



Lean i Gjesdal kommune

Lean brukernettverket – april 2025

Bente Førland	Tysvær kommune
Sofie Elise Ringen	Kilden teater og konserthus
Kristin Helle	Tysvær kommune
Wenche Håland	Fjellhaug Friluftsbarnehage, Tysvær kommune
Asbjørn Moe	Tysvær kommune
Eivind Pettersen	Europris AS
Audun Drageset	Europris AS
Ine Maria Andersen	
Igland	Kristiansand Dyrepark AS
Erna Grønningen Aa	Tysvær kommune
Øyvind Engevik	Helgevold
Nora Rambøl	Tysvær kommune
Anne Siri Wiklund	Tysvær kommune
frode steinsland	Comrod Communication
Helge Guthormsen	Tess
Vesna	CCB Subsea
Ronny Askeland	Helgevold Elektro AS
Geir Atle Våg	Helgevold Elektro AS
Daria Larsson	Oceaneering AS
Kristin Helle	Tysvær kommune
Reidunn Landråk	Tysvær kommune
Liv Jorunn Frønsdal	TYSVÆR KOMMUNE (964979812)
Monika Mannes	
Hillesland	Tysvær kommune
Kent-Henning Thorsen	Helgevold
Simon Liknes	Helgevold Elektro AS
Vesna Delic	CCB Subsea
Sahra Krokedal	Stavanger kommune
Daria Larsson	Oceaneering AS
Jorid Veia Isdahl	Tysvær kommune
Frank Raknes Schonberg	BIR Nyverdi
Håvard Torkel Olsen	Intertek West Lab AS
Liv Skretting	Coop Sørvest
Martin Ulvebne Larsen	Dommersnes og Larsen AS
Torhild Kvinlaug	Kvinesdal kommune
Vivian Frigstad Kvinlaug	Kvinesdal kommune, Åpen omsorg Fjotland

- Still gjerne spørsmål underveis
 - Rett opp hånden
 - Skriv i Chatten
- Presentasjonen sendes ut til alle i etterkant

Del 1) Kort om vår reise fra 2012 og frem til i dag

- Om Gjesdal kommune
- Våre resultat
- Veien mot en Lærende organisasjon

Del 2) Grep vi har gjort underveis → Lean og ledelse

- Mål og felles retning:
 - Ny samfunnsdel, ny visjon og nye verdier
 - Kulturbygging og opplæring: Gjesdallederen
- Deling og læring
 - Kommunedirektørens halvtime
 - Månedens forbedring
 - Delesamlinger
- Oppfølging:
 - Gjesdalspeilet
 - Sjekkliste/ årshjul
 - Operative møter

Del 1

Hvem er vi?





F
F
F
F
F
F

og

Fra ufaglært
til kommunedirektør



Fra ufaglært til kommunedirektør

- Kommunaldirektør
 - Rektor
 - Inspektør
 - Adjunkt
 - Ufaglært lærer
-
- Tillitsvalgt
 - Idrett, kunst og håndverk
 - SAMPLAN
 - Digital transformasjon
 - Ledelse UiA
 - Coaching BI





Lærer: 8 år
Rektor: 17 år
Utviklingsleder: 5 år





www.stølsliv.no



Hvordan skape best mulig kvalitet ut av knappe ressurser?



Stølsbu
Dokkolstølen



Eldhus
Dokkolstølen



Øvre
Frøylandstøl



Anasløa



Vallresbu



Kjærvoll-
stølen



Lanes-
stølen



2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025



Høyløe
Tjønndalen



Trettebu



Djupavassbu



Eldhus
Kjærvoll



Stølsbu
Dokkolstølen



2019

Eldhus
Dokkolstølen Øvre
Frøylandstøl



2020



Høyløe
Tjønndalen

Anasløa

Vallresbu

Kjærvoll-
stølen

Lanes-
stølen



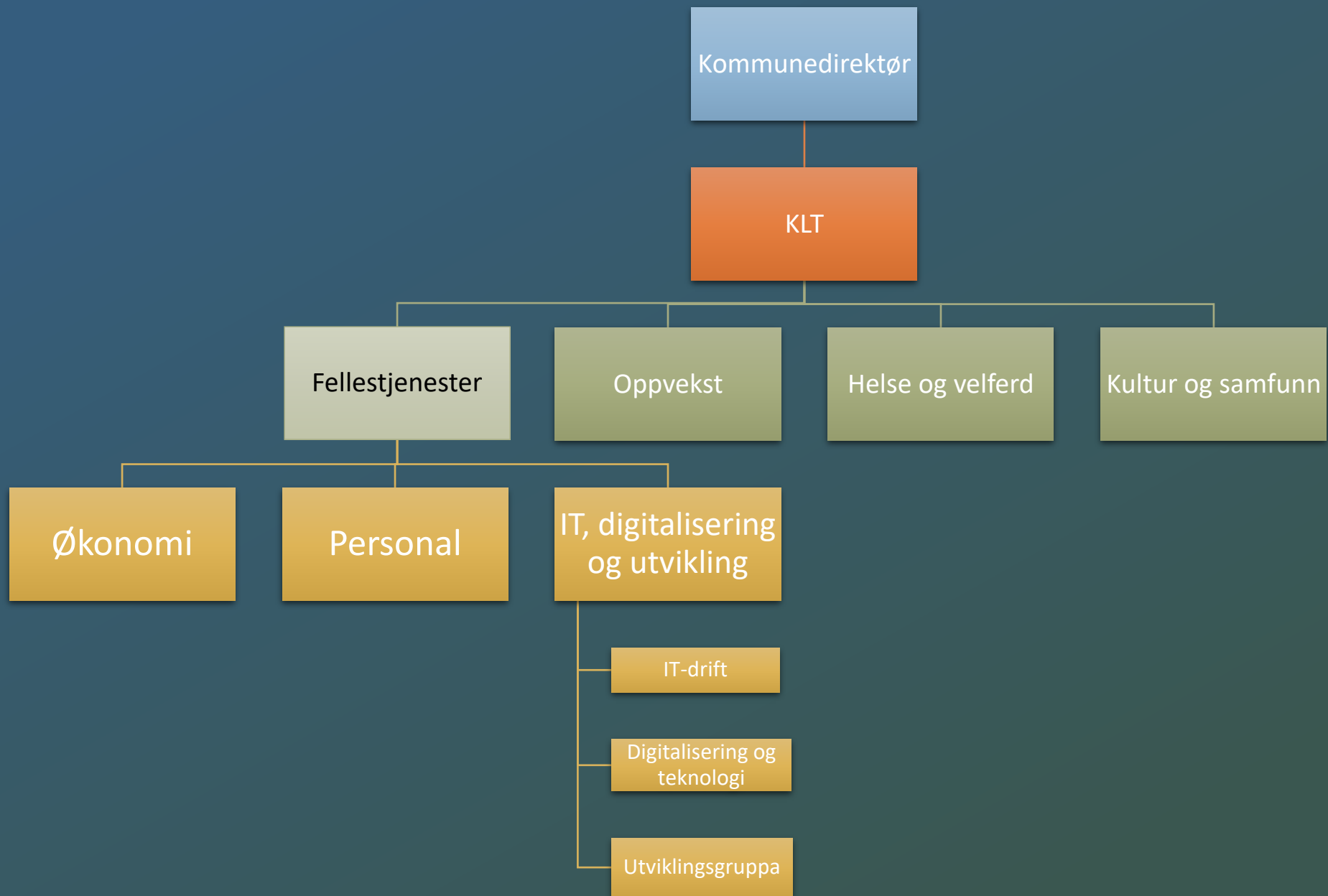
2025



Eldhus
Kjærvoll

→ 12.500 innbyggere
→ 1.400 ansatte
→ 1.400.000.000 kroner





Utviklings- gruppa



Kommuneportrettet

Gjesdal fyker opp i toppen

Gjesdal klatrer og ender for **FØRSTE GANG BLANT DE 10 BESTE.**

Gjesdal kan sole seg i glansen blant de 10 beste på Kommunebarometeret.

FOTO: MAGNUS KNUSTEN BURRIKE



GJESDAL

Gjesdal ligger i Rogaland fylke

INNBYGGERE: Litt over 12 000
ORDFØRER: Frode Fjeldsbu (Ap)
KOMMUNEDIREKTØR: Pål Løfsson
ROBEK: Aldri

Mye av tallgrunnlaget i Kommuneportrettet hentes fra Kommunebarometeret for 2024. Mange av tallene i barometeret beries fra KOSTRA-basen til SSB, som ble publisert 17. juni.

TJENESTER

KOMMUNEBAROMETERET: Gjesdal har ligget i øvre sjikt i Kommunebarometeret siden 2020. I år gjør rogalandkommunen sin beste plassering noensinne.

BARNEHAGE: Her går Gjesdal fram 61 plasser til en 246. plass. Mye av årsaken er at andelen barnehager, både kommunale og private, som oppfyller pedagognormen, har økt betraktelig. Den er nå 100 prosent for de private barnehagene.

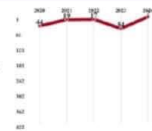
HELSE: Gjesdal går fram 126 plasser fram til

en 42. plass i denne sektoren. Noen av årsakene er en betydelig økning årsverk av både leger og helsesykepleiere. Andel fedte med hjemmebesøk innen 14 dager har økt. Det samme har netto utgifter til forebygging per innbygger over fire år.

KULTUR: I denne kategorien går Gjesdal fram 120 plasser fram til en 106. plass. Kommunen bruker mer penger på aktivitetstilbud for barn og unge. Det er også en økning i andel av kulturutgiftene som er overført til frivillige. Det

er også blitt flere kulturarbeidere.

ÅPENHET: Kommunal Rapport lager Åpenhetsbarometeret sammen med Pressens offentlighetsutvalg for å teste åpenheten i norske kommuner. I 2023 ble Gjesdal rangert på en 337. plass av totalt 356 kommuner i undersøkelsen. Dette er betydelig mye dårligere enn i 2022, da endte kommunen på en 98. plass.



Plassering i Kommunebarometeret

ØKONOMI

Her går Gjesdal fram fire plasser til en 62. plass.

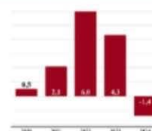
DRIFTSRESULTAT: Det siste året har kommunens korrigerte driftsresultat blitt betydelig svekket og er nå på minusiden. I gjennomsnitt leverte kommunene et korrigert netto driftsresultat på -3,77 prosent i fjor. Da har Kommunal Rapport korrigert for premieavvik, avsetninger til bundne fond og utbetaling fra

Havbruksfondet. Gjesdal leverte et korrigert netto driftsresultat på -1,35 prosent av brutto driftsinntekter. Det er en stor tilbakegang fra driftsresultatet på 4,26 prosent året før.

DISPOSISJONSFOND: I 2023 var disposisjonsfondet til Gjesdal 13,7 prosent av brutto inntekter. Kommunens frie kapital er dermed betydelig lavere enn Kommune-Norges gjennomsnittlige verdi på 14,25 prosent. Det betyr

at Gjesdal så å si har samme handlingsrom som de fleste andre kommuner.

FINANS: Kommunen brukte i gjennomsnitt 0,85 prosent av brutto inntekter på å dekke netto finansutgifter i fjor, før vi tar hensyn til avdrag. For Gjesdal var dette tallet 1,54 prosent.



KORRIGERT NETTO DRIFTSRESULTAT

NÆRINGSLEV

KOMMUNE-NM: I NHOs kommune-NM for 2024 blir Gjesdal rangert på 43. plass. Klåringen har indikatorer fra næringsliv, arbeidsmarked, demografi, kompetanse og kommuneøkonomi. Kommunen gjør det best i kategorien kommuneøkonomi med 15. plass. Dårligst gjør kommunen det i sektoren for kompetanse med 271. plass.

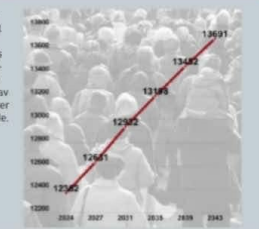
ARBEIDSLIGHET: Ifølge tall fra Nav var arbeidsligheten i Gjesdal 1,7 prosent ved utgangen av august. Landsgjennomsnittet for august var 2 prosent.

FRAMTIDA

FOLKETALL: I Gjesdal bor det litt over 12 000 innbyggere. SSB ventet at befolkningen vil øke med 11 prosent fram mot 2043.

KLIMA OG NATUR: De siste fire årene har Gjesdals klimagassutslipp økt med 4,92 prosent. Landsgjennomsnittet er -3,85 prosent. Kommunen går fram 97 plasser i sektoren og ligger på en 119. plass. En av årsakene er blant annet en dobling i andel kilometer av kommunale veier som er tilrettelagt for sykklende.

FORVENTET FOLKETALLSUTVIKLING



KONKLUSJON

Gjesdal går fram i åtte av totalt 12 sektorer på Kommunebarometeret i 2024. Kommunen går fire plasser fram i den viktige kategorien økonomi. Arbeidsligheten er litt lavere enn landsgjennomsnittet, og Gjesdal kan vente seg en nokså stor befolkningsvekst.

BERIT ALMENDINGEN
 berit@kommunal-rapport.no

ÅRETS LEANPRIS 2023
GJESDAL KOMMUNE

Gjesdal kommune styres etter LEAN prinsippene både på strategisk og verdibasert nivå. Dette betyr at kundene eller brukerne opplever stor grad av kunde verdi. Kommunen har utmerket seg i benchmark mot tilsvarende virksomheter og dette skyldes blant annet stort eierskap til forbedringsprosesser i hele organisasjonen. Gjennom sitt stødige og konsekvente arbeid har Gjesdal kommune betydelig styrket seg på kvalitet og leveranse de siste 6-7 årene.



Refleksjonsoppgave

- Hva er den største utfordringen knyttet til Lean i din hverdag/ din organisasjon?
- Skriv i chat`en



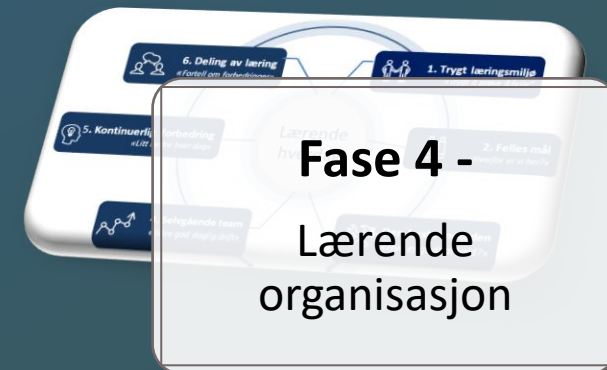
Fase 1 -
Bærland skole



Fase 2 -
Hele kommunen



Fase 3 -
Forankring



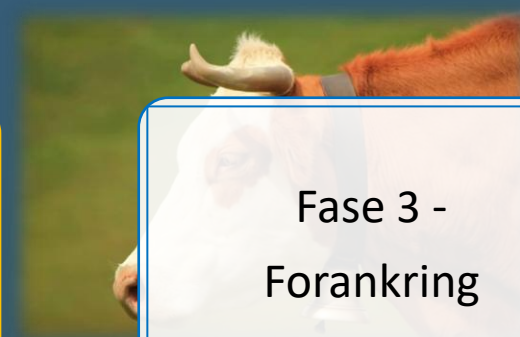
2011 > 2012 > 2013 > 2014 > 2015 > 2016 > 2017 > 2018 > 2019 > 2020 > 2021 > 2022 > 2023 > 2024 > 2025



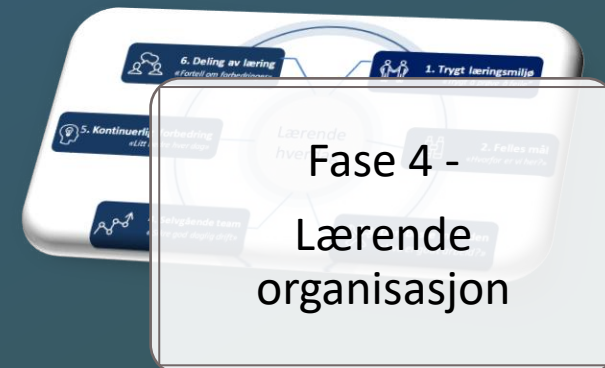
Fase 1 -
Bærland skole



Fase 2 -
Hele kommunen



Fase 3 -
Forankring



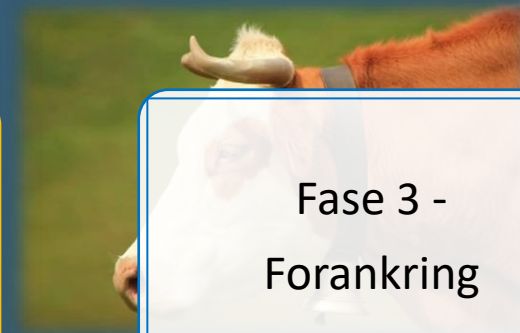
2011 > 2012 > 2013 > 2014 > 2015 > 2016 > 2017 > 2018 > 2019 > 2020 > 2021 > 2022 > 2023 > 2024 > 2025



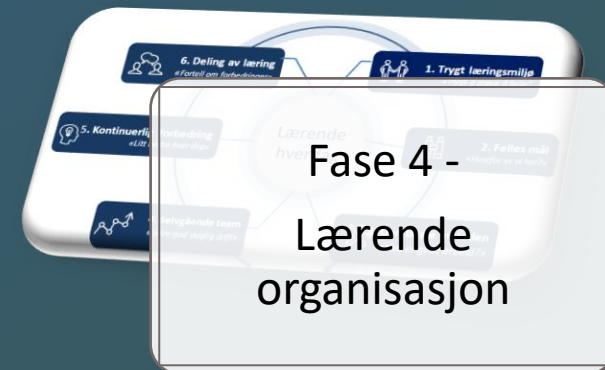


Fase 1 -
Bærland skole

Fase 2 -
Hele kommunen



Fase 3 -
Forankring



Fase 4 -
Lærende
organisasjon

2011 > 2012 > 2013 > 2014 > 2015 > 2016 > 2017 > 2018 > 2019 > 2020 > 2021 > 2022 > 2023 > 2024 > 2025



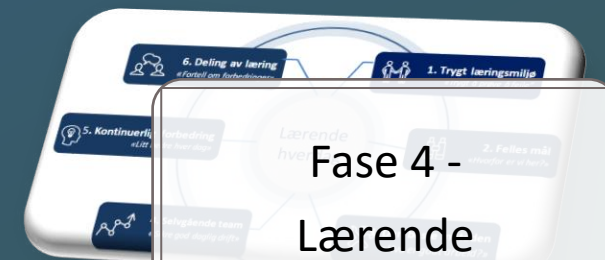


Fase 1 -
Bærland skole



Fase 2 -
Hele kommunen

Fase 3 -
Forankring



Fase 4 -
Lærende
organisasjon

2011 > 2012 > 2013 > 2014 > 2015 > 2016 > 2017 > 2018 > 2019 > 2020 > 2021 > 2022 > 2023 > 2024 > 2025

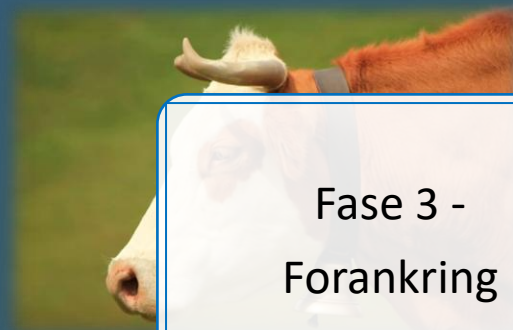




Fase 1 -
Bærland skole



Fase 2 -
Hele kommunen



Fase 3 -
Forankring

Fase 4 -
Lærende
organisasjon

2011 > 2012 > 2013 > 2014 > 2015 > 2016 > 2017 > 2018 > 2019 > 2020 > 2021 > 2022 > 2023 > 2024 > 2025



Lean handler først
og fremst om å
utnytte energien
og potensialet i
hver enkelt ansatt.



Ørjan Dalseth

Forventninger til våre over 1400 kolleger

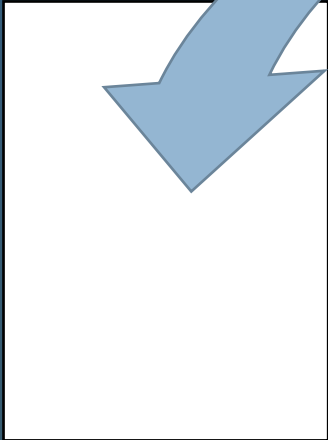
Dimensjon 1	Dimensjon 2
Du skal utføre «din daglige jobb» på en best mulig måte	Du skal hver dag bidra til å gjøre deg selv og dine kolleger bedre
• Utnytte din kompetanse • Bruke tiden smart • Tenke kvalitet	• Tenke/ lete etter forbedringer • Bringe problemer/ utfordringer opp og frem i lyset
→ Jobbe etter beste praksis	<u>→ Kultur for systematisk forbedring</u>



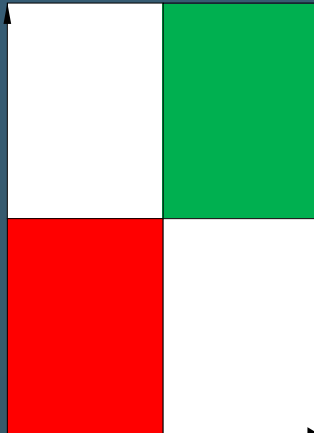


Systematisk læring

Forbedringsforslag:



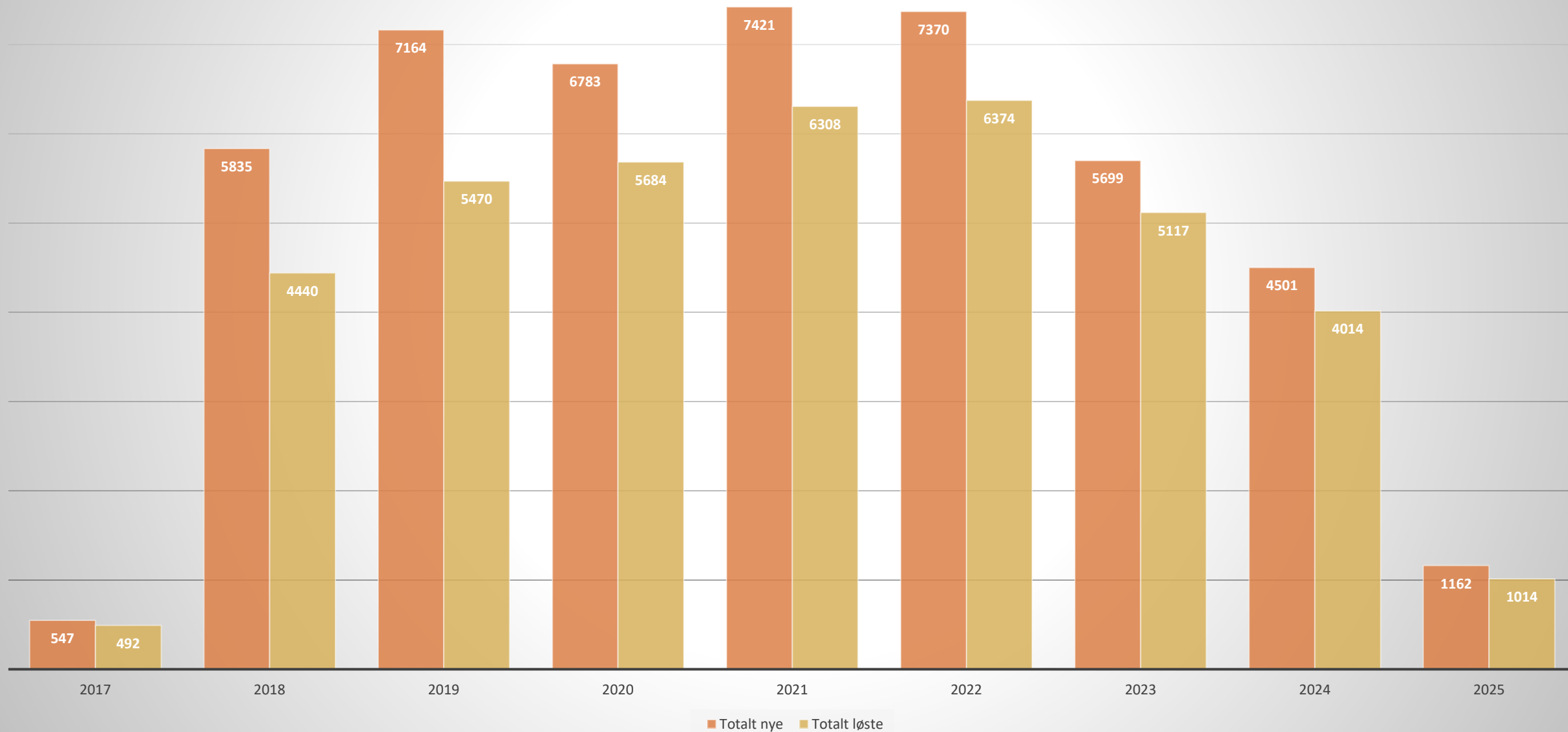
Prioriterings- matrise:

[illegible]

63 - Produktionsleistung Name Adresse Telefonnummer E-Mail-Adresse Abrechnungsnummer	Produkt Beschreibung (Name, Menge, etc.) Preis Menge Datum Unterschrift
---	--

A diagram illustrating the progression of the research project. It consists of three stylized, overlapping L-shaped blocks arranged in a diagonal sequence from bottom-left to top-right. The first block is orange and contains the text 'ØS'. The second block is yellow and contains the text 'EPL'. The third block is light green and contains the text 'AB'. The blocks are connected by small triangles, suggesting a continuous flow or progression.

Totalt 38913 løste forbedringsforslag



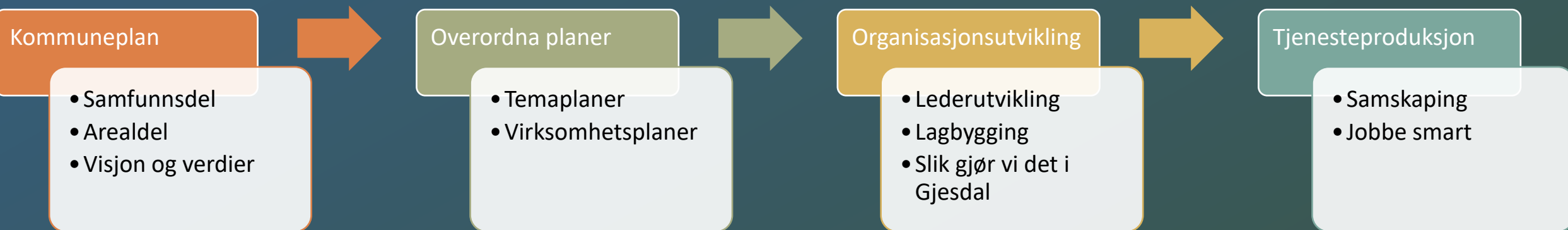
Noen spørsmål så langt?

- Skriv i chat`en

Del 2

Hva har vi gjort?

Viktig med helhet og sammenheng....



A wide-angle landscape photograph showing a person standing on a rocky, moss-covered cliff edge in the foreground. The person is looking out over a deep blue fjord that winds through a series of dark, forested mountains. The sky is a clear, pale blue with a few wispy clouds. The overall scene conveys a sense of vastness and natural beauty.

Visjon og verdier



Bedre sammen



VEVERIET

Kommuneplanens
SAMFUNNSDEL
2025 - 2035
Bedre sammen

Gjesdal
kommune



I Gjesdal kommune prioriterer vi disse satsingsområdene:



Gode hverdagsliv

Det skal være lett for alle å delta i samfunnet i Gjesdal.

Vi samarbeider med innbyggere, næringsdrivende og frivillige for å bygge et samfunn der hver enkelt innbygger kan leve gode hverdagsliv.

Vi skal:

- prioritere gode fellesskapsløsninger
- bidra til god livskvalitet og redusere sosiale ulikheter
- utvikle et trygt, inkluderende og tilgjengelig samfunn



Bærekraftige lokalsamfunn

Det skal være attraktivt å bo i Gjesdal og drive næring her.

Vi legger til rette for at innbyggere, frivillige og næringsdrivende kan skape bærekraftige arbeidsplasser og nabolag.

Vi skal:

- velge holdbare løsninger som tar hensyn til natur og klima
- jobbe helhetlig og målrettet med næringsutvikling
- bidra til utvikling av mangfoldige bomiljø med gode møteplasser



Barn og unge

Det skal være godt å vokse opp i Gjesdal.

Vi legger til rette for at hele lokalmiljøet bidrar til at barn og unge blir robuste og mestrer livet. Sammen skaper vi et inkluderende miljø der barn og unge kjenner at de hører til.

Vi skal:

- bygge gode oppvekstmiljø for alle
- ha høy kvalitet på tjenester for barn og familier



Framtidsretta

*Vi ser etter muligheter,
og finner bærekraftige løsninger sammen.*

Inkluderende

Sammen skaper vi et godt arbeidsmiljø og et trygt samfunn for alle.



Foto: UE Rogaland v/ Hanne Tveit

Lagspillere

*Vi møter andre med respekt,
vi samarbeider
og
gjør hverandre gode.*



Bedre sammen

Framtidsretta - Inkluderende - Lagspiller



Gjesdallederen



Mål for lederutviklingsprogrammet

1. Bygge laget
2. Felles mål
3. *Økt lederkompetanse*

«Gjesdal kommune skal være blant de fremste lærende organisasjonene i landet innen 2026»

Hvilken kultur ønsker vi i Gjesdal?

Vi

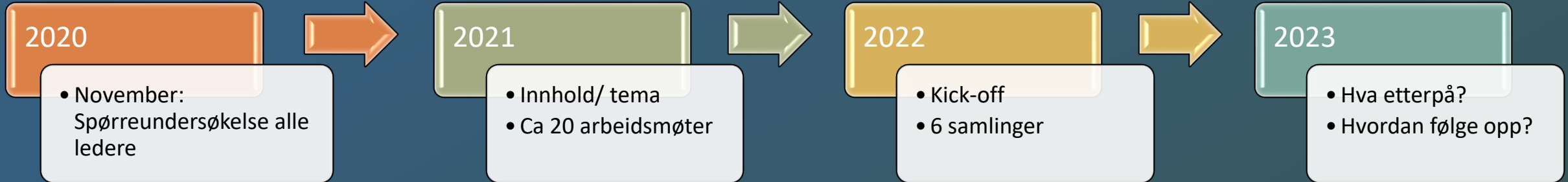
- Ansvarlig lagspiller

Jeg

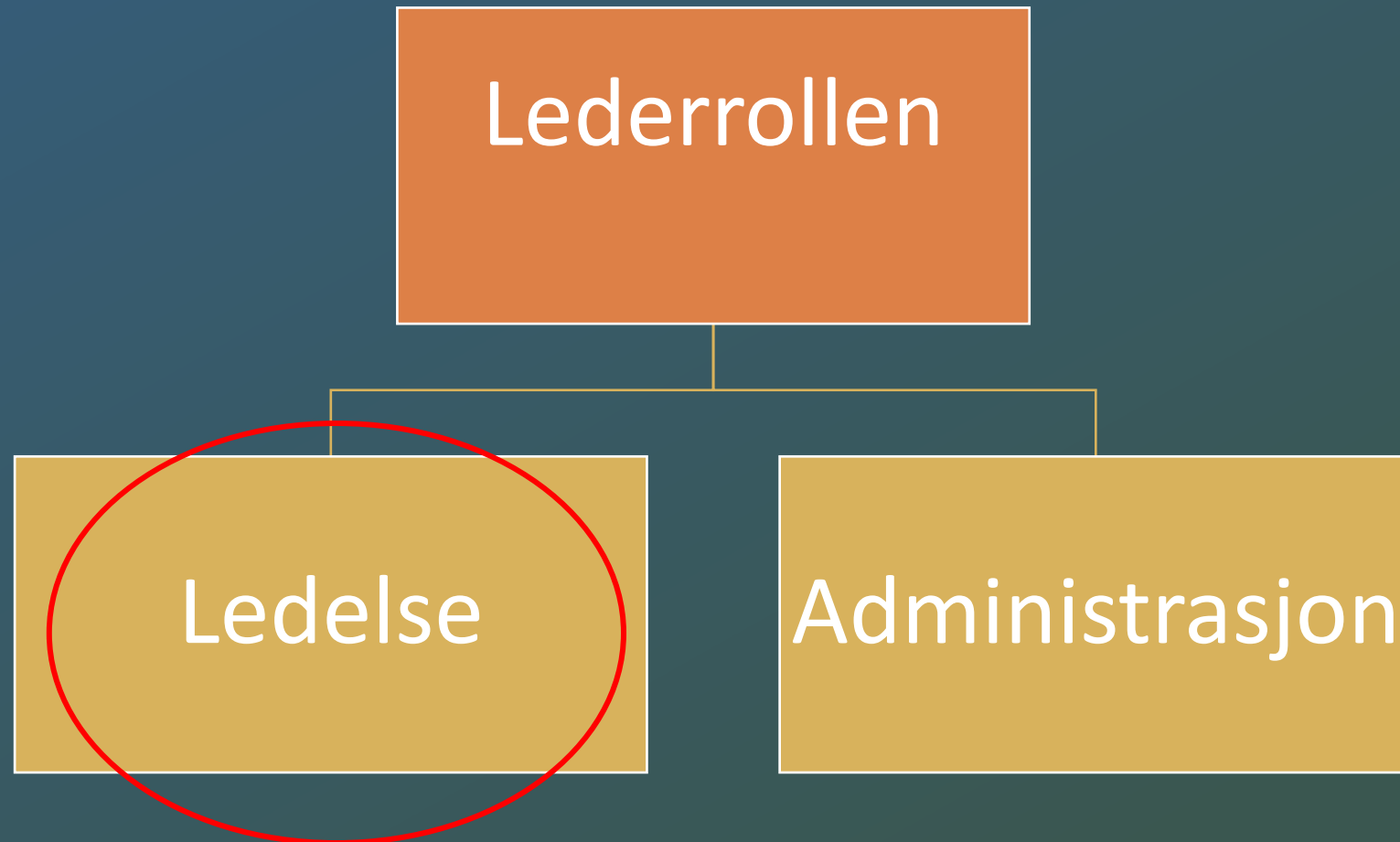
- Tar ansvar for sitt eget, men også bare det

Du

- Pekeleken



Hvordan velger vi ut innhold i samlingene?



Oppsummering 2022

Kick-off

- Jeg som leder – lederrollen v/Lars Hæhre
- Jeg-plan
- LOS-speil
- Ny kommunikasjonsstrategi

Samling 1 Trygt og støttende læringsmiljø

- Verdsettende ledelse v/ Tom Tiller og Siw Skrøvset
- Psykisk helse v/ Annelise Nilsen
- Tid til læring og utvikling - «Lean yourself»
- Deg som leder v/ Kim Tore Vigdel

Samling 2 Felles visjon og mål

- «Felles siktelinje» v/ Bjarne Berg Wiig
- Å bygge laget v/ Håvard Tvedten
- Læring og systemtenkning v/ Bjarne Berg Wig
- Møter og møteledelse
- Hva er kvalitet hos oss?

Samling 3 Beste praksis

- Godt arbeid hos oss
 - Hva er målet?
 - Hvor er vi?
 - Hva må vi gjøre?
- Prosessledelse

Samling 4 Selvgående team

- Selvgående team - Sikre god daglig drift
- Kommunikasjon v/ Frode Sandal

Samling 5 Kontinuerlig forbedring

- Kontinuerlig forbedring, hva og hvordan?
- Hvordan bygge en forbedringskultur?
- Forbedringsarbeid på Gilje Tre v/ Kenneth Gilje

Samling 6 Deling av læring

- Deling av læring
- hvordan stå i stormen? v/ Arne Jørstad Rise (Olympiatoppen)
- "Klinkende uklart" v/ Linda Eide

Oppsummering 2023

Samling 1

- Psykologisk trygghet
- Endringsledelse

Samling 2

- Visjon og verdier
- prosessledelse
- Kommunikasjon v/ Speaklab

Samling 3

- Visjon og verdier
- Ledelse, sykefravær og mental belastning v/ Anne Marte

Samling 4

- Kommunikasjon
- Media
- Digital transformasjon
- Møter og møteledelse

Gjesdallederen 2024

Samling 1

- Digital transformasjon - organisasjon
- Lean og ledelse (VSM)
- Lederrollen - 20% mer tid til ledelse
 - Hva er ledelse?
 - Kartlegging

Samling 2

- Digital transformasjon - ledelse
- Lean og ledelse (VSM - oppfølging)
- Lederrollen - 20% mer tid til ledelse
 - Hvordan? PWC?
- Kommuneplan/visjon og verdier

Samling 3

- Digital transformasjon – strategi og struktur
- Lean og ledelse (A3)
- Lederrollen - 20% mer tid til ledelse
 - Emosjonelle belastninger

Samling 4

- Digital transformasjon - teknologi
- Lean og ledelse (A3)
- Lederrollen - 20% mer tid til ledelse
- Kommunikasjon

Gjesdallederen 2025?

Samling 1

- Fremtidens ledelse – de nye (Ida)
- Omstilling 2035 – Forventningsgapet
- Nytt plansystem
- Digitalisering – oppfølging (plan og KI)

Samling 2

- Fremtidens ledelse - systemtenking
- Omstilling 2035 – kommune 3.0 (pekeleken)
- Samfunnssikkerhet/ Beredskapsledelse

Samling 3

- Fremtidens ledelse
- Omstilling 2035

Samling 4

- Fremtidens ledelse
- Omstilling 2035

Jeg-plan



- Verktøy for egenutvikling i lederrollen (lærende organisasjon)
- «Læringslogg» - nye momenter etter samlingene
- Felles verktøy som skal bidra til lagbygging
- Deling bidrar til å utvikle et trygt og støttende arbeidsmiljø (psykologisk trygghet)
- Bygger på A3-malen



1. Alle ledere skal bruke Jeg-plan
2. Tett kobling mellom ledersamtalene og jeg-plan
3. Skal deles med andre...

Jeg-plan PÅL

1. Min lederrolle (bakgrunn, utfordringer, tema)

- Kommunedirektør i Gjesdal kommune fra 21.12.20
- Kommunaldirektør for oppvekst skole, Sandnes kommune fra 01.01.16.
- Skoleleder i Sandnes kommune fra januar 2001 til og med desember 2015. -
Avdelingsleder/undervisningsinspektør ved Figgjo skole, Aspervika skole,
Rektor ved Sørbø skole, Hana-Vatne skole og nye Hana skole.
- Trener for Hana IL, Sandnes Ulf og Sandnes talent/ Team Sandnes.

2. Ønsket situasjon og mål

Bli en bedre leder.

- Rette blikket mot horisonten og jobbe mer strategisk.
- Være bevisst og åpen om egne sterke og svake sider.
- Prioritere tiden bedre.
- Ikke påta meg selv for mye -
- Tydelig på delegering, stille høye krav og utfordre mer.
- Plasser ansvaret hos den som skal ha det.
- Myndiggjøre de jeg leder.
- Tydelig på forventninger og gi gode input til sak.

3. Nåsituasjonen - Dette lykkes jeg med som leder. Dette synes jeg er utfordrende.

Dette lykkes jeg med som leder:

1. Verdsettende leder.
2. Lagbygger, lagleder og lagspiller.
3. Relasjonsledelse.
4. Er emosjonelt stabil og trygg.
5. Organisering og er oppgavebevisst.
6. Motivere folk i ønsket retning - få med folk.
7. Ha selvinnsikt over sterke og svake sider.
8. Gå foran som et godt eksempel - kommer først og går sist –
Sisu og Stamina.
9. Tar krevende samtaler og avgjørende beslutninger.
10. Gir ansvar og delegerer.

Dette synes jeg er mest utfordrende som leder:

1. Fest, feiring, jubileer og morro!
2. Jobber alt for mye. Ikke bærekraftig over tid.
3. Slippe kontroll og gi tillit. Balansere dette.
4. At nå er det godt nok.
5. Være synlig ute i organisasjonen.
6. Utålmodig. Ikke forvente svar på spørsmål med en gang.
7. Å alltid skulle være forberedt.
8. Ta raske avgjørelser.
9. Ta ordet i store forsamlinger, uten å være forberedt.
10. Ikke være for selvkritisk.

4. Årsaksanalyse

- Søker konsensus og brede flertallsbeslutninger.
- Tar på meg ansvaret, når andre nøler.
- Tenker på at andre har for mye å gjøre.

5. Tiltak (muligheter og valg)

- Ut i organisasjonen for å hilse på folk.
- Bedre på delegering, myndiggjøring, ansvarliggjøre og eventuelt pålegge/kreve
- Ta bedre vare på meg selv som leder.
- Påfyll, kompetanseheving, kurs/konferanser og refleksjon.
- Bli bedre på å fortelle historier og by mer på meg selv, det virker og huskes godt.
- Bruk 10 sekunder ekstra med folk, vær bevisst på å treffe de jeg ikke så ofte snakker med.
- Ikke Men, heller fordi
- Lyskasteren på ros
- Tid til de introverte
- Representere kommunen utad

6. Hvordan sikre "ny beste praksis"?

- Justere jeg planen min jevnlig.
- Passe på å få med meg relevant kompetanseheving.
- Delta på kollegiale arrangementer, konferanser, kurs og studiereiser.
 - Få nye impulser og flere perspektiv.
- Senke eget ambisjonsnivå.
- Noen ganger tenke at det er godt nok, eller bare gi litt mer blaffen innimellom!

Kommunedirektørens halvtime

Sendeplan – 21.mars 2024



Tema	Ansvarlig	Tid
Velkommen	Pål Larsson	2
HØP-prosess - Kickoff	Bjarte Madland	5
Økonomirapportering – Hva og hvordan i Framsikt?	Bjarte Madland	3
Næringsstrategi	André Andreassen	3
Epost og SMS fra Phonero	Gry Lima Høgstø	3
Beredskapsarbeidet i Gjesdal - Rayvn	Siri Sægrov Eiane	3
Månedens forbedring (februar)	Pål Larsson	1
Takk for nå	Pål Larsson	2



Pål Larsson



Tom Ken...



André A...



Siri Alice...



Stig Egel...



Odd Ørs...



Bettina S...



Gerd Kar...



Bjarte M...



Beate Gr...



Jarle Bjel...



Annette ...



Om KDHT

- 30 minutters sending siste torsdagen hver måned via Teams
- Obligatorisk for alle ledere å se live eller i opptak
- Tilgjengelig for alle via «Væren» i ettertid
- Mål/ hensikt:
 - Lagbygging
 - Deling og læring
- Hvordan:
 - Egen redaksjon
 - Alle kan melde inn saker
 - Eget venterom

Årshjul/ sjekkliste for Gjesdalledere

Om felles sjekkliste/ årshjul

Beta-versjon

Formål: En bedre hverdag for lederne i Gjesdal kommune

Kort om bakgrunnen:

De fleste lederne opplever en utfordrende hverdag, som er preget av mye informasjon og mange oppgaver/ bestillinger som skal svares opp. Informasjonen kommer fra ulike kanaler, ofte via epost. I en travel hverdag vil det være krevende å ha oversikt over hva som er gjort og til hvilken tid. Og vi ser at det ofte kan glippe/ bli glemt, noe som medfører ytterligere masing og purring. For mer informasjon og hensikt se pkt 1 nedenfor.

Flere avdelinger innen Oppvekst og Helse og Velferd har gode erfaringer med å bruke sjekkliste/ årshjul. Det har kommet forbedringsforslag til utviklingsgruppa om et felles årshjul for alle avdelinger. Vi har derfor laget en beta-versjon som er godkjent i KLT. Foreløpig prøveperiode er ut 2023.

1) Hvorfor årshjul/ sjekkliste?

1	Gi oversikt over alle viktige oppgaver
2	Økt forutsigbarhet - bedre flyt
3	Sikre at oppgaver ikke glipper
4	Bedre mulighet for å tidlige følge opp/ minne på
5	Enklere for andre å følge opp ved sykdom/ fravær
6	Alle dokumenter som det henvises til lenkes opp - slipper å lete
7	Sikre god kommunikasjon ut til alle ledere - direktelinje inkl utkvittering
8	Redusere mengde epost
9	Bedre utgangspunkt for å kunne deleger oppgaver til andre i egen avdeling
10	Dokumentasjon ved tilsyn - del av internkontrollsystemet?

Mars		Telleapparatet - antall nye og løste forbedringssaker for februar er meldt inn	Månedssrapport økonomi	Sjekk at lønnslistene fra personalkontoret for mars stemmer. Sjekk via HRM. Lenke til AB	Kommunedirektørens halvtime (deltatt live eller sett i opptak)	
Ansvarlig		Tom K Gilje	Bjarte Madland	Ole Kyllingstad	Tom K Gilje	
Frist		7.3.	8.3.	I perioden 7.3 - 8.3	31.3.	
Avdeling	Navn	Kvitter (sett "x") - når lest og utført				
Kommunedirektørens ledergruppe	Pål Larsson	x	x	x	x	
120 Personal	Linn Kristin Haga	x	x	x	x	
130 Økonomi	Bjarte Madland	x	x	x	x	
140 IDU	Tom Kenneth Gilje	x	x	x	x	
Oppvekst ledergruppe	Jone Haarr	X	X	X	X	
250 Barnehage ledergruppe	Mona Young	x	X	X		
255 Bamsebo barnehage	Anne Gro Håland	x	x	x		
256 Solås Barnehage	Gøril Selene Pettersen	x	x	x	x	
253 Nesjane barnehage	Carolin Spalony	x	x	x	x	
257 Oltedal barnehage	Irene Høiland	x	x	x		
254 Kodlidalen barnehage	Anne Gro Håland	x	x	x		
252 Øygardsvatnet barnehage	Irene Jolanda Paulsen Salte	x	x	x	x	
258 Gilja barnehage	Beate Grande Pettersen	x	x	x	x	
251 Flassabekken barnehage	Jan Frode Bollestad	x	x	x	x	
210 Skolekontor	Hilde Siira	x	x	x	x	
215 Dirdal skule	Mari-Anne Haugsbakk	x	x	x		
213 Solås skole	Kirsti Sævik	x	x	x	x	
211 Ålgård skole	Rune Bøe	x		x		
214 Oltedal skole	Målfrid Heien Førde	x	x	x	x	
212 Bærland skole	Kari Rygh Mæland	x	x	x	x	
219 Gjesdal Kulturskole	Jonas Skartveit Rogne	x	x	x	x	
216 Gjesdal ungdomsskole	Nina Nygård Magnussen	x	x	x		
220 PPT	Anita Madland	sykemeldt	sykemeldt	sykemeldt	sykemeldt	
221 Barnevern	Anne Bodil Surdal	x	x	x		

Velkommen til Lean-delesamling 2025



Gjesdal kommune
20.januar 2025

01

Kl 1300-1305:
**Velkommen v/
Pål Larsson**

02

Kl 1305-1350:
**Suldal kommune
v/ Karin Dokken
Austvik**

03

Kl 1350-1400:
Pause

04

Kl 1400-1500:
Delerunde



2023

2024

2025

2026



2023

2024

2025

2026





2023

2024

2025

2026



2023

2024

2025

2026

Operative møter



Operative møter – Arbeidsbeskrivelse «Drift og forbedringsmøter»			
Tema	Operative møter	Laget av	KLT juni 2021
Gjelder for hvem	Alle ledere	Sist revidert	Utv.gruppa 8.april 2022
Hvorfor/ hensikt	• Effektiv og forutsigbar informasjonsflyt mellom alle ledd i organisasjonen • Bidra til deling og læring på tvers av avdelinger og tjenesteområder • God oppfølging av systematisk forbedringsarbeidet i alle ledd. • Sikre raske avklaringer • Sikre at KLT og alle andre ledergrupper følger opp mål og strategier iht kommuneplanen		

Det skal avholdes ukentlige operative møter på ledernivå i alle tjenesteområder. Hver ledergruppe kan velge hvordan møtet best skal organiseres i henhold til de 5 punktene ovenfor. Noen velger å følge anbefalte struktur slik den er skissert nedenfor, mens andre gjerne skiller forbedringssakene ut fra det operative møtet.

Forslag til felles struktur og rammer:

- Det settes av 15 – 30 min hver uke til gjennomføring av møtene
- Det opprettes sakliste som også fungerer som referat
- Referatet må inneholde viktige oppsummeringer/ konklusjoner

Fast agenda

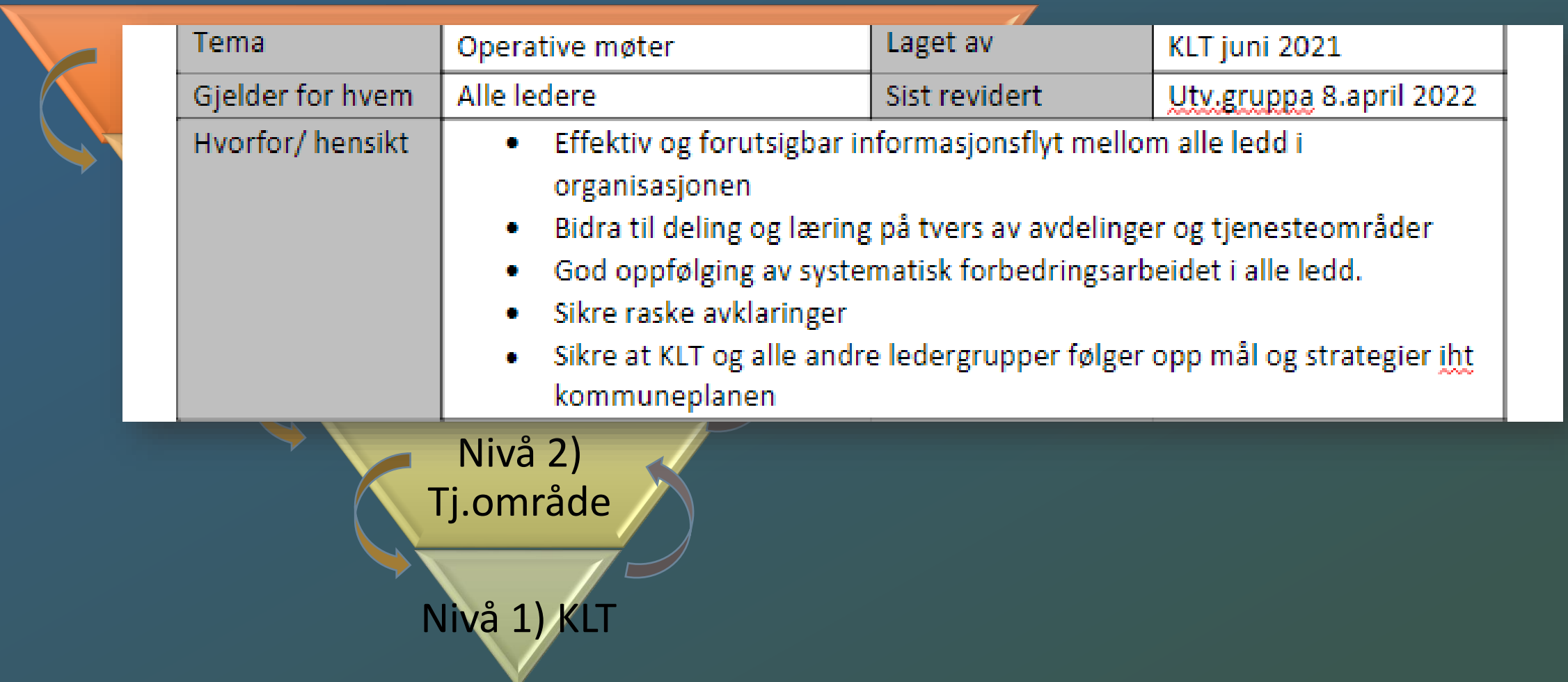
- Gjennomgang og oppdatering av saker på forbedringstavla
- Læring og deling
 - Fortid: Deling av feil/ læringspunkter siden forrige møte
 - Nåtid: Hva skjer i dag/ frem mot neste møte?
 - Fremtid: Saker i nærmeste fremtid som vi må være oppmerksomme på?
- Relevante saker fra KLT eller andre
- Styringsdata – når det er aktuelt, presentere relevante KPI'er
 - Kan eventuelt legges til ledermøtene
 - Tilgang f.eks via PowerBI

Andre tips

- [AB for gode møter i Gjesdal](#)
- Anbefaler at møteledelse går på rundgang
- Opprett venterom:
 - Det opprettes et «venterom» hvor alle deltakere på forhånd kan melde inn saker



Operative møter



The diagram illustrates the structure of 'Operative møter'. At the top is a table with four columns: 'Tema', 'Operative møter', 'Laget av', and 'KLT juni 2021'. The second row contains 'Gjelder for hvem' (Alle ledere), 'Sist revidert', and 'Utv.gruppa 8.april 2022'. The third row, under 'Hvorfor/ hensikt', lists five bullet points. Below the table is a hierarchy of two levels: 'Nivå 2) Tj.område' and 'Nivå 1) KLT', connected by arrows indicating a flow from the table down to the hierarchy.

Tema	Operative møter	Laget av	KLT juni 2021
Gjelder for hvem	Alle ledere	Sist revidert	Utv.gruppa 8.april 2022
Hvorfor/ hensikt	• Effektiv og forutsigbar informasjonsflyt mellom alle ledd i organisasjonen • Bidra til deling og læring på tvers av avdelinger og tjenesteområder • God oppfølging av systematisk forbedringsarbeidet i alle ledd. • Sikre raske avklaringer • Sikre at KLT og alle andre ledergrupper følger opp mål og strategier iht kommuneplanen		

Nivå 2)
Tj.område

Nivå 1) KLT

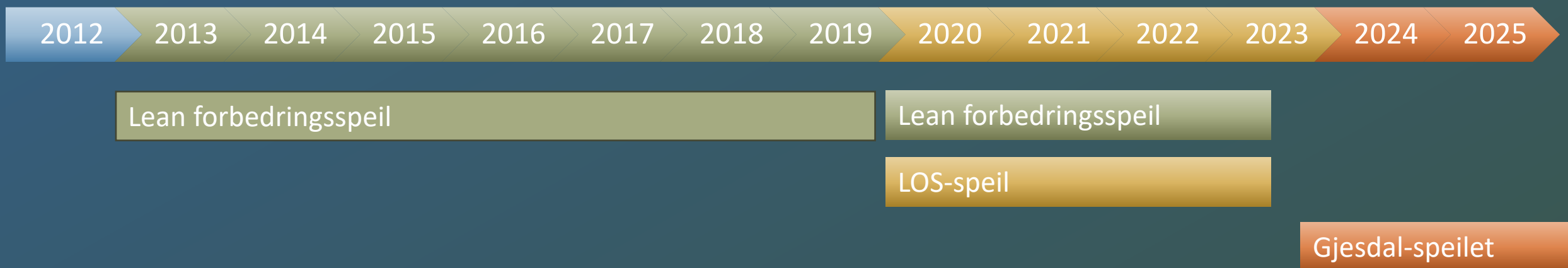
Gjesdalspeilet..





Verktøy for:

- Egenvurdering
- Refleksjon
- Prioritere tiltak/ satsinger



Forbedringsspeilet - Gjesdal kommune

Forbedringsspeilet er et verktøy som skal være utgangspunkt for egenvurdering av avdelingens interne forbedringsprosesser. I tillegg vil dette være et nyttig verktøy i forbindelse med oppfølging og veiledning. Målet er at hver avdeling skal oppdatere status minst en gang pr halvår



Avdeling:

Sist oppdatert:

		Lav	Midd	God	Kommentar vedr nåsituasjonen	Tiltak - aksjonspunkter
1	Forbedringskultur					
a	Alle ansatte har fått opplæring i de mest sentrale Leanmetodene					
b	Alle medarbeidere er tydelig involvert i forbedringsarbeidet					
2	Forbedringsledelse					
a	Leder(ne) gir eierskap ved å involvere, delegere, myndiggjøre og ansvarliggjøre					
	Leder(ne) er god(e) rollemodell(er) ved å være synlig(e) i forbedringsarbeidet og gi					
b	aktive tilbakemeldinger					
c	Leder(ne) prioriterer tid og sikrer god oppfølging av Lean arbeidet					
d	Leder(ne) har fokus på forståelse for hvorfor vi jobber med forbedringskultur					
e	Leder(ne) sikrer fokus på nytteverdi (gevinstrealisering)					
3	Mål, målnedbrytning og målinger (operativ tavle)					
a	Avdelingen har en overordnet målbeskrivelse					
b	Målene er brutt ned til KPI'er (målepunkter)					
c	Mål og måloppfølgingen danner utgangspunkt for strategiplan/ handlingsplan					
4	5S Orden og system					
a	Det er god 5S-standard på de fysiske områdene i avdelingen					
b	Det er god 5S-standard på de digitale områdene i avdelingen					
c	Det finnes en oversikt over hvem som har ansvar for de ulike områdene					
d	Det gjennomføres regelmessige 5S-revisjoner					
e	5S-standardene følges av medarbeiderne					
5	Forbedringsteam og forbedringstavler					
a	Alle ansatte tilhører et forbedringsteam					
b	Alle forbedringsteam har en forbedringstavle					
c	Det avholdes regelmessige forbedringsmøter					
d	Alle forbedringer loggføres på tiltakslist					
7	Standarder					
a	Det er etablert et system for lagring og deling av standarder					
b	Det er etablert en kultur for utvikling og revisjon av standarder					
8	Verdistrømsanalyse VSM					
a	Alle ansatte er kjent med VSM som metode for å kartlegge og utvikle flyt og kvalitet					
b	Avdelingen kjører VSM-prosesser i sitt forbedringsarbeid					
9	A3 Problemløsning					
a	Alle ansatte er kjent med A3 som problemløsningsmetode					
b	Metodikken i en A3 brukes i avdelingens forbedringsarbeid					

				Er du mest enig her trekker dere poengscore mot 7 alt ettersom hvor enig du er	Skriv inn vurderingen i form av et tall i riktig kolonne (for eksempel 5 i kolonne 5)								Er du mest enig her trekker dere poengscore mot 1 alt ettersom hvor enig du er	
NR	Tema	Kriterie	NR	Positiv praksis	Svar	7	6	5	4	3	2	1	Negativ praksis	Kommentar/ tiltak
1	Trygt læringsmiljø	Vi har ledere som oppmuntrer til ideskaping	1	Min leder er ydmyk og alltid åpen for nye ideer	6								Min leder tror hun/han har de beste svarene selv	lederne er bundet av økonomi, er ikke skrudd på forbedringsfokuset.
		Feil brukes som kilde til læring	2	I denne enheten, bruker vi feil som viktig kilde til kunnskap	4								Hvis vi gjør feil i denne enheten, blir det ofte brukt mot oss	handler ikke om det. Men vi bruker det ikke systematisk som et læringsvirkemiddel på plass et bedre system for å ivareta feil på en mer målrettet måte
		Vi er åpne for nye ideer og perspektiver	3	I denne enheten, ønsker vi nye ideer velkommen	5								I denne enheten er det ofte skepsis til nye ideer	lederne er bundet av økonomi, er ikke skrudd på forbedringsfokuset.
		Vi har tid og rom til refleksjon og læring	4	I vår enhet setter vi av tid til refleksjon og læring	3								Hos oss har vi skjelden tid til refleksjon i en hektisk hverdag	Blå lys. Ikke satt av nok tid i hverdagen. Vi har tidsfrister på mye
2	Tydelige felles mål	Vi har et tydelig bilde av en fremtidig ønsket tilstand	5	I denne enheten har vi en sterk tilknytning til virksomhetens hovedmål	6								De overordnede målene er for oss litt uklare	Stor differanse mellom topp og kjerneorganisasjonen når det gjelder kunnskap og strategier
		Vi praktiserer enkle kjøreregler som bringer oss mot ønsket tilstand	6	I denne enheten praktiserer alle felles kjøreregler som bringer oss mot hovedmål	5								I denne enheten er det vanskelig å se sammenhengen mellom hovedmål og våre daglige gjøremål	Vi har lovverk, mangler noen enkle kjøreregler
		Kvalitet og tilfredse kunder/brukere er alltid i fokus	7	I denne enheten søker vi informasjon om hvordan vi presterer i forhold til hovedmål	6								Hos oss er det ikke tydelig hvordan vi presterer i forhold til mål	vi strekker oss lenger, ønsker av og til for mye. Kan bli for mye og konflikter
		Vi søker alltid feedback i forhold til kvalitet og brukeropplevelse	8	I denne enheten søker vi informasjon fra eksterne kilder knyttet til hovedmål	5								I denne enheten mangler vi viktig informasjon fra eksterne kilder (knyttet til hovedmål)	for lite tid til dette arbeidet
3	Beste praksis er standard	Den beste arbeidsmåten er vår felles standard	9	I denne enheten er beste praksis vår standard arbeidsmetode	5								I denne enheten finnes ikke en felles standard arbeidsmetode	Mye å hente på å få skrevet rutiner. Nå er best praksis mye "i hodet" på den enkelte
		Standarder er visuelle og lette å følge	10	I denne enheten er den beste måten visualisert og kommunisert til alle	5								Ulike kollegaer gjør arbeidsoppgavene på sin egen måte	Mye å hente på å få skrevet rutiner. Nå er best praksis mye "i hodet" på den enkelte
		Alle har forståelse for hva vi anser som beste praksis	11	Hos oss har vi god kunnskap om hvorfor den beste måten, er den beste måten	6								I denne enheten mangler vi kunnskap om hva som er beste praksis	For lite tid avsatt til gjennomgåelse av beste praksis
		Vi evaluerer oss mot eksterne som vi oppfatter som enda bedre enn oss	12	I denne enheten sammenligner vi oss med og lærer av det vi anser som de beste "i klassen"	4								I denne enheten har vi liten kunnskap om hva som er beste praksis	Her har vi nok et uforløst potensial.
4	Selvledelse og god daglig drift	Arbeidsplassene har visuell informasjon slik at man lett kan ta riktige avgjørelser	13	Hos oss er viktig informasjon visualisert slik at det er lett å ta riktige beslutninger	3								Hos oss finnes informasjon men den er ikke lett tilgjengelig	Har forbedringspotensial på formidling av ideer og informasjon ved hjelp av bilder synsintrykk. Mye finnes, men ikke så lett tilgjengelig.
		Samspill mellom funksjoner/avdelinger er visualisert for best mulig flyt	14	Hos oss er arbeidflyten mellom ulike funksjoner visuell, slik at det fremmer godt samarbeid på tvers	3								Hos oss er flyten mellom funksjoner ikke lett synlig og vi havner derfor ofte på etterskudd	Har forbedringspotensial på formidling av ideer og informasjon ved hjelp av bilder synsintrykk. Mye finnes, men ikke så lett tilgjengelig.
		Alle kan gi et signal slik at man raskt kan få hjelp	15	Hos oss kan alle gi et tidlig "problemsignal" slik at hjelp kommer raskt	7								Hos oss tar det lang tid å få assistanse når problemer oppstår	Alle kan gi raskt beskjed om problem, og få hjelp av kollegaer
		Alle team har regler for best mulig samspill	16	Hos oss utvikler vi regler for best mulig samarbeid og lagspill	6								Hos oss har vi ikke felles spilleregler for arbeid i team	Vi bør få disse skrevet ned som egne spilleregler
5	Kontinuerlig forbedring. Litt bedre hver dag.	Vi evaluerer arbeidsutførelse for å lære og kontinuerlig forbedre	17	I denne enheten tar vi oss tid til å evaluere læring fra utførte arbeidsoppgaver	4								Når vi er ferdig med en arbeidsoppgave, haster vi videre til neste oppgave	Bør bli bedre på evaluering og gevinstgeneralisering
		Vi deler store forbedringer ned til håndterbare og raske læringsløyper	18	Hos oss bryter vi store oppgaver ned til mange små læringsløyper	3								Hos oss blir store forbedringsoppgaver liggende i påvente av ressurser	Vanskelig å komme ut av startgropen
		Vi utfordrer våre mentale modeller for å øke læringshastigheten	19	I denne enheten praktiserer vi læringsdialog og aktiv lytting for å utfordre våre mentale modeller	4								Jeg har ideer men holder dem mest for meg selv	Ikke satt dette på dagsorden
		Vi har et system for å utvikle og prøve ut nye ideer	20	I denne enheten genererer og tester vi nye ideer på en systematisk måte	5								I denne enheten får vi sjelden mulighet til å utvikle og teste nye ideer	Kommunen er åpen for nye ideer, liten tid i hverdagen å teste disse ut.
6	Deling av kunnskap	Vi beskriver og deler det vi lærer slik at det er lett å forstå	21	Folk i denne enheten er ivrig til å dele kunnskap om hva de har lært	4				x				I denne enheten holder mange ideene sine for seg selv	Variierende grad. Kan nok skylles tid.
		Vi har gode forum og kanaler for å dele kunnskap	22	I denne enheten har vi forum og kanaler for å dele kunnskap	4				x				I denne enheten har vi ikke et godt system for å dele kunnskap	Braker teams aktivt. Bør bli bedre på Compilo.
		Vi inviterer eksterne eksperter og samarbeidspartnere til å dele sin kunnskap	23	Vi inviterer ofte eksterne eksperter og samarbeidspartnere til å dele sin kunnskap	3					x			I denne enheten har vi sjelden besøk fra eksperter utenfra	Samarbeid med andre kommuner. Stort potensial. Vi er åpne for å være med i for studier.
		Ny kunnskap blir tilgjengelig gjennom opplæring og trening	24	Hos oss får vi systematisk opplæring basert på ny kunnskap	4				x				I denne enheten er ny kunnskap ikke lett tilgjengelig gjennom opplæring	Varierer etter budsjett og ledere

Avdeling:

Sist oppdatert:

Forberedelse	Udførelse	Refleksion	Transfer	Sammenfatning
Forberedelse				
Alle ansatte har fået oplysning i de mest centrale Lean-metoder				
Alle medarbejdere er tydeligt involveret i forberedelsesarbejdet				
Udførelse				
Lederne får etisk vedr. involvering, deltagelse, myndiggørelse og ansvarstaggere				
Leder(ne) er god(e) rollemodel(er) ved at være synlige i forberedelsesarbejdet og give aktive tilbagemeldinger				
Lederne prioriterer tid og ulydte god opfølgning af Lean arbejdet				
Leder(ne) har fokus på forståelse for hvorfor vi jobber med forberedelseskultur				
Leder(ne) sikrer fokus på nyttetside (gevinstrealisering)				
Mål, målbefrystning og målinger (opgøvelse)				
Afdelingen har en overordnet målbefrystelse				
Målene er brudt ned til KPI'er (målepunkter)				
Mål og målopfølgningen danner udgangspunkt for strategiplan/handlingsplan				
5S Ordren og system				
Det er god 5S-standard på de fysiske områder i afdelingen				
Det er god 5S-standard på de digitale områder i afdelingen				
Det findes en oversigt over hvem som har ansvaret for de ulike områder				
Det gennemføres regelmæssige 5S-møder				
5S-standarderne følges af medarbejderne				
Forberedelsesteam og forberedelsestager				
Alle ansatte tilhører et forberedelsesteam				
Alle forberedelsesteam har en forberedelsestabelle				
Det afholdes regelmæssige forberedelsestager				
Alle forberedelsestager taget med i tilknytning				
Standarder				
Det er etableret et system for lagring og deling af standarder				
Det er etableret en kultur for udvikling og revision af standarder				
Verktøjsanalyse VSM				
Alle ansatte er kjent med VSM som metode for å kartlegge og utvikle flyt og kvalitet				
Utviklingen kjører VSM-prosesser i sitt forberedelsesteam				
A3 Problemløsning				
Alle ansatte er kjent med A3 som problemløsningsmetode				
Metodikken i en A3 brukes i afdelingens forberedelsesteam				



Gjesdalspeilet

Gjesdalspeilet bygger på LOS-speilet og er et verktøy for egenvurdering av avdelingens interne forbedringsprosesser .

Start nå

[illegible]



Gjesdalspeilet er et verktøy for egenvurdering av avdelingens interne forbedringsprosesser. I tillegg vil dette være et nyttig verktøy knyttet til oppfølging og veiledning. Alle avdelinger skal oppdatere status minst en gang pr halvår - innen 30. nov og 31.mai.



Navn avdeling	140 IDU
Sist oppdatert	07.jun.24
Ansvarlig	Tom K Gilje

			Score (1-7 poeng)									
			1=Ikke relevant, 2=kanskje relevant									
Hovedområdene	Nr	Kriterie	Forklarende tekst/ eksempler	1	2	3	4	5	6	7	Begrunnelse - score lavere enn 3 poeng bør begrunnes	Forbedringer/ tiltak - Velg maks 3 tiltak som dere vil jobbe med de neste 6 månedene
1. Trygt og støttende læringsmiljø	1.1.	Vi har leder/ledere som er støttende, lyttende og tilstedeværende.	Dette handler blant annet om leders ansvar knyttet til vedtatte ledelse					X				
	1.2.	Feil og problem løstes frem som kilder til læring og forbedring og aldri som begrunnelse til kritikk.	Prykkaquik tryqqhet					X				
	1.3.	Vår leder/ ledere fremstår som forbilder og oppmuntrer til ideskaping og etterspør systematisk forbedringsarbeid	Leder/ledere skal være synlige rollemødeller ("Walk the talk")					X				
	1.4.	Vår leder/ ledere sørger for at det settes ukentlig av tid til refleksjon og læring.	Dette kan være en del av operative møte, møterommet, vaktmøter, perzanal møter, avdelingsmøter etc.							X	Dette styrer vi vel selv. Har aldri applevd at leder setter av tid for meg til refleksjon og læring.	
2. Felles visjon og mål	2.1.	Vi har en tydelig visjon og mål om hvordan framtidig tilstand bør bli. Våre mål er rettet mot å skape verdi for våre innbyggere og lokalsamfunnet	Felles kommunal visjon er under arbeid. Målene i kommuneplanen samfunnsdel skal årlig evalueres og eventuelt revideres.					X			Synes ikke at dette blir godt nok formidlet fra topp til bunn i vår organisasjon. Først får visjonen under arbeid og nå noe uklart.	
	2.2.	Vi har eierskap til vår visjon, våre verdier og våre mål. Strategiske valg tas med utgangspunkt i disse målene.	Det er sammenheng mellom målene i kommuneplanen og våre strategiske planer og utviklingsrammer. Vi tar valg og beslutninger basert på relevant kunnskap og data.				X				Synes ikke at dette blir godt nok formidlet fra topp til bunn i vår organisasjon	Vil bli fulgt opp våren 2025 - Hva betyr ny visjon og nye verdier for FT og IDU
	2.3.	Målene er brutt ned til KPI'er som er synlige for hele virksomheten, og disse blir regelmessig fulgt opp på operative møter minst en gang per måned.	Våre mål er lett tilgjengelige og har konkrete KPI'er som kan fortelle oss om næringsutviklingen og om vi er på rett kurs. Virksomheten går på fote, f.eks gjennom å ta ansette med på en "holikaptur" - Hva har vi lykkes med det				X				Det virker som det er god styring på dette. Hvor finner jeg KPI'ene? Hva gjør vi på feiring? Hva fejrer vi? Denne er jo veldig viktig på, hva vil det si med KPI?	Konkrete tiltak: Hva er IDU sine KPI'er?
	2.4.	Vi søker tilbakemelding på kvalitet og brukeropplevelse.	Kartlegginger, brukundersøkelser etc				X					Brakerundersøkelser er avsluttet. Vi har ikke fått noen gode svar annet enn tilbakemeldinger
3. Beste praksis	3.1.	Det er etablert en kultur for utvikling av felles standarder	En standard forteller om hvordan de beste praksiser, men den skal også definere rett kvalitet. Vi har i dag 3 hovedtyper standarder markedsstandard (MS), etterpunktstandard (EPL) og arbeidsinstruksjoner (AI).					X			x/Vet alle i kommunen hvor de finner dette?	
	3.2.	Det er etablert et system for lagring og deling av standarder.	Det jobber med å få på plass et felles system for lagring og deling. Dette kaller Gjerdalmaten 2.0					X				
	3.3.	Vi har en god etterlevelse av felles standarder	Aller standardene skal være kjent for dem de er laget for. Minst like viktig er det at standardene blir fulgt i det daglige arbeidet.				X					
	3.4.	Vi reviderer regelmessig våre standarder, og er opptatt av å lære av andre avdelinger og eksterne.	Aller standarder bør forbedres kontinuerlig (fortlpende), blant annet gjennom arbeidsinstruksjoner. Det bør sikres at alle kvalitetskrav minst annethvert år.				X					Hvordan er vi opptatt av å lære av andre avdelinger?
4. Selvgående team	4.1.	Arbeidsplassene og fellesområder har forståelig visuell informasjon slik at vi raskt kan ta riktige avgjørelser	Nedvendig informasjons skal være synlig og lett tilgjengelig. Dette vil være til hjelp for å planlegge og koordinere arbeidet. Dette kan gjøres ved å synliggjøre standarder, prosedyrer eller digitale tavler.				X				Hva i fellesområdene kan hjelpe meg å ta raskt viktige avgjørelser?	
	4.2.	Vi bidrar til godt tverrfaglig samarbeid på tvers av avdelinger.	Vi må vite nedstrøms. Vi må ha et utgangspunkt i behovet til våre innbyggere og sørge for en optimal flyt av tjenestene. Dette kan f.eks gjøres via prosesskart og flytkjemaer ved å bruke kartlegging og brukundersøkelser.				X				Her har vår organisasjon mer å gjøre på	Tettere kobling mellom digitaliseringsgruppene og Tjenesteområdene
	4.3.	Alle vet hvordan man raskt kan få assistanse/hjelp	Kan hjelpe både internt i egen avdeling, men også i andre avdelinger. Overrikt over kontaktinformasjon til ressursspersoner er lett tilgjengelig.					X				
	4.4.	Alle team utarbeider spilleregler for best mulig samarbeid. Reglene evalueres jevnlig - minst en gang pr år.	0						X			
5. Kontinuerlig forbedring	5.1.	Alle ansatte er medlem av minst et forbedringsteam og deltar i ukentlige forbedringsmøter.	Forbedringsmøtet kan være en del av det operative møte. DigiLeas skal brukes som verktøy av alle ansatte innen 31.12.2024.							X		
	5.2.	Større og komplekse problem og utfordringer brytes ned til håndterbare oppgaver og aksjonspunkter.	Dette handler om både driftsoppfølging, men også om utviklingsarbeid. Viktig at vi bryter forbedringer ned til mest mulig konkrete aksjonspunkter. Her vil forbedringsplanen og A3-modulen i digiLea være gode verktøy.				X				Jeg tror ikke at vi er så flinke til å ta i bruk A3 moduler i IKT	Vite eksempler på A3 og DSRP
	5.3.	Vi er opptatt av å finne rotårsak gjennom bruk av ulike verktøy for problemløsning	Dette handler om å utvikle vår egne tilnærmingtenking. Både VSM, DSRP, A3, 5shvarfar og firkanten er verktøy som kan være til hjelp.				X				Har ikke hørt om VSM, DSRP eller 5shvarfar	
	5.4.	Det er god 5S standard på våre digitale og fysiske områder. Standardene følges av våre ansatte og revideres jevnlig	Alle ansatte bør være 5S-ansvarlig for ett eller flere områder					X				Kan utvide til flere digitale 5s-områder??? IDU-skerapint-bibliotek og IDU Skrapintrite
6. Beskrive og dele læring	6.1.	Vi beskriver og deler det vi lærer slik at det er lett å forstå for andre, først og fremst for andre i egen avdeling, men også til ansatte i andre avdelinger og tjenesteområder	Innhald i standarder må kvalitetssikres. Virkelig bruke klartspråk og standardene og andre delingverdige dokumenter, skal lagres i "Dokumentbiblioteket" - jf Gjerdalmaten 2.0					X				
		Vi har gode forum og kanaler for å dele kunnskap	Eksempel på kanaler: Varen, KDHT, operative møter, Dazzer og								Vi har infoflere systemer, bør sette av tid å samle disse i ett system	



Gjesdalspeilet

Gjesdalspeilet er et verktøy for egenvurdering av avdelingens interne forbedringsprosesser. I tillegg vil dette være et nyttig verktøy knyttet til oppfølging og veiledning. Alle avdelinger skal oppdatere status minst en gang pr halvår - innen 30. nov og 31.mai.

Navn avdeling	140 IDU
Sist oppdatert	07.jun.24
Ansvarlig	Tom K Gilje



Hovedområde	Nr	Kriterie	Forklarende tekst/ eksempler	Score (1-7 poeng)							Begrunnelse - score lavere enn 3 poeng bør begrunnes	Forbedringer/ tiltak - Velg m jobbe med de neste 6 måned
				1	2	3	4	5	6	7		
1. Trøgt og støttende læringsmiljø	1.1.	Vi har leder/ledere som er støttende, lyttende og tilstedeværende.	Detto handler blant annet om leder ansvar knyttet til verdsettende ledelse					X				
	1.2.	Feil og problem løstes frem som kilder til læring og forbedring og aldri som begrunnelse til kritikk.	Praktisk trykthet					X				
	1.3.	Vår leder/ ledere fremstår som forbilder og oppmuntrer til ideskapning og etterspør systematisk forbedringsarbeid	Leder/ ledere skal være synlige rollemodeller ("Walk the talk")					X				
	1.4.	Vår leder/ ledere sørger for at det settes ukentlig av tid til refleksjon og læring.	Detto kan være en del av operative møte, marginmøter, vaktmøter, personalmøter, avdelingmøter etc.						X		Det betyr vi velger. Har aldri opplevd at leder setter av tid for møte til refleksjon og læring.	
2. Felles	2.1.	Vi har en tydelig visjon og mål om hvordan framtidig tilstand bør bli. Våre mål er rettet mot å skape verdi for våre innbyggere og lokalsamfunnet	Felles kommunal visjon er under arbeid. Målene i kommuneplanen ramfunndelskal årlig evalueres og eventuelt revideres.								Synes ikke at dette blir godt nok for midlet fra topp til bunn i vår organisasjon. Får tar visjon er under arbeid og noe uklar.	



Gjesdalspeilet

Gjesdalspeilet bygger på LOS-speilet og er et verktøy for egenvurdering av avdelingens interne forbedringsprosesser .

Start nå

Hei, Tom Kenneth. Når du sender inn dette skjemaet, vil eieren se navnet ditt og e-postadressen din.

Hovedområde1. Trygt og støttende læringsmiljø

Score (1-7 poeng) 1p=lavest score, 7p=høyest score

1.1. Kriterie: Vi har leder/ledere som er støttende, lyttende og tilstedeværende.



Dette handler blant annet om leders ansvar knyttet til verdsettende ledelse

1

2

3

4

5

6

7

Begrunnelse - score lavere enn 3 poeng bør begrunnes



Skriv inn svaret

1.2. Feil og problem løftes frem som kilder til læring og forbedring og aldri som begrunnelse til kritikk. 

Psykologisk trygghet

Refleksjonsoppgave

- Hva tar du med deg etter dette webinarret (1-2 ting)
- Skriv i chat`en



The bad news is that time flies,
the good news is that you are
the pilot

Michael Altshuler