



RINGERIKE

n æ r m e s t d e t m e s t e

Strategiske utfordringer og muligheter

Fortid – nåtid - framtid

FS 13. juni 2017– Tore Isaksen



Gjennom «å gå høyere opp i helikoptret», blir mer av landskapet synlig.

- Det er landskapet rundt oss og «vår historie» som er rammene for vår ledelse og framtid.
- Vi skal forme vår organisasjons framtid gjennom beslutninger som er **kunnskapsbasert**.





- Verdens befolkninger tredoblet på under 100 år (nå ca 7,5 milliarder mennesker)
 - Befolkningsveksten flater ut i alle verdensdeler – minus Afrika. Europa får nedgang i befolkningen uten innvandring.
- Halvparten så mange fattige i dag som for 100 år siden
- «Aldri vært mindre krig i verden enn nå»
- Sør-Øst Asia, Midtøsten, Øst - Europa?
- «Verden ruster opp!»



- Stor økonomisk vekst i store deler av Asia.
- Store økonomiske utfordringer i etterkant av 2008 i Nord Amerika og i Europa
- De oljeproduserende landene «må legge om» Eksempel: Saudi Arabia, Norge m.fl.
- De multinasjonale (teknologi og IT-) selskapenes vekst.
- Klimautfordringene – er vi på vei til å løse dem?

Er det grunn for optimisme eller pessimisme for framtiden??

Hva gjør usikkerhet med oss?





Til nå:

Ingen bekymringer i «dette lykkelige landet». (dagens offentlige forbruk uten oljepenger = 130 000 kr i økt skatt pr. familie).

Politisk vedtatt fortløpende nye rettigheter til innbyggerne.

Ny virkelighet:

Brukt opp reservene! Det ligger vanskelige politiske prioriteringer foran oss.

- Hvordan møte økte forventninger fra brukerne i en digitalisert tidsalder, med mindre ressurser?

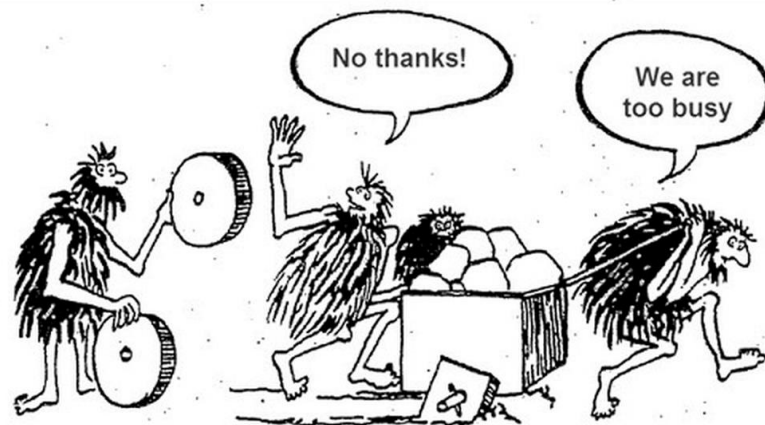




Digitalisering:

- Eksempel: Motstanden mot nedleggelse av postkontor, bank osv.
- Konsekvensene har vært kontinuerlig nedbemanning, organisasjonsendringer osv.
- Tradisjonelle arbeidsgiver- og arbeidstakerposisjoner har og blir utfordret.

**Utfordringen er å skape trygghet for forandring!
Krever ledelse «i nytt og ukjent terreng»!**



Utvikling skaper behov for reformer:



- Kunnskapsløftet (2004)
- Pensjonsreformen
- Samhandlingsreformen
- NAV – reformen
- Fornyning av Forsvaret
- Barnehagereformen
- Kommunereformen
- Regionreformen
- Politireformen
- Fornyning av offentlig sektor





- «Arbeidsgiverpolitiske dilemmaer»
- Høyt sykefravær kombinert med høy andel deltid
- Nedsatt funksjonsnivå
- Mange utenfor arbeidslivet som trenger tilpasset arbeid – hva kan vi i kommunen gjøre ? (Holten-utvalget!)

KS – området: 2000 – 8,4%
2016 – 9,7%

IA-avtalen: Privat sektor har langt på vei lykket!
- mens våre forklaringer oppleves som bortforklaringer!?



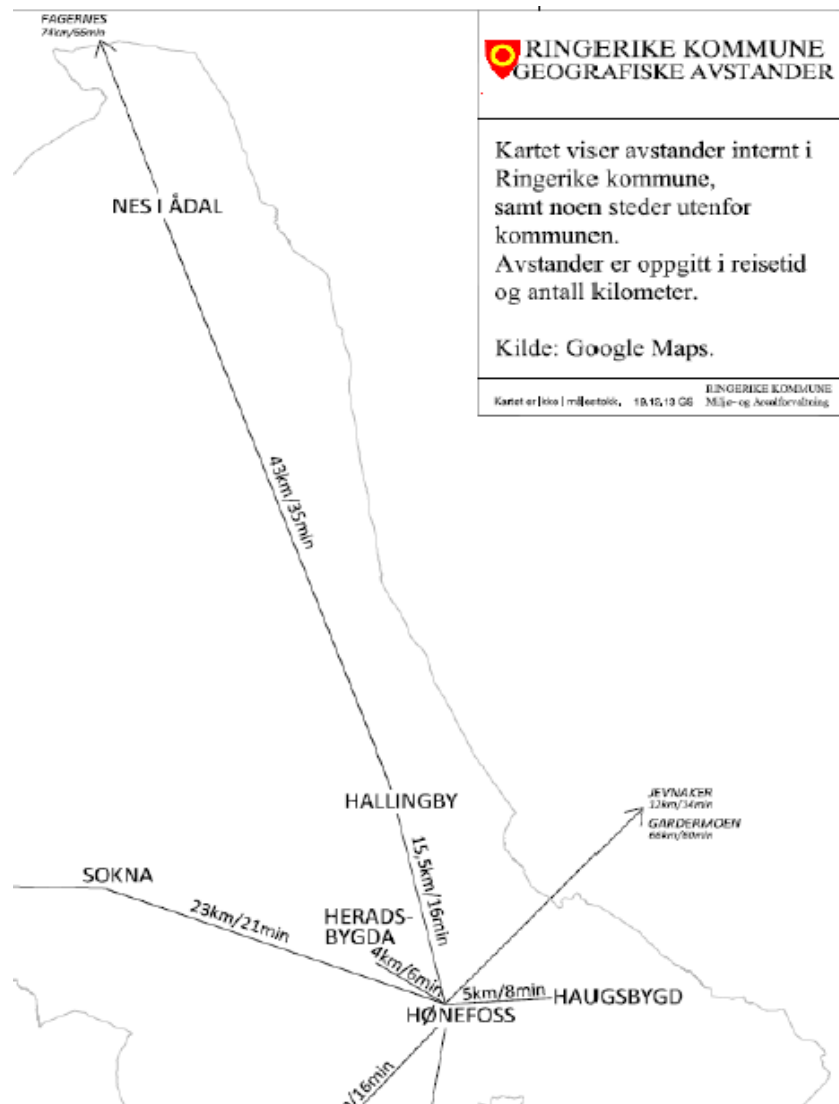


Mangelen på sykepleiere!

- Vi trenger 5000 pr. år til stat og kommune.
- Vi har i lang tid utdannet det vi skulle trenge (nå 4800 pr. år).
- Vi har 50 % flere utdannede sykepleiere enn Sverige (i forhold til folketallet.)
- Hvordan kan vi arbeide/organisere oss slik at vi kan utnytte den kompetansen vi har?
Politiske valg!



Omstillingen



Hva har vi gjort/gjør i RK? – strategisk ledelse!



NB! Politisk vilje og styring!

- Strategiske prioriteringer – si nei!!

Organisasjonen

- Felles oppfatning av oppdrag – langsiktige mål!
- Felles krav – på tvers av sektorer!
- Hold/er fast på kursen!

Kriser skaper muligheter for å endre!

Vi er en annen organisasjon i 2017 enn i 2013!





2021?!

En justert og mer effektiv organisasjon med høyere kompetanse, kompetente ledere, sterkt brukerfokus og med stor motivasjon for å utvikle seg videre.

De tre viktigste faktorene for å få dette til:

- 1) Prioritere kompetanseutvikling – i front!
- 2) Stor lokal handlefrihet der man deler de gode løsningene.
- 3) God samhandling - politikk, adm. og fagforeninger





- Vekstambisjonene må prioriteres og vil kreve ressurser til planarbeid og næringsutvikling. Kan ta lengre tid enn det vi ønsker (jfr. NTP)
- Øke kompetansen på alle nivåer i vår organisasjon.
- Vi styrer i linjen og vi må balansere lokal handlefrihet med retningsvalg vi gjør sammen – forpliktelse!

Faren når man vil mye fort er:

«Fremad i alle retninger!» «Organisatorisk ADHD!»





➤ Hvem definerer brukerens behov??

Mange gode eksempler fra Helse og omsorg

«Flere varme hender»! «De klamme hender»!

Digitalisering:

- Blir fort veldig spesielle behov!
- Individbehov ----- forebygging?
- Hvilke krav skal vi stille?
- Mobilisering av frivillighet, pårørende osv.





Sektorvise beslutninger og tjenester skaper «siloer». Samordning svekker handlekraften i den enkelte sektor.

Forsvar for sektorstyring og hierarki:

- Spisskompetanse (bedre tjenester) utvikles!
- Entydig ansvar!
- Mer politisk styrbart!

R: Horizontal samordning er et nødvendig system!
«Forvente at lederne ser helheten og ordner opp!»





RINGERIKE

nærmest det meste