

KVALITETSKOMMUNEPROSJEKTET I STORD- BETRE KVALITET FOR BRUKAREN OG HØGARE NÆRVÆR PÅ ARBEIDSPLASSEN

- Hovudmål:

Stord Kommune skal ha ein kultur som vektlegg systematisk og kontinuerleg kvalitetsforbetring.

Arbeidsmiljøet skal vera av ein så god kvalitet at dei tilsette trivst i arbeidet og yt gode tenester til brukarane.



- Organisering:

Prosjekteigar: AMU

Styringsgruppe: Formannskapet

Prosjektansvarleg: Personalsjef

Prosjektgruppe: 3 politikarar, 2 HTV, HVO, 2 adm, 2 einingsleiarar, 2 repr frå NAV arbeidslivssenter

Prosjektleiar

5 delprosjektgrupper med kvar sin delprosjektleiar



KVALITETSKOMMUNEPROSJEKTET I STORD-
BETRE KVALITET FOR BRUKAREN OG HØGARE NÆRVÆR PÅ ARBEIDSPLASSEN

1. Fleksible arbeidstidsordningar/ uønska deltid
2. Mellomleiaropplæring
3. Tilrettelegging for gravide i jobb
4. Samarbeidsrutinar med fastlegetenesta
5. Refleksjonsgrupper



MELLOMLEIAROPPLÆRING

- Kvifor?
 - tilretteleggjar
 - motivator
 - løysingsfokusert
 - sjå den enkelte, gi tilpassa utfordringar
 - stilla krav-passe
 - kunne ta den vanskelege samtalen- kunna vita når
 - støtta
 - verdsetja
 - kommunikasjon. Kj.teikn på god kommunikasjon:mottakarorientert



MELLOMLEIAROPPLÆRING

- Kven:
Mellomleiarar med personalansvar + plassar for framtidig rekruttering
tilbod til hovudtillitsvalde og HVO
ca 50 personar
- Program:
Klargjering av leiarrolla, verdibasert leiing, ulike leiingsverktøy, leiaren som endringsagent
4 modular over 8 dagar; 2 med overnatting "utaskjærs"
- Fagleg ansvarleg:
Åsmund Vetti, KS



- Arbeidsformer:
Førelesning, gruppearbeid, kreative innslag

1.Samling

"Natursti" med kreative utfordringar. Gruppeinndelt
Synlege-Personalsjef, rådmann, kommunalsjef , kommunelege
Kultur og verdiplakaten
Ansvar -lojalitet i leiarjobben. Kva betyr det-
Klargjering av leiarrolla

2.Samling

"Meg sjølv som leiar. Korleis frigjera medarbeidarvekst"
Løft, coaching, rettleiing
Bevisstgjering av medarbeidarane, av muligheter og meistring
"Medleiing": medarbeidaren og leiaren tenkjer saman; korleis skal vi løysa dette
Kompetansekartlegging



3. Samling

Ulike dimensjonar i leiar og medarbeidarrolla

-Våga å stilla tydelege forventningar til medarbeidarane.

Å få medarbeidarane til å forstå at dei er ein del av ein heilskap

Kompetente medarbeidarar-føresetnad for kvalitet

Mål, resultat

Korleis handtera motstand og konflikhtar?

Korleis ivareta omsynet til empati, leiaren si styringsplikt

Å vera ønska på jobb-nærver

Å ta tak i gryande konflikhtar. Sei stopp av og til

Gruppeoppgåver-case



4.Samling

Mål:Få leiaren til å vera sentral aktør for endring i eiga verksemd

Fornyng og utvikling

Meir faktaorientert, mindre synsing. Analyse

Læra av andre verksemder, kommunar- "beste praksis"

Omdømmebyggjing

Ulike einingar. Bli kjende. Betre føresetnader for felle forståing

EIN kommune

Gode evalueringar av opplegget i etterkant



Kva no?

- NETTVERKSAMLING for mellomleirane i Pleie og Omsorg
Spørjeskjema-
-
-

