



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Organisering helse og omsorg

Samling 1B for ledere, støttefunksjoner og tillitsvalgte – 21. april 2021





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver

OPPSTART – Organisering helse-omsorg

Deltakere

Hvem bør delta? Hvilke styrker, ferdigheter, kunnskaper og interesser har deltakerne?

Prosjekteier: kommunalsjef helse og omsorg

Styringsgruppe: enhetsledergruppa i helse- og omsorgssektoren

Prosessgruppe: Bente Anita Solås, Trude Hartviksen, Lars Strauman og Villy Angelsen

Prosjektdeltakere:

- Enhetsledere og avdelingsledere
- Ansatte i støttefunksjoner (de som er foreslått inn i stab)
- Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud (HTV, HVO)
- Ledere av HR, økonomi og IKT

Referansegruppe:

- Råd for personer med nedsatt funksjonsevne, eldrerådet, og representanter for pårørende grupper ved institusjonene.

Rammer/ressurser

Hvilke mulighetsrom og ramme faktorer finnes? Hvordan utnytte dette?

Leve hele livet – regjeringens kvalitetsreform

Kommunens planer: Mål og strategier i kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24.

Nedbemanningsprosessen – styringsgruppas rapport tiltak RS 1, RS 5 og RS 6, samt kommunestyrets vedtak i juni 2020.

Budsjett for 2021 – kommunestyrets vedtak i desember 2020. Hvilke tiltak har betydning for organisering?

Ledermøte for helse-omsorg januar 2021 – oppnevning av prosjektgruppe.

Lov- og regelverk på helse- og omsorgsfeltet, samt nasjonale reformer, satsinger og føringer.

Smittevernsbestemmelsene, og de til enhver tid gjeldende anbefalinger fra helsemyndighetene lokalt og sentralt.

Solid kompetanse og ressurser innen **forbedringsprosesser** finnes i sektoren (tidligere deltakere i IHI, Lean, forbedringsnettverk, Fag-utviklingsavdelingen, USHT).

Mål/resultat

Hvilke konkrete resultater ønsker vi at prosessen skal ende ut i?

Hensiktsmessig og bærekraftig organisering og ledelse av helse- og omsorgssektoren, i samsvar med brukernes behov, faglige utfordringer og tilgjengelige ressurser

HENSIKT

En involverende prosess, som sikrer eierskap til resultatet hos berørte parter

Evaluering

Hvordan evaluere prosessen og resultatene og hvordan bygge på evalueringspunktene? Hvordan dokumentere?

Evaluering av prosess – opp mot **prosessmål** (Forankre en involverende prosess, som sikrer eierskap til resultatet hos berørte parter)

- Løpende etter hver samling – f.eks med Menti.
 - Ved avsluttet prosess - med spørreskjema.
- Evaluering av resultat** – opp mot **resultatmål** (Hensiktsmessig organisering og ledelse av helse- og omsorgssektoren i samsvar med brukernes behov, faglige utfordringer og tilgjengelige rammer)
- Kjøpe spørreundersøkelse ved oppstart – nullpunktanalyse.
 - Gjenta samme undersøkelse etter omorganisering – komparativ analyse.
 - Vurdere kvalitativ undersøkelse gjennom fokusgruppeintervjuer.

Innhold

Hvilke sentrale spørsmål kan hjelpe oss til å nå hensikten? Hva trenger deltakerne av kunnskap/info for å delta?

Hva? Organisering av ledelse og støttefunksjoner, lokalisering og møtepunkter.

Hvem? Støtte: funksjoner som ikke yter tjenester til brukerne, men til ansatte som leverer brukertjenester. Ledelse: personer som har personal-, økonomi- eller fag-ansvar for et område.

Hvordan? Etablere forståelse for oppgaven. Bli enige om felles målbilde. Hente inn kunnskapsbasert praksis, fra forskning i egen kommune, erfaringer fra andre kommuner, og brukererfaringer. Kartlegge dagens situasjon på ledelse og støtte, styrker og utfordringer. Utrede ulike endringsforslag (modeller, alternativer). Velge ut en modell, prøve ut denne. Evaluere etter en gitt tid. Implementere og/eller forbedre modellen.

Når: Utrede våren 2021. Prøve ut modell høsten 2021. Full implementering fra 2022. Må avklare rundt lokalisering (i Origo?). Utarbeide detaljert tidslinje og Gantt-diagram.

Metode/verktøy

Hvilke relasjonelle metoder kan vi bruke for å utnytte deltakernes potensialer best mulig? Hvilke verktøy kan understøtte?

Modell for kontinuerlig forbedring – Forberede, planlegge, utføre, evaluere, følge opp.

Forberedelsesfasen: Forankre prosessdesign hos kommunalsjef, i enhetsledergruppa, i RLG, og i drøftingsmøte med HTV og HVO. Presentere og diskutere.

Planleggingsfasen: Kartlegge hos berørte (ledere og støtte). Enkel kartlegging hos ansatte (f.eks i personalmøte). Tar med alle innspill, men de som ikke gjelder ledelse og støtte håndteres i andre prosesser. Kartlegge og presentere kunnskapsbasert praksis. Få fram ulike alternativer, vurdere fokusgruppeintervjuer, ide-dugnader, mv. Ha prosess for å redusere antall alternativer.



Framdriftsplan

TILBAKESTILL

3 Avsluttet 6 Ikke begynt 1 Pågående 3 Pågående med avvik Totalt: 13

The Gantt chart displays project timelines for 2021, organized by month from Jan to Dec. A vertical line marks the current date as April 1st. The chart shows three main project categories: 'g' (green), 'n' (yellow), and 'til' (grey). Project 'g' has a long bar spanning Jan to Feb and a shorter bar in Mar. Project 'n' has two bars in Mar and one in Apr. Project 'til' has several short bars starting in Apr and extending through May and June.

Project	Start Date	End Date	Color
g	Jan 15	Feb 15	Green
g	Mar 15	Mar 25	Green
n	Mar 15	Apr 15	Yellow
n	Mar 25	Apr 15	Yellow
n	Apr 15	May 15	Yellow
til	Apr 15	Apr 25	Grey
til	Apr 25	May 5	Grey
til	May 5	May 15	Grey
til	May 15	May 25	Grey
til	May 25	Jun 5	Grey
til	Jun 5	Jun 15	Grey



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mentimeter - ståsted

Go to www.menti.com and use the code 9489 6031

Hva beskriver best ditt ståsted i dag, ift prosessen med organisering av sektor helse og omsorg?

Mentimeter

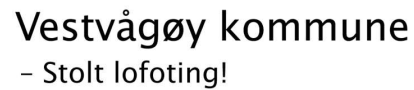




Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Hva er det viktigste vi skal oppnå?





Hva er det viktigste vi skal oppnå?

Forbedring av faglig gode tjenester med brukerfokus

- Faglig kvalitet og gode tjenester (15)
- Forbedring (7)
- Bruker/pasient-fokus (6)



Samhandling mot felles mål, god informasjon, ryddige strukturer, og effektiv ressursutnyttelse

- Samhandling og felles mål (18)
- Arbeids- og ansvarfordeling (8)
- Effektivitet og ressursutnyttelse (7)
- Informasjon og kommunikasjon (5)

Et godt arbeidsmiljø preget av tillit og trygghet

- Tillit og trygghet (11)
- Godt arbeidsmiljø (9)



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid

Spørsmål: Hvilke forventinger har du til prosessen vi skal i gang med?

Forventninger om at prosessen skal føre til endring og forbedring, at vi tør å tenke annerledes

- Forventninger til et resultat som blir bedre enn det vi har i dag.
- Endring i måte tenke på og utføre tjenester på
- jobbe med endringsvillighet
- Rom for ulikhet i tjenestene
- Kan se litt annerledes på ting enn som man har gjort før - tørr å tenke litt utafor boksen. Tenke langsiktig og se kommunen som helhet
- Positiv til at både struktur og organisering av tjenestene i dag kan endres - åpen for at dette kan ha en positiv effekt for tjenestene og lederne.
- Vi trenger å finne vår vei, ut fra det vi klarer å få til, vi trenger ikke å se til andre, vi kan være innovative og finne på noe nytt selv - Vestvågøymodellen - ut fra våre forutsetninger

Forventninger om at vi utarbeider felles mål for prosessen

- Vi er en kommune og må ha felles mål for det vi skal utføre.
- At det lages noen målsetninger om endret/enighet om organisasjonskultur.
- Det er en omfattende prosess, det er derfor vanskelig å ha konkrete forventninger

Forventninger om at vi avklarer roller og ansvarsfordeling

- Se på leders rolle. Hva inneholder de ulike rollene. Forventningsavklaring til de ulike gruppene
- Ledelsen må være tett på sine ansatte og tjenesten
- Forventning til en tydeligere plassering av ansvarsområder, kan oppleves uklart slik det er i dag. Enkelte av funksjonene er i for stor grad personavhengig, og burde bli tydeligere plassert i organisasjonskartet.
- Forventer tydeligere ansvarsfordeling og roller og mindre forskyvning av pasienter/brukere.
- Resultat: Klare roller og funksjoner



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid

Spørsmål: Hvilke forventinger har du til prosessen vi skal i gang med? (forts)

Forventninger om at det skal være en involverende, ryddig og god prosess

- Forventning til engasjement i prosessen.
- Alle stemmer skal høres
- Prosessen skal være åpen og inkluderende
- Involvering - informasjon til ansatte/ledere. Vært mye snakk og lite informasjon
- At våre innspill skal bli hørt. At man bruker god tid på prosessen.
- Tidlig involvering og orientering gjennom hele prosessen.
- God informasjonsflyt.
- Ryddig prosess At alle innspill blir tatt med og at alle deltar aktivt.
- Ryddig og god informasjonsflyt
- Ikke for snar å sette begrensninger
- Få til en god struktur i arbeidet - viktig for fremdriften. Ha tid til å gjøre oppgavene på en ordentlig måte - ikke gå på bekostning av drift
- Forsiktig, positivt innstilt - positivt møte i dag, artig med de verktøyene som blir brukt- som kan involvere mange.
- Starte opp og lage en plan
- Korte tidsfrister- urealistisk. Lite tru på dette. Føler at dette allerede at noe er bestemt fra før.
- Forventer ærlighet- si det man mener i prosessen
- Risikofritt å si det man mener
- Forventning om økt tydelighet i hva prosessen skal være, hva er bra og hva er ikke så bra med dagens organisering.
- Avklaring av formål/målsetningen med prosessen.
- Forventning om en enighet med begrepene i prosessen.
- Forventning om at kommunens verdier skal være synlige og tydelige i prosessen og at dette ikke blir en skinnprosess.



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid

Spørsmål: Hvilke forventinger har du til prosessen vi skal i gang med? (forts)

Det er uklart om det ligger forslag spesielt knyttet til støtte og stab, eller om prosessen handler om omorganisering av hele helse/omsorg? Forventning om evaluering av dagens organisering.

Positiv til prosessen, men vi har nettopp vært i en prosess. Håpet er at det er en endring i slutten der. At vi ikke feiger ut på mållinjen - at vi klarer å effektivisere til slutt. Endring er jo noe vi ofte stritter imot - har forventninger til diskusjon - både for og imot - og god dialog.

Det har vært mange prosesser før, der man har gått "all in", men så har vi ikke klart å fullføre. Har forventninger til at det blir en egen prosess, som gir resultat basert på vår organisasjon og våre forutsetninger. Det er krevende å kopiere andre kommuner. Vi har et stort apparat nå som rammer oss inn, og som gjør at sjansen for å lykkes er større.

Klare å gjennomføre planen slik den er- involvering, informasjon

Læring/følge prosessen

Forventninger om en organisasjonskultur basert på tillit, åpenhet og respekt, i et samarbeid basert på mestring og brukernes fokus

Bedre faglighet og samarbeid. Se kommunen under ett. Samarbeid/ Samhandling på tvers av enheter.

Forbedret samarbeid, klarere arenaer for samhandling.

Brukerne i fokus. Hva må vi gjøre for at brukerne skal få den omsorg de er i behov av og at lederne har omsorg for innbyggerne i fokus som medføre at brukerne blir ivaretatt.

Egenmestring og brukers fokus er vårt fokus

I større grad ivaretar brukernes rettigheter og behov.

Viktig at man jobber med språket og kulturen slik at man får endret fokus hos de som yter tjeneste slik at brukerne opplever mestring.

Må jobbes med kultur slik at egenmestring også gjøres i praksis. God involvering og at de berørte

Forventning om at vi kvitter oss med begrepet åpen omsorg.

Forventning om at organisasjonskultur diskuteres

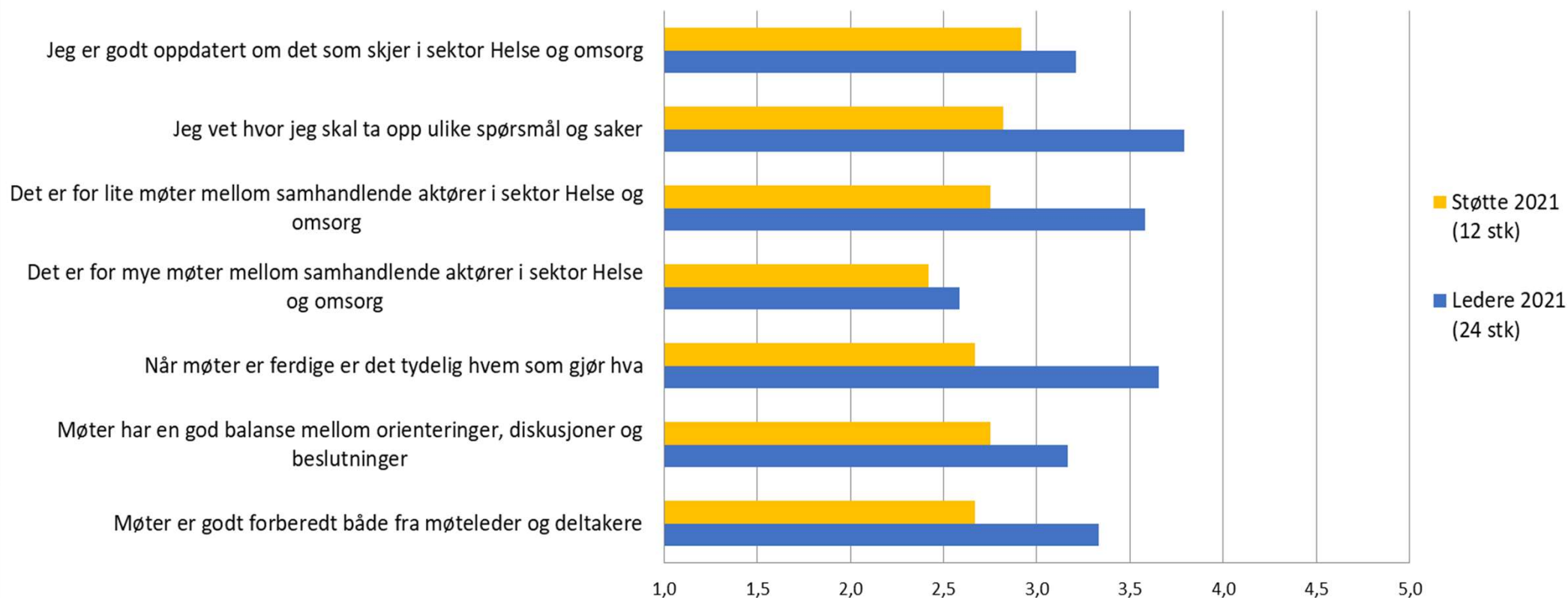
Tillit, Åpenhet, Respekt



Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 2: Organisasjonens infrastruktur

Møter og kommunikasjonskanaler (både på din enhet og på sektor Helse og omsorg)

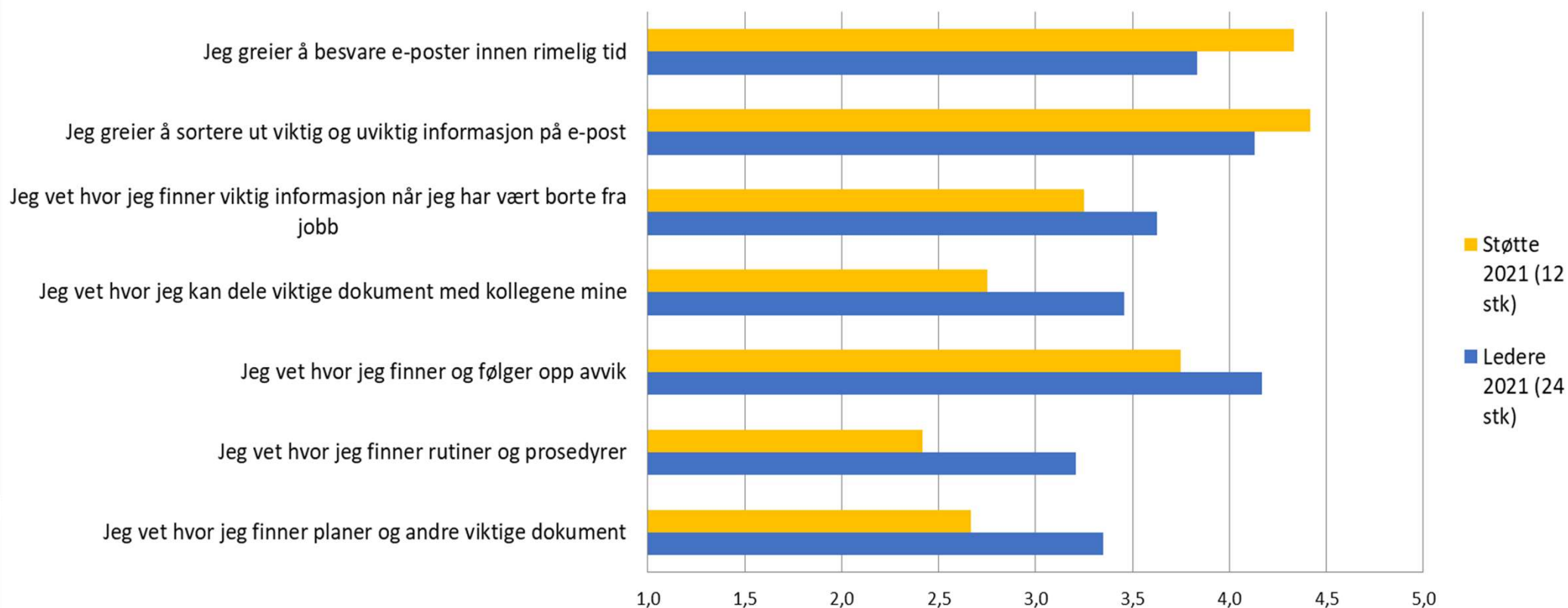




Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 2: Organisasjonens infrastruktur

Informasjonsflyt og dokumenthåndtering





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid

Hva leser vi ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør forbedres?

Uttrykk for frustrasjon

- Gir uttrykk for en frustrasjon over alt det som ikke fungerer og som mangler

Behov for å styrke IKT som støttefunksjon

- IKT scoret lavt . Viktig å finne ut hvorfor de scoret lavt? skyldes det sykefravær f.eks.
- IKT må styrkes betraktelig slik at vi kan gjøre oss nytte av teknologiske løsninger - bedre ressursutnyttelse
- IKT - dårlig kapasitet er en hemsko. Når vi får hjelp så løses en ting, så oppstår nye problem, så får du ikke tak i de. Mange besøk før ting er i orden. Ineffektivt -mange halvløsninger.
- Mangel av ressurser også på IKT, dette er ikke overraskende.

Mangel på teknologiske verktøy

- Teknologisk utstyr må være tilgjengelig for dem som har behov for det
- Vi har heller ikke verktøyene vi trenger - f.eks gjennomføring av digitale møter.
- System for dokumentstyring - rutiner, planer og andre viktige dokument
- Behov for bedre IKT-løsninger (timelister, journalsystem), digitalisering av tjenester, bedre infrastruktur.

Mindre tid brukes på møter

- Corona har nok hatt innvirkning på møter. Viktig med møte, men møtet må ha klare agendaer.

Kanskje positiv utvikling innen ledelse

- Høyere score på ledersiden siden forrige gang. Det er positivt.
- Man savner svar på hva folk legger i ordet ledelse og hvor mye tid man bruker på ledelse



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid

Hva leser vi ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør forbedres?

Tilgjengelighet og kapasitet hos støttefunksjoner bør forbedres

- Støttefunksjoner (HR, Økonomi) må være godt tilgjengelig
- Økonomi- dårlig kapasitet til å f.eks svare på mail, gi nødvendig tilbakemelding. Må f. eks sette min leder som kopi for å få svar.
- Støttefunksjoner - opplever å må gjøre alt selv, i stedet for å få hjelp og støtte.
- Kompetanse, tilgjengelighet og måten å bli møtt på er personavhengig.
- Måten man blir møtt på og innstillingen til å hjelpe til varierer.
- Det er ikke alle som er like tilgjengelig, det ender med at man har “sine” som man kontakter, dette kan være belastende for dem som blir kontaktet ofte.

Ansvar og roller bør tydeliggjøres

- Litt utydelig hvem som skal støtte på økonomi. Uavklarte roller.
- Man er i hver sin bås - støtte og enheter har for lite innsikt i hverandres virkelighet - og derfor blir det kanskje utydelig med ansvar og roller.

Kompetanseutvikling og riktig bruk av kompetanse bør stå i fokus

- Ressurser og kompetanse bør mulig benyttes på en annen måte.
- For å vite om vi har manglende kompetanse må vi være enig om problemstillingene.
- Vi må utvikle faget om vi skal lykkes.
- Rett kompetanse på rett plass, økt kompetanse, kompetansestyrte tjenester.

Organiseringen av tjenester bør gjennomgås

- Gjennomgang av organisering av ulike tjenester for å få gode samarbeid og effektivitet, eks. psykisk helse og rustjenesten som en enhet



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid

Hva Leser vi ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør forbedres?

Behov for å sette seg mer inn i svarene på undersøkelsen

- Vanskelig å gi tilbakemelding når man ikke har fått sett svarene før nå og ikke har den fremfor oss
- Vanskelig å trekke noe ut av det, kjapt. Men ledere og støtte er enig om hva som er utfordringer.
- Mangler teksten slik at det blir vanskelig å vurdere dette. I Covid tid vil det åpne for mer tid til fag, og mindre møtevirksomheter. Vanskelig å sammenligne 2018 og 2021.
- Opplever det som problematisk å skifte mellom det store perspektivet og detaljene, behov for å løfte det opp.
- Ut fra undersøkelsen velge ut punkter som bør forbedres, da vi legger merke til i undersøkelsen at 3 er et jamt resultat - her er det områder å strekke seg etter.
- Gruppeoppgaven ble vanskelig da resultatene ikke var tilgjengelig for gruppa.



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

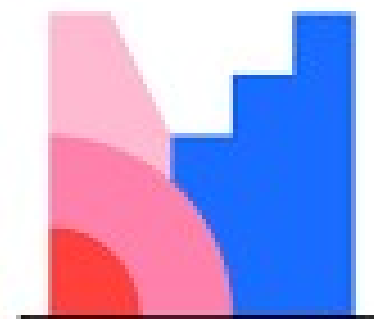
Mentimeter

Gå til **www.menti.com** (bruk gjerne smarttelefon)

Tast kode **3885 1953**

Skriv et kort svar:

Hvordan tror du brukerne vil oppleve en endring i organisering og ledelse innen helse og omsorg?





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mentimeter - resultat

Tror ikke de vil merke så mye

Gode tjenester tilpasset behovet!

Liten eller ingen endring

Håper de opplever at deres kompetanse er viktig
og at tjenester utvikles i tråd med behov

Økt brukerinvolvering

Usikkerhet

Liten grad

Forbedring

Merker endring i liten grad

Organisering betyr lite så lenge de får den
kvaliteten de forventer

Håper at de kan oppleve tydeligere organisasjon
med kortere beslutningslinjer- ansvarlighet - og
større etterspørsel av brukerkunnskap

Liten eller ingen forskjell

Brukerne vil neppe merke noe særlig til endringene.

Spørs helt hva endringen innebærer?

Bedrer samhandling

Liten eller ingen forskjell

Bedre tjenester som "henger sammen"

Usikkerhet

God organisering med bruker i sentrum medfører god
brukeropplevelser

Frustrasjon

Tror de merker endringen i liten grad

Kommer an på hvordan den endringen blir

Ikke bli skjøvet mellom tjenesten. Få opplevelse av at
kommunen er en plass

Helhetlige tjenester. En ressurs i tjenesten. Kvalitet i
tjenesten.

At de blir sett som en ressurs



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Brukerkunnskap – Finn Pettersen

Oppsummering:

- «I samsvar med brukernes behov» - er særs viktig.
- «Eierskap hos berørte parter» - forankre prosessen også politisk.

Ledelse:

- Pårørende savner synlig toppledelse (politikere, rådmannen, kommunalsjef).
- Helse-omsorg er største sektor, viktig at toppledelsen er tilstede og engasjert i prosessen.

Ytterdør-problematikken på Lekneshagen:

- Ansatte må gå fram og tilbake med pårørende i korridorene for å låse inn pårørende.
- Må lages system der en kan komme inn i foaje for å vente innendørs.

Bemanning:

- Bemanningen er for liten til å gi omsorgen som trengs. Omsorg er viktigste ord for tjenesten!

Tverrfaglighet:

- Savner fysioterapeut og lege, som er synlig og ser pasientene

Fysisk aktivitet og kosthold:

- Fysisk aktivitet er avgjørende for trivsel, for søvn og for appetitt!
- Lag kostholdsplaner, vær bevisst på sukker og hvitt mel. La matlukta bre seg i avdelingene...

Lag kompetanseplaner for ansatte, det er viktig!



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver

OPPSTART – Organisering helse-omsorg

Deltakere

Hvem bør delta? Hvilke styrker, ferdigheter, kunnskaper og interesser har deltakerne?

Prosjekteier: kommunalsjef helse og omsorg

Styringsgruppe: enhetsledergruppa i helse- og omsorgssektoren

Prosessgruppe: Bente Anita Solås, Trude Hartviksen, Lars Strauman og Villy Angelsen

Prosjektdeltakere:

- Enhetsledere og avdelingsledere
- Ansatte i støttefunksjoner (de som er foreslått inn i stab)
- Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud (HTV, HVO)
- Ledere av HR, økonomi og IKT

Referansegruppe:

- Råd for personer med nedsatt funksjonsevne, eldrerådet, og representanter for pårørende grupper ved institusjonene.

Rammer/ressurser

Hvilke mulighetsrom og ramme faktorer finnes? Hvordan utnytte dette?

Leve hele livet – regjeringens kvalitetsreform

Kommunens planer: Mål og strategier i kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24.

Nedbemanningsprosessen – styringsgruppas rapport tiltak RS 1, RS 5 og RS 6, samt kommunestyrets vedtak i juni 2020.

Budsjett for 2021 – kommunestyrets vedtak i desember 2020. Hvilke tiltak har betydning for organisering?

Ledermøte for helse-omsorg januar 2021 – oppnevning av prosjektgruppe.

Lov- og regelverk på helse- og omsorgsfeltet, samt nasjonale reformer, satsinger og føringer.

Smittevernsbestemmelsene, og de til enhver tid gjeldende anbefalinger fra helsemyndighetene lokalt og sentralt.

Solid kompetanse og ressurser innen **forbedringsprosesser** finnes i sektoren (tidligere deltakere i IHI, Lean, forbedringsnettverk, Fag-utviklingsavdelingen, USHT).

Mål/resultat

Hvilke konkrete resultater ønsker vi at prosessen skal ende ut i?

Hensiktsmessig og bærekraftig organisering og ledelse av helse- og omsorgssektoren, i samsvar med brukernes behov, faglige utfordringer og tilgjengelige ressurser

HENSIKT

En involverende prosess, som sikrer eierskap til resultatet hos berørte parter

Evaluering

Hvordan evaluere prosessen og resultatene og hvordan bygge på evalueringspunktene? Hvordan dokumentere?

Evaluering av prosess – opp mot **prosessmål** (Forankre en involverende prosess, som sikrer eierskap til resultatet hos berørte parter)

- Løpende etter hver samling – f.eks med Menti.
 - Ved avsluttet prosess - med spørreskjema.
- Evaluering av resultat** – opp mot **resultatmål** (Hensiktsmessig organisering og ledelse av helse- og omsorgssektoren i samsvar med brukernes behov, faglige utfordringer og tilgjengelige rammer)
- Kjøpe spørreundersøkelse ved oppstart – nullpunktanalyse.
 - Gjenta samme undersøkelse etter omorganisering – komparativ analyse.
 - Vurdere kvalitativ undersøkelse gjennom fokusgruppeintervjuer.

Innhold

Hvilke sentrale spørsmål kan hjelpe oss til å nå hensikten? Hva trenger deltakerne av kunnskap/info for å delta?

Hva? Organisering av ledelse og støttefunksjoner, lokalisering og møtepunkter.

Hvem? Støtte: funksjoner som ikke yter tjenester til brukerne, men til ansatte som leverer brukertjenester. Ledelse: personer som har personal-, økonomi- eller fag-ansvar for et område.

Hvordan? Etablere forståelse for oppgaven. Bli enige om felles målbilde. Hente inn kunnskapsbasert praksis, fra forskning i egen kommune, erfaringer fra andre kommuner, og brukererfaringer. Kartlegge dagens situasjon på ledelse og støtte, styrker og utfordringer. Utrede ulike endringsforslag (modeller, alternativer). Velge ut en modell, prøve ut denne. Evaluere etter en gitt tid. Implementere og/eller forbedre modellen.

Når: Utrede våren 2021. Prøve ut modell høsten 2021. Full implementering fra 2022. Må avklare rundt lokalisering (i Origo?). Utarbeide detaljert tidslinje og Gantt-diagram.

Metode/verktøy

Hvilke relasjonelle metoder kan vi bruke for å utnytte deltakernes potensialer best mulig? Hvilke verktøy kan understøtte?

Modell for kontinuerlig forbedring – Forberede, planlegge, utføre, evaluere, følge opp.

Forberedelsesfasen: Forankre prosessdesign hos kommunalsjef, i enhetsledergruppa, i RLG, og i drøftingsmøte med HTV og HVO. Presentere og diskutere.

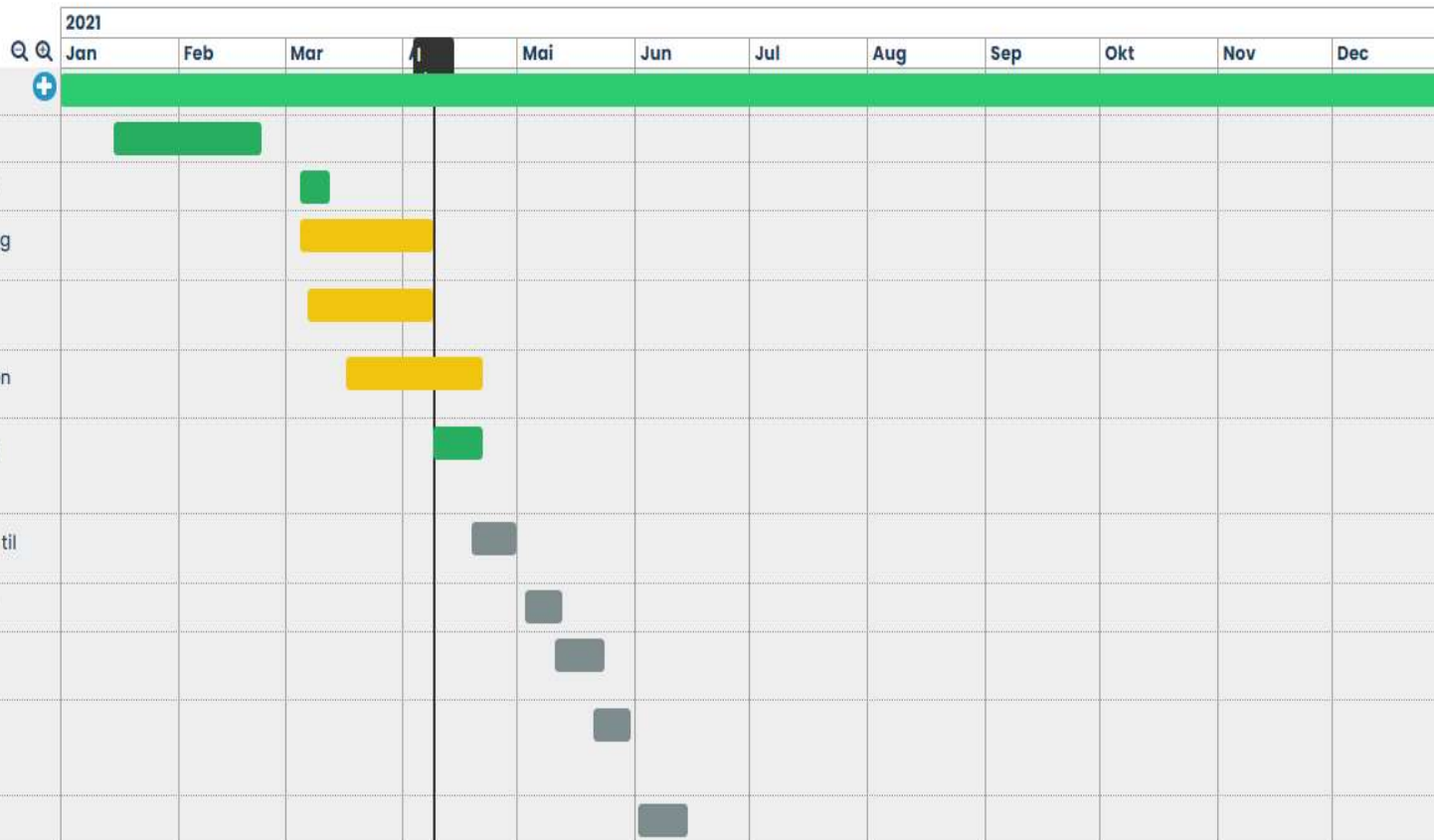
Planleggingsfasen: Kartlegge hos berørte (ledere og støtte). Enkel kartlegging hos ansatte (f.eks i personalmøte). Tar med alle innspill, men de som ikke gjelder ledelse og støtte håndteres i andre prosesser. Kartlegge og presentere kunnskapsbasert praksis. Få fram ulike alternativer, vurdere fokusgruppeintervjuer, ide-dugnader, mv. Ha prosess for å redusere antall alternativer.



Framdriftsplan

TILBAKESTILL

3 Avsluttet 6 Ikke begynt 1 Pågående 3 Pågående med avvik Totalt: 13





Vestvågøy kommune

– Stolt lofoting!

5. Følge opp

Implementere ny praksis

Sikre videreføring

Dele erfaringene med forbedringene



Det vil ofte være nødvendig å gå tilbake til tidligere faser



4. Evaluere

Måle og reflektere over resultater

Vurdere om forbedringen er tilstrekkelig og eventuelt justere

3. Utføre

Prøve ut og tilrettelegge ny praksis

1. Forberede

Felles erkjennelse av behovet for forbedring

Forankre og organisere forbedringsarbeidet

Klargjøre kunnskapsgrunnlaget - forskning, erfaring og brukerkunnskap

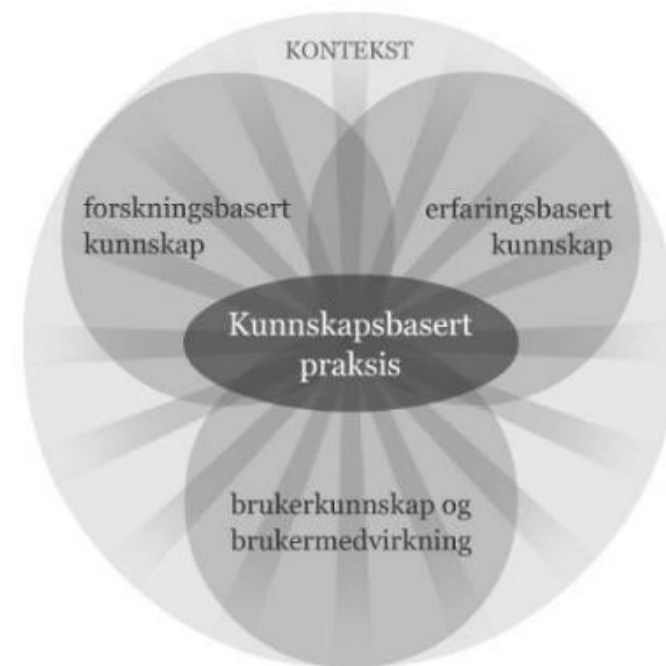
2. Planlegge

Kartlegge behov og dagens praksis

Sette mål

Velge måleverktøy

Finne / utvikle forbedrings-tiltak



www.kunnskapsbasertpraksis.no



Oppsummering gruppearbeid - 1

Vi skal nå ha en kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger i sektor helse og omsorg. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?

Informasjon om prosessen

- Informasjon om prosessen- omorganisering
- Tema: Sammenslåing av helse og omsorg, bakgrunn for sammenslåingen, organisering, ledernivåer
- Alle blir informert om det samme
- Hva prosessen inneholder
- Felles god informasjon med hva er hensikten? Folk, økonomi?
- Starte med god, oversiktlig, tilpasset informasjon til de ansatte.
- Hensikten med omorganiseringen. Videreføre den informasjonen som vi har fått.
- Ansattegruppen må få informasjon om prosessen - hva jobber vi med, og hva er målet
- Lik og systematisk informasjon til alle ansatte
- Stor prosess, viktig at de ansatte er godt kjent med prosessen og vet hva det dreier seg om.
- Oversiktlig og tilpasset informasjon

Hvordan bli hørt?

- AVSTAND: Prioriteringer fra øverste ledelse om deltakelse og involvering; hva har man rom til og hva tar man seg tid til. Hvordan kan ansattes kritiske spørsmål bli hørt av øverste ledelse?
- MEDBESTEMMELSE: Gjensidig dialog, skape tillit. Hvordan tar ledere spørsmål fra ansatte opp i organisasjonen? Hvordan blir ansatte hørt?
- Informasjon: Forsiktig, ting tar tid, konkrete ting å få informasjon om, hvem er involvert, nærledelse, ansatte må få lov til å komme med sine meninger og være trygg,
- Åpne spørsmål som gir rom for innspill
- Må kunne få si noe om prosessen, uten å må tilkjenne gi seg. Bruke meningsmåling. Slik som vi har gjort med mentimeter



Oppsummering gruppearbeid - 2

Vi skal nå ha en kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger i sektor helse og omsorg. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?

Vi er på ulike steder. Er det for tidlig å se på konkrete tema?

- Selv vi er ikke på “samme sted” i oppstarten - viktig at vi får med de ansatte på en felles plattform. Kanskje det er litt tidlig å se på de konkrete tema/spm som skal tas opp? Fint med inspirasjon og foredrag i dag - gjør at vi kanskje ligger et steg foran de andre? Trenger vi litt mer kjøtt på beina før vi ser på konkrete tema/spm.
- Er det litt tidlig å gå ut på arbeidsstedene, når vi ikke er på samme sted enda? Viktig at leder kan gå inn i prosessen og være tydelig og klar - må vite hva som skal “selges inn”.
- Viktig å sette av god tid, slik at alle er på samme sted/utgangspunkt før man setter i gang. Kanskje også være forberedt på litt frustrasjon i starten?

Er det en prosess for prosessens skyld?

- Er målet viktigst eller prosessen?
- Det virker som om vi kanskje er i en prosess for prosessens skyld - blir virkelig interessant når vi begynner å jobbe oss mot et mål.

Hva fungerer bra og hva trenger forbedring?

- Spørsmål som “Hva er bra?” og “Hva kan bli bedre?”
- Hvilke erfaringer har de ansatte? Hva fungerer? Hva kan forbedres?
- Hva må til for å få gode tjenester?
- Hva kan gjøres bedre?
- Hva fungerer idag?
- De ansatte må få si noe om hva som trengs for å øke kompetansen.
- Hva er mulighetene i dette endringsprosjektet?



Oppsummering gruppearbeid - 3

Vi skal nå ha en kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger i sektor helse og omsorg. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?

Ansvar og ledelse

- Forventninger til ledelse?
- Hvordan bør ledelseslinjene være? Organiseringen? Ansvarslinjene- hvem har ansvar for hva?
- Hva er viktig for de ansatte når det gjelder lederskap

Oppgavefordeling

- Ansatte må trygges med tanke på oppgavefordeling → klar oppgavefordeling. Benytte oss av kompetansen vi har i tjenesten.

Tillit og dialog

- TILLIT: Skille mellom oss og de (der borte på rådhuset) Det er stor distanse. Å være mellom barken og veden er vanskelig da. Det er viktig å ha en åpen dialog; å være mellom barken og veden/å ikke tørre å si hva man tenker - er til stede. Skape tillit

Brukerne

- Hvordan sikre at brukeren får det han ønsker? At brukeren har tilstrekkelig kunnskap om hva som er mulig? «Hva er viktig for deg?»

Konsekvenser for den ansatte

- Hva er konsekvensen for mitt arbeidsforhold?
- Hva har dette å si for meg som ansatte? Ansatte ønsker å vite hva dette vil bety for meg.
- Mye info som må ut i starten. Se hva dette betyr også for de ansatte.
- Mange bryr seg kanskje ikke om organisering dersom man har tilgang til nærmeste leder.



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Oppsummering gruppearbeid - 4

Vi skal nå ha en kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger i sektor helse og omsorg. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?

Udefinert / Andre tema

- HVOR SKAL VI STARTE: Hvordan kan vi vite hva behovet er når vi skal organisere oss. Hvordan kan vi prioritere slik at vi får best mulig kvalitet for pasienter og brukere? (starter vi i feil ende?) Hvordan kan ansatte løfte frem beboernes behov i forbindelse med omorganiseringen?
- Det må undersøkes om ansatte opplever å ha tid til omsorg
- Skal vi fortsatt hete helse og omsorg? Hva tenker dere om “Helse og mestring”? Hva kan et slikt navneskifte føre med seg?
- Avgrense prosessen til det som er relevant for de som skal si noe, hva er mandatet deres? Må se sammenhengen med det de driver med.
- Prosessveilederen må ha en tydelig rolle, slik at alle vet hva denne skal gjøre
- Skal inn på ulike arbeidssteder - må kanskje tilpasses hvert enkelt arbeidssted.



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Velkommen. Inntrykk så langt.	Trude / Iver
12:10	Oppsummering	Oppsummering fra samling 1A. Hvordan følges dette opp videre?	Lars og Villy
12:20	Forskning	Forskning om ledelse. Spørsmål etterpå.	Rita og Trude
12:40	Forskning / erfaring	Samfunnsmedisinens og kommuneoverlegens plass i kommunal organisering.	Jan H
12:55	<i>Pause</i>		
13:05	Mentimeter	Forventninger til brukernes opplevelser	Villy
13:10	Bruker	Brukerkunnskap og brukeropplevelser. Spørsmål etterpå.	Gjermund M og Finn P
13:30	Erfaring	Eksempler på organisering av støttefunksjoner og USHT	Trude
13:35	Erfaring	Erfaring fra andre kommuner – Tillitsmodellen	Solrun
13:55	<i>Pause</i>		
14:05	Introduksjon	Målsetting for prosessen: avgrensing og rammer	Trude
14:10	Gruppearbeid 1 / Oppsummering i plenum	Kartlegging i personalmøter på enheter/avdelinger. Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:45	Gruppearbeid 2 / Oppsummering i plenum	Kartlegging hos brukerorganisasjonene. Hvilke organisasjoner/ forum bør involveres? Hvilke tema og spørsmål er viktige å ta opp?	Bente og Lars
14:55	Evaluering	Evaluering og takk for i dag	Villy og Iver



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Kartlegging hos brukerorganisasjoner

Aktuelle brukerorganisasjoner:

- Diabetesforbundet
- Barn og unges kommunestyre
- Mental helse
- Lions
- FFO – funksjonshemmedes fellesorganisasjon
- NFU – Norsk forbund for utviklingshemmede
- Eldrerådet
- Råd for funksjonshemmede
- Pårørende grupper ved institusjonene
- Frivillige som er engasjert på LBS

Go to www.menti.com and use the code 3885 1953

Evaluering av samlingen





Framdriftsplan

TILBAKESTILL

3 Avsluttet 6 Ikke begynt 1 Pågående 3 Pågående med avvik Totalt: 13

