

# Organiseringsprosessen

## Helse og mestring

Drøftingsmøte 16. september 2022.



Vestvågøy kommune  
Stolt Lofoting



Kunnskapskommunen  
HelseOmsorg Nord



Utviklingscenter for  
sykehjem og hjemmetjenester

NORDLAND



Vestvågøy kommune

– Stolt lofoting!

# Innkalling

Sektor Helse og mestring har det siste halvannet året hatt en større organiseringsprosess, med involvering av ledere, ansatte og tillitsvalgte. Dokumentene fra prosessen ligger på [kommunens hjemmeside](#).

I juni ble forslag til overordnet organisering av sektoren lagt fra, i form av forslag til [overordnet organisasjonskart](#), og [notat med beskrivelse](#) av endringene.

Forslaget ble drøftet med fagforeningene i møte 6. juli, se [referat](#) fra dette.

Etter dette ga kommunedirektøren sin tilslutning til forslaget. Den overordnede organiseringen av sektoren (inndeling i enheter, mv) anses dermed som besluttet.

Kommunestyret behandlet 21. juni også [sak om institusjonsplasser](#), der det ble besluttet å samle langtidsplassene på Lekneshagen. Arbeidsgiver ønsker da å drøfte:

- 1) Videre forankring av beslutning om overordnet organisasjonskart for sektoren**
- 2) Utarbeidelse av overordnet organisasjonsplan for sektoren**
- 3) Videre prosess med intern organisering på den enkelte enhet**
  - a. Enhet Forskning, Utvikling og Innovasjon: avklare intern organisering, tilsette enhetsleder
  - b. Enhet Institusjon: prosjektgruppe for flytting, avklare intern organisering, tilsette enhetsleder
  - c. Enhet NAV
  - d. Enhet Hverdagsmestring: arbeidsgruppe for implementeringa av teambasert tjeneste
  - e. Enhet Miljøtjenester: intern organisering er avklart, avklaringer enhetsleder
  - f. Enhet Bo- og aktivitetssenter: intern organisering er avklart, tilsette enhetsleder
  - g. Enhet Allmennlegetjenester: avklare intern organisering, avklaringer enhetsleder
  - h. Enhet Rehabilitering: arbeidsgruppe for utredning av felles enhet, personellmessige avklaringer
- 4) Videre prosesser med personellmessige avklaringer**

# 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 pårørendegrupper 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 prosjektdeltakere.

**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)
- Kjøre spørreundersøkelse ved oppstart – nullpunktanalyse.
  - Gjenta samme undersøkelse etter omorganisering – komparativ analyse.
  - Vurderer 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, idédugnader, mv. Ha prosess for å redusere antall alternativer.

↻ Det vil ofte være nødvendig å gå tilbake til tidligere faser

<b>5. Følge opp</b>
Implementere ny praksis
Sikre videreføring
Dele erfaringene med forbedringsarbeidet



<b>1. Forberede</b>
Felles erkjennelse av behovet for forbedring
Forankre og organisere forbedringsarbeidet
Klargjøre kunnskapsgrunnlaget - forskning, erfaring og brukerkunnskap



<b>4. Evaluere</b>
Måle og reflektere over resultater
Vurdere om forbedringen er tilstrekkelig

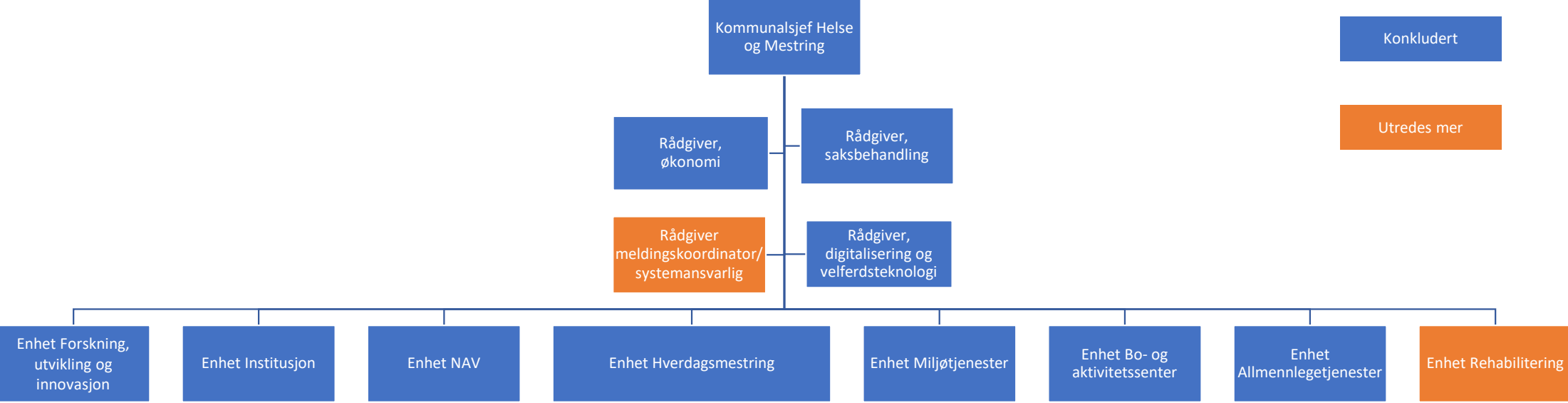
<b>2. Planlegge</b>
Kartlegge behov og dagens praksis
Sette mål
Velge måleverktøy
Finne forbedringstiltak/ utvikle nye løsninger
Planlegge forbedret praksis

<b>3. Utføre</b>
Prøve ut ny praksis

[Modell for kvalitetsforbedring - Helsebiblioteket.no](https://helsebiblioteket.no)

[Organisering - Helse og mestring - Vestvågøy kommune \(vestvagoy.kommune.no\)](https://vestvagoy.kommune.no)

# Overordnet organisasjonskart for sektor Helse og mestring





## 1) Videre forankring av beslutning om overordnet organisasjonskart for sektoren

### Hva er gjort:

- Prosess med ansatte og ledere fra januar 2021 til juni 2022, med involvering gjennom workshops, spørreundersøkelse, egen nettside, mv.
- Sak om framtidens omsorgstjeneste, med rapport fra WSP og forslag om samling av langtidsplasser institusjon, vedtatt i kommunestyret 21. juni 2022.
- Konkludert om overordnet organisasjonskart i samling med enhetslederne (styringsgruppa) på Ballstad 28. juni 2022.
- Drøftet med hovedtillitsvalgte i drøftingsmøte 6. juli 2022.
- Besluttet i Kommunedirektørens ledergruppe i juli 2022.

### Hva skal nå gjøres:

- Utarbeide informasjonsmateriell til bruk på enhetene / avdelingene. Fokus på **Hvorfor vi gjør dette, hva vi skal gjøre, hvordan vi gjør det.**
- Oppdatere nettsidene løpende, både egen side om organiseringsprosessen, og informasjon for øvrig om sektoren. Oppdatere med nye navn på enhetene.



Vestvågøy kommune  
– Stolt lofoting!

# Drøfting

## 2) Utarbeidelse av overordnet organisasjonsplan for sektoren

### Hva er gjort:

- Overordnet organisasjonskart er vedtatt.

### Hva skal nå gjøres:

- Utarbeide overordnet organisasjonsplan for sektoren, med utfordringer, mål og strategier for sektoren, oppgaver, enheter med funksjoner og formål, og stillingsbeskrivelser for enhetsledere samt rådgivere i stab.
- Utfra dette skal det utarbeides egne organisasjonsplaner for hver av de 8 enhetene, som utdyper funksjoner og formål for enheten (med et klart brukerfokus), og har stillingsbeskrivelser for ansatte på enheten.





## 3) Videre prosess med intern organisering på den enkelte enhet

### Hva er gjort:

- Overordnet organisasjonskart er vedtatt. Arbeidsgrupper har utdypet mulig organisering for noen.

### Hva skal nå gjøres:

- **Enhet Forskning, Utvikling og Innovasjon:** avklare intern organisering, tilsette enhetsleder.
- **Enhet Institusjon:** etablere prosjektgruppe for flytting, avklare intern organisering, tilsette enhetsleder.
- **Enhet NAV:** har gjennomført ny organisering ifm vertskommunesamarbeid.
- **Enhet Hverdagsmestring:** etablere arbeidsgruppe for implementering av teambasert tjeneste, utarbeide bestilling for lokaler til samlokalisert enhet, starte opp team (kreft/palliasjon, demens, innsatsteam/forsterket helsehjelp).
- **Enhet Miljøtjenester:** iverksette intern organisering, avklaringer enhetsleder.
- **Enhet Bo- og aktivitetssenter:** intern organisering er avklart, tilsette enhetsleder.
- **Enhet Allmennlegetjenester:** avklare intern organisering, avklaringer enhetsleder, politisk sak med oppfølging av strategiplanen.
- **Enhet Rehabilitering:** etablere arbeidsgruppe for utredning av felles enhet, avklaringer personell.





## 4) Videre prosesser med personellmessige avklaringer

### Hva er gjort:

- Kst. kommunalsjef er i gang med samtaler med alle berørte enhetsledere.

### Hva skal nå gjøres:

- Sette opp kompetansekrav for hver enkelt av enhetslederstillingene. Gjøre vurdering av hvem som kan ha rettskrav på stillingen.
- Skal både ivareta hensyn til berørte ledere, hensyn til tjenesten (innbygger- og brukerperspektiv), og behov akkurat nå på den aktuelle enhet (fokus på drift, fokus på endring, fokus på utvikling, osv.).
- Følge opp med samtaler med hver enkelt, og drøftinger med fagforeningene.