

«Det er ikke noe som er så vanskelig å utføre, og har så liten sjanse for å lykkes, eller er så vanskelig å håndtere som innføringen av en ny tingenes tilstand»

Machiavelli

God og målretta
kommunikasjon
og informasjon er
ein føresetnad for ein
vellykka prosess





Overordna kommunikasjonsstrategi med ein tilhøyrande plan for kommunikasjonstiltak for arbeidet med kommunesamanslåinga.

Fellesnemnd for Eid og Selje 09.11.2017, FEN-026/17

« God kommunikasjon handlar om å bygge identitet og etablere fellesskap og eigarskap, skape engasjement og framtidssyn.

STAD²⁰
Eid og Selje i ny kommune

Kommunikasjonsstrategi /-plan
for STAD 2020-prosessen / 2017-2020

Vedlegg 1. - Plan for moglege kommunikasjonstiltak

Rand	Aktivitet	Målgruppe	Føremål	Beskriving	Periode	Ansvar
1. Lederne vertne	Informasjonstiltak	Styre, kommunestyre, utval, og andre samarbeidspartnarar	Ettele kommunikasjonstiltak som er til nytte for alle partar	Ettele kommunikasjonstiltak som er til nytte for alle partar	2017-2020	Informasjonstiltak
2. Informasjonstiltak	Informasjonstiltak	Styre, kommunestyre, utval, og andre samarbeidspartnarar	Ettele kommunikasjonstiltak som er til nytte for alle partar	Ettele kommunikasjonstiltak som er til nytte for alle partar	2017-2020	Informasjonstiltak

Fellesnemnda/09.11.2017
Saks nr: 17/3008
Dato: 30.10.2017

- Ein **tiltaksorientert plan** for eit felles, samkøyrte kommunikasjonsarbeid fram til kommunesamanslåinga i 2020.

Planen gjev overordna føringar og skisserar *kommunikasjonsbehovet* knytt til sjølve prosessen fram til 2020; korleis vi skal *bruke kommunikasjon* i arbeidet med å nå måla for den nye kommunen, skape god dialog og forståing i prosessen.



- **Informasjon** - Kommunikasjonen skal sørge for at innbyggjarane, tilsette og folkevalde vert haldne orientert om kommunesamanslåinga - målsettingar, prosessar og resultat
- **Tillit** - Kommunikasjonsarbeid skal bidra til å skape oppslutning og tillit til prosessen og den nye kommunen
- **Medverknad / eigarskap** - Kommunikasjonsarbeidet skal skape rom for medverknad, entusiasme og å bidra til å skape ein felles identitet og kultur på tvers av kommunegrensene

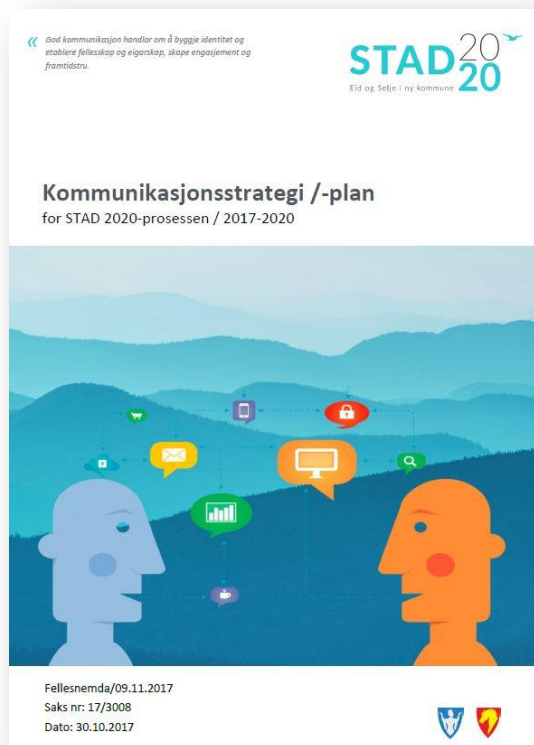
Tilsette, tillitsvalde og fagforeiningar i Eid og Selje kommune

I omstillingsprosessen er det både forventningar om endringar og faktiske omstillingar som kan lett skape utryggleik for dei tilsette.

Det vil derfor vere behov for rask og presis informasjon gjennom heile prosessen.

Den nye kommunen skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar. – Vi må å ha ein god omstillingsprosess som sikrar at tilsette ikkje sluttar undervegs grunna oppleving at ting er usikkert.

God og open kommunikasjon med dei tilsette og deira aktive deltaking i prosessen er avgjerande viktig.



Omstillingsavtalen

Desse dokumenta er førande for korleis vi skal arbeide med kommunikasjon og info. i programmet.



Omstillingsavtalen har formulert nokre prinsipp for info. og kommunikasjon i omstillingsarbeidet.

Alle prosjekt i programmet må definere sine hovudinteressentar og etter behov planlegge og gjennomføre eigna informasjons- og kommunikasjonstiltak i kvart enkelt prosjekt.

Omstillingsavtalen

- om informasjon og involvering

*Tilsette skal til ei kvar tid, og på ein **mest mogleg føremålstenleg måte**, bli orienterte om kommunesamanslåinga.*

Arbeidstakarar som kan få eller får endringar i arbeidsforholdet sitt skal så tidleg som mogleg få eigen informasjon. Slik informasjon blir gjeven av næraste leiar med personalansvar.

Tillitsvalde og verneombod skal informerast fortløpande og involverast så tidleg som mogleg i overordna prosessar, jf. arbeidsmiljølova, Hovudavtalen og omstillingsavtalen.



Effektmål for omstillingsprosjektet: «Tilsette opplever at det har vore gjennomført ein god og ryddig prosess for å organisere, tilsetje og innplassere tilsette i Stad kommune».

Kommunikasjonsplanen skal vektlegge at det skal informerast vidt rundt både prosessen og avgjerslene, og at alle tilsette skal ha moglegheit til både innsyn og deltaking.

- **Vi skal strebe etter å imøtekomme ulike behov for kommunikasjon i dei ulike fasane i omstillinga.**
- Kommunikasjon/info. om omstillinga skal: Støtte gjennomføringa av organisatoriske endringar, gjere prosessen føreseieleg, skape motivasjon og bidra til å byggje felles (vi) Stad kommune-identitet og kultur.
- Den viktigaste interne målgruppa er tilsette i dei avd. som omstillinga gjeld. Den viktigaste eksterne målgruppa er potensielle søkjarar.
- I omstillinga vil personleg kommunikasjon vere viktigast og skal vektleggjast mest.
- Nettsida, nyheitsbrev og e-post skal vere dei primære digitale kanalane, og dei andre kanalane skal spreie vidare, støtte og supplere.

Hovudbudskap: **Medverknad, ny organisering og felles kultur**

Bodskap/informasjon i ulike fasar av prosessen:

- *Planleggings-/kartleggingsfasen*

Gje kunnskap om omstillingsprosjektet, prosessen, utviklinga og milepælar i omstillinga - og moglegheit for medverknad

- *Avklaringsfasen:*

Gje kjennskap til avgjersler i omstillinga og til forslaget om korleis din plass i organisasjonen vert

- *Gjennomføringsfasen:*

Gje info. om korleis innplasseringa skal gjennomførast, kva rettar og moglegheiter du som tilsett har

Tiltak / kanalar



Prosjektportalen

Info. møter internt på leiarnivå, i avd. (inkl. tillitsv)

Personleg/dialog-løp/drøfting

Samlingar/treff /event

Nivå 1

Fortløpande informasjon om prosessen. Overordna og generell. Info. for alle.

Nettside stad2020.no, for tilsette

Nyheitsbrev tilsette, kvar mnd. Via e-post, på nettside og (intranett).

Leiari blogg - tilsette, kvar mnd (brev eller video)

Nivå 2

Dokumentasjon på prosjektnivå. For alle som jobbar i prosjekt.

Prosjektportalen, løysing for prosjektstyring, informasjon og rapportering på prosjekt.

Nivå 3

Plan for jamlege møter med tilsette med info. om mål, status, tiltak og framdrift.

Info.møter på fleire nivå, der tilsette har høve til å stille spørsmål og bli orientert

Info. som vedkjem den enkelte som vert direkte berørt.

Drøfting/samtalar, info. som vedkjem den enkelte som vert direkte berørt av omstillinga (kom.sjefar/stabsleiarar)

Tilsett-treff og arr. på org. og fagnivå. Kulturbygging.

Kommunikasjon er viktig

-fordi det påvirker vår evne til å nå måla vi har sett

Skape og drifte ein **kommunikasjonskultur**:

Dvs sørgje for at det finst kanalar, nettverk og arena der leiarar og tilsette kan få og gje informasjon på ein tilrettelagt måte.

Skape og drifte eit godt **kommunikasjonsklima**; dvs jobbe for at tilsette oppleve det som meningsfullt og lett å kommunisere med andre i org. gjennom formelle og uformelle rammer. *Leiarar er viktige endringsagentar i omstillingsprosjektet!*

- Synlege og lyttande leiarar på alle nivå. - Leggje til rette for informasjon og kommunikasjon, både den formelle og uformelle.
- Leiarar må saman med tillitsvalde følgje utviklinga i arbeidsmiljøet; ha radar for stemningar blant dei tilsette, vere aktive i forhold til å oppklare faktafeil og misforståingar. Vere oppmerksomme, når det gjelde å imøtekomme og ta vare på gode innspel, og når det gjeld den utryggleiken som kan oppstå undervegs.

Endringsvilje handlar om motivasjon!

- Vi må skape ein open og imøtekomande prosess som begeistrar!



Alle har eit ansvar for god kommunikasjon 😊