



BÆRUM
KOMMUNE

På vei mot morgendagens løsninger!

Kirsten Viga Skretting

Kirsten.skretting@baerum.kommune.no

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT

Innovasjonsstrategien vår



NYTT

NYTTIG

NYTIGGJORT

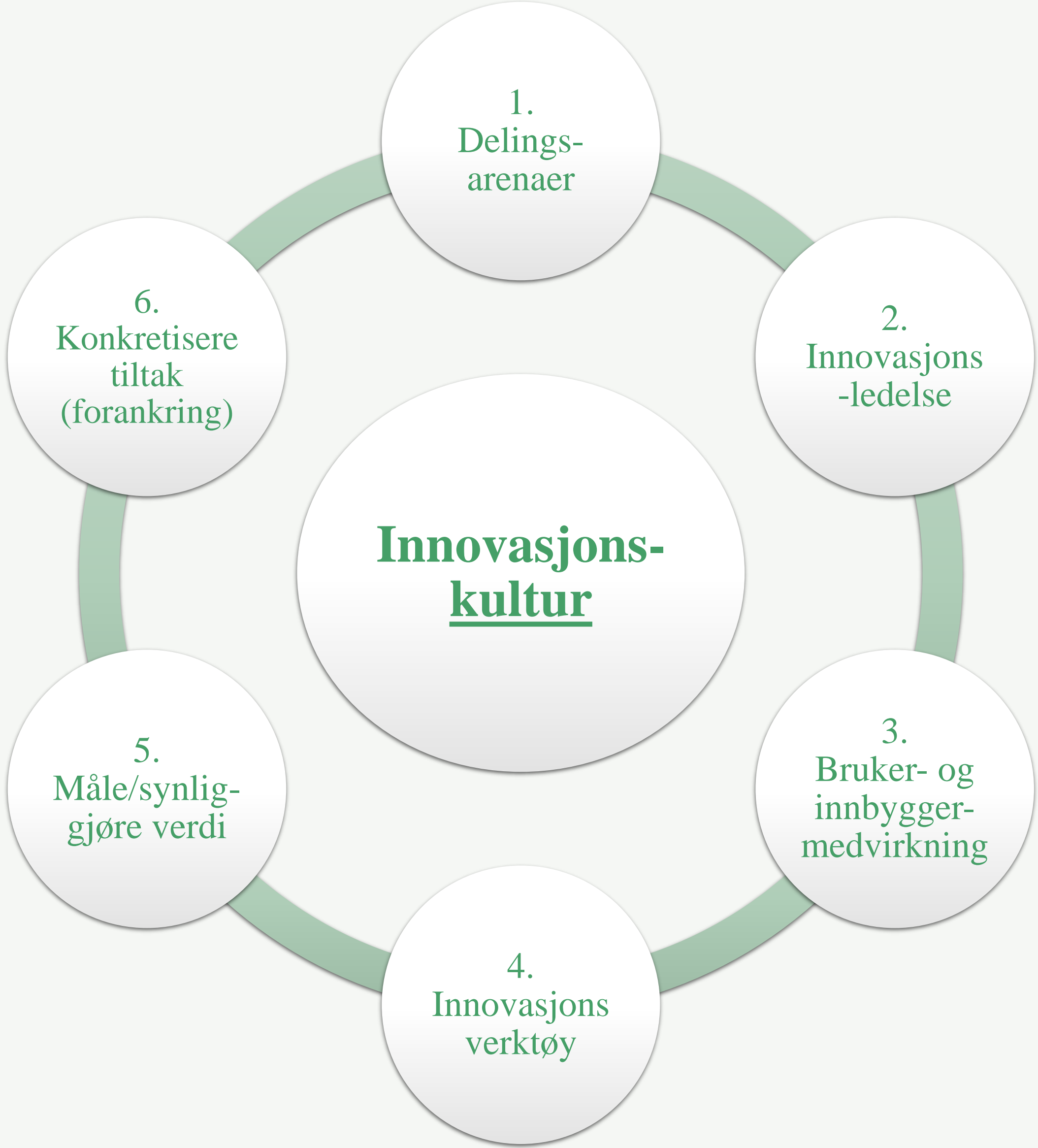
Hovedmål:

Bærum kommune har etablert en synlig innovasjonskultur innen 2017

Hvordan jobbe med innovasjon i Bærum kommune

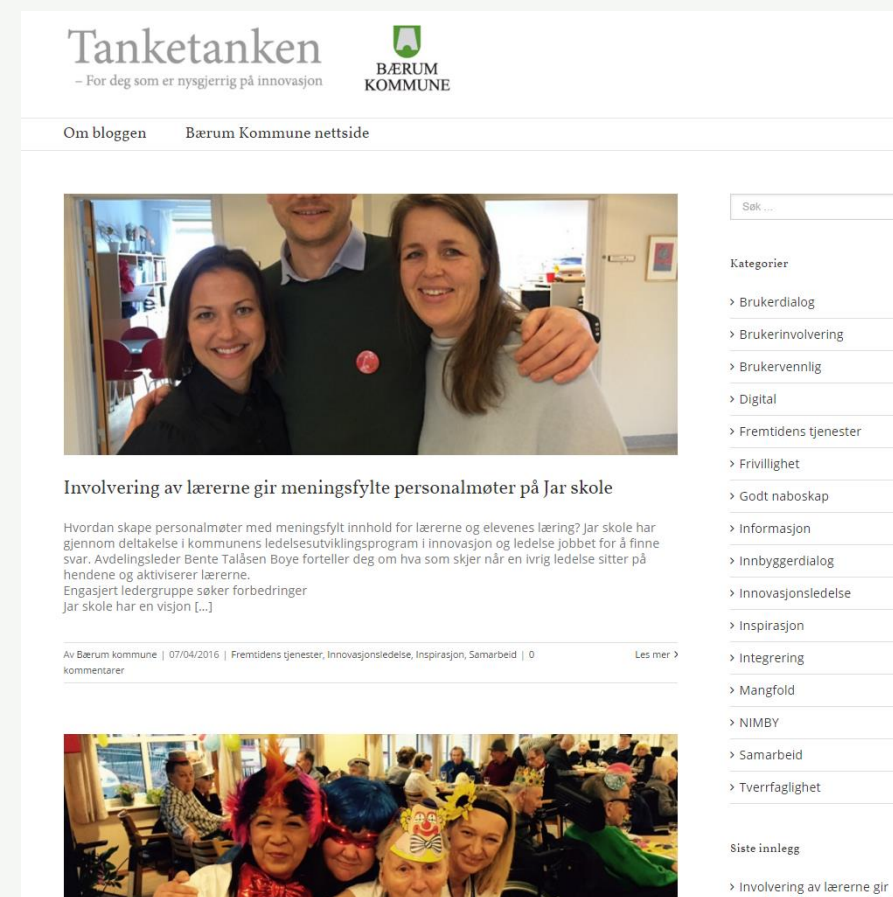


Delmål:



1. Bygge og delta i interne og eksterne delingsarenaer som øker innovativ kompetanse

► Blogg – sosiale medier



- Innovasjonsprisen
- Ledelsesutviklingsprogram i innovasjon og ledelse
- Diverse eksterne miljøer

2. Styrke innovasjonsledelsen



Skape
innovasjonsledere

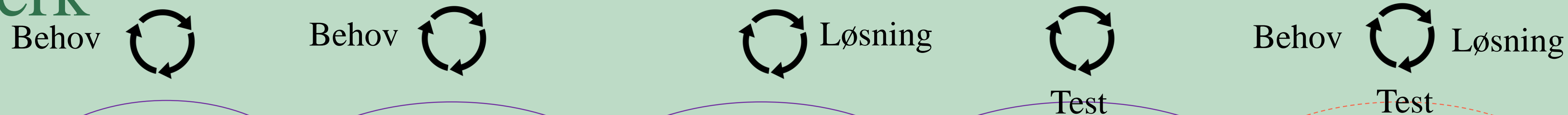


Kunnskaper,
ferdigheter, støtte



Arena for spredning

Rammeverk



Fase 0:
Forberedelser:
 Informere medarbeidere om LUP

Fase 1:
 Oppstart og innsikt

Praksis

Fase 2:
 Innsikt

Praksis

Fase 3:
 Idé og løsning

Praksis

Fase 4:
 Test og implementering

Praksis

Egendrevet innovasjonsarbeid

SAMLINGER

5. – 6. september (2 dager) Thon hotell 09:00-15:30	11. oktober (1 dag) Thon hotell 09:00- 15:30	16. -17. november (1,5 dag) Thon hotell 09:00-15:30 (12:00)	14. -15. desember (1,5 dag) Thon hotell 09:00-15:30 (12:00)	12. januar (0,5 dag) Thon hotell 09:00-12:00
--	---	--	--	---

INNLEVERING TIL SAMLINGENE

Antatt problemområde	Foreløpig problemstilling	Spisset problemstilling	Forslag til løsning(er)	Implementeringsplan
----------------------	---------------------------	-------------------------	-------------------------	---------------------

HENSIKT MED SAMLINGENE

- | | | | | |
|---|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Forstå dagens situasjon med innovasjonsbriller • Etablere teamene • Skaffe innsikt • Planlegge prosess | <ul style="list-style-type: none"> • Skaffe mer innsikt • Systematisere innsikt • Tydeliggjøre problemstilling | <ul style="list-style-type: none"> • Finne de første idéene • Utvikle og prioritere idéer slik at dere får et konkret forslag til løsning | <ul style="list-style-type: none"> • Teste løsningen for å lære (og justere) ved prototyping • Forberede implementeringsplan og måltall | <ul style="list-style-type: none"> • Dele erfaringer • Sertifisering |
|---|---|---|---|--|

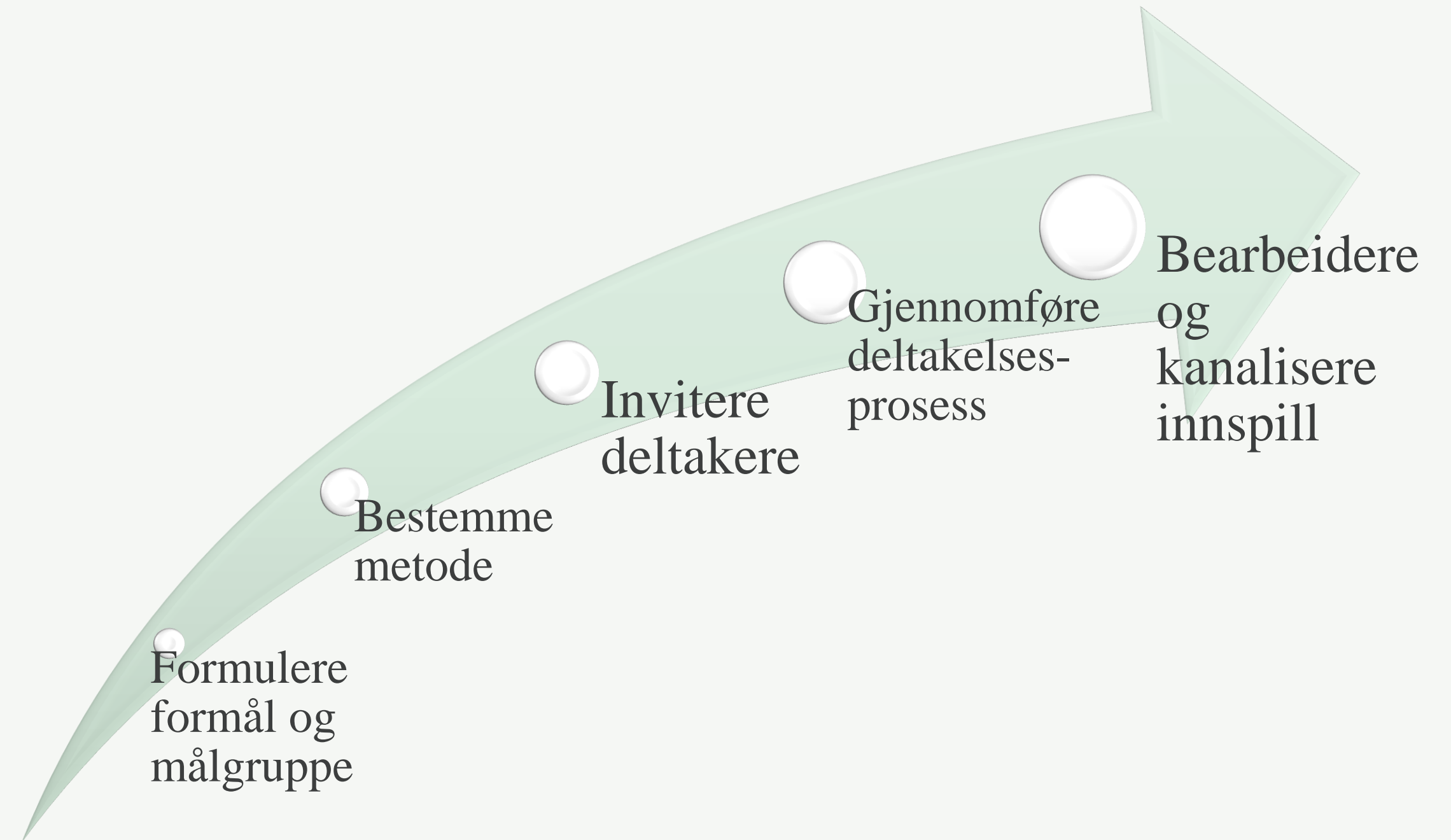
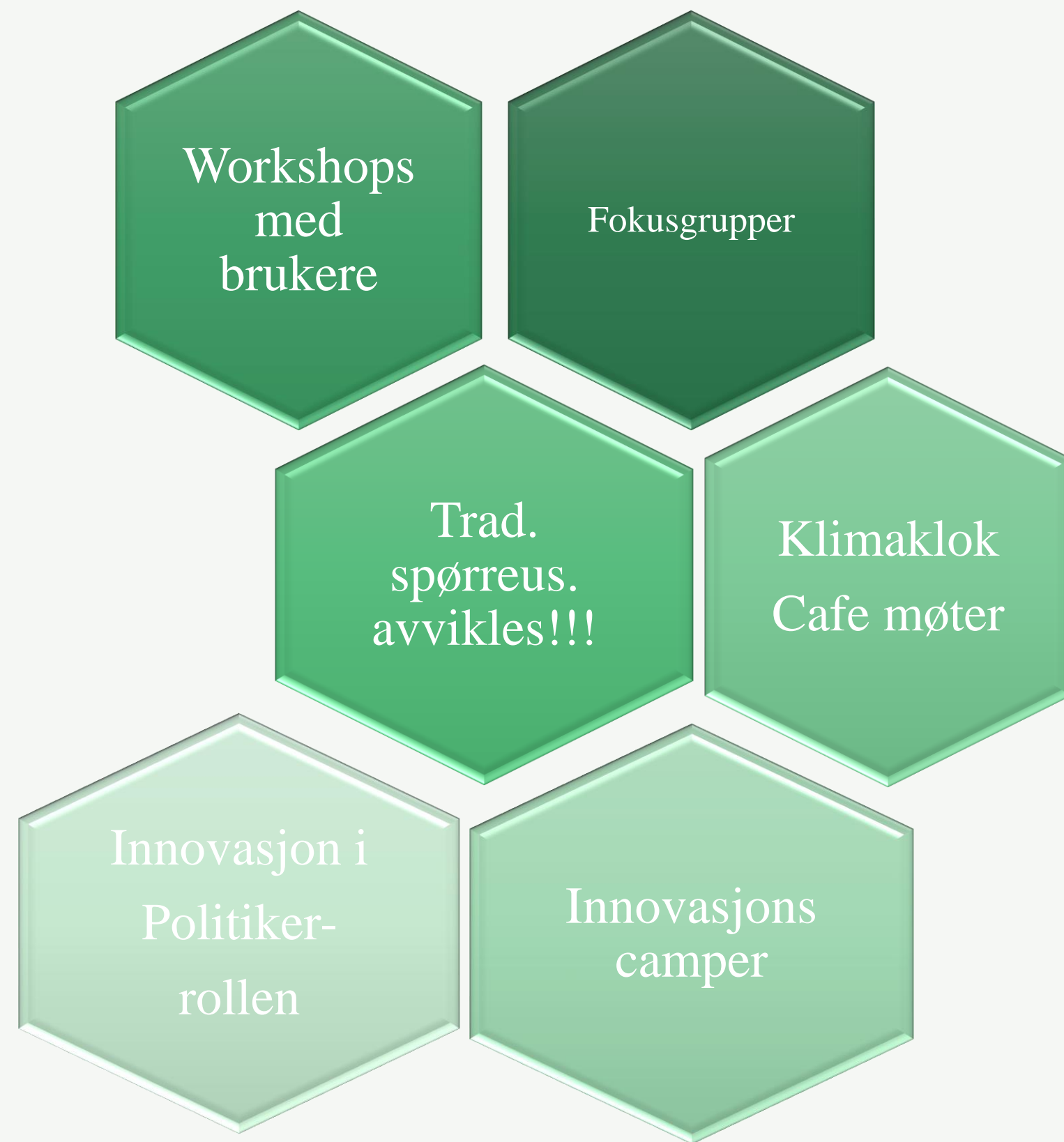
AKTIVITETER I PRAKSIS-PERIODE

- | | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Samtaler med brukere • Tjenestesafari • Statistikk • Møte med veileder | <ul style="list-style-type: none"> • Brukerreisen • 5 x Hvorfor • Problemstilling • Møte med veileder | <ul style="list-style-type: none"> • Idéutvikling • Idéprioritering • Møte med veileder | <ul style="list-style-type: none"> • Prototyping • Test av løsning • Evaluere test • Lage implementeringsplan • Møte med veileder | <ul style="list-style-type: none"> • Implementering • Nye innovasjonsprosesser |
|---|---|--|--|--|

INVOLVERING AV BRUKERE OG MEDARBEIDERE

Brukere og medarbeidere involveres i aktivitetene i praksisperiodene gjennom hele prosessen

3. Øke bruker- og innbyggermedvirkningen i kommunens innovasjonsarbeid

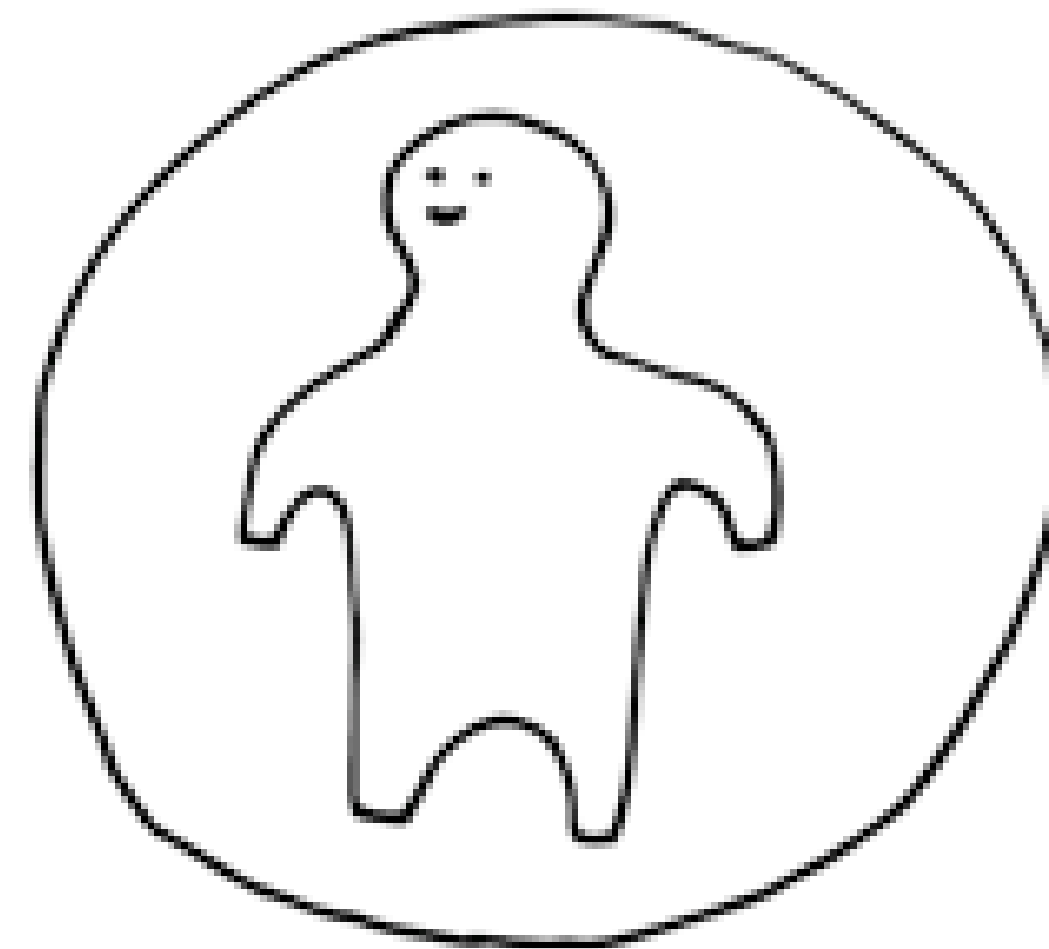




Fra å føle seg
utrygg på å snakke
med brukeren



Til å føle seg utrygg
hvis man ikke har
snakket med brukeren

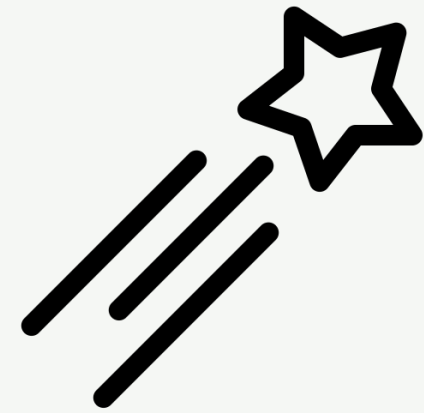


Illustrasjon: Frida Almqvist

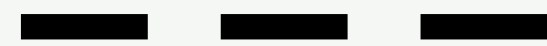


Hvordan ligger vi an?

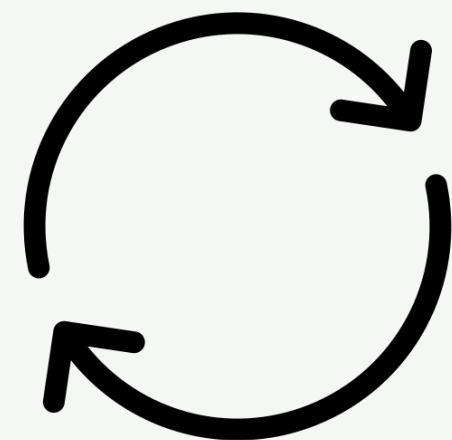
One-off



On/off

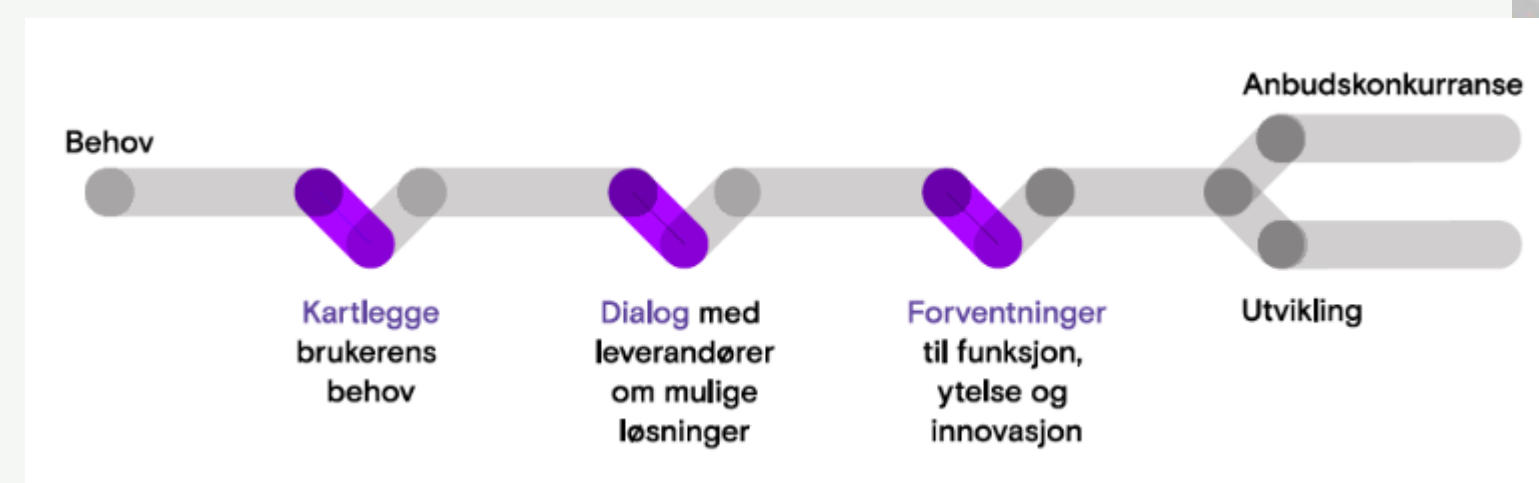
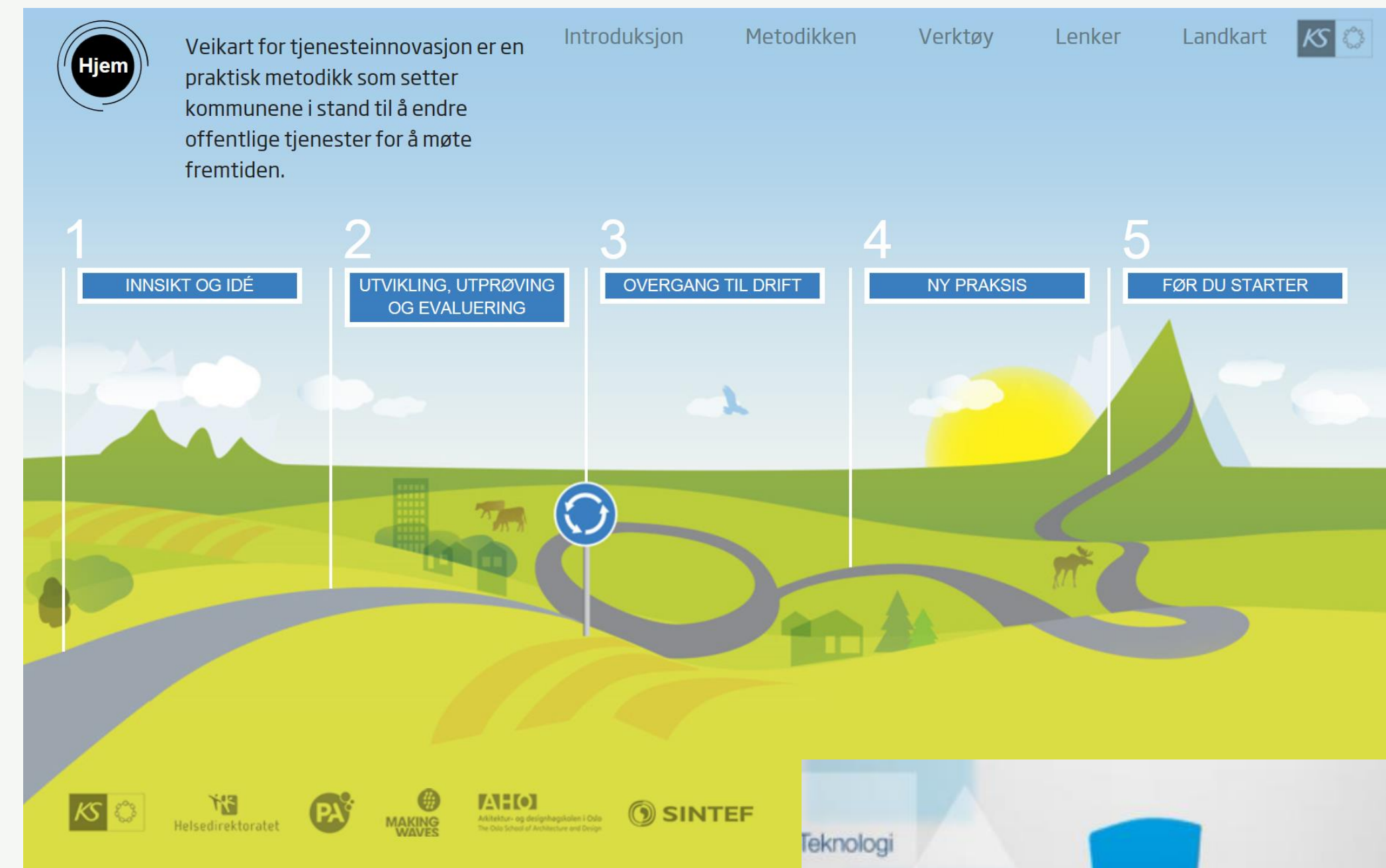


Ongoing



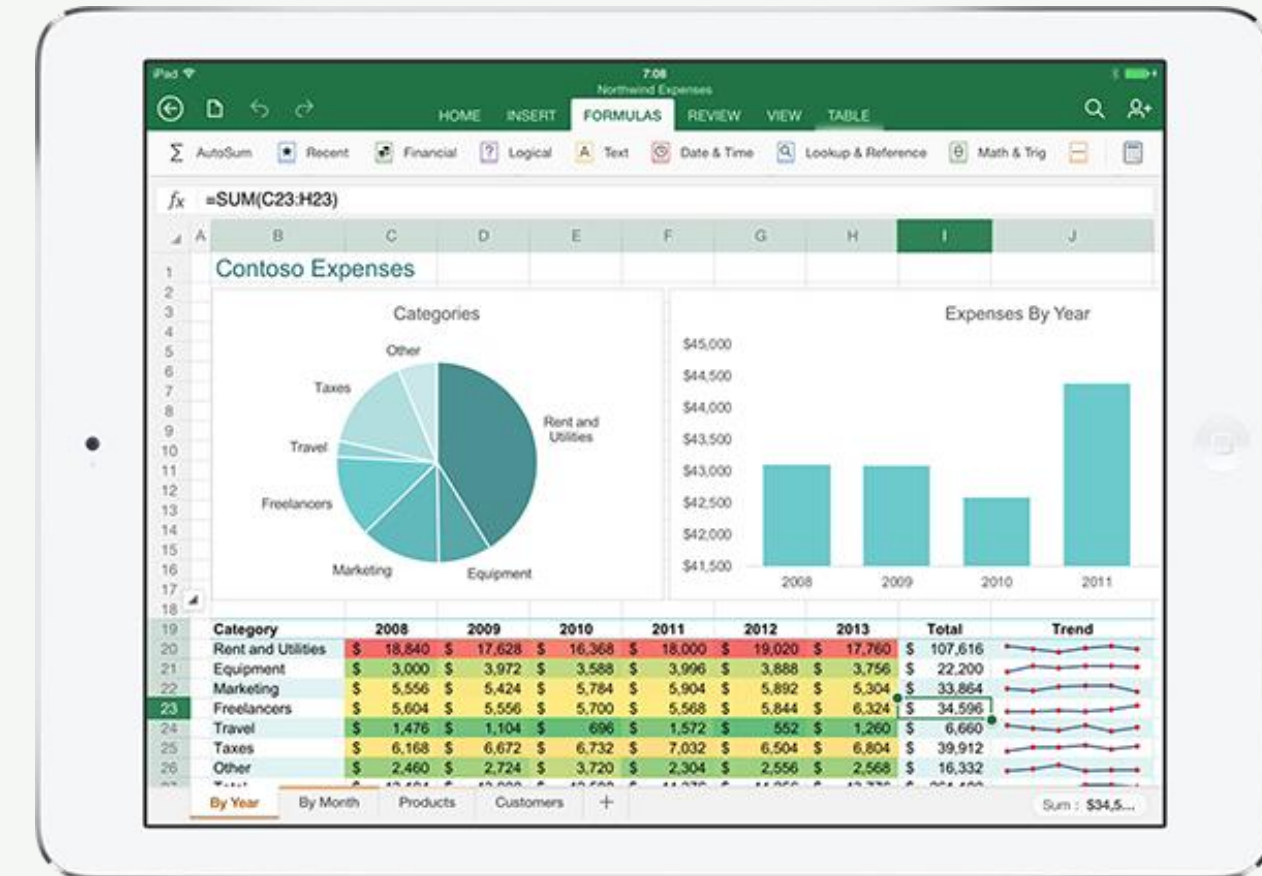
4. Organisasjonen styrker innovasjonskompetansen gjennom bruk av innovasjonsverktøy

- ▶ Tjenestedesign
- ▶ LEAN
- ▶ Samveis
- ▶ Gevinstrealisering
- ▶ Kreative teknikker
- ▶ Innovative anskaffelser



5. Måle verdi/merverdi av innovasjoner


- ▶ Fokus: måle før, under og etter
- ▶ Konkrete innovasjoner:
 - ▶ Kost/nytte på enkeltprosjekter
 - ▶ Gevinstanalyser og gevinstrealisering
 - ▶ Spørreundersøkelser
 - ▶ Intervju
- ▶ Innovasjonskulturen:
 - ▶ Innovasjonsbarometer (COI)



6. Innovasjonsstrategien omsettes til tiltak som konkretiseres i HP og lederavtaler



Handlingsprogrammet
+ styringsdokumenter

BÆRUM KOMMUNE 

RÅDMANNENS ÅRSBREV MED FORVENTNINGER TIL ALLE LEDERE FOR 2016

Rådmannens årsbrev angir de forventninger rådmannen har til hver av kommunens ledere som deltagere i lederfellesskapet i Bærum kommune i 2016. Formålet er å skape et felles blikk for felles utfordringer, og legge til rette for samlet eierskap til kommunens langsiktige og kortsiktige målsettinger. Årsbrevet skal tydeliggjøre de forventninger rådmannen har til den enkelte leders bidrag til dette.

Årsbrevet supplerer HP 2016-2019, delegasjonsfullmakt og andre styringsdokumenter. De oppdrag som stilles i årsbrevet vil inngå i malen for resultatkrav som del av kommunens lederavtaler.

SAMMEN SKAPER VI FREMTIDEN!

Visjonen *Sammen skaper vi fremtiden* ble i 2015 politisk vedtatt for Bærum-samfunnet og skal også være ledestjernen for ledere og medarbeidere i Bærum kommune. Visjonen angir i tillegg noen kvaliteter som skal prege bærumssamfunnet: *mangfold*: å sette pris på og respektere forskjellighet, *raushet*: følelsen av et fellesskap, noe som er større enn en selv, *bærekraft*: å tenke på fremtiden når det gjøres valg, de unges begrep.

Kommunens verdier *åpenhet, mot og respekt* skal prege måten vi jobber på i Bærum kommune.

Frem mot 2035 får Bærum kommune langt flere innbyggere – og relativt sett mange flere eldre og færre i yrkesaktiv alder. I tillegg de øvrige rammebetingelser, vil dette sette både kommuneorganisasjonen og kommuneøkonomien under press. De neste fire årene blir viktige for å legge et godt grunnlag for bærekraftige tjenester og en bærekraftig økonomi for Bærum kommune på lang sikt. Rådmannens hovedgrep ligger i å få mer ut av en helhetlig og samlet kommune, i samspill med innbyggerne, næringslivet og frivillige organisasjoner.

Kommunestyret vedtok 16. desember 2015 [Handlingsprogram 2016-2019](#) og årsbudsjett for 2016. Samtidig vedtok kommunestyret at følgende langsiktige hovedmål frem mot 2035 skal legges til grunn for arbeidet vårt i handlingsprogramperioden:

- *Bærekraftige tjenester som gir innbyggerne mulighet for økt, selvhjelpenhet, mestring og læring*
- *Balansert samfunnsutvikling som er mangfoldig, grønn og urban*
- *En innovativ og endringsdyktig organisasjon med gjennomføringskraft*
- *Bærum kommune skal legge dialog og medvirkning til grunn for utvikling av bedre løsninger*

I 2016 starter vi prosessen med å tilpasse virksomheten til de utfordringer vi vet at kommer i årene fremover. Du som leder er svært viktig i dette arbeidet, både i arbeidet med å utvikle strategier, og med å realisere de nødvendige tiltakene og den utvikling som er nødvendig for å nå målene. Dette arbeidet skal utføres i nært samarbeid med tillitsvalgte og verneinstansen, for å sikre at ansattsperspektivet er ivarettatt og at vi tilrettelegger for å bli gode sammen.

SÆRSKILTE FELLES INNSATSOMRÅDER 2016

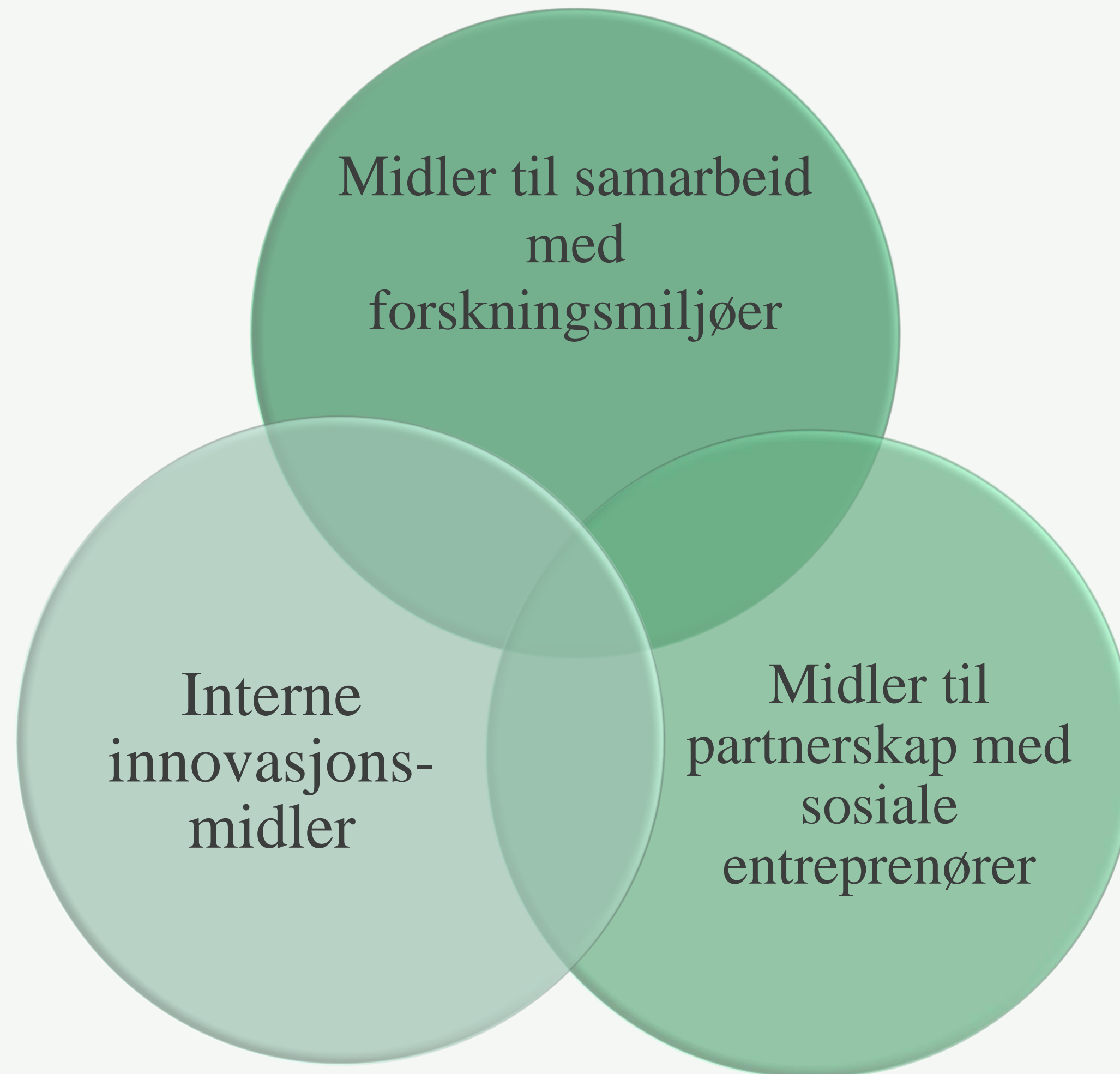
Rådmannen vil understreke at hovedoppgaven som tjenesteleder er ansvaret for å sikre forventet tjenesteproduksjon og utvikling av tjenesten i tråd med vedtatte forutsetninger. De mål og vedtak som er konkretisert i Handlingsprogrammet (HP) legges til grunn for arbeidet i 2016. I tillegg skal vedtatte meldinger og strategier for aktuelt område følges.

Rådmannens årsbrev 2016 med vedlegg Side 1

Lederavtaler

HP 2012-2015:	1
HP 2013-2016:	3
HP 2014-2017:	12
HP 2015-2018:	19
HP 2016-2019:	54
HP 2017-2020:	54
HP 2018-2021:	57

Forskning- og innovasjonsfond



NYTT – NYTTIG – NYTTIGGJORT