|  |
| --- |
| **Ulstein kommune** |
| **Prosjektmandat for Tørn-arbeidet** |
|  |

Styringsgruppa

10.12.2024

**Mandat**

**Bakgrunn**

Behovet for helse- og omsorgstenester er i kraftig vekst. Det blir fleire med behov for tenester samtidig som at andelen av innbyggarar i yrkesaktiv alder går ned. Konkurransen om arbeidskraft og kompetanse er stor. Mangelen på helsepersonell pregar kommune- og spesialisthelsetenestene over heile landet. Samtidig aukar innbyggarane sine behov for tenester. Dette gjeld også for Ulstein kommune. Vi vil gå inn i ein periode der den demografiske utviklinga vil utfordre oss.

Ulstein kommune driftar i dag helse- og omsorgstenestene godt og effektivt. For at vi framleis skal kunne gi gode og forsvarlege tenester av kompetent personell, er endring nødvendig. Vi må finne Ulstein kommune sitt potensiale for å kunne møte utfordringsbilde på best mogleg måte. Vi ønsker å delta i KS sitt TØRN-kommune program for å få hjelp i dette arbeidet. Det er nødvendig å vurdere ny fordeling av oppgåver som sikrar gode tenester med rett bruk av kompetanse.

Tørn har tre delprogram i regi av KS, i tett samarbeid med Fagforbundet, FO, Delta, NSF og Ergoterapeutene. I prosjektet gjer vi forsøk med nye arbeids- og organisasjonsformer i kommunen sine helse- og omsorgstenester. Målet er å få ein meir berekraftig sektor og gjere oss budde på utfordringane vi står ovanfor i tida framover.

Utgangspunktet i Tørn kommune er at kommunen bør jobbe med å bruke og utvikle kompetansen vi faktisk har tilgjengeleg – dei dyktige medarbeidarane som i dag jobbar i tenestene - på ein best mogleg måte, til det beste for brukarane.

Vi er ein del av eit læringsnettverk med 6 andre kommunar frå Helse midt. Nettverket er leia av ein KS-rådgjevar og prosessrettleiar, og vi får oppfølging 15-25 gonger i løpet av prosjektperioden. Heile prosjektgruppa skal vere med på 7 digitale samlingar.

**Aktuelle nasjonale planverk**

* Helsepersonellkommisjonen la i februar 2023 fram NOU 2023: 4 – Tid for handling. Den har vurdert behov for personell og kompetanse fram mot 2040 i lys av sentrale utviklingstrekk, og behovet for å ivareta ei berekraftig og samanhengande helse- og omsorgsteneste. Den har sett på tiltak for å utdanne, rekruttere og behalde personell.
* Meld.st.24 Fellesskap og meistring – Bu trygt heime. Meldinga ser på fire innsatsområde; levande lokalsamfunn, bustadtilpassing og –planlegging, kompetente og myndiggjorde medarbeidarar og tryggleik for brukarar og støtte til pårørande.
* “Prioriteringer i kommunale helse- og omsorgstjenester (nasjonal veileder)” – høyringsrunde er avslutta, vegleiaren er framleis «under behandling».

**Lokale planar og strategiar**

* Samfunnsplanen
* Levekårsplanen
* Vurderer å utarbeide ein strategiplan for helse- og omsorgsetaten
* Kompetanseløftet 2.0
* Velferdsteknologi
* 300-metersbyen
* Nytt omsorgssenter i 2025
* Heiltidskultur
* Innsatstrappa
* Kommunikasjonsprosjekt

**Prosjektet sine avgrensingar**

Prosjektet er retta mot kommunen sine einingar med heildøgns omsorg. Vi skal kartlegge oppgåver, og vurdere ny oppgåvedeling.

**Metode**

Gjennom TØRN-prosjektet vil vi bli introdusert for ulike verktøy som kan og skal nyttast i arbeidet. Dette vil bli introdusert utover i prosjektperioden.

Det er sett opp 6 milepålar:

1. Rammer
2. Innsikt og problemforståing
3. Framtidig situasjon
4. Planlegge tiltak
5. Utforske løysingar
6. Implementering og vidareføring

Vi vil følge TØRN-prosjektet si anbefaling av bruk av metode og verktøy for å innhente data. Arbeidsgruppene må vere samansett av ulike fagkompetansar og roller for å få sette lys på flest mogleg moment som må fram i prosess med datainnsamling.

Omgrep “nødvendig helsehjelp” og kvalitet i tenestene vil også vere sentrale å vurdere.

**Prosjektet sine målsettingar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mål | Skildring | Suksesskriterium |
| Sektoren har gjennomført læringsnettverket i Tørn. | Prosjektgruppa skal følge TØRN sitt læringsløp. | * Avgjerdstakarar og leiarar må ta eigarskap til prosjektet, og ha god nok kjennskap om eigen organisasjon til å kunne fatte gode avgjersler. * Prosjektgruppa og arbeidsgruppene må få fristilt tid til prosjektet. |
| Arbeidsoppgåver er kartlagt og vurdert. | * Arbeidsgruppene skal kartlegge arbeidsoppgåver som blir gjort i dei ulike einingane. * Vi vurderer oppgåver med tanke på behov for fagkompetanse, tid på vedtak og tidspunkt for når arbeidsoppgåver blir utført | * Tilsette blir involvert i arbeidet. * Tilsette får tilstrekkeleg med informasjon * Leiarar og styringsgruppe har eigarskap til prosjektet |
| Vi har attraktive arbeidsstadar med sterke fagmiljø | * Lav turnover * God rekruttering * Høg heiltidsandel * Tilgjengeleg fagkompetanse | * Tilsette blir involvert i arbeidet. * Tilsette får tilstrekkeleg med informasjon * Prosjektleiar utarbeidar og fyl kommunikasjonsplan for å sikre forankring * Leiarar og styringsgruppe har eigarskap til prosjektet |
| Overordna mål:  Vi har ei berekraftig helse- og omsorgsteneste | * Ulstein kommune kan vise til at vi har delteke i læringsnettverk og gjennomført skisserte aktivitetar * Vi rekrutterer godt * Vi har god oversikt over tildeling av tenester * Vi brukar ressursane våre på ein rett måte * Pasientar får rett tenestetilbod * Forventningsavklaring til pasientar/brukarar * Kommunikasjonsstrategien er implementert | * Rapportering og dokumentering av arbeidet * Tid til deltaking i læringsnettverk * Ressurs knytt til prosjektet * God prosjektrigg |

**Prosjekteigar**

Definerer oppdraget via målsetting og følger opp at prosjektorganisasjonen arbeidet mot dette målet.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tittel** | **Arbeidsstad** | **Namn** |
| Kommunalsjef helse- og omsorg | Ulstein kommune | Kristin Vik |

**Styringsgruppa**

Styringsgruppa skal ha det overordna ansvaret for å ta avgjersler for å sikre framdrift, innhald og positiv effekt av arbeidet med prosjektet sine målsettingar. Styringsgruppa skal gi rettleiing til prosjektet og gi synleg støtte til prosjektleiar. Styringsgruppa skal sikre at avgjersler vert slutta effektivt, god kommunikasjon i gruppa, mot prosjektet og ut mot eksterne interessentar.

Styringsgruppa møter prosjektleiar etter oppsett plan, og ved behov, for statusoppdatering og ved eventuelle justeringar av mandat. Prosjektgruppa kan ved behov be styringsgruppa om å gjere justeringar av mandat.

Styringsgruppa består av:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tittel** | **Arbeidsstad** | **Namn** |
| Kommunedirektør | Ulstein kommune | Jarl Martin Møller |
| Kommunalsjef | Helse og omsorg | Kristin Vik |
| Kommunalsjef | Organisasjon og utvikling | Monica Torp |
| Personalleiar | Ulstein kommune | Kari Riise |
| HTV | Ulstein kommune | Hilde Ringen Hofseth |
| HVO | Ulstein kommune | Hege Nygjerde |

**Prosjektgruppe**

Prosjektgruppa har det operative ansvaret for å iverksette og gjennomføre tiltak som bidreg til at prosjektet lykkast med å nå mål, innanfor prosjektet sitt mandat. Prosjektgruppa skal evaluere og iverksette fortløpande forbetringar undervegs i arbeidet.

Prosjektgruppa består av:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tittel** | **Arbeidsstad** | **Namn** |
| Kommunalsjef | Helse- og omsorgsetaten | Kristin Vik |
| Einingsleiar | Eining 1 | Heidi Strand |
| Einingsleiar | Eining 2 | Marlen B. Kristensen |
| Einingsleiar | Eining 3 | Gunn Sætre |
| Einingsleiar | Eining 4 | Gunn Helen H. Muren |
| Einingsleiar | Eining 5 | Aase Djupvik |
| Prosjektleiar | Organisasjon og utvikling | Hanne Marte G. Sukka |
| HTV | Ulstein kommune, fagforbundet | Hilde Ringen Hofset |
| HTV | Ulstein kommune, NSF | Elisabeth Moltumyr |
| HVO | Ulstein kommune | Hege Nygjerde Sætre |
|  |  |  |

**Arbeidsgrupper**

Det vil opprettast lokale arbeidsgrupper for prosessarbeid ute i einingane. Desse gruppene vil presenterast ytterlegare i statusrapportar og styringsgruppemøter.

Arbeidsgruppene sitt formål: kartlegge organisering per i dag og utarbeide forslag til alternativ organisering.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tittel** | **Arbeidsstad** | **Ansvarleg** |
| Arbeidsgruppe 1 | Eining 1 | Heidi Strand |
| Arbeidsgruppe 2 | Eining 2 | Marlen B. Kristensen |
| Arbeidsgruppe 3 | Eining 3 | Gunn Sætre |
| Arbeidsgruppe 4 | Eining 4 | Gunn Helen Hauge Muren |
| Arbeidsgruppe 5 | Eining 5 | Aase Djupvik |

**Prosjektleiar sitt mandat**

* leiar prosjektgruppa
* rapporterer til styringsgruppa
* rapporterer til levekårsutvalet
* har ansvar for tidsplan
* legg ein plan for involvering
* evaluerer undervegs og ved slutt
* utarbeidar halvårlege statusrapportar og sluttrapport
* er støttespelar i dei ulike arbeidsgruppene

Ytterlegare prosjektskildring formulerast i prosjektstrategien.

**Økonomi og rapportering**

* Prosjektleiar får dekka 10 % av lønnskostnader frå KS (20% frå 01.04.25)
* Vi vil søke om aktuelle midlar dersom det blir utlyst (skjønnsmidlar)
* Frikjøp av personell vil utgjere ein kostnad. Usikker kostnad.

I prosjektgruppe og styringsgruppe vil det ikkje bli innleigd personell, difor ingen direkte kostnad. I arbeidsgruppene vil vi måtte rekne med ein kostnad på vikarinnleige. Det vil likevel vere forsøkt å legge arbeidsmøta til tider på dagen der personell kan frigjerast frå ordinært arbeid utan ekstra innleige av vikar. Det vil likevel vere ein kostnad på dette område.

**Vedlegg**:

* Risikofaktorar og risikodempande tiltak
* Gevinstkartlegging

**Vedlegg 1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Risikofaktorer og risikodempende tiltak | | |  |
|  |
| Mulig trussel | Risiko | Tiltak som reduserer risiko |  |
| Gjennomføring krev frigjort tid for einingsleiarane | Svak/ufullstendig planlegging | * Støtte frå kommunedirektør og kommunalsjef på at dette skal prioriterast |  |
| Gjennomføring krev ressursar med frigjeve tid til deltaking i lokale arbeidsgrupper i einingane | Svak/ufullstendig kartlegging | Fleksibilitet i møtetidspunkt tilpassast drift – møte einingane sin kapasitet. |  |
| Mangel på informasjon kan medføre unødvendig kritikk av prosjektet | Svak forankring, motstand | Utarbeide interessentanalyse og informasjonsplan. |  |
| Profesjonskamp | Motstand |  |  |
| Gjennomføring krev økonomiske ressursar, kan vere vanskeleg med svak kommuneøkonomi | Prosjektet vert avslutta eller berre delvis utført | Forankring administrativt og politisk |  |
| Manglande interesse/behovsforståing | Det blir ikkje prioritert, og dermed ikkje framgang | Forankring administrativt og politisk, fokus på kvifor endring er naudsynt, involvering |  |
| Manglande involvering | Får ikkje støtte til verken planlegging eller gjennomføring. Motstand i gruppene | God plan for involvering, og oppfølging av plan. |  |
| Organisatorisk endring | Motstand | Involvering, sjå nytteverdi |  |

**Vedlegg 2**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Gevinst** | **Gevinstansvarleg** | **Resultatindikator** | **Korleis måle og rapportere** | **Føresetnader og tiltak for å realisere gevinsten** | **Frist for tiltak** | **Ansvarlege for spesifikke tiltak** | **Korleis gevinsten "omsettast"** |
| Oversikt over kva gevinstar prosjektet ønsker å oppnå. Inkluder unngåtte kostnadar, spart tid og auka kvalitet. | Kven er ansvarleg for at denne gevinsten målast og følgast opp? | Resultatindikatoren er det som skal målast for å dokumentere gevinsten. Vel noko som er enkelt å måle. | Skildre korleis gevinstane skal målast og rapporterast.   Avgjer kor ofte gevinsten skal målast og korleis data samlast inn. | Skildre føresetnadar for at gevinstar vert oppnådd.   Kva må være på plass for at den aktuelle gevinsten skal inntreffe og kva for tiltak må vi sette i gang for å sikre at denne gevinsten oppnåast? Det kan være fleire tiltak og gevinstansvarlege per gevinst. | | | Skildre korleis gevinsten skal omsettast.   Unngåtte kostnadar og spart tid kan brukast på andre områder. |
| Organisering:   * Rette bemanningsplanar * tenestestyrt bemanning |  |  |  |  |  |  |  |
| Organisering:   * God organisering av sakshandsaming * God samhandling på tvers av einingar og sektorar | Prosjekteigar |  |  |  |  |  |  |
| Arbeidsmiljø:   * Reduksjon av sjukefråvær * Lav turnover * Behalde og rekruttere er lettare | Prosjektleiar | Korttidsfråvær  Langtidsfråvær  Fråvær grunna forhold på arbeidsplassen  God score på medarbeidarundersøking | Følge utvikling på sjukefråvær gjennom heile prosjektperioden. | Involvering |  |  | Mindre arbeidsrelatert stress  Meir tid til leiing  Forutsigbar arbeidstid |
| Kompetanse:   * Unngå auka behov for fagkompetanse * Bruk av annan kompetanse | Prosjektleiar | Tal på antal tilsette med dei ulike fagkompetansene før oppstart og etter prosjektslutt | Hente ut data frå HRM. |  |  |  |  |
| Usikker på denne? Tenestemottakar:   * Opplevd kvalitet på tenesta   Forventningsavklaring |  |  |  |  |  |  |  |