



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Organisering helse og omsorg

Samling 1A for ledere, støttefunksjoner og tillitsvalgte – 9. april 2021





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Kort om hensikt med dagen.	Heidi/Iver
12:10	Ny leder!	Presentasjon av ny kommunalsjef	Iver
12:20	Introduksjon om prosessen	Gjennomgang av oppstartsmodellen og framdriftsplan. Struktur, infrastruktur, kultur.	Villy/Lars
12:45	Mentimeter	Hver legger inn 3 stikkord på spørsmålet: “Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?”	Villy/Lars
13:00	<i>Pause</i>		
13:10	Introduksjon om mål for tjenesten	Kort om mål og føringer fra Leve hele livet, kommunens planer (kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24), nedbemanningsprosessen, og budsjett for 2021.	Trude/Villy
13:25	Gruppearbeid	Spørsmål: Hvilke forventninger har du til prosessen vi skal i gang med?	Bente Anita
13:45	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:00	<i>Pause</i>		
14:10	Spørre-undersøkelse	Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelse til lederne og støttefunksjonene	Villy
14:20	Refleksjon i grupper	Hva kan vi lese ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?	Bente Anita
14:35	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:50	Avslutning	Trekke trådene fra dagen i dag. Evaluering i Mentimeter. Plan for neste samling.	Villy



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Kort om hensikt med dagen.	Heidi/Iver
12:10	Ny leder!	Presentasjon av ny kommunalsjef	Iver
12:20	Introduksjon om prosessen	Gjennomgang av oppstartsmodellen og framdriftsplan. Struktur, infrastruktur, kultur.	Villy/Lars
12:45	Mentimeter	Hver legger inn 3 stikkord på spørsmålet: "Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?"	Villy/Lars
13:00	Pause		
13:10	Introduksjon om mål for tjenesten	Kort om mål og føringer fra Leve hele livet, kommunens planer (kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24), nedbemanningsprosessen, og budsjett for 2021.	Trude/Villy
13:25	Gruppearbeid	Spørsmål: Hvilke forventninger har du til prosessen vi skal i gang med?	Bente Anita
13:45	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:00	Pause		
14:10	Spørre-undersøkelse	Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelse til lederne og støttefunksjonene	Villy
14:20	Refleksjon i grupper	Hva kan vi lese ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?	Bente Anita
14:35	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:50	Avslutning	Trekke trådene fra dagen i dag. Evaluering i Mentimeter. Plan for neste samling.	Villy



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Endringsmodellen

1. Føroverveielse

- *Dette har jeg ingen tro på, vi har vært gjennom slike prosesser tidligere uten resultat.*

2. Overveielse

- *Jeg forstår hensikten, men er usikker på om dette er riktig tidspunkt for en slik prosess.*

3. Beslutning/forberedelse

- *Det er på tide at dette arbeidet er igangsatt, nå må vi legge en god plan.*

4. Handling

- *Jeg er klar til oppstart.*

5. Vedlikehold

- *Nå skal endringene bli en del av hverdagen.*

Tilbakefall

- Risiko i alle faser
- Motløshet, resignasjon, oppgitthet





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

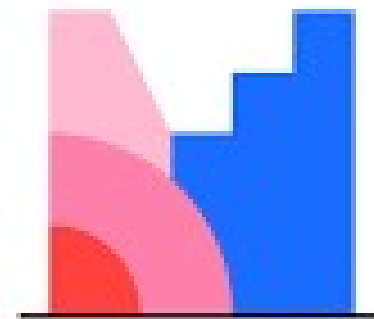
Mentimeter

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

Tast kode **9489 6031**

Legg inn alternativ 1, 2, 3 eller 4 utfra **hva som best beskriver ditt ståsted i dag, ift prosessen med organisering av sektor helse og omsorg.**

1. **Føroverveier**
2. **Overveier**
3. **Forbereder**
4. **Handler**





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!

Introduksjon til prosessen

Oppstartsmodellen

- Forankret i ledergruppa i sektoren, i rådmannens ledergruppe, og i drøftingsmøte med fagforeningene.
- Skal gjennomgå de ulike delene i denne samlingen.

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, elderrådet, og representanter for pårørende grupper ved institusjonene.

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

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-annsvar for et område.

Hvordan? Etablere forståelse for oppgaven. Bli enige om felles mål. 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.

HENSIKT

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

Rammer/ressurser

Hvilke mulighetsrom og ramnefaktorer 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.

Smittevernbestemmelsene, 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).

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)
- Kjøre spørreundersøkelse ved oppstart – nullpunktanalyse.
 - Gjenta samme undersøkelse etter omorganisering – komparativ analyse.
 - Vurdere kvalitativ undersøkelse gjennom fokusgruppeintervjuer.

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.



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Introduksjon til prosessen

Hensikt – eller prosessmål

- Nøkkelord er **involvering** og **eierskap**
- Krever **tillit**
- Krever **tid**

HENSIKT

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

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

Mål/resultat – eller effektmål

- Avgrenser til organisering (herunder støttefunksjoner) og ledelse.
- Skal ikke se på innhold og omfang av tjenester.
- Organisering og ledelse skal støtte opp under andre mål for tjenesten.
- Har med aspekt både om brukere/tjenester, fag/medarbeidere og ressurser/økonomi.

Deltakere

- Berørte ansatte er med i prosjektarbeidet
- Alle ansatte skal bli hørt, gjennom personalmøter og gjennom tillitsvalgte

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:

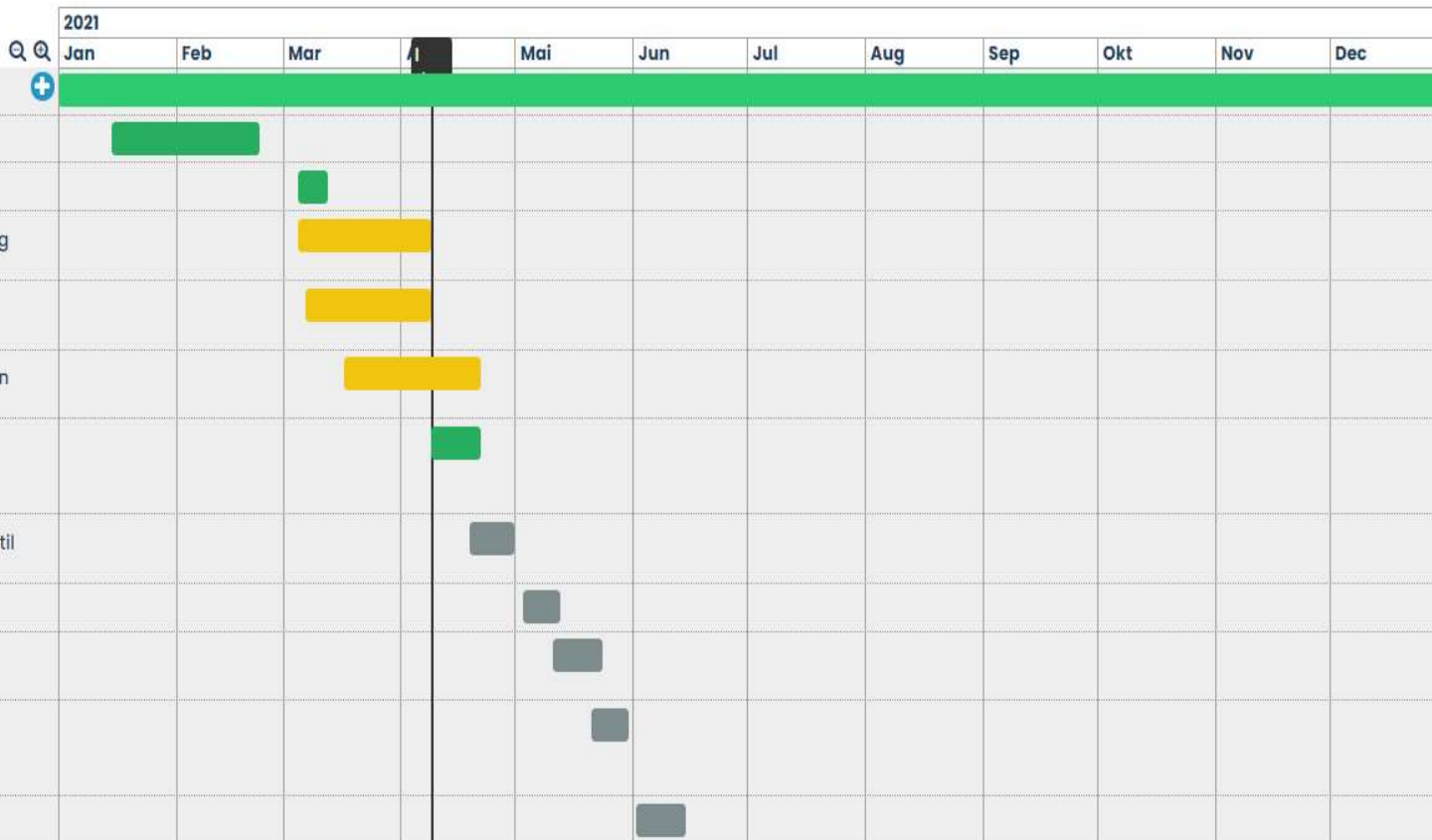
- Råd for personer med nedsatt funksjonsevne, eldrerådet, og representanter for pårørendegrupper ved institusjonene.



Framdriftsplan

TILBAKESTILL

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





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Introduksjon til prosessen

Struktur

- Vedtatt oppbygging og sammensetning av organisasjonen.

Kultur

- Tanke- og handlingsmåter i en gruppe, som videreføres til nye organisasjonsmedlemmer.
- Organisasjonskultur handler om felles sett av normer, verdier og virkelighetsoppfatning.

Infrastruktur

- Brukes ofte om veier, broer, tunneler, vann- og avløp, elektriske anlegg, tele- og data, osv.
- «Infra» = under.
- «Infrastruktur» = det som er under strukturen

Organisasjonens infrastruktur

- Hva er infrastrukturen i helse- og omsorgssektoren i Vestvågøy kommune?
- Møtepunkter, kommunikasjonskanaler, oppgavefordeling, ansvarsfordeling, koordineringsrutiner, samarbeidsrutiner, opplæringsoppgaver
- Verktøy som vaktplaner, aktivitets/oppgaveplaner, møteplaner, pasientjournal-systemer, prosedyrer, stillingsbeskrivelser, e-postprogram, intranett, osv





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

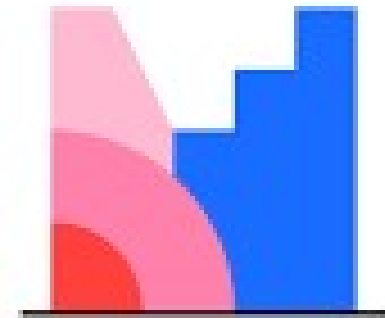
Mentimeter

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

Tast kode **9489 6031**

Legg inn **3 stikkord** (evt korte setninger – maks 25 tegn):

Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mentimeter - ordsky

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

Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?

Mentimeter





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Kort om hensikt med dagen.	Heidi/Iver
12:10	Ny leder!	Presentasjon av ny kommunalsjef	Iver
12:20	Introduksjon om prosessen	Gjennomgang av oppstartsmodellen og framdriftsplan. Struktur, infrastruktur, kultur.	Villy/Lars
12:45	Mentimeter	Hver legger inn 3 stikkord på spørsmålet: "Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?"	Villy/Lars
13:00	Pause		
13:10	Introduksjon om mål for tjenesten	Kort om mål og føringer fra Leve hele livet, kommunens planer (kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24), nedbemanningsprosessen, og budsjett for 2021.	Trude/Villy
13:25	Gruppearbeid	Spørsmål: Hvilke forventninger har du til prosessen vi skal i gang med?	Bente Anita
13:45	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:00	Pause		
14:10	Spørre-undersøkelse	Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelse til lederne og støttefunksjonene	Villy
14:20	Refleksjon i grupper	Hva kan vi lese ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?	Bente Anita
14:35	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:50	Avslutning	Trekke trådene fra dagen i dag. Evaluering i Mentimeter. Plan for neste samling.	Villy



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Lovverk

- **Helse- og omsorgstjenesteloven**

- Kapittel 3. Kommunenes ansvar for helse- og omsorgstjenester
- Kapittel 4. Krav til forsvarlighet, pasientsikkerhet og kvalitet
- Kapittel 7. Individuell plan, koordinator og koordinerende enhet
- Kapittel 8. Undervisning, praktisk opplæring, utdanning og forskning

- **Pasient- og brukerrettighetsloven**

- Kapittel 2. Rett til helse- og omsorgstjenester og transport
- Kapittel 3. Rett til medvirkning og informasjon

- **Helsepersonelloven**

- § 16. Organisering av virksomhet som yter helse- og omsorgstjenester



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mål for tjenesten

Leve hele livet – kvalitetsreformen for eldre - Innsatsområder

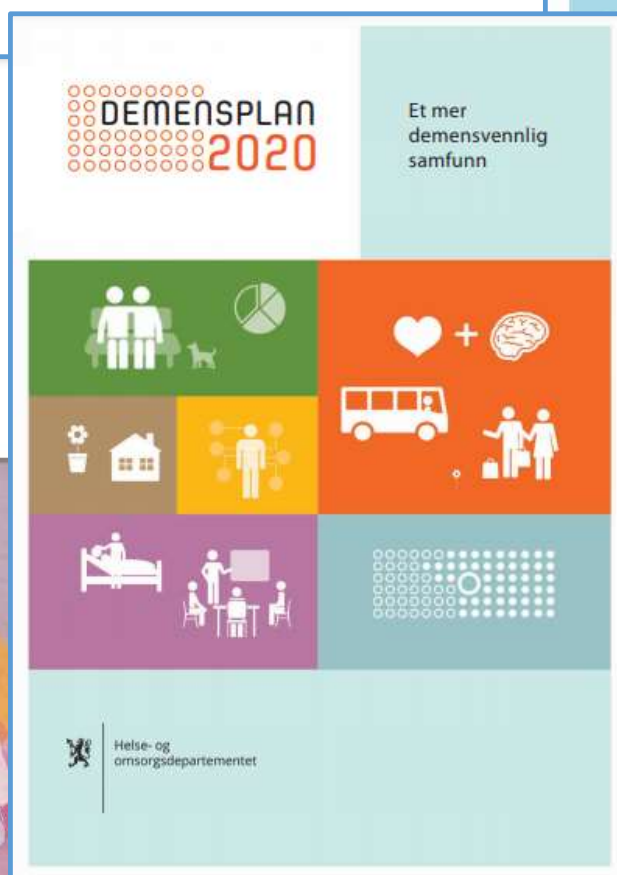
- **Aldersvennlig Norge**
 - Fremme et aldersvennlig Vestvågøy slik at eldre mennesker kan delta, leve aktive liv og bevare sin selvstendighet så lenge som mulig.
- **Aktivitet og fellesskap**
 - Fremme aktivitet og fellesskap ved å ta vare på eldres forhold til familie, venner og sosialt nettverk og skape gode opplevelser og møter på tvers av generasjonene.
- **Mat og måltider**
 - Skape gode måltidsopplevelser og redusere underernæring
- **Helsehjelp**
 - Sikre helsehjelp som gir eldre mulighet til å leve hjemme så lenge som mulig, og få støtte til å mestre hverdagen, på tross av sykdom og funksjonssvikt.
- **Sammenheng i tjenestene**
 - Gi eldre økt trygghet og forutsigbarhet gjennom pasientforløp, overganger mellom eget hjem, sykehus og sykehjem og færre ansatte å forholde seg til. Å ta vare på de som tar vare på sine nærmeste, og gi pårørende støtte og avlastning.





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Andre nasjonale føringer





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mål for tjenesten

Kommuneplanens samfunnsdel 2017-2029

- Vestvågøy har kvalitetsmessig god omsorg som er i forkant av utviklingen
 - Rekrutterer og beholder nødvendig kompetanse, og får flere hele stillinger
 - Legger til rette for at alle aldersgrupper kan oppleve å være en ressurs og bidra slik de ønsker
- Vestvågøy har engasjerte innbyggere
 - Legger til rette for at alle kan oppleve å være en ressurs for samfunnet, ved blant annet å ta vare på og oppmuntre den frivillige innsatsen
- Vestvågøy har gode tjenester med fokus på helsefremming og livskvalitet gjennom hele livsløpet
 - Gir helse- og oppveksttjenester til alle etter behov, der samarbeid med pårørende/familie vektlegges
- Vestvågøy har innbyggere som opplever trygge livsløp



... god livskvalitet for alle...

gjelder innsatsen for at alle innbyggere skal kunne medvirke for å sikre god livskvalitet, tilhørighet, trygghet og inkludering og hvordan alle kan delta likeverdig og aktivt i utviklingen av lokalsamfunnet.



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mål for tjenesten

Kommunedelplan Helse og omsorg

1. Forebygging og helsefremmende arbeid

- Tjenester med fokus på forebygging, helsefremming og livskvalitet

2. Innovasjon og velferdsteknologi

- Ta i bruk ny teknologi som gir positive virkninger for pasientene, og som er tids/ressurs-besparende for kommunen

3. Hverdagsmestring og hverdagsrehabilitering

- Tjenester som samhandler på tvers for å oppnå mål

4. Boligpolitikk inklusiv boligsosialt arbeid

- Pådriver for etablering av boliger / veiledning, bistand og opplæring

5. Medvirkning og frivillig innsats

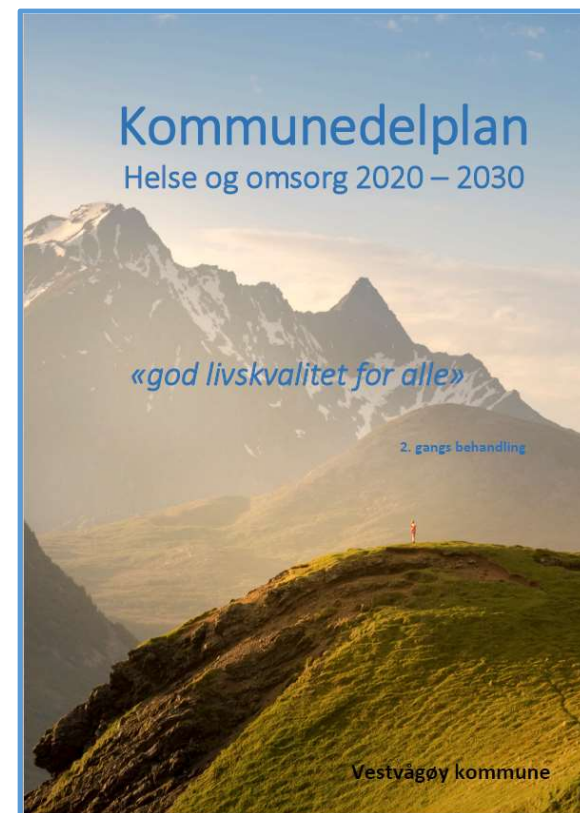
- Tilrettelegge for at frivillig innsats kan være en ressurs i samfunnet

6. Kvalitet og kompetanse

- Fokuserer på ledelse og lederkultur som virkemiddel for å nå mål
- Kompetanseutvikling slik at ansatte kan møte utfordringer

7. Rett omsorg til rett tid

- En organisasjon som tilpasser seg aktivt til ressurser og brukerbehov





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Mål for tjenesten

Handlingsplan 2021-24

- Innføre velferds- og mestringsteknologi i helse- og omsorgstjenestene.
- Evaluere organisering av tjenester og støttefunksjoner innenfor sektor Omsorg.
- Samhandling med frivillige lag og foreninger
- **Planer og utredninger:**
 - Strategi for legetjenesten
 - Utrede og forankre innhold og konsekvenser av «Leve hele livet»
 - Vurdering av fremtidig organisering av helse- og omsorgssektoren som møter de endringer og faglige utfordringer som sektoren står overfor
 - Utrede muligheten og behovet for mindre bo- og serviceenheter på Bøstad, Stamsund og Ballstad, gjerne i samarbeid med private investorer og/eller drivere
 - Orientering om alle sider ved avlastningstilbudet
 - Utredning av alle sider ved institusjonsbehovet i kommunen, herunder boliger med heldøgns bemanning





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Nedbemanningsprosessen

- Vedtatte tiltak på helse og omsorg
- Forbedringsforslag til oppfølging
- **RS 5: Samle støttefunksjoner på sektorene**
 - På sektor Omsorg har en ikke konkludert noe når det gjelder organisering av stabs/støttefunksjoner
 - Støtte omfatter Tildeling / Fagutvikling / Rådgivere / Meldingskoordinator / Bilansvarlig / Transport
 - Hvilke av disse som er aktuelt å inkludere i en sentral stab/støttefunksjon under kommunalsjef må avklares i en videre prosess. Det er det også naturlig å vurdere modeller som er prøvd i andre kommuner
 - Stabsstillingene bør lokaliseres sammen med kommunalsjef for enklere samhandling
 - Foreslås ikke i dette tiltaket endringer i bemanning på støttefunksjonene

Mål for tjenesten

Nr	Tiltak	Brutto årsverk
OM 1	Redusere institusjonsplasser på Vestvågøy sykehjem	3,0
OM 2	Redusere institusjonsplasser på Lekneshagen bofellesskap	6,0
OM 3	Endre og redusere fagteam Torvhauan avlastning for barn	0,6
OM 4	Redusere antall fagutviklingssykepleiere	1,0
OM 5	Ta bort stillingen som bilansvarlig	0,6
OM 6	Nedtak i praktisk bistand og helsefaglige oppgaver	1,0
OM 7	Flytting av brukere i TFF	*
OM 8	Bedre IKT-løsninger	*
OM 9 og OM 10	Videre nedtak på Lekneshagen bofellesskap og Vestvågøy sykehjem	*
UT	Sum foreslåtte tiltak	12,20



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Nedbemanningsprosessen

- Vedtatte tiltak på helse og omsorg
- Forbedringsforslag til oppfølging
- **RS 6: Gjennomgå ledelsesfunksjoner**
 - Utfordringer med dagens lederorganisering
 - Hva kan være gevinsten av å gå fra en 3-nivå ledelse til 2-nivå ledelse, og tar utgangspunkt i erfaringene fra Sortland.
 - Avdelingslederstillingen på USHT og fagutviklingsavdelingen kan ses sammen med tildelingsenheten og være en stabsenhet med en enhetsleder.
 - Bekymring for hvordan fagledelsen, nærledelsen, målstyring skal ivaretas. Det er ønske om å se effekten av en endring før man gjør nye. Det er lite tro på at ny organisering får bort utfordringene
 - Det skal ses nærmere på forslaget og om dette kan omfatte flere sektorer enn omsorg.

Mål for tjenesten

Nr	Tiltak	Brutto årsverk
OM 1	Redusere institusjonsplasser på Vestvågøy sykehjem	3,0
OM 2	Redusere institusjonsplasser på Lekneshagen bofellesskap	6,0
OM 3	Endre og redusere fagteam Torvhauan avlastning for barn	0,6
OM 4	Redusere antall fagutviklingssykepleiere	1,0
OM 5	Ta bort stillingen som bilansvarlig	0,6
OM 6	Nedtak i praktisk bistand og helsefaglige oppgaver	1,0
OM 7	Flytting av brukere i TFF	*
OM 8	Bedre IKT-løsninger	*
OM 9 og OM 10	Videre nedtak på Lekneshagen bofellesskap og Vestvågøy sykehjem	*
UT	Sum foreslåtte tiltak	12,20



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Kort om hensikt med dagen.	Heidi/Iver
12:10	Ny leder!	Presentasjon av ny kommunalsjef	Iver
12:20	Introduksjon om prosessen	Gjennomgang av oppstartsmodellen og framdriftsplan. Struktur, infrastruktur, kultur.	Villy/Lars
12:45	Mentimeter	Hver legger inn 3 stikkord på spørsmålet: "Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?"	Villy/Lars
13:00	Pause		
13:10	Introduksjon om mål for tjenesten	Kort om mål og føringer fra Leve hele livet, kommunens planer (kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24), nedbemanningsprosessen, og budsjett for 2021.	Trude/Villy
13:25	Gruppearbeid	Spørsmål: Hvilke forventninger har du til prosessen vi skal i gang med?	Bente Anita
13:45	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:00	Pause		
14:10	Spørre-undersøkelse	Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelse til lederne og støttefunksjonene	Villy
14:20	Refleksjon i grupper	Hva kan vi lese ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?	Bente Anita
14:35	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:50	Avslutning	Trekke trådene fra dagen i dag. Evaluering i Mentimeter. Plan for neste samling.	Villy



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



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Program for dagen

Tid	Hva	Hvordan	Hvem
12:00	Velkommen	Kort om hensikt med dagen.	Heidi/Iver
12:10	Ny leder!	Presentasjon av ny kommunalsjef	Iver
12:20	Introduksjon om prosessen	Gjennomgang av oppstartsmodellen og framdriftsplan. Struktur, infrastruktur, kultur.	Villy/Lars
12:45	Mentimeter	Hver legger inn 3 stikkord på spørsmålet: "Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?"	Villy/Lars
13:00	Pause		
13:10	Introduksjon om mål for tjenesten	Kort om mål og føringer fra Leve hele livet, kommunens planer (kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24), nedbemanningsprosessen, og budsjett for 2021.	Trude/Villy
13:25	Gruppearbeid	Spørsmål: Hvilke forventninger har du til prosessen vi skal i gang med?	Bente Anita
13:45	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:00	Pause		
14:10	Spørre-undersøkelse	Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelse til lederne og støttefunksjonene	Villy
14:20	Refleksjon i grupper	Hva kan vi lese ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?	Bente Anita
14:35	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:50	Avslutning	Trekke trådene fra dagen i dag. Evaluering i Mentimeter. Plan for neste samling.	Villy



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Resultat fra spørreundersøkelsen

Gjennomføring av undersøkelsen

- Utsending på epost mandag 22. mars, purring fredag 26. mars. Svarfrist onsdag 7. april.
- **Lederne:**
 - Fått svar fra 24 av 28 respondenter. Svarandel på 86%
- **Støttefunksjoner:**
 - Fått svar fra 12 av 15 respondenter. Svarandel på 80%
- **Svaralternativer:**
 - «Du gir en score fra 1 (Helt uenig) til 5 (Helt enig)»
- **Resultater:**
 - Får resultat på kvantitative spørsmål nå (kryss på utsagn)
 - Kvalitative svar (tekstfelt) sendes ut i etterkant





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Resultat fra spørreundersøkelsen

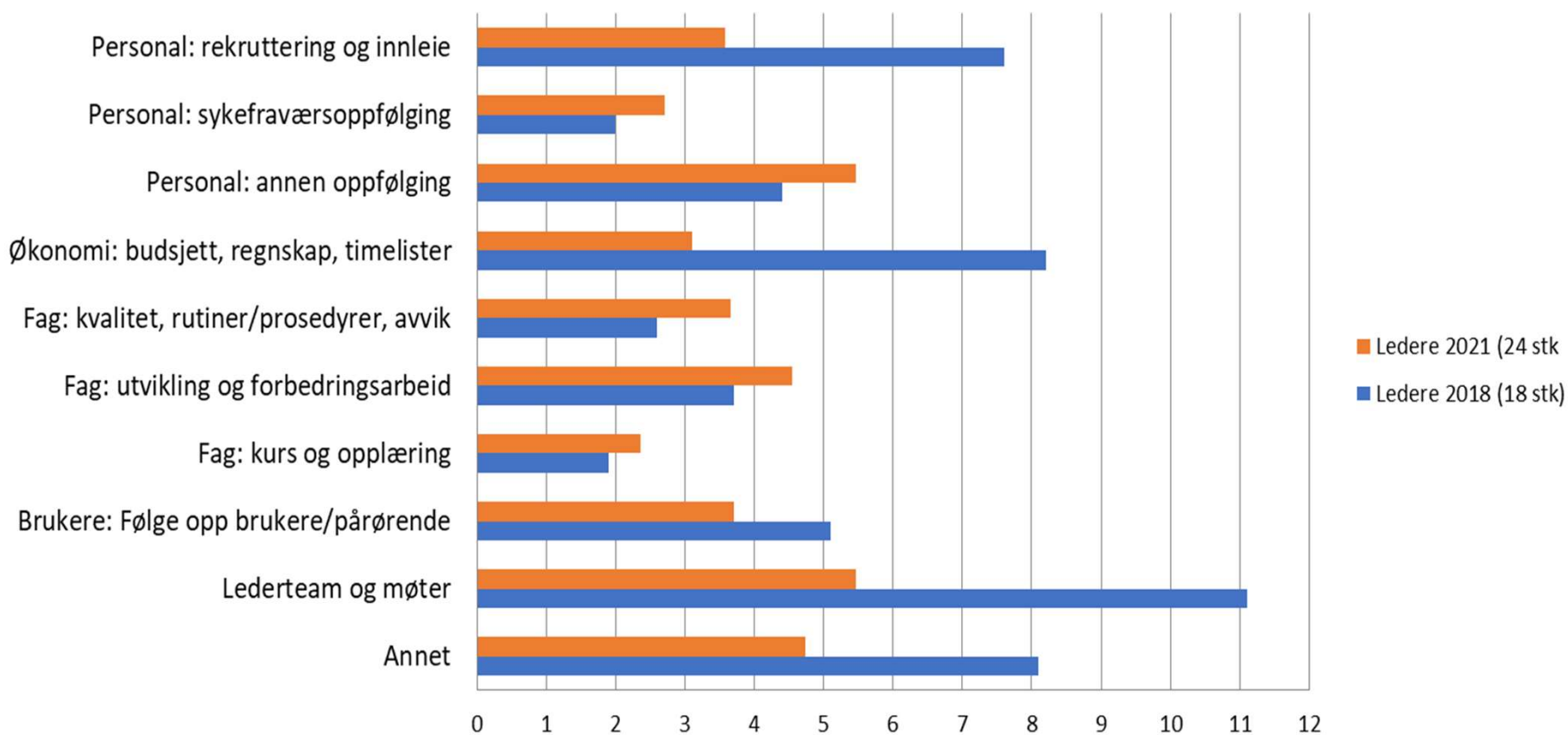
Tema 1: Tidsbruk

Sum 2018:
54,7 t/uke

Sum 2020:
39,3 t/uke

NB: Litt ulik
metode i de
to under-
søkelsene.

Hvordan bruker du som leder arbeidstiden din? Gi et anslag for en typisk arbeidsuke (i timer).

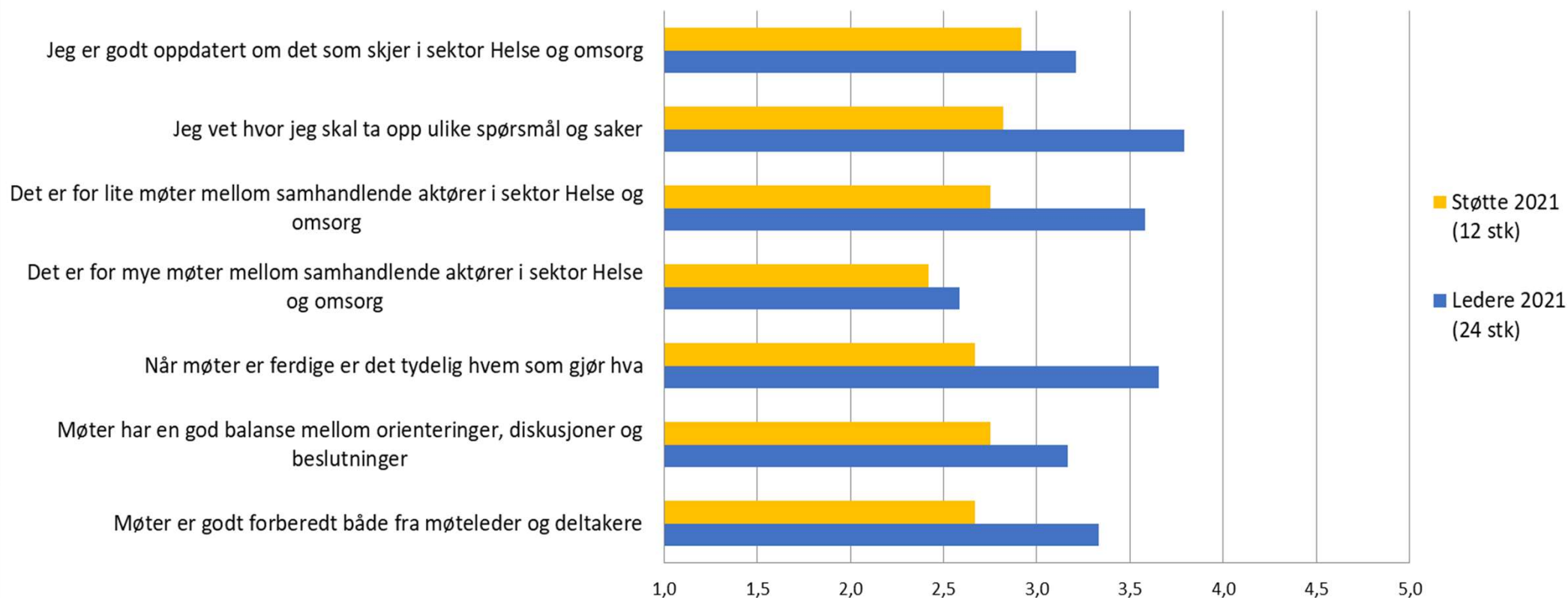




Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 2: Organisasjonens infrastruktur

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

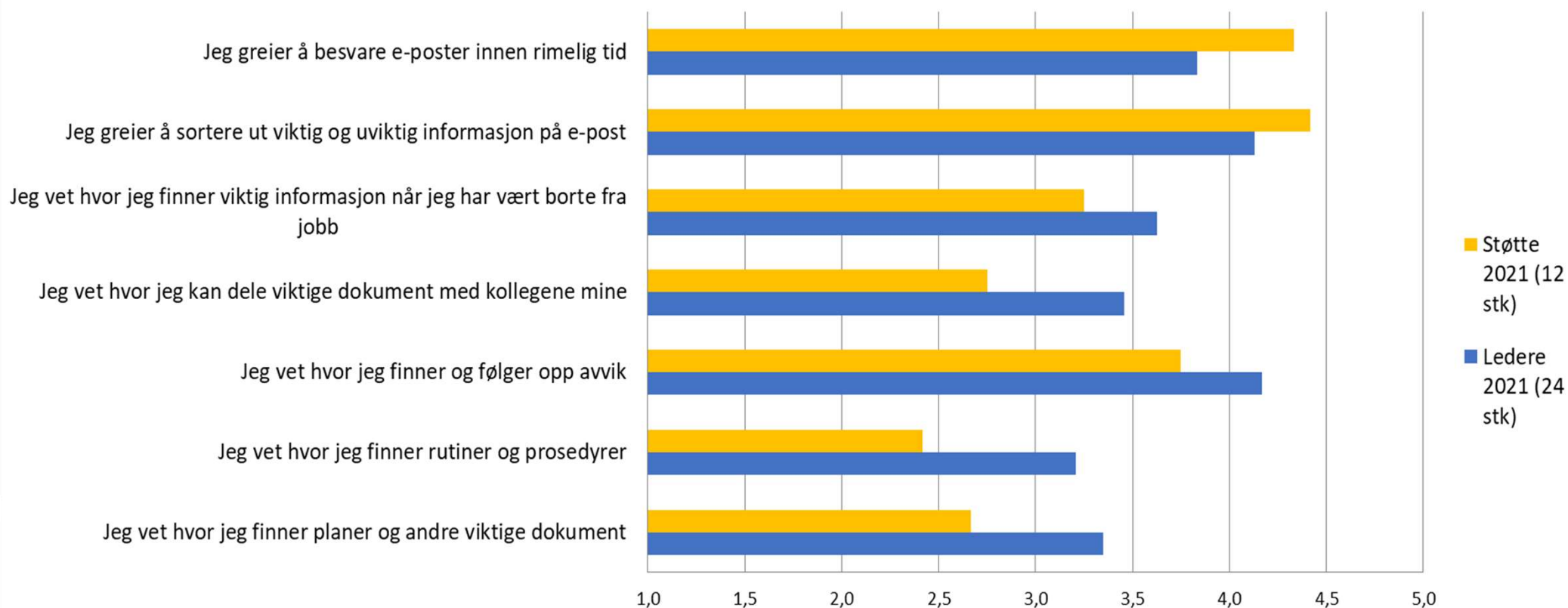




Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 2: Organisasjonens infrastruktur

Informasjonsflyt og dokumenthåndtering

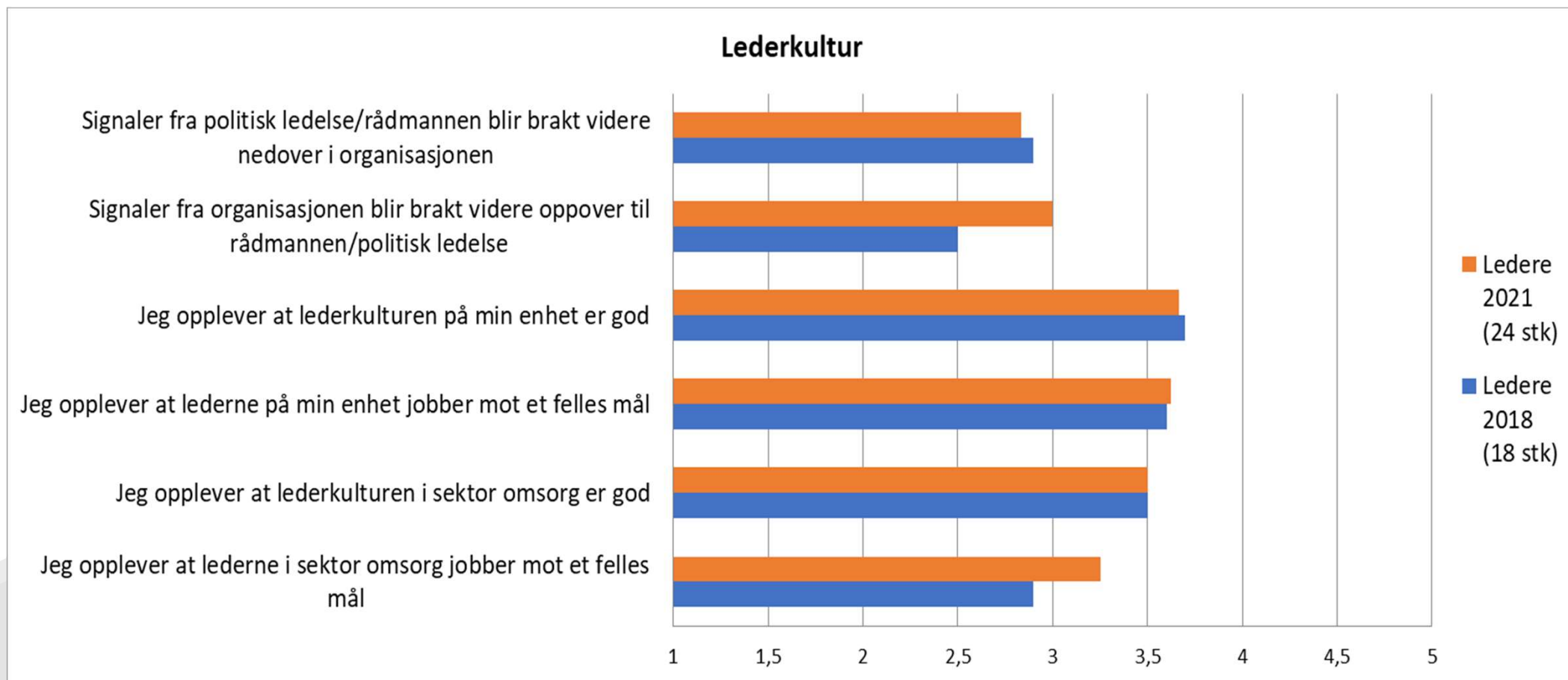




Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 3: Lederkultur

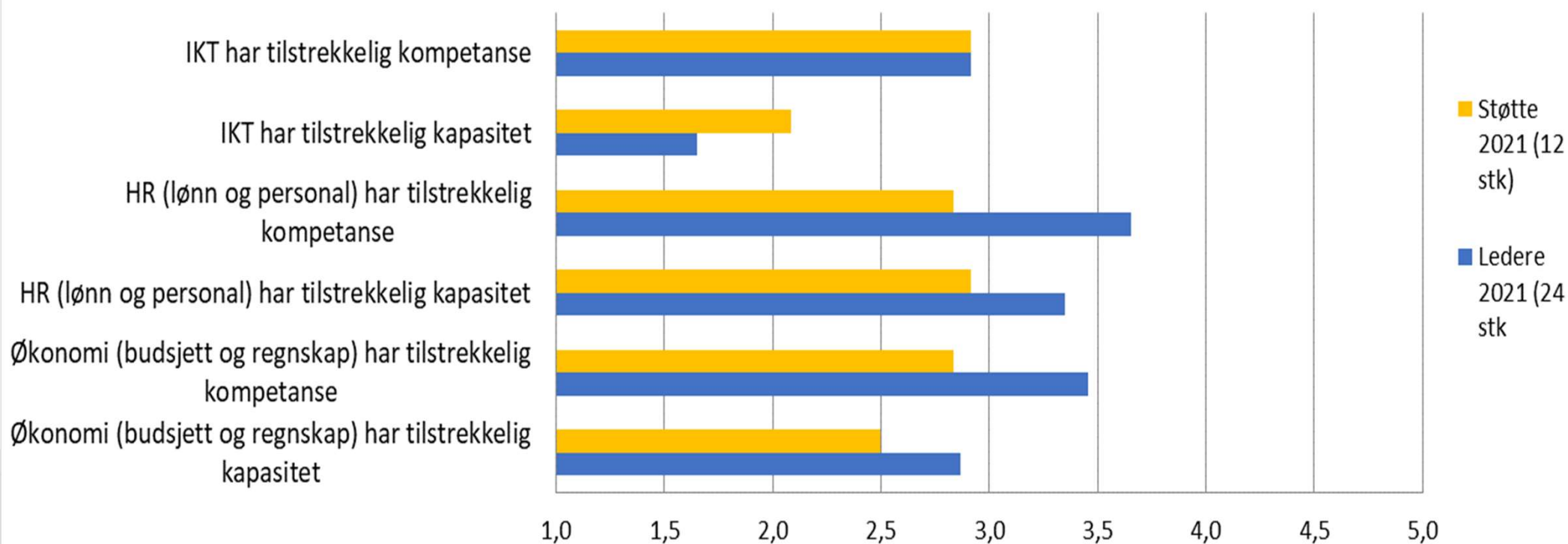




Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 4: Støttefunksjoner

Felles støttefunksjoner i kommunen

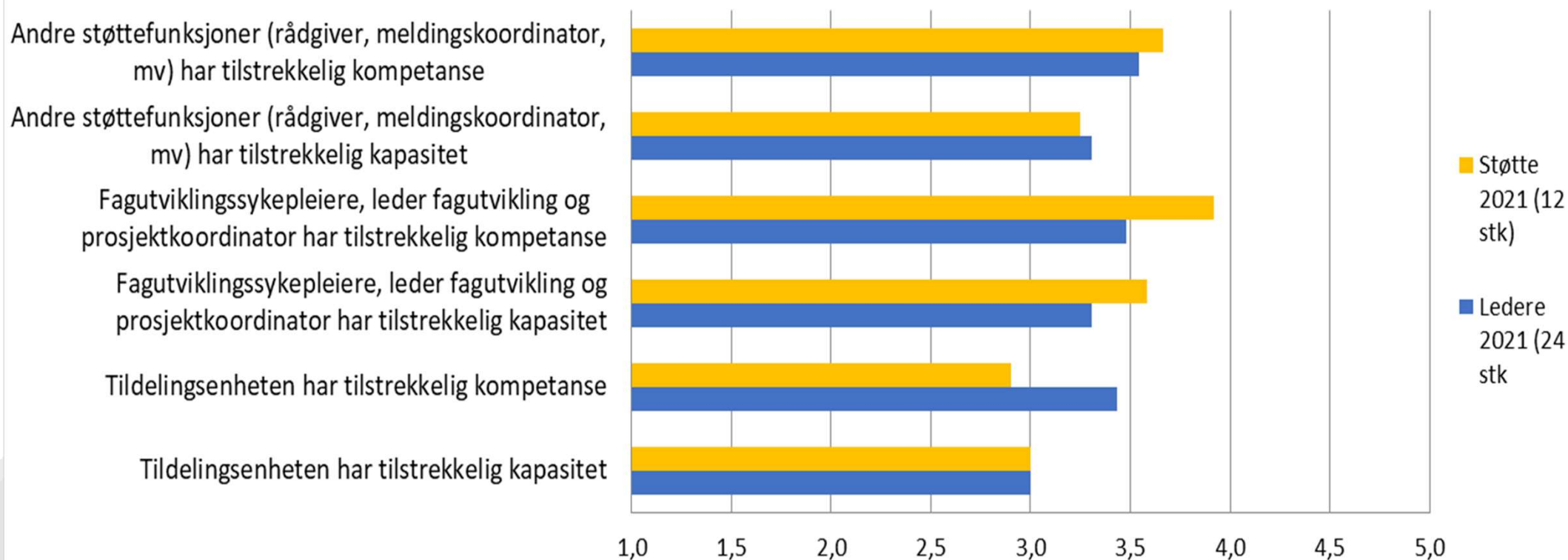




Resultat fra spørreundersøkelsen

Tema 4: Støttefunksjoner

Støttefunksjoner på sektor Helse- og omsorg





Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

Resultat fra spørreundersøkelsen

Gruppearbeid

- Hva kan vi lese ut av undersøkelsen?
- Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?

Skriv inn stikkord i dokument som deles i chaten.

NB: Skriv inn svar for din gruppe 😊





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	Kort om hensikt med dagen.	Heidi/Iver
12:10	Ny leder!	Presentasjon av ny kommunalsjef	Iver
12:20	Introduksjon om prosessen	Gjennomgang av oppstartsmodellen og framdriftsplan. Struktur, infrastruktur, kultur.	Villy/Lars
12:45	Mentimeter	Hver legger inn 3 stikkord på spørsmålet: "Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?"	Villy/Lars
13:00	Pause		
13:10	Introduksjon om mål for tjenesten	Kort om mål og føringer fra Leve hele livet, kommunens planer (kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan for helse- og omsorg, og handlingsplan for 2021-24), nedbemanningsprosessen, og budsjett for 2021.	Trude/Villy
13:25	Gruppearbeid	Spørsmål: Hvilke forventninger har du til prosessen vi skal i gang med?	Bente Anita
13:45	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:00	Pause		
14:10	Spørre-undersøkelse	Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelse til lederne og støttefunksjonene	Villy
14:20	Refleksjon i grupper	Hva kan vi lese ut av undersøkelsen? Hvilke resultat bør vi forbedre gjennom prosessen?	Bente Anita
14:35	Oppsummering i plenum	Hva kom fram i gruppearbeid?	Bente Anita/Lars
14:50	Avslutning	Trekke trådene fra dagen i dag. Evaluering i Mentimeter. Plan for neste samling.	Villy



Vestvågøy kommune
– Stolt lofoting!

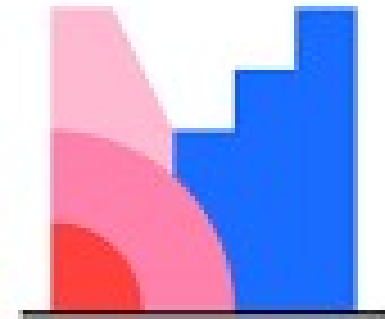
Mentimeter

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

Tast kode **9517 8366**

Legg inn **3 stikkord** (evt korte setninger – maks 25 tegn):

Hva er det viktigste vi skal oppnå i prosessen med organisering og ledelse i sektoren?





Go to www.menti.com and use the code 9517 8366

Evaluering av samlingen





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 includes three main project categories: 'g' (green), 'n' (yellow), and 'til' (grey). The 'g' project has a long duration from Jan to Feb and a shorter one in Mar. The 'n' project has two yellow bars in Mar and one in Apr. The 'til' project has several grey 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