

Juryens begrunnelse 2011 Erik Kjeldstadli

Kjeldstadli ble nominert av sin egen ledergruppe til prisen Kunsten å lede, de omtaler han som visjonær, strategisk, målrettet og ambisiøs på kommunesektorens vegne. I tillegg er han opptatt av at de ansatte skal få bruke sin kompetanse til det beste for bydelens innbyggere.

Av Anne Lian

Helt siden 1989 har medlemsorganisasjonen HR Norge delt ut prisen «Kunsten å lede» til ledere som har oppnådd gode resultater gjennom måten de leder mennesker. I år går prisen til Erik Kjeldstadli, Bydelsdirektør i Alna bydel i Oslo. Alna bydel er veldrevet og har hatt god økonomisk styring. Bydelen yter innbyggerne gode kommunale tjenester og har dyktige motiverte ansatte. Et godt og målrettet personalarbeid med vekt både på kompetanse, faglig dyktighet, personlige egenskaper og muligheten for personlig utvikling og vekst har vært prioritert.

HR Norge intervjuet prisvinneren

Det blir sagt om deg at ditt fokus er god økonomistyring kombinert med kreativitet, utvikling og omstilling. Hva fikk deg til å velge Oslo kommune og Alna bydel som arbeidsgiver?

– Jeg søkte meg til Oslo kommune for en tid tilbake etter å ha jobbet i andre kommuner, departementer og hos fylkesmannen. Alna bydel ble tilvist meg i forbindelse med reformen i 2004 og jeg har vært bydelsdirektør siden. Under bydelsfusjonene i 2004 ble bydelene Furuset, Hellerud og deler av Helsefyr-Sinsen sammenslått til Alna. Bydelen er nå en organisasjon med mange muligheter og vårt ansvar er å tilrettelegge for god drift, samt et godt tjeneste- og kultur tilbud.

Bydelen er også engasjert i våre mange lokalsamfunn for å bidra sammen med gode frivillige krefter til å utvikle trygge, trivelige og aktive nærmiljøer.

Du har sittet i stillingen som bydelsdirektør i Alna siden reformen, men hvor har du vært før du tiltrådte stillingen?

– Jeg er utdannet sosionom fra Sosialhøgskolen Bygdøy og har lang og variert erfaring fra offentlig sektor, blant annet fra flere kommuner, fylkesmannsembeter, barne- og familiedepartement og Norsk kommuneforbund.

Opp og frem i Oslo kommune – hvordan har dette vært som karriere vei for gode ledere?

– Oslo kommune er en arbeidsgiver med fine muligheter, for meg har veien blitt til etter hvert som jeg har jobbet. Jeg har vært innom forskjellige nivåer i det offentlige, noe som har gitt meg god bredde, bedre innsikt og nyttig erfaring. Å følge de muligheter som dukker opp, prøve nye ting og søke utfordringer også utover ting jeg ikke kan så godt fra før er noe jeg trigges av. Og disse mulighetene har jeg fått i det offentlige.

Fusjoner er krevende og spennende, og bydeler er sikkert ikke lettere å fusjonere enn andre virksomheter. Hva var de største utfordringene underveis og hva var suksessfaktoren?

– Utfordringene lå i å forene tre tidligere bydeler med beboere fra nær 150 nasjoner, ulike tradisjoner og forskjellige måter å drifte på til en ny bydel og vi måtte utforme en felles kultur og praksis samt felles retnings- og styringsplaner. Vi klarte en omorganisering og omstilling med lite støy, oppgaver og rammebetingelser var i fokus. For å få dette til engasjerte vi ledere og tillitsvalgte lokalt som var med å bestemme de kuttene vi måtte foreta og vi klarte å beholde ro i prosessen. Vi måtte tenke langsiktig både praktisk og økonomisk og vi utarbeidet langsiktige handlingsplaner for en del områder vi ønsker å gjøre det bedre. Samtidig har det vært viktig å være utviklingsorienterte, løfte blikket og se litt utover de daglige tjenestene vi yter. Bydeler er preget av drift og skal være

brukerorienterte, de skal ivareta mange funksjoner og er avhengige av frivillighet for å kunne gjennomføre de mange kultur- og fritidstilbud bydelen tilbyr. For å styrke frivillighetsarbeidet ble Alnaskolen grunnlagt. Alnaskolen ble startet som et pilotprosjekt våren 2008 i regi av Furuset Allidrett og er et opplæringsprogram for unge kvinner og menn i alderen 15 – 25 år, som har, eller ønsker å ha en lederrolle i fellesskapsaktiviteter i lokalmiljøet innenfor idrett, andre fritidsaktiviteter og frivillig arbeid for øvrig

Bydelen har et økonomisk resultat som overgår resten av Oslos bydeler, dette arbeidet må ha krevd mye involvering, gode rammer og styring mot felles mål. Kan du si litt om hvordan de har jobbet og din rolle som leder?

– For meg har det vært viktig å være tydelig, og jeg besøker alle enhetene i bydelen hvert år. Det er viktig med personlig oppmøte også på arenaer utenfor kontoret. Jeg er engasjert i organisasjonen og i lokalsamfunnet, for meg er det viktig å være tilstede, gi ros og anerkjennelse og være positiv. Vi forvalter 1,7 milliarder av fellesskapets penger og vi må måle resultatene våre og kvittere ut at pengene blir brukt riktig. Våre brukere har første prioritet og vi må levere hver dag. De ansatte har ansvar og myndighet, de skal være selvstendige medarbeidere som ser mulighetene fremfor problemene. Og det er ingen tvil om at de ansatte er engasjerte, da det ble gjennomført undersøkelse blant de ansatte hadde vi 85 prosent oppslutning, avslutter Kjeldstadli.

Om Bydel Alna:

Bydel Alna har 47 025 innbyggere og 1600 ansatte. Bydelen strekker seg oppover Groruddalens sørøstlige side langs T-bane linje 2 fra Brynseng til Ellingsrudåsen. Bydelen grenser mot Østmarka, Lørenskog kommune og bydelene Gamle Oslo, Bjerke, Grorud og Stovner.

I 2011 har 45,7 prosent av befolkningen minoritetsbakgrunn, det vil si 21 498 innbyggere. Dette betyr at Bydel Alna har flere innbyggere med minoritetsbakgrunn enn noen kommune i Norge bortsett fra Oslo totalt.

Bydel Alna er en av fire bydeler som deltar i Groruddalssatsingen. I perioden fra 2007 til og med 2016 samarbeider staten og Oslo kommune om et omfattende program som skal bidra til bærekraftig byutvikling, opprusting av miljøet, bedre livskvalitet og bedre levekår i Groruddalen.