 88 13



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



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

KS-K Visjon og verdier

- Visjon: *Kompetente kommuner – lokale løsninger*
- Vi skal være **Utfordrende** og **Dedikert** i alle oppdrag vi utfører overfor våre oppdragsgivere, og i samhandling med KS og våre samarbeidspartnere.



4 Forretningsområder og 26 Fagområder

Ledelse og organisasjon

- Lederutvikling
- 10-FAKTOR
- Arbeidsgiverpolitikk
- Omstilling
- Konflikt-håndtering
- Etikk

Tjenesteutvikling og innovasjon

- Oppvekst
- Barnevern
- Helse og velferd
- Heltidskultur
- Digitalisering
- K-LEAN
- Tjenstedesign
- Innovasjon

Styring og analyse

- Helhetlig styring
- KOSTRA og tjenesteanalyser
- Kommune-kompasset
- Org. evaluering og adm. organisering
- Styrearbeid
- Selskaps-organisering og eierstyring

Politikk og samfunn

- Politisk styring
- Kommune-planlegging
- Klima og miljø
- Kommunereform
- Regionreform
- Innbygger-involvering



Medarbejdere – KS-K

Oppvekst



Daglig leder



Helse og omsorg



Digitalisering, ledelse og organisasjon

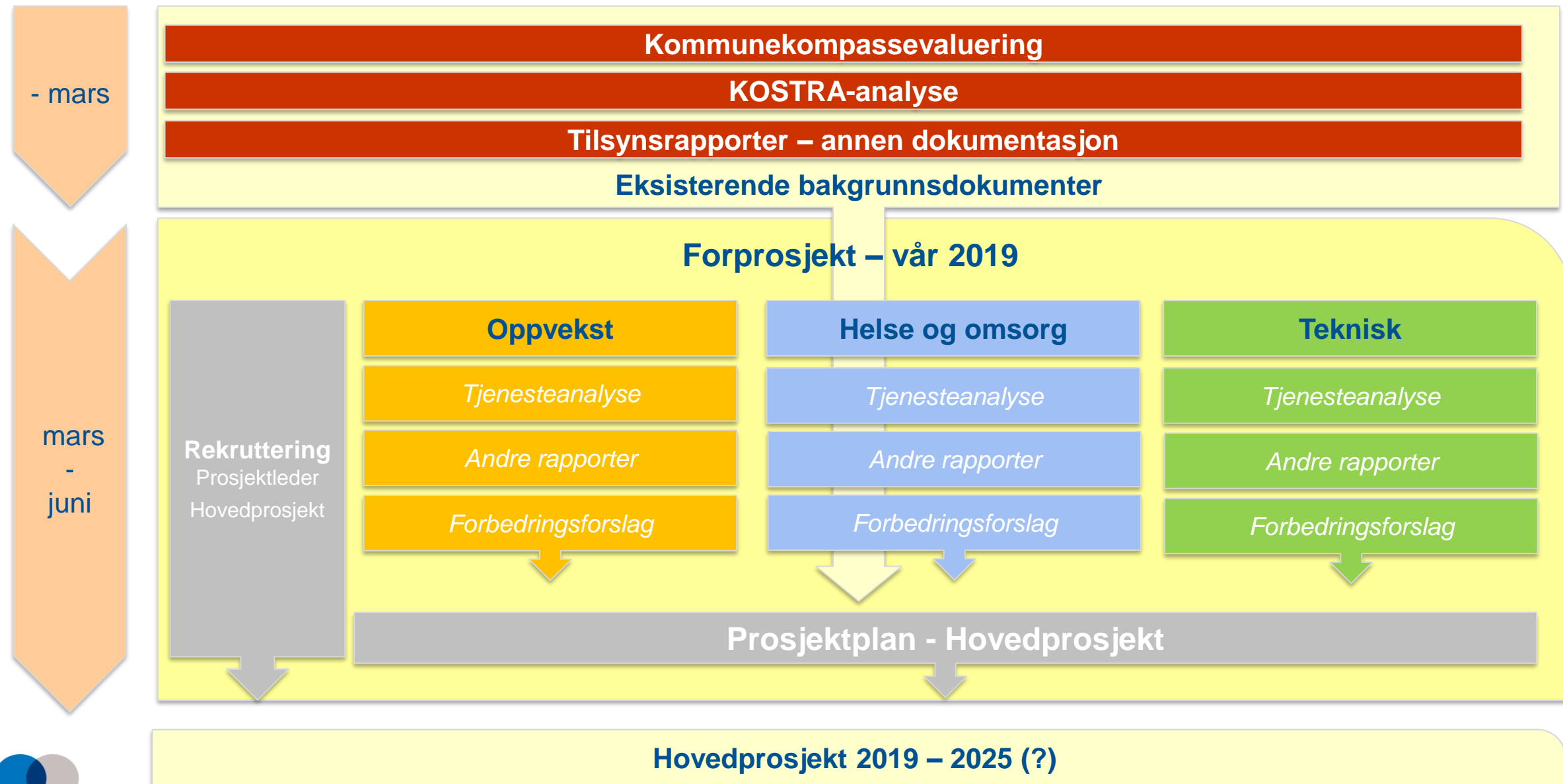


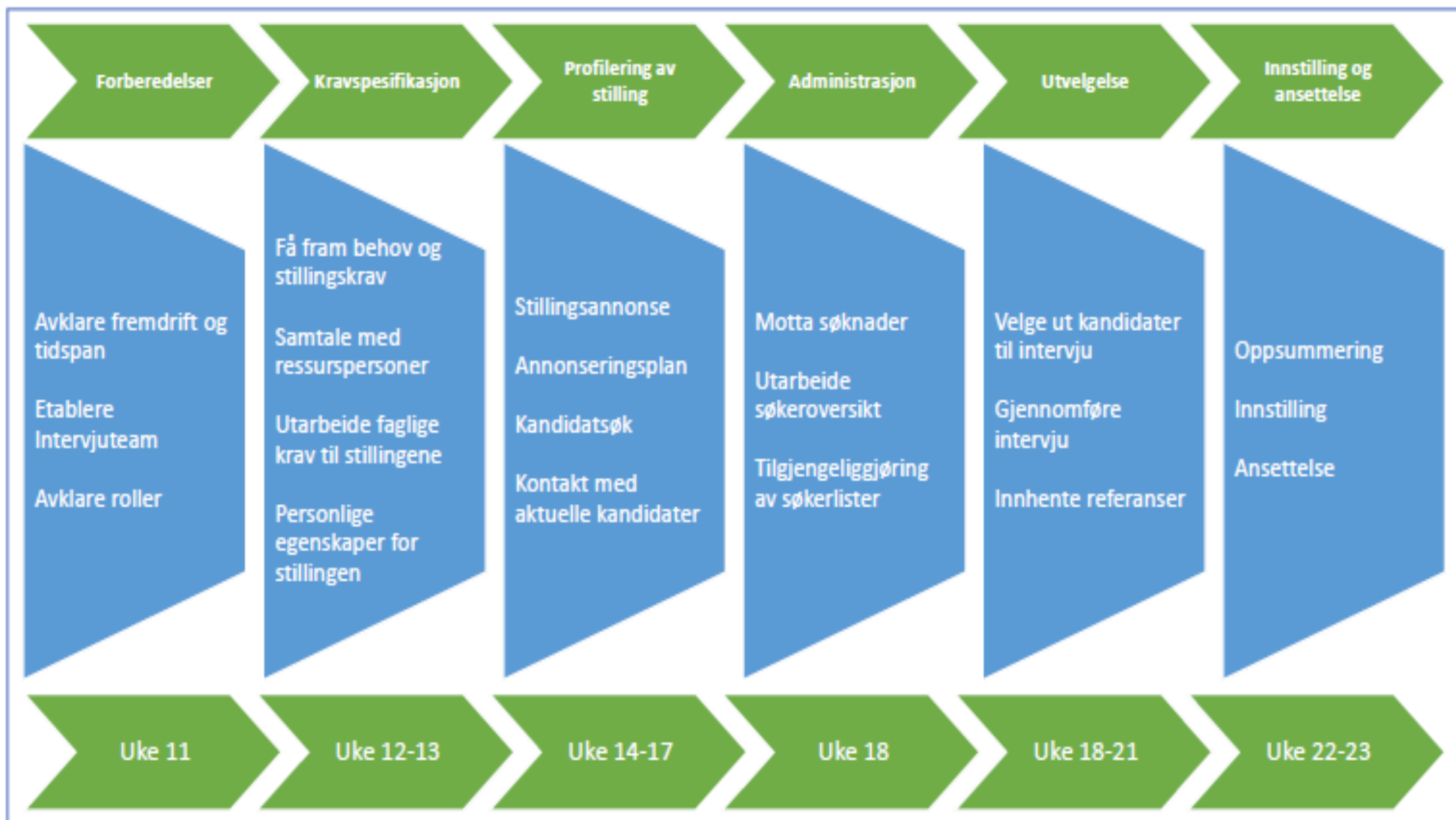
Prosjektplan



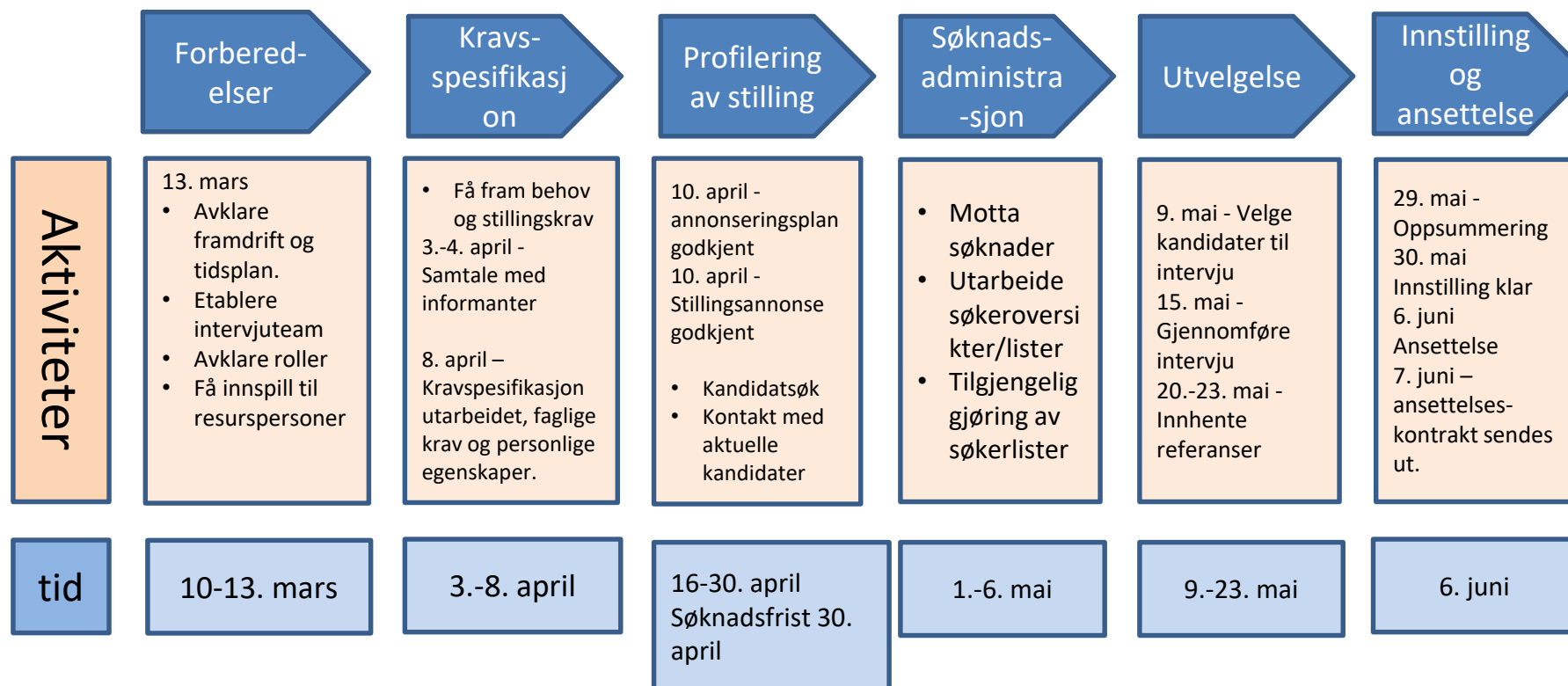
KS KONSULENT

Prosjektplan – Prosjekt Karasjok



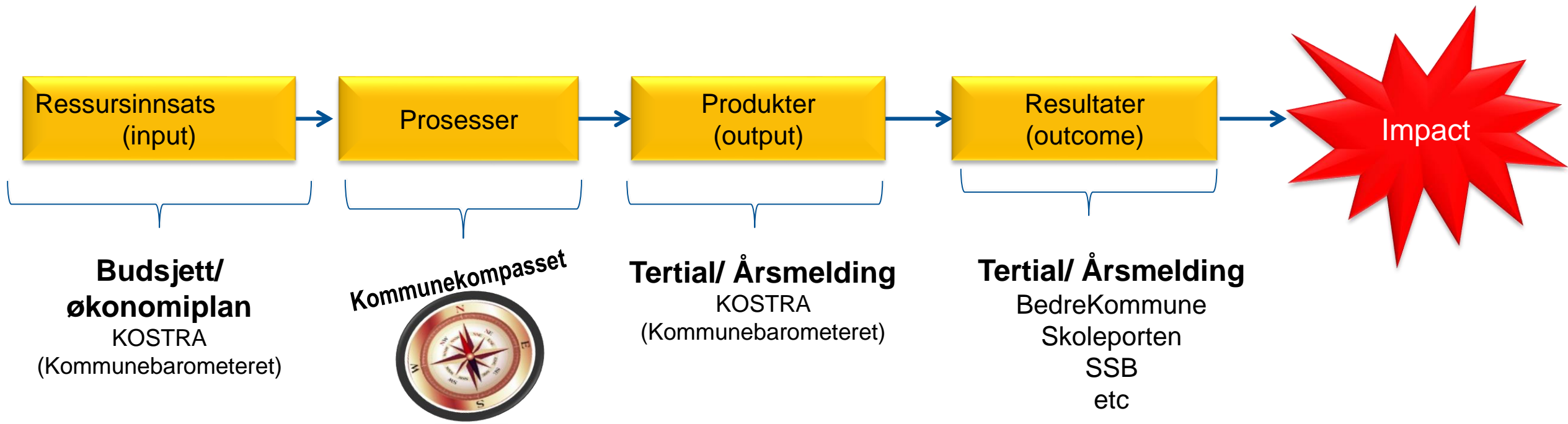


Rekruttering – prosjektleder - detaljert





KS KONSULENT



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, KL og SKL, i samarbeid med professor H. Baldersheim (UiO) og 1. amanuensis Morten Øgård (UiA)

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 målstyrt kommuneorganisasjon**

Felles nordisk verktøy

- De nordiske arbeidsgiver- og interesseorganisasjonene (KS-K/KS, SKL og KL) har gått sammen om å utvikle en nordisk modell som benyttes i alle tre land.
 - Omkring 140 svenske og 80 norske kommuner har gjennomført en eller flere kompassmålinger siden 1997
- Verktøyet er sist revidert våren 2016
 - Foreliggende Kommunekompasset versjon 2.1 er nå et skandinavisk verktøy.
 - Se www.kommunekompasset.no

8 fokusområder

1. Offentlighet og demokrati
2. Tilgjengelighet, innbygger og brukerorientering
3. Politisk styring og kontroll
4. Lederskap, ansvar og delegasjon
5. Resultatfokus og effektivitet
6. Kommunen som arbeidsgiver
7. Utviklingsstrategi og lærende organisasjon
8. Kommunen som samfunnsutvikler

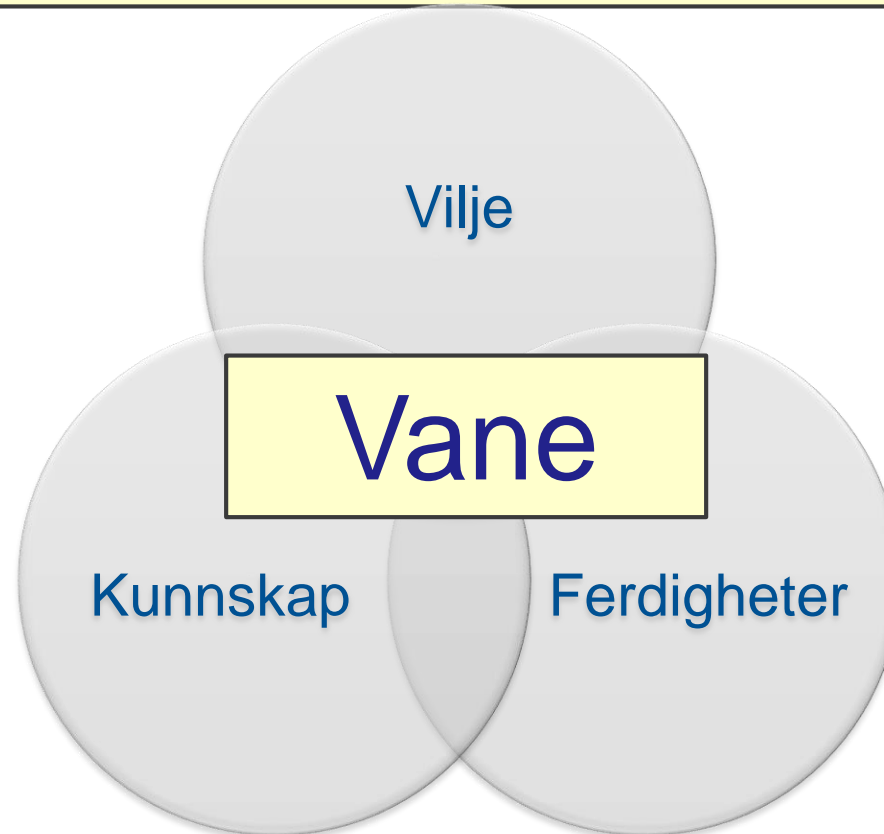
Poenggivning

- 8 fokusområder – 165 spørsmål/målepunkter
 - 100 poeng på hvert område
 - Maks 800 poeng
- Poenggivning på hvert spørsmål gis ut i fra:
 - **System/prosess** – hvor omfattende, gjennomarbeidet og dokumentert er systemet/prosessen?
 - **Omfang** – i hvor stor del av kommunen benyttes systemet?
 - **Resultat** – hvordan evner kommunen å lære av resultatene samt ta de inn i organisasjonen?
 - **Evaluering/analyse** – hvordan utvikler kommunen systemet/prosessen og bruker det over tid?

La forvaltningspraksisen bli en vane!

We are what we do. Excellence, then, is not an act, it is a habit.

Aristoteles



Metode

- Intervjuer med:
 - Ordfører/deler av formannskapet
 - rådmann
 - kommunalsjefer
 - stabsledere/personell
 - et utvalg virksomhetsledere (10 stk)
 - hovedtillitsvalgte

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

Husk;

- Kommunekompasset er ikke et revisjonsverktøy (rett/galt), men et strategiverktøy (hva skal vi velge/prioritere)!
- Kommunekompasset sier ikke noe om tjenestekvalitet
 - Det er mulig å skåre lavt, men fortsatt gi gode tjenester
 - (men sannsynligheten er da stor for at produktiviteten er lav)
- Kommunekompasset måler først og fremst *hva du har implementert og fått til å virke* i organisasjonen
 - Vedtatte og planlagte tiltak gir ikke uttelling
- Noen av indikatorene kan det være at Karasjok kommune ikke ønsker å fokusere på.
 - Det er derfor ikke sikkert at den teoretiske høyeste skåren for Karasjok er 800 poeng

Et poeng til slutt;

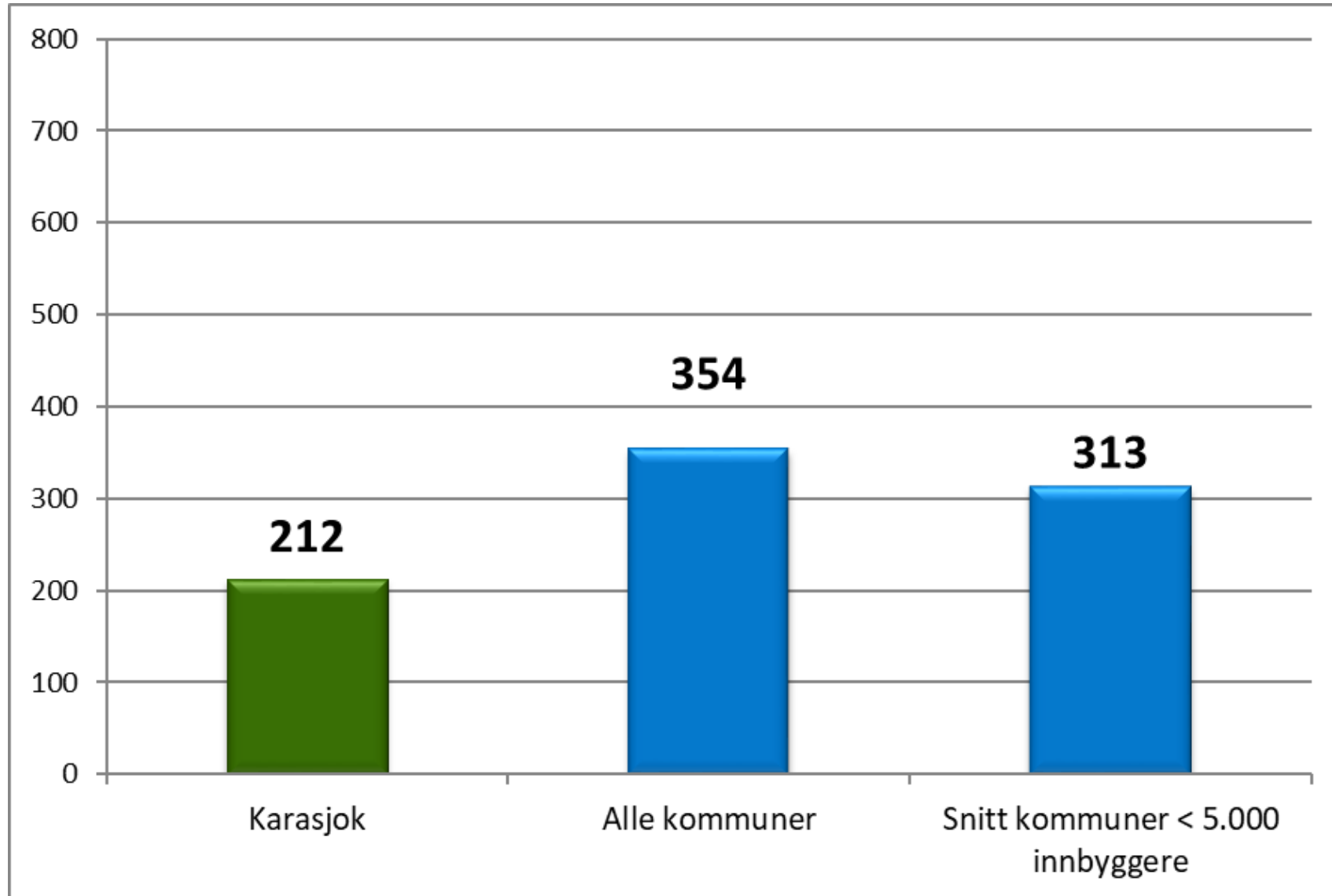
- Man kan lett bli for opphengt i poenggivningen.
 - Det spiller ingen rolle om poengsummen for Karasjok kommune er 212 eller +/- 5 %. Det er profilen og grad av intensitet på de ulike fokusområdene som betyr noe



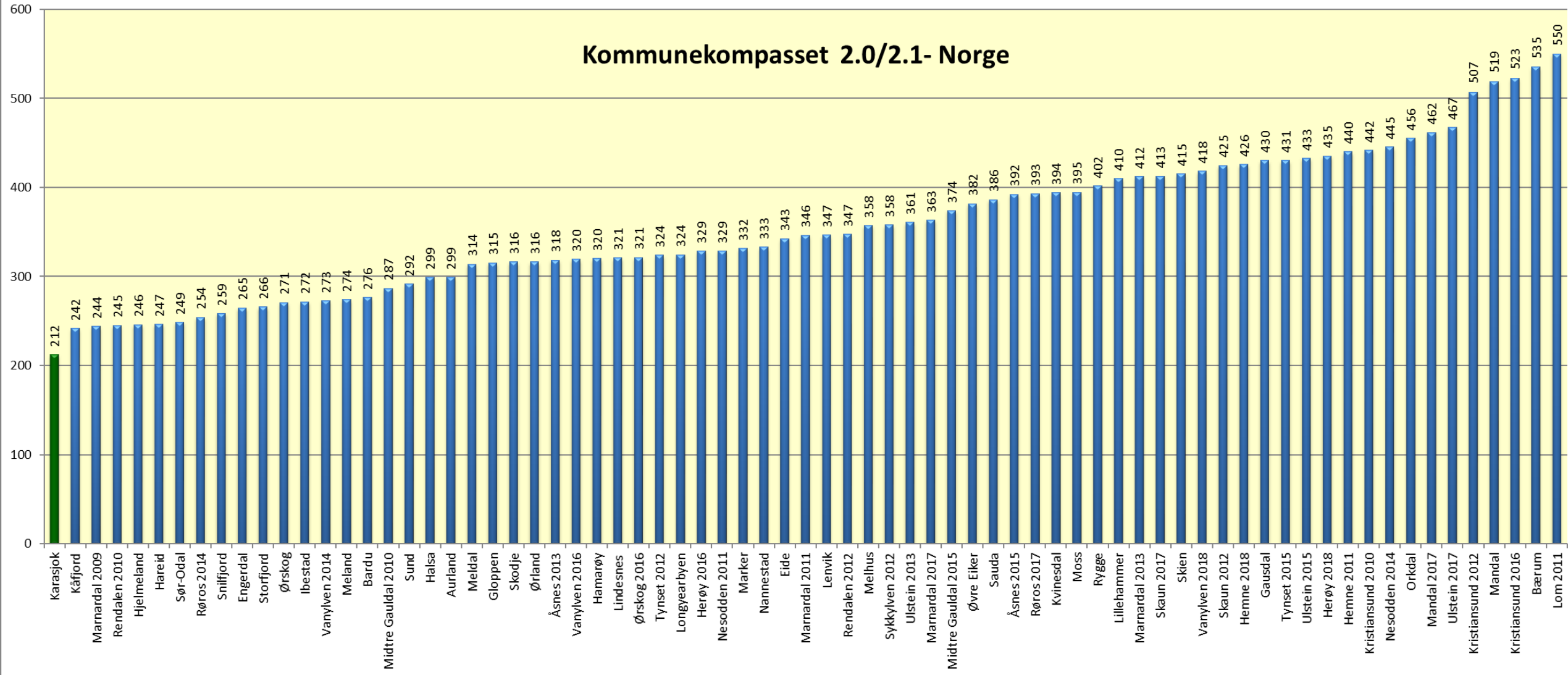
«Resultatene i Karasjok er jevnt over svært lave. Totalscoren er lavest blant de kommunene som har tatt i bruk Kommunekompasset, og dermed også under nivået til landsgjennomsnittet. Resultatet gir slikt sett et bilde av at man over tid ikke har vært tydelig på i hvilken retning Karasjok kommune skal utvikle seg som organisasjon. Karasjok har mange utfordringer. Den største er kanskje at det er veldig mye *individuell praksis*. Hver enkelt ansatt definerer selv hva som er godt nok, når det skal gjøres og hvordan det skal gjøres, uten at det relateres til noen standarder eller etablerte prosedyrer. Det er i det store og det hele stort sett (fullstendig) *fravær av felles organisatorisk praksis* i Karasjok. Det er få (om noen) helhetlige og gjennomgående systemer som er etablert, forankret og etterlevet av alle enheter, avdelinger og ansatte. De fleste tilpasser et hvert system eller prosedyre slik de selv finner det for godt. Dette er en fare både for rettssikkerheten til den enkelte innbygger (og ansatte), og en stor utfordring for kvaliteten og effektiviteten i organisasjonen. I tillegg sliter man med at få (om noen) av de prosjektene man er med på, blir overført til linjen som ordinær drift når prosjektet er over. Det meste blir en «hendelse», som glemmes så snart prosjektfokuset er borte. Man er med andre ord svært lang fra å være en lærende organisasjon. Karasjok kommune har en betydelig gevinst å hente når det gjelder kvaliteten på forvaltningspraksisen, noe som igjen vil gi en bedre og mer effektiv tjenesteproduksjon.»

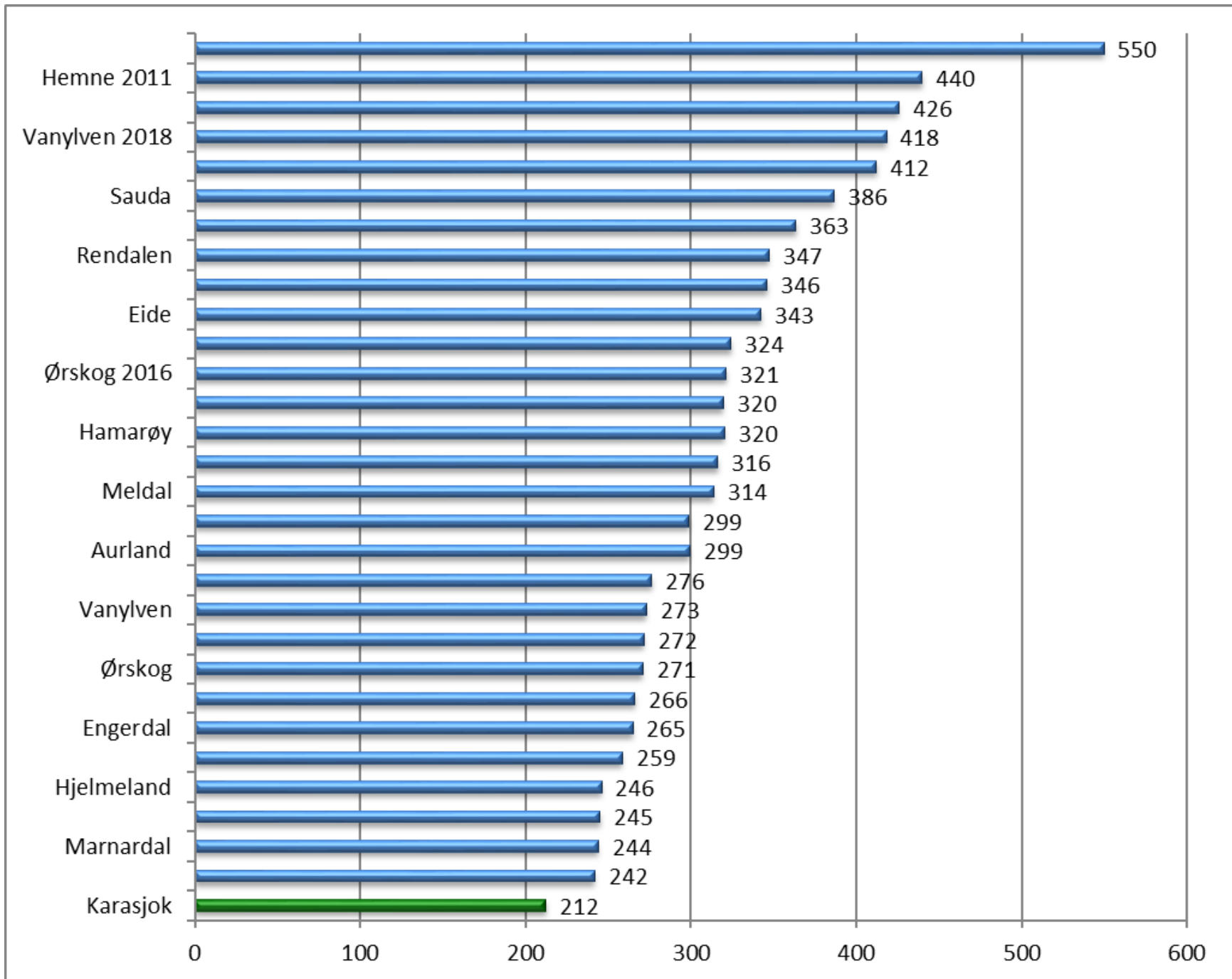


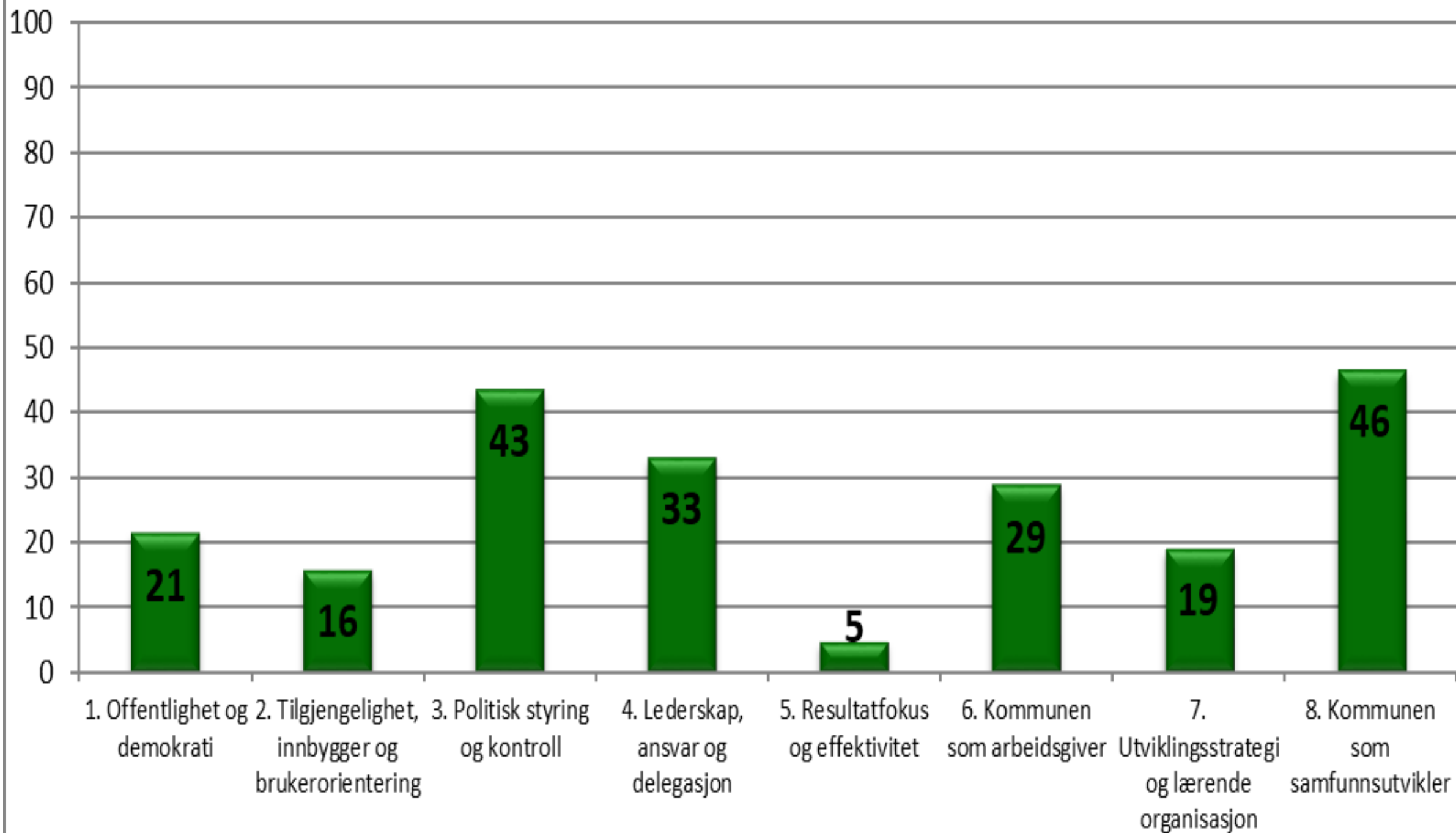
Karasjok skårer 212 poeng



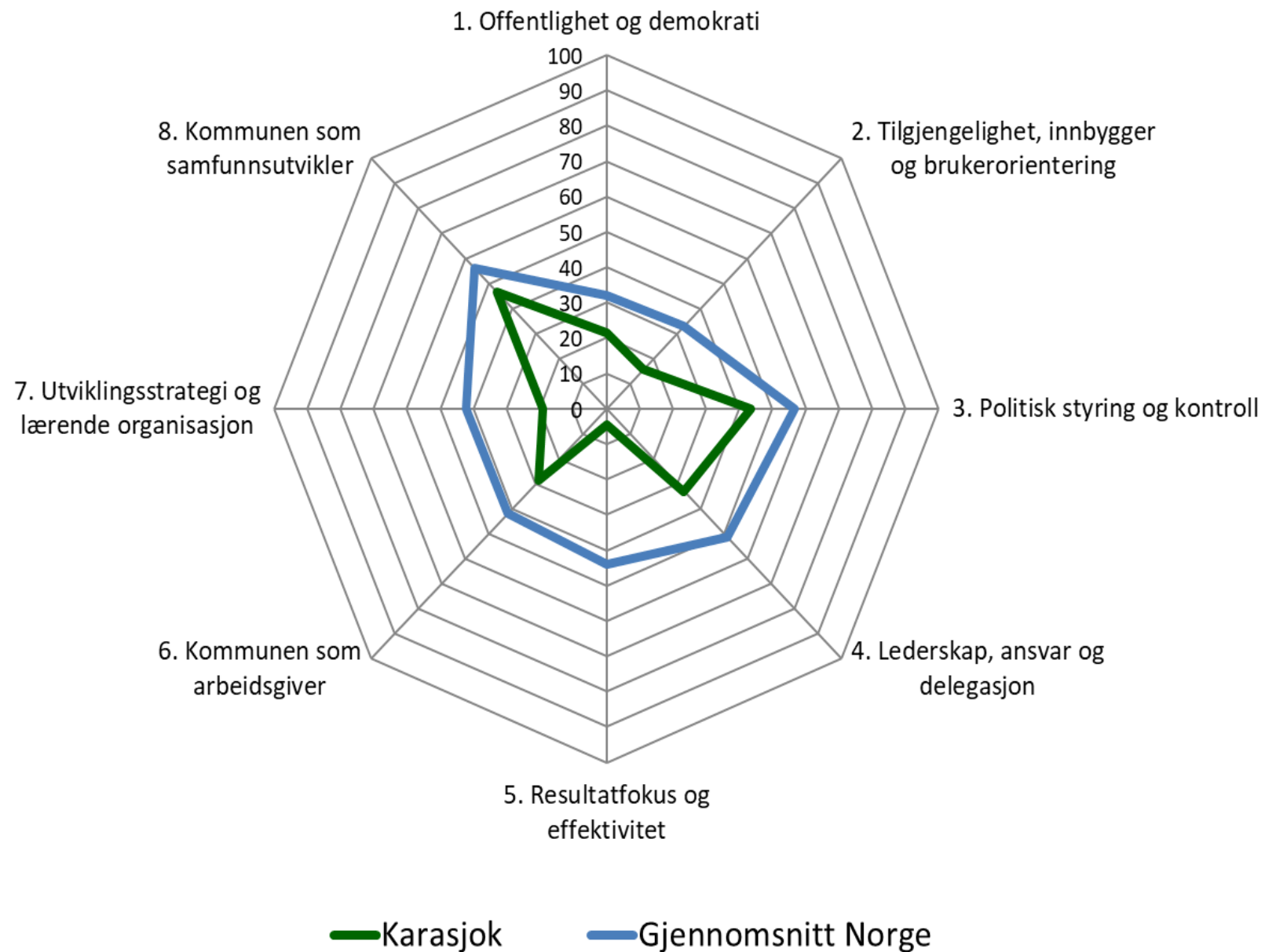
Kommunekompasset 2.0/2.1- Norge



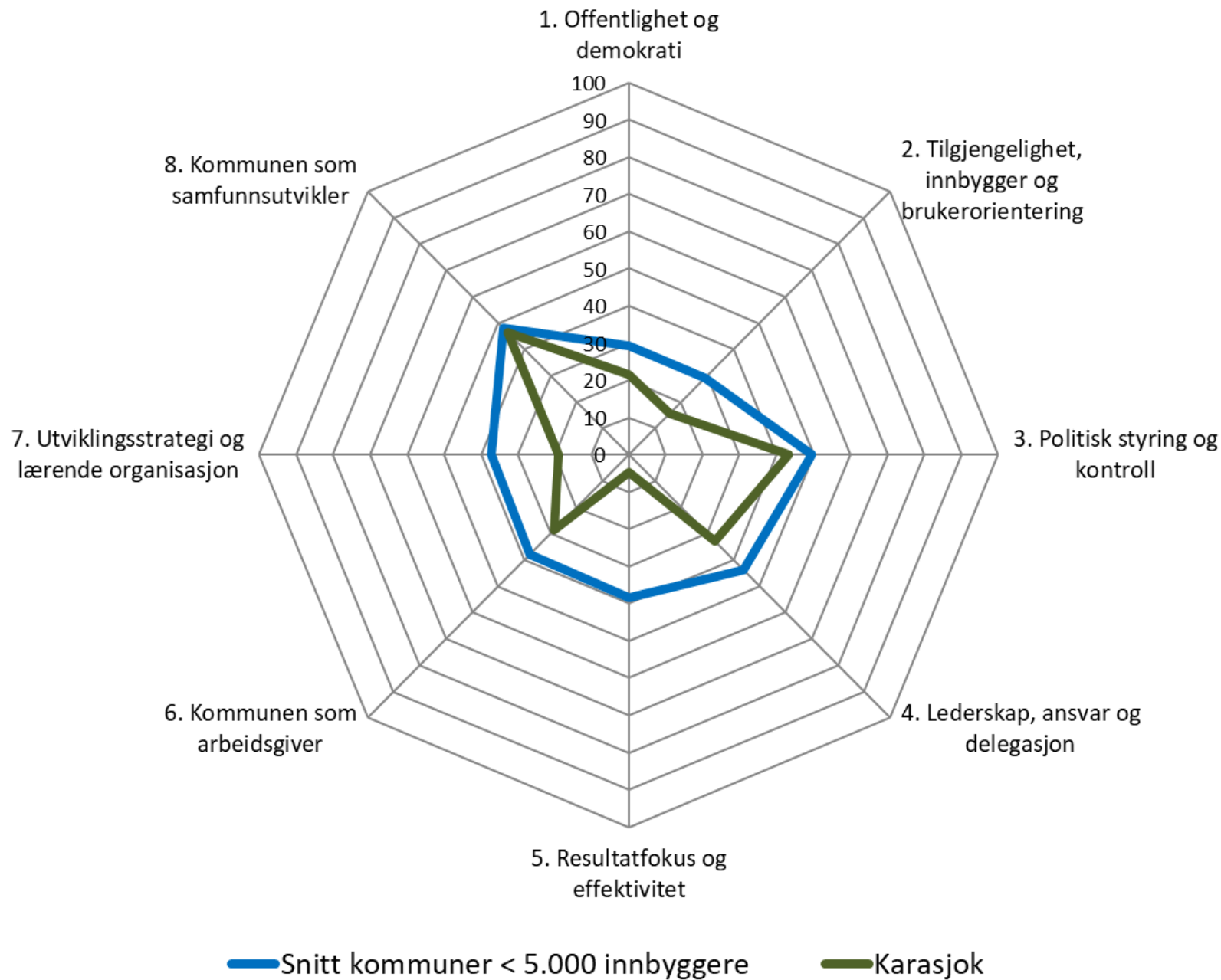




Karasjok vs gjennomsnittet for alle kommuner evaluert med Kommunekompasset



Karasjok vs kommuner med mindre enn 5 000 innbyggere



Område 1



Poengfordeling område 1

		SUM	Maks
1.	Offentlighet og demokrati	21	100
1.1	Finnes det en helhetlig plan/strategi for utvikling av demokrati og informasjon?	1,5	15
1.2	Hvordan informeres innbyggerne om aktuelle politiske spørsmål?	8,0	20
1.3	Hvordan informeres innbyggerne om resultater?	0,0	25
1.4	Hvordan fremmes innbyggerdialog og deltakelse?	7,4	30
1.5	Etikk - Hvordan skapes tillit gjennom høy etisk standard?	4,5	10

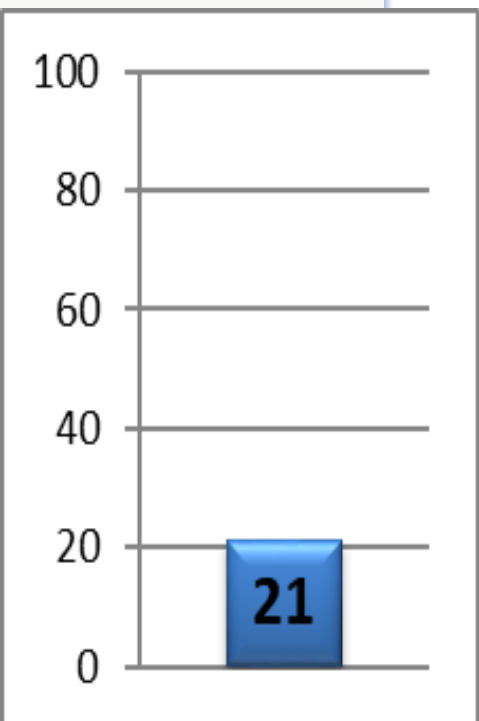




KS KONSULENT

Fokusområde 1: Offentlighet og demokrati

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
	<ul style="list-style-type: none">• Har et «pressereglement» men ikke en kommunikasjonsstrategi• Møteinnkallinger, saksutredninger ligger i sin helhet tilgjengelig på kommunens internettsider, mens protokoller kommer veldig sent• Utvikle en helhetlig og systematisk bruk av sosiale medier (Facebook/Twitter/Instagram/Snapchat, etc)• Bli bedre på å markedsføre politiske møter overfor innbyggerne• God løsningen for overføring av kommunestyremøter på nett, men denne bør videreutvikles kobling mot saksdokumenter og protokoll• Gjennomfører ikke systematiske Innbyggerundersøkelser (men det er gjort i regi av næringsforeningen)• Mer systematisk arbeid med etiske retningslinjer og etisk refleksjon	<ul style="list-style-type: none">• Har ikke en lokaldemokratistrategi• Gir ikke ut egen kommuneavis/informasjonsblad/informasjonsider• Kommuniserer ikke kommunens resultater systematisk ut til innbyggerne• Lager ikke sammendrag/ kortversjoner av politiske saker som kommuniseres ut til innbyggerne• Har ikke lagt kontaktinformasjon til politikerne på nett• Sammenstiller ikke, sammenligner ikke og presenterer ikke <i>resultatene</i> systematisk for innbyggerne• Har ingen systematisk innbyggerdialog for å involvere innbyggerne i beslutningsprosesser• Har ikke arenaer hvor innbyggerne kan komme i kontakt med politikerne• Ingen nettside, app'er eller lignende som viser hvordan innbyggerne kan påvirke• Tilgjengeliggjør i liten grad resultatet fra evalueringsrapporter og forvaltningsrevisjonen for innbyggerne• Bruker ikke video/YouTube systematisk i informasjonsarbeid og markedsføring av kommunen• Bruker ikke resultatene som fremkommer til systematisk dialog med innbyggerne for å skape engasjement og utvikling• Har ikke en helhetlig elektronisk kommunikasjonsplattform med innbyggerne• Ingen etablerte <i>eksterne</i> kanaler for tips om etiske betenkelige forhold

Område 2



Poengfordeling område 2

		SUM	Maks
2.	Tilgjengelighet og brukerorientering	16	100
2.1	Finnes det en helhetlig strategi for brukerfokus i kommunen?	3,0	15
2.2	Hvordan jobber kommunene med tilgjengelighet og service?	1,0	25
2.3	Hvordan informerer kommunen om service og tjenester?	9,7	20
2.4	Hvordan jobber kommunen med brukerundersøkelser?	2,0	20
2.5	Hvordan jobber kommunen med forventningsavklaringer på tilbudt tjenestenivå og innhold, samt håndtering av tilbakemeldinger, klager fra innbyggere/brukere?	0,0	20

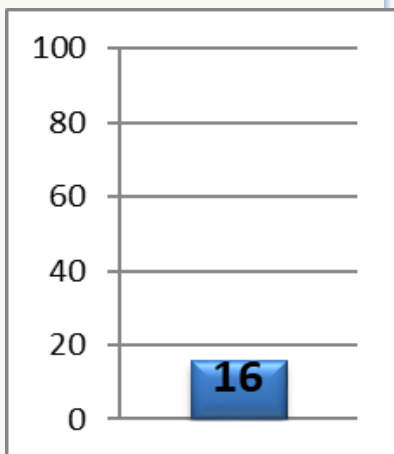




Fokusområde 2:

Tilgjengelighet, innbygger og brukerorientering

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
	<ul style="list-style-type: none">• Har et strategidokument «Håndbok for styringsdialogen» under arbeid, men denne er ikke fullført eller implementert• Har servicekontor med noe saksbehandling på enkelte områder, men med begrenset åpningstid• Vurderer nettsidene mer systematisk og jevnlig ut i fra et bruker-/innbyggerperspektiv	<ul style="list-style-type: none">• Har ikke en egen servicepolicy/strategi for brukerorientering• Har ikke satt service som egen dagsorden for alle enheter/avdelinger• Har ikke utviklet metodikken for å innhente brukernes synspunkter i hele kommunen gjennom brukerråd/dialogmøter (ut over de lovpålagte organene)• Har ikke et iverksatt system for gjennomføring og oppfølging av brukerundersøkelser for alle tjenester• Sammenligner ikke brukerundersøkelser på tvers av enheter for å lære i alle sektorer• Sammenligner ikke brukerundersøkelser på tvers av sektorer i et læringsperspektiv• Opplærer ikke systematisk de ansatte i møte med brukerne/ serviceholdninger• Har ikke service som kriterium i lønnspolitiske retningslinjer• Måler ikke systematisk opplevelse av tilgjengelighet og service• Legger ikke til rette (elektronisk) for sammenligninger av resultatene fra brukerundersøkelsene mellom enhetene i kommunen• Premierer ikke eksplisitt enheter/avdelinger eller enkeltpersoner som lykkes i god brukerbehandling/service• Bruker ikke serviceerklæringer som verktøy for servicefokus i hele organisasjonen• Manglende e-Service/ skjemaportal til å gi et elektronisk tilbud til innbyggerne• Svake/manglende tjenestebeskrivelser på nettsiden• Kommunen har ikke et helhetlig system for å innhente synspunkter og håndtere klager/ tilbakemeldinger

Område 3



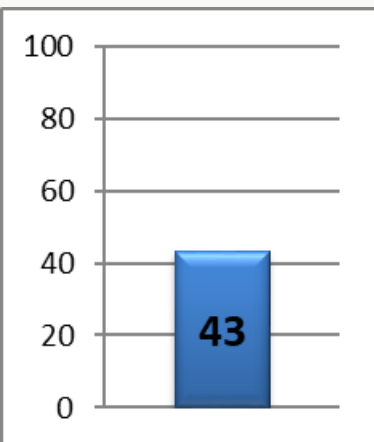
Poengfordeling område 3

		SUM	Maks
3.	Politisk styring og kontroll	43	100
3.1	Gjennomsys hele organisasjonen av et helhetlig system for styring/oppfølging?	4,3	15
3.2	Blir kommunen styrt av tydelige politiske mål?	5,3	25
3.3	Rapporterer administrasjonen til politiske nivå og har folkevalgte mulighet til å føre tilsyn med administrasjonen?	12,8	25
3.4	Eksisterer det en tydelig delegering og ansvarsfordeling mellom politisk og administrativt nivå?	15,0	20
3.5	Hvordan fremmes en gjensidig forståelse av oppgaver, roller og spilleregler mellom politikere og administrasjonen?	6,1	15



Fokusområde 3:
Politisk styring og kontroll

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> • Gode rapporteringsrutiner kvartalsvis til politisk nivå 	<ul style="list-style-type: none"> • Har en helhetlig kommunevisjon, men denne er ikke godt forankret i organisasjonen • Har mål for rammeområdene/sector, men disse er ikke gjennomgående og ikke koblet til styringsfokus og brutt ned på enhetsnivå • Revidere og oppdatere delegeringsreglementet • Rapporterer til politisk nivå forbruket av budsjett, men ikke på investeringer • Videreutvikle det politiske resultatfokus på mer enn bare økonomi • Videreutvikle og holde fokus på ryddige og klare linjer i samspillet mellom politikk og administrasjon • Det forekommer noen eksempler på at politikere tar direkte kontakt ned i organisasjonen og motsatt • Utvikle flere arenaer hvor politisk og administrativ ledelse møtes til «uformell formell» dialog med fokus på kompetanseutvikling • Videreutvikle systematikken i hvordan alle politikere skaffer seg oppdatert og relevant kunnskap om kommunens enheter • Holde fokus på folkevalgtopplæring gjennom hele perioden 	<ul style="list-style-type: none"> • Har ikke tydelige kommuneverdier • Har ikke en visualisert og tydeliggjort styrings- og oppfølgingsmodellen i handlingsprogrammet/eget dokument/nettside • Manglende fokus og forståelse for sammenhengen mellom de politiske ambisjonene og tilgjengelige ressurser • Rapporterer ikke til politisk nivå resultatoppnåelse på ikke-økonomiske målsettinger igjennom året • Har ikke tydelige resultatindikatorer på kommunenivå og enhetsnivå • Svake på bruk av forvaltningsrevisjon - både i et læringsperspektiv og et kontrollperspektiv • Har ikke utviklet en egen eierstrategi og en tydelig «konsernstyring» av kommunale selskap og foretak • Det er ikke en tydelig grense mellom politiske mål og hvordan virksomhetene skal jobbe • Rapporterer ikke systematisk på hvordan Karasjok gjør det i forhold til andre kommuner på økonomi og tjenestekvalitet • Gjennomfører ikke «Folkevalgtundersøkelser» for å vurdere de folkevalgtes opplevelse av arbeidsvilkår, samarbeidsklima, arbeidsbelastning, etc

Område 4



Poengfordeling område 4

		SUM	Maks
4.	Lederskap, ansvar og delegasjon	33	100
4.1	Finnes det en helhetlig strategi for lederskap, ansvar og delegasjon i kommunen?	3,0	15
4.2	Hvilket ansvar har enhetene for budsjett, personell og organisasjon?	6,0	10
4.3	Hvordan beskrives organiseringen av og ansvaret for samarbeid på tvers av sektorer?	3,9	20
4.4	Hvordan tydeliggjøres ledernes personlige ansvar i organisasjonen?	2,3	15
4.5	Hvordan utøver toppledelsen sitt ansvar overfor avdelinger/enheter i organisasjonen?	9,3	20
4.6	Jobber kommunen med lederutvikling?	8,6	20

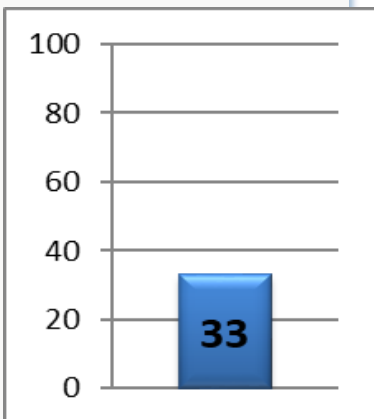




FOKUSOMRÅDE

Fokusområde 4: Ledelse, ansvar og delegasjon

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none">• Enhetslederne disponerer rammebudsjettet fritt og har organisatorisk ansvar for egen enhet	<ul style="list-style-type: none">• Rådmannsnivået bør bli mer synlig og tydelig på å fremme kommunikasjon, mål og retning – samt å fremstå som én strategisk ledelse• Etablere et felles <i>systematisk</i> og fokus på lederutviklingsarbeid i samarbeid med eksterne partner <i>for hele ledergruppa</i> for å bygge en <i>felles</i> plattform for god kommunal ledelse	<ul style="list-style-type: none">• Har ikke en tydelig og godt kjent lederplakat på kommuneovergripende nivå• Har ikke et system for fremføring av mindre/merforbruk av ressurser mellom år• Har ikke helhetlig/ skriftlig oversikt over pågående tverrsektorielle <i>prosjekter</i>• Har ikke helhetlig/ skriftlig oversikt over gjennomgående <i>virksomhetsprosesser</i>• Har ikke et system med lederavtaler med årlig oppfølging og evaluering• Det fremgår ikke tydelig av lederavtalene at dersom man ikke oppnår resultatene så kan det medføre endring i arbeidsoppgavene• Har ikke andre verktøy for systematiske lederevalueringer• Belønner ikke gode lederprestasjoner• Svak og uklare støttefunksjoner til ledelsesrelaterte problemstillinger• Liten organisasjonsklarhet og organisasjonsforpliktelse på ledernivå (og medarbeiderskapsnivå)• Har ikke en arena for å drøfte lederskapsutfordringer/ case/problemstillinger• Har ikke et eget opplegg for å utvikle og rekruttere ledertalenter i egen organisasjon

Område 5



Poengfordeling område 5

		SUM	Maks
5.	Resultater og effektivitet	5	100
5.1	Har kommunen en strategi for resultatstyring og effektivitetsutvikling?	0,0	15
5.2	Hvordan synliggjør kommunen sammenhengen mellom kostnader og resultat i budsjettprosessen?	0,0	25
5.3	Hvordan jobber kommunen med utvikling, oppfølging og kontroll?	0,0	15
5.4	Hvordan kommuniseres og føres det strategiske diskusjoner om ressurser og resultat?	0,0	15
5.5	Hvor aktivt benyttes sammenligninger aktivt som et ledd i utvikling av service og effektivisering?	0,0	20
5.6	Eksternt samarbeid for å styrke servicetilbudet og øke effektiviteten?	4,7	10

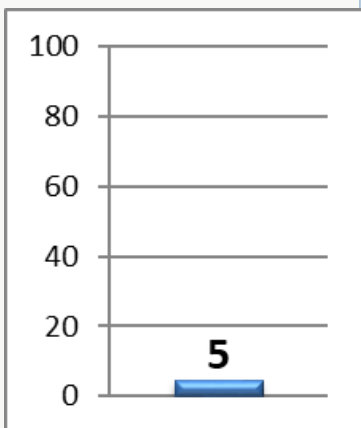




KS KONSULENT

Fokusområde 5: Resultatfokus og effektivitet

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
	<ul style="list-style-type: none">• Videreutvikle det interkommunale samarbeidet på flere og mer sentrale tjenesteområder	<ul style="list-style-type: none">• Har ikke en helhetlig strategi for resultatstyring• Har ikke en tydelig strategi for effektivitetsutvikling• Svak systematiske oppfølging av økonomiske avvik som oppstår i gjennom året• Lite flinke til å trekke de ansatte med/orientere om status i spørsmål om økonomi og resultater• Har ikke enhetsledermøter/ rapporteringsverksteder hvor man løpende diskuterer ressursbruk og resultater i alle sektorer• Lite/ingen fokus på (de manglende) sammenhenger mellom ressursinnsats og resultater gjennom å fokusere på effektivitet• Jobbe ikke systematisk med at enhetene sammenligner seg med hverandre for å avdekke forskjeller i resultat, kvalitet og effektivitet• Har ikke oversikt over hva de enkelte tjenestene koster og legger ikke dette til grunn for aktivitetsnivået i budsjettet• Kommunen jobber ikke med effektivitetsutvikling gjennom kontinuerlig måling av ressursinnsats (kostnad, tid, etc) i relasjon til oppnådd resultat• Jobbe lite helhetlig med å sammenligne seg med andre kommuner• Jobbe ikke systematisk med prosessoptimalisering (LEAN) i hele organisasjonen• Har ikke et system som muliggjør for ledere på alle nivåer og politikere å følge med på ressursbruk og resultater gjennom året (Business intelligence)• Enhetene sammenligner seg i liten grad med enheter i andre kommuner for å avdekke forskjeller i resultat, kvalitet og effektivitet• Deltar ikke i noen form for eksterne effektiviseringsnettverk• Samarbeider ikke (lite) systematisk med frivilligheten for å utvikle kvaliteten og effektiviteten i tjenestetilbudet

Område 6



Poengfordeling område 6

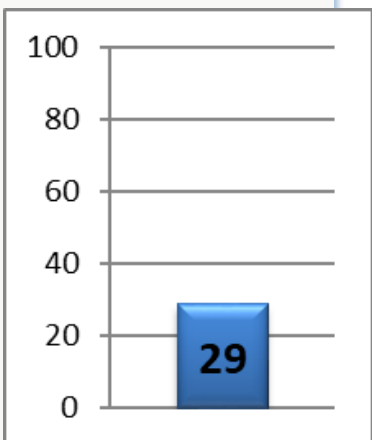
		SUM	Maks
6.	Kommunen som arbeidsgiver - arbeidsgiverpolitikk	29	100
6.1	Har kommunen en helhetlig arbeidsgiverstrategi?	3,0	15
6.2	Kommunen som attraktiv arbeidsgiver	5,4	20
6.3	Vektlegges kompetanse- og medarbeiderutvikling?	8,0	25
6.4	Hvordan skjer individuell lønnsfastsettelse og belønnes gode prestasjoner?	1,9	15
6.5	Hvordan jobber kommunen med arbeidsmiljø?	6,5	15
6.6	Hvordan jobber kommunen med mangfold, (etnisitet, kulturforskjeller og likestilling)?	4,0	10



Fokusområde 6:
kommune som arbeidsgiver

KS KONSULENT

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> ♦ ♦ 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ ♦ Videreutvikle «friskliv»-tilbud til egne ansatte ♦ Følge opp og oppdater kompetansekartlegginger i hele organisasjonen ♦ Mer helhetlig gjennomføring av årlige medarbeidersamtaler i hele organisasjonen etter en felles mal ♦ Har ikke et system for å støtte lederne lokalt med å fremme lønnskrav, men enhetslederne deltar i de lokale forhandlingene ♦ Følge opp og gjennomføre systematiske medarbeiderundersøkelse framover ♦ Følge opp medarbeiderutvikling/ medarbeiderskapsprogrammet fra 2013 i hele organisasjonen ♦ ♦ 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ ♦ Har ikke en arbeidsgiverstrategi/ organisasjonspolitikk ♦ Har ikke en helhetlig rekrutteringsstrategi ♦ Markedsføre seg ikke som en attraktiv arbeidsgiver ♦ Har ingen goder ut over godt arbeidsmiljø for å styrke spesielle yrkers attraktivitet ♦ Har ikke noe systemet med individuelle karriereplaner for egne ansatte ♦ Har ingen andre metoder for å vedlikeholde og utvikle arbeidsmiljøet ♦ Jobber lite systematisk og helhetlig med et system for kompetanseutvikling på arbeidsplassen (internundervisning) i hele kommunen ♦ Har ikke et system med budsjettering og rapportering på kompetansemidler ♦ Har ikke en lokal lønnspolitikk ♦ Tilbyr ikke lønnsamtaler systematisk til alle ansatte ♦ Har ikke tydelig fokus på arbeid/aktiviteter for å motvirke diskriminering og særbehandling blant kommunens ansatte ♦ Bruker ikke mangfold som en systematisk ressurs i arbeidsmiljøet

Område 7



Poengfordeling område 7

		SUM	Maks
7.	Organisasjonsutvikling	19	100
7.1	Hvordan beskrives kommunens strategiske kvalitetsarbeid og utvikling av servicen?	0,0	15
7.2	Hvordan jobber man med å analysere avvik, feilmeldinger og tilbakerapportering?	7,9	25
7.3	Lærer man gjennom å samarbeide med andre og ved å se på andres gode praksis?	8,6	20
7.4	Jobber man systematisk for å forbedre kvaliteten på tjenestene?	2,5	20
7.5	Hvordan jobber kommunen kreativitet og kontinuerlige forbedringer?	0,0	20

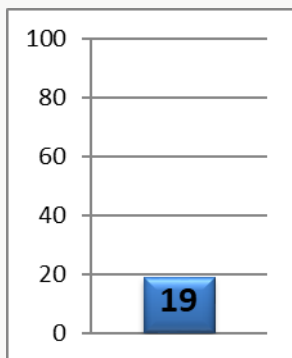




KS KONSULENT

Fokusområde 7: Utviklingsstrategi og lærende organisasjon

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
	<ul style="list-style-type: none">• Kommune deltar i noen lærende nettverk regionalt, men det er behov for langt flere• Implementere Compilo som et felles overbyggende system for hele kommunen som alle jobber etter• Kommunen samhandler i liten grad systematisk med utdanningsinstitusjoner for å utvikle kvaliteten på kommunens tjenester, men er ikke systematisk og på alle rammeområder	<ul style="list-style-type: none">• Samordner ikke og jobber ikke strategisk for å se hvordan andre arbeider med organisasjons- og tjenesteutvikling• Har ikke en helhetlig utviklingsstrategistrategi for kommunens arbeid med organisasjons- og tjenesteutvikling• Har ikke en eller flere kommuneovergripende metoder for å forbedre kvaliteten på tjenestene i det daglige arbeidet• Gjennomfører ikke egeninitierte kvalitetsvurderinger for å utvikle kvaliteten på tjenestene• Sprer ikke systematisk alle gode ideer som kan føre til kvalitetsforbedring og effektivisering ut i hele organisasjonen• Følge ikke opp kvalitetsbrister/ avvik (som fremkommer i kvalitetssystemene) med analyser og med tiltaksplaner og tydelig ansvars plassering på alle enheter/ sektorer• Har ikke et system med eksternt/ internrevisorer• Redegjør ikke for gjennomførte kvalitetsforbedringstiltak i alle enheter for alle ansatte• Jobber ikke systematisk med å involvere brukerne i kvalitetsutvikling (Tjenstedesign)• Har ikke et helhetlig system på kommunenivå for å etterspørre og måle kontinuerlig forbedring• Engasjerer og oppmuntrer ikke de ansatte systematisk til å komme med forbedringsforslag• Har ikke et system som tilrettelegger og stimulerer medarbeiderne til kreativitet og nytenkning• Arbeider i liten grad med systematisk å synliggjøre og tydeliggjøre innleverte forbedringsforslag

Område 8



Poengfordeling område 8

		SUM	Maks
8.	Kommunen som samfunnsbygger	46	100
8.1	Har kommunen helhetlige planer/strategier for samfunnsutvikling?	6,8	15
8.2	Hvordan samhandler kommunen med lokale krefter for å utvikle lokalsamfunnet?	9,0	15
8.3	Hvordan samhandler kommunen med kulturlivet?	11,0	15
8.4	Hvilken rolle har kommunen i utviklingen av næringslivet?	8,6	15
8.5	Hvordan jobber kommunen med internasjonale kontakter?	5,8	10
8.6	Hvordan jobber kommunen med bærekraftig utvikling?	5,2	15
8.7	Hvordan jobber man med sosial bærekraft og utenforskap?	0,0	15

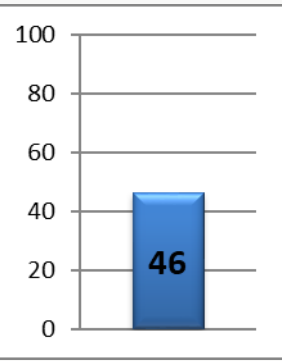




KS KONSULENT

Fokusområde 8: Kommunen som samfunnsutvikler

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none">• Godt utviklet kulturskoletilbud• Stiller kommunale lokaler til disposisjon for lokalt kulturliv• Samarbeider aktivt med det lokale næringslivet for å fremme turisme• Samarbeider med andre for at flere ulike kulturarrangementer og festivaler skal arrangeres årlig• Gir aktiv støtte til nyetableringer	<ul style="list-style-type: none">• Mangler et rådgivende kulturråd (men har barn- og ungdomsråd og idrettsråd)• Rullere og oppdatere kommuneplanen• Følge opp den kommunal planstrategien gjennom perioden• I større grad gi oppdrag til frivillige organisasjoner som alternativ til økonomisk støtte• Jobber i liten grad regionalt / nasjonalt for å utvikle kulturtilbudet• Bidra mer systematisk og aktivt til kompetanseutvikling for det lokale næringslivet• Delta i flere internasjonale nettverk/utviklingsprosjekter (ut over Nordkalottperspektivet)• Jobbe mer aktivt overfor egne avdelinger og innbyggerne mht bærekraftig utvikling• Jobber mer systematisk (gjennom FIMIL) for å redusere avfallsmengde og gjenbruk blant innbyggerne	<ul style="list-style-type: none">• Mangler møteplasser hvor utvikling av lokalsamfunnet er tema• Kommunen har ikke en helhetlig strategi for hvordan man samhandler med 3. sektor for å utvikle lokalsamfunnet• Har i liten grad fokus på omdømmebygging• Det gjennomføres ikke egne systematiske næringslivsundersøkelser• Har ikke en oppdatert energi- og klimaplan• Har ikke en oppdatert boligsosial handlingsplan