

PEP — verktøy for utvikling i kommunen

- Nesseby kommune vil forankre prinsippene fra "PEP Gjør det nå!" i den overordnede styringspolitikken, slik at de danner grunnlaget for arbeidsmetodikken og virksomhetskulturen i kommunen, sier rådmann Stian Lindgård.

- Hva var hovedårsaken til at dere valgte å gjennomføre programmet "PEP Gjør det nå!" i Nesseby kommune?

- Vi ønsket at organisasjonen og medarbeiderne skulle tilegne seg bedre og mer hensiktsmessige arbeidsvaner. Nesseby kommune har som ambisjon å levere gode tjenester til våre innbyggere og brukere. Våre ansatte jobber i dag under et høyt arbeidspress, og enkelte har blitt syke som en følge av dette. I en liten kommune er det mange ansvarsområder og krav som må dekkes av få personer. Vi har svært stor saksmengde som kommer inn, både e-post og i papirform, fordelt på få personer.

Vi opplevde at sakene hopet seg opp på skrivebordene til saksbehandlerne, og det ble brukt mye tid på å lete etter saker enten det er i mappestrukturene, i datasystemene eller andre steder i organisasjonen. Når noen blir sykmeldte er det vanskelig for andre å overta fordi den enkelte saksbehandler ofte har laget seg et eget "arkiv-system" som det er vanskelig for andre å finne ut av. Gapet mellom kommunens ressurser og forventningene fra omgivelsene vil sannsynligvis bli større i fremtiden.

"PEP Gjør det nå!" er valgt som et tiltak for å forenkle arbeidssituasjonen for våre ansatte, slik at de skal bli bedre rustet til å yte bedre service både internt og overfor innbyggerne.

På hvilken måte preget disse utfordringene hverdagen hos dere? Og i hvilken retning så dere for dere forbedringene?

- Hovedutfordringene slik jeg så det var at internkommunikasjonen var litt ustrukturert. Vi jobbet ikke effektivt, hadde overfylte mailbokser, og manglet oversikt over oppgaver som vi jobbet med og som andre skulle jobbe med. Vi virket noe ustrukturerte der vi satt med skrivebord fulle av papirer, saksmapper og annet rot, sier personalrådgiver Tom Ivar Haukland.

Vi ønsket særlig at saksbunkene skulle minke, og at servicen skulle bli bedre, at innbyggerne og brukerne ville oppleve at kvaliteten på tjenestene blir bedre. Men ikke minst ønsket vi at den enkelte arbeidstaker skulle oppleve en enklere hverdag med mindre stress og større trivsel.

Før oppstart formulerte dere 5 hovedmål for PEP (se fakta-boks neste side). Hva er hovedgevinstene deres av PEP hittil?



Noen PEP-deltakere i Nesseby: fra venstre Stian Lindgård, Tom Ivar Haukland, Britt Inger Olsen og Oddleif Nielsen

- Vi har mer orden og system og er nå i større grad bevisst prinsippene om at det er viktig å ta stilling til en oppgave der og da, etter "gjør det nå"-prinsippet. Det har i seg selv en positiv effekt, i og med at vi i mindre grad enn tidligere utsetter å ta tak i viktige arbeidsoppgaver. Videre har vi bedre oversikt i datasystemet slik at fordeling av oppgaver internt, og oppfølging av disse, går mer strukturert.

Vi har blitt veldig bevisste på vår tidsbruk og er kritiske til bruk av tid, slik at vi bruker tiden i større grad til våre viktigste og mest verdiskapende aktiviteter. Rent praktisk har vi fått et løft når det gjelder å bruke Outlook som kommunikasjons- og planleggingsverktøy. Vi har fortsatt noen utfordringer i forhold til dette, og må praktisere mer, men vi er mye mer bevisst i dag enn vi var tidligere.

Hvor lang tid tok det før dere begynte å merke effekt av PEP?

- Allerede fra første samling merket vi forskjell. Vi fikk organisert mappestruktur og e-post på en måte som effektiviserte arbeidshverdagen. Det gikk smertefritt å komme i gang, spesielt siden arbeidsmetodikken og anbefalingene basert på "beste praksis" opplevdes intuitivt og arbeidsbesparende.

Personlig hadde jeg allerede fra første samling stort utbytte av å sette av tid til "møte med meg selv" for å få utført viktige oppgaver.



Nesseby Rådhus.

Hvordan vil dere videreutvikle nye vaner og kunnskap dere har fått gjennom PEP fremover?

- Vi vil forankre PEP i den overordnede styringspolitikken, slik at PEP-prinsippene skal danne grunnlaget for arbeidsmetodikken i kommunen, sier rådmann Stian Lindgård. Vi ønsker å fortsette samarbeidet med IBT-rådgiveren og sørge for spredning av arbeidsmetodikken i hele organisasjonen. Samarbeidet med IBT-rådgiver Sigurd E. Liseth har fungert svært bra, og jeg opplever ham som meget kunnskapsrik og motiverende.

Personalrådgiver Tom Haukland legger til: Det er viktig å opprettholde lærdommen og holde fokus på PEP-prinsippene. Vi har lært mye, men kan bli enda bedre. Derfor vil vi ha et PEP-fokus fremover slik at det ikke går i glemmeboka, men utvikles videre.

Vil det si at dere legger prinsippene fra PEP til grunn når dere arbeider med å videreutvikle kulturen i virksomheten?

- Ja, vi vil at de konkrete arbeidsmetodene og bevisstheten rundt tidsbruk skal prege kulturen hos oss. Vi er i gang med et handlingsprogram for å få dette til. Eksempler på konkrete arbeidsmetoder som vi vil innføre er: Handlingsorientert atferd i forhold til oppgaver og e-post, bruk av Outlook etter prinsippene i PEP med blant annet mappestruktur, kalender og oppgaveliste, sette av tid til å planlegge og prioritere oppgaver. Bedre struktur på interne møter er også blant våre prioriterte områder fremover.

En utvidet ledergruppe på 14 deltakere gjennomførte PEP i Nesseby. Hvordan vurderer dere sammensettingen av gruppen nå i ettertid?

- Vi startet PEP i Nesseby som et pilotprosjekt for å finne ut hvordan PEP kunne føre til forbedringer i en liten kommune. Deltakerne ble plukket ut blant ansatte som vi mente kunne ha stor nytteverdi, og gruppesammensetningen må sies å ha vært vellykket.

Ledelsen i Nesseby kommune er organisert i en såkalt tonivåmodell, hvor den enkelte leder har et stort ansvarsområde med totalansvar for økonomi, fag og personal. Alle deltakerne har hatt stort utbytte av programmet, vi har frigjort tid, blitt bedre til å prioritere og ikke minst har vi blitt mer omstillingsdyktige. Vi er

mer strukturerte, bedre til å delegere og følge opp.

Deltakerne opplever en hverdag preget av mindre stress og "pes". Man blir mindre sliten enn før etter jobb, og slik jeg ser det så kan PEP-programmet ha en klart forebyggende effekt i forhold til sykefravær, sier Stian Lindgård.

Hvorfor valgte dere PEP og IBT?

- Kommunen drukner i tilbud fra diverse tilbydere av kurs og konsulenttjenester. Det som er viktig for oss når vi skal velge er at det fungerer i praksis og gir resultater. Det gjør PEP. Det at IBT er så kjent i markedet og at PEP har svært mange gode referanser var betryggende for oss. Internt kjente vi også til personer som hadde deltatt i PEP i annen sammenheng, og kunne anbefale det.

Vi kan trygt anbefale PEP til andre kommuner som vil gi sine ansatte en enklere hverdag med større trivsel og bedre mulighet til yte god service internt og eksternt. Nabokommunen vår har allerede fulgt vårt eksempel og startet en PEP-gruppe.

Nesseby kommune



Unjárgga gieldda / Nesseby kommune ligger vakkert til i indre del av den fargerike og fiskerike Varangerfjorden. Hovednæringene har de siste 100 årene vært reindrift, jordbruk og fiske. Geografisk grenser Nesseby til Tana, Sør-Varanger og Vadsø kommune. Unjárgga gieldda / Nesseby kommune er en 2-språklig kommune der samisk og norsk språk er likestilt. Kommunen har ca 900 innbyggere. Fra kommunesenteret Varangerbotn som ligger innerst i fjorden er det ca. 35 km til Finland og ca. 110 km. til Russland.

Hovedmål for PEP i Nesseby kommune:

- Etablere gode felles rutiner som kan redusere ad-hoc jobbing
- Mer hensiktsmessig bruk av e-post
- Begrense eksterne og interne tidstyver
- Få bedre struktur på interne møter
- Få viktige ting unna til riktig tid

PEP i Nesseby kommune er gjennomført av IBT-rådgiver Sigurd E. Liseth fra Effecto Rådgivere as.