

Det kongelige Fornyings- og Administrasjonsdepartement  
Postboks 8004 Dep  
N-0300 OSLO

## **INNSPEL TIL REGJERINGA SITT FORNYINGSARBEID.**

Vi viser til brev frå Fornyingsdepartementet av 6. juli 2006. Vi synest det er konstruktivt at departementet går ut til kommunane og andre og innhengar synspunkt og røynsler som grunnlag for regjeringa sin strategi og tiltak for omstilling.

### **Status for fornyingsarbeid i Herøy kommune.**

Herøy kommune har drive eit omfattande fornyings- og omstillingsarbeid sidan 2001. Arbeidet som var gjennomført frå 2001 til 2003 vart kalla for **Fornyingsprosjektet** og omfatta 14 ulike delprosjekt. Dei viktigaste prosjekta i dette arbeidet var:

- Politisk organisering
- Administrativ organisering
- Døgnoen forvaltning
- Regionalt innkjøpssamarbeid og e-handel i kommunale innkjøp
- Arkivplan og sentralarkiv
- Pedagogisk plattform for grunnskulen
- Vurdering av skulestrukturen

Dei viktigaste resultatane av Fornyingsprosjektet var:

- Ny politisk organisering der ein gjekk bort frå sektorutvala (hovudutvala) og over til ei meir samordna og heilskapleg politisk styring. I den nye modellen samla ein det politiske arbeidet i formannskap og kommunestyret. I tillegg vart det etablert politiske prosjektkomitear (ad-hoc-komitear) som fekk i oppdrag å utgreie større saker i ein prosess saman med administrasjonen. Bakgrunnen for dette var at ein såg at sektororganiseringa førde til sektoralliansar mellom politikk og administrasjon som svekka økonomistyringa og heilskapleg styring.
- Ny administrativ organisering med flatare struktur og oppretting av servicetorg og fellessekretariat, arkivplan, sentralarkiv og felles journalføring for heile kommuneorganisasjonen.
- Døgnoen forvaltning med internettportal med intranett, postjournal på nett, elektroniske søknadsskjema, kulturkalender, tenesteerklæringar m.m. Vi ønskjer at det vert vidareutvikla ein felles portal for digitale offentlege tenester

(Min side). Dette virtuelle servicetorget bør kunne organisere tenestene slik at dei vert enkle å bruke.

- Oppretting av fysisk servicetorg på rådhuset. Det er ikkje alle som nyttar PC/Internett. I tillegg krevst det personleg frammøte i samband med ein del tenester. Det er difor viktig å legge til rette for eit lett tilgjengeleg fysisk servicetorg med opningstider som er tilpassa brukarane sine behov. Dette meiner vi at vi har fått til i Herøy.
- Regionalt innkjøpsforum, innkjøpsamarbeid og skanning av inngåande faktura.

Frå 2003 har kommunen vore med i KRD sitt **Stifinnarprogram** for heilskapleg omstilling saman med 7 andre kommunar.

I Stifinnarprogrammet har kommunen arbeidd med fylgjande delprosjekt:

1. Serviceutvikling
2. Koordinering og samarbeid
3. Brukarråd
4. Styringssystem
5. Arbeidsgjevarpolitikk
6. Konkurransesponering av kommunale tenester
7. IKT
8. Økonomisk interkontroll
9. Kvalitetssystem
10. Fagleg forsvarlege tenester i økonomisk balanse
11. Organisering, samhandling og partnerskap med andre kommunar, næringsliv, frivillige lag og organisasjonar
12. Evaluering av politisk organisering
13. Prosjekt skuleadministrasjon
14. NAV
15. Integreringspolitikken overfor flyktningar

Dei viktigaste resultatata frå Stifinnarprogrammet så langt er:

- Det er gjennomført brukar- og medarbeidarundersøkingar basert på vertøyet I Effektivitetsnettverket. Resultata er brukt aktivt for å leggje til rette for opplevd service i alle deler av organisasjonen.
- Utarbeidd ein informasjons- og kommunikasjonsstrategi.
- Utvikling av dialogsamlingar mellom kommunestyret og innbyggjarar, næringsliv, lag og organisasjonar som ein del av budsjett- og økonomiplanprosessen.
- Deltatt i Europarådets CLEAR- prosjekt for utvikling av lokaldemokratiet.
- Utvikling av rapportering til kommunestyret kvart tertial på økonomi, sjukefråvær, teneste og prosjektoppfølgning.
- Styringsdokument og rapportering basert på Balansert Målstyring.
- Utvikling av Servicestrategi som ein integrert del av budsjett- og økonomiplan.
- Utvikling av årsplanar/målekort for kvart tenesteområde basert på budsjett- og økonomiplan.
- Utvikling av årsrapporten der vi m.a. har nytta historieforteljing som formidlingsmetode.
- Utvikla ein overordna arbeidsgjevarpolitikk inklusive lønspolitisk plan.
- Etablert styringssystem med faste aktivitetar i årshjulet

- Etablert styringsdialog med grunnlag i verdiane i arbeidsgjevarpolitikken, der krav til resultat, evaluering/vurdering og systematisk oppfølging med utvikling/læring er sett i system
- Breiband mellom alle kommunale bygg.
- IP-telefoni
- Felles programvare med nabokommunane.
- Under arbeid analyse og dokumentasjon av gevinstrealisering av IKT-prosjekt (pionerprosjekt i regi av Shdir sine Samspel-midlar, i samarbeid med Høgskulen i Agder ved professor Willy Dertz)
- Samarbeidd med Kvalitetslosen om utvikling av eit nettbasert, heilskapleg kvalitetsverktøy for kommunesektoren med prosedyrer, avvikshandtering og BMS.
- Utarbeidd kriterium for standard og nivå på tenestene innanfor pleie- og omsorg.
- Fokus på koordinering av tenester for personar med samansette behov.
- Interkommunalt legevaktsamarbeid med Sande kommune.
- Utvikla og gjennomført spørjeundersøking om samarbeidsforholdet mellom kommune og næringsliv.
- Utvikla og gjennomført spørjeundersøking om samarbeidsforholdet mellom kommune og lag og organisasjonar
- Etablering og utvikling av Herøy Næringsforum.
- Prosess for å tydeleggjere leiing og utvikling av nye arbeidsmåtar i skulen i samband med innføring av kunnskapsløftet og utvikling av skulen som lærande organisasjon.

### **Utfordringar**

Offentleg sektor står overfor store utfordringar framover. For det første må vi sikre at det offentlege er best mogleg tilpassa brukarane sine behov. For det andre må det sikrast at offentleg sektor er godt rusta til å møte auken som kjem i talet på eldre.

Herøy kommune ønskjer at den enkelte skal få eit enklare møte med det offentlege. Lang saksbehandlingstid, komplisert regelverk og opplevinga av å vere ein kasteball mellom ulike offentlege institusjonar er ikkje ei oppleving vi ønskjer at folk skal sitte igjen med. Det er viktig å forenkle regelverket, samordne tenester og målrette velferdstilbod slik at dei som treng det offentlege mest får den hjelpe dei treng.

Omstilling og fornying er heilt nødvendige vilkår for å trygge velferden for noverande og komande generasjonar. Sentrale styresmakter må vere aktive i å legge til rette for utvikling av verktøy for omstilling og fornying. I denne samanhengen vil vi peike på at utvikling av gode KOSTRA-tal og verktøy for brukarundersøkingar gjennom Effektiviseringsnettverket er eit svært viktig grunnlag for å identifisere område der den enkelte kommunen har eit forbettringspotensial. Eit eksempel frå Stifinnarprogrammet kan illustrere kor viktig dette er. I dette programmet hadde vi delprosjekt som skulle arbeide for å utvikle samarbeidet mellom kommune og næringsliv og mellom kommune og foreiningsliv. Først då vi fekk utvikla spørjeskjema og fekk resultatata frå spørjeundersøkinga, hadde vi eit godt grunnlag for å ta til å utvikle forbetringstiltak. Herøy kommune meiner at fornying og omstilling i størst mogleg grad må bygge på dokumentert kunnskap om forholda og minst mogleg tilfeldig syensing.

Frå årsskiftet 2006/2007 vil det verte sett i gang eit nytt prosjekt kalla for Fornyning II. Prosjektplanen følgjer vedlagt. Dette prosjektet synleggjer dei største utfordringane for kommunen dei næraste åra slik vi ser det i dag.

### **Prinsipp og verdiar i fornyingsarbeidet.**

Herøy kommune har i sitt fornyingsarbeid lagt vekt på å få til ei heilskapleg omstilling med brei involvering av folkevalde, tilsette og tillitsvalde. Ingen verkemiddel har vore utelukka av ideologiske grunnar. Vi har også lagt vekt på at dei tillitsvalde skal vere aktive deltakarar i utforminga av framtida i kommunen. Prosjektplanane for omstillingsarbeidet har vore forankra i vedtak i kommunestyret og med rapportering til kommunestyret om framdrift og status kvart tertial.

Kommunen har til liks med regjeringa lagt vekt på:

- Brukarretting
- Openheit
- Effektivisering
- Kvalitet
- Medverknad

Kommunen har elles lagt vekt på å gjennomføre prosessane i eigen regi med eigne ressursar, dvs utan bruk av konsulenthjelp.

### **Gode døme**

Ovanfor er det gjort greie for kva kommunen har arbeidd med og dei viktigaste resultatane vi har oppnådd. Vi har her berre gjort greie for resultatane i ei kortfatta form.

Generelt syner resultatane frå medarbeidarundersøkinga og brukarundersøkinga at vi har hatt positiv utvikling i den perioden vi har drive aktivt omstillingsarbeid. Vidare har vi dei siste åra greidd å snu store økonomiske underskot til positive driftsresultat.

Gjennom brei deltaking i utviklingsprosessar med heilheitleg perspektiv, så har fått ei utvikling innanfor heile kommunen sitt tenesteområde. Skal vi peike på område der vi har hausta særleg effekt, så kan vi trekkje fram arbeidsgjevarepolitikken, styringssystemet/styrlingsdialogen, organiseringa av samarbeidet med næringsliv og utvikling av servicestrategi for kommunen.

Dersom departementet er interessert i ei meir inngåande utgreiinga om prosjekta og resultatane, står vi gjerne til disposisjon. Vi vil rå til at det vert ei oppfølging etter denne kartlegginga, der interessante røynsler og problemstillingar kan drøftast nærare gjennom ein dialog mellom kommunen og departementet.

Arnulf Goksøy  
Ordførar

Rune Sjurgard  
Rådmann

Prosjektleder: Olaus-Jon Kopperstad



# PROSJEKTNOTAT

## ORGANISASJONSGJENNOMGANG / FORNYING II

### INNLEIING

Fornyingsprosessen i perioden 2001 – 2003 resulterte i ny administrativ hovudstruktur for kommunen, der vi gjekk over til ein flatare organisasjon med tydelegare definering av ansvar. Organisasjonen er ordna etter tenesteproduksjon og støtte for teneste og leiing. Leiingsfunksjonen har vorte tydelegare. Organisasjonen byggjer på filosofien om fokus på resultat og fridom til virkemidlane for å skape resultatet.

Evalueringa av den nye organisasjonen i mars/april 2004 viste at endringa vart opplevd som positiv i høve den tidlegare organiseringa. Kartlegginga synte behov for nokre endringstiltak i høve fellessekretariatet og IKT. Dei tiltaka som er iverksett vart opplevd som positive, og at tenestene no fungerer godt.

I vidareføringa under Stifinnarprogrammet er det utforma verdiplattform og arbeidsgjevarpolitikk for kommunen. Det er etablert styringssystem for kommunen. Dette er samla i eit årshjul som fastset aktivitetar for måling av resultat og kartlegging av styringsinformasjon for å planleggje utviklingstiltak.

Utvikling av kulturen i organisasjonen og av styringssystemet er prosessar som det vert arbeidd med kontinuerleg. I det siste er det retta sterkare fokus på service og kommunikasjon som virkemiddel både for å utvikle arbeidsmiljøet og brukarane si oppleving av tenesteytinga i møte med kommunen sine arbeidstakarar.

Rådmannen ser ikkje behov for ein ny total gjennomgang av den administrative organisasjonsstrukturen. Derimot er det behov for å ta ein gjennomgang av delar av organisasjonen der det er særskilte utfordringar i høve samordning av tenester, og der det har skjedd endringar som aktualiserer behov for å tenkje nytt.

### UTFORDRINGAR NO

#### **Samordning av tenester for menneske med utviklingshemming**

Stifinnargruppe 2 Koordinering og samarbeid har i arbeidet med analysen av dagtilbodet til menneske med psykisk utviklingshemming peikt på at det er manglande samordning av dagtilboda og mellom dagtilboda og tenesta i bustaden. Arbeidsgruppa har kome med slike konklusjonar:

- Dagtilboda bør samordnast med ein felles leiar
- At det vert planlagt å gje heilskaplege døgntenester ved å samordne butilbod og dagtilbod, og mellom skuleassistent og avlastningshusværet
- Samordna tilbod bør organiserast i pleie- og omsorgsavdelinga slik det er no
- At det vert starta arbeid med å samlokalisere dagtilboda
- At midlar bør følgje brukaren

Kommunestyret har i K-sak 80/05 bedt rådmannen arbeide vidare med gjennomføring av tiltaka som arbeidsgruppa konkluderer med.

I tillegg har arbeidsgruppa/Stifinnargruppe ” også lagt fram ein rapport om overgang frå vidaregåande skule til vaksenliv. Rapporten konkluderer med tiltak som vert å følgje opp i ansvarlege tenesteavdelingar og Herøy vidaregåande skule, men den konkluderer også med tiltak/utfordringar som vert å vurdere i høve vurdering av organiseringa av tenestene i høve utviklingshemma.

Det er siste tre åra gjennomført eit tverrfagleg prosjekt omkring ”Tenester til tunge brukarar med psykisk utviklingshemming” som hadde som føremål å leggje til rette tenester for brukarar med uttalte og samansette behov. I prosjektet var det lagt vekt på eit strukturert og nært samarbeid med Vaksenhabiliteringa ved Helse Nordmøre og Romsdal HF og etter kvart Vaksenhabiliteringa ved Helse Sunnmøre HF. Prosjektet vart avslutta pr 31.12.06 Det vart helde eit oppsummeringseminar i februar 2006. Seminaret avdekket eit klart samordningsbehov for tenester til brukarar med sterkt samansette behov, og eit behov for ein gjennomgang av strukturelle og kompetansmessige forhold knytt til samordning av desse tenestene.

### **Samordning av tenester overfor barn og unge**

Det syner seg å vere særskilt utfordrande å samordne tenestene overfor barn, unge og familiare deira i dei ulike aldersfasane. Dette gjeld særleg i høve individuell oppfølging av barn med særskilte behov for tiltak, og særleg er overgangsfasane som t.d. frå førskulealder til skulealder, frå barnetrinn til ungdomstrinn m.v. særleg krevjande.

Det er etablert ei sentral styringsgruppe som har gjort kartlegging, koordinerer og prioriterer tverrfaglege tiltak til barn og unge. Dette fungerer tilfredsstillande for dei førebyggjande tiltaka, men det er ikkje ei organisering som ivaretek koordineringsfunksjonen for den individuelle oppfølginga.

Denne samordningsutfordringa i høve barn og unge involverer særleg følgjande tenesteområde; fastlege, helsestasjon for barn og unge, skulehelsetenesta,, samhandling med spesialisthelsetenesta, barnevern og PPT, som alle driv særskilt fagteneste i høve barnehage, skular og kultur som også vert involvert i denne samordningsproblematikken.

### **Psykisk helsearbeid**

Det samansette tilretteleggingsarbeidet for personar med psykisk sjukdom er under rask utvikling. Gjennom den statlege ”Opptrappingsplanen” er det, i tillegg til medisinsk behandling, etter kvart fokusert sterkt på tilrettelegging for arbeid, bustad, sosial aktivitet, sosiale nettverk for personar som har psykisk sjukdom. Også samhandling med brukarane av desse tenestene vert i langt større grad enn tidlegare fokusert .Det er ei utfordring for kommunen å finne fleksible organisasjonar som både legg til rette for eit breidt psykisk helsearbeid, og som inkluderer brukarane sine interesser. Organisasjonen i dag er oppdelt med ansvar for deltenester fordelt i fleire avdelingar samt på statlege etatar. I samband med at staten etablerer NAV frå 01.07.06 vil det vere naturleg at kommunen også vurderer si organisering av det

psykiske helsearbeidet med sikte på best mulig samordning mellom statlege og kommunale tenester.

### **Ny arbeids- og velferdsreform (NAV)**

Innan 2010 skal det etablerast eit arbeids- og velferdskontor i kvar kommune, der den nye statsetaten og sosialtenesta i kommunen har samordna tenestetilbod.

Målet for reforma er å:

- Få fleire i arbeid og aktivitet
- Gjere det enklare for brukarane og tilpasse tenestene til brukarane sine behov
- Få ei heilskapleg og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning

Herøy kommune må ta stilling til kva tenester som skal inn i samarbeidet med den nye statsetaten. Det er eit minimumskrav at den økonomiske sosialhjelpa vert samlokalisert i ei førstelineteneste for eit felles arbeids- og velferdskontor i Herøy. I utkastet for rammeavtale mellom NAV interim og KS er det rådd til at introduksjonsordninga for flyktningar også vert lagt til NAV-kontoret.

Oppretting av NAV-kontoret får konsekvensar for den administrative organiseringa i Herøy kommune. Vi må ta stilling til om heile eller delar av sosialkontoret skal over i NAV, og vi må ta stilling til kvar vi skal plassere barnevernstenesta. Vidare vil det kunne gripe inn i andre delar av organisasjonen, avhengig av kva tenester vi vel å samlokalisere og samordne i tilknytning til NAV-kontoret.

Vidare er det viktig å avklare grenseflatene for samarbeid mellom NAV-kontoret og kommunen sin øvrige tenesteorganisasjon. Dette er sentralt i høve ei målsetting om heilskapleg tiltakskjede, og at brukarane skal møte ei mest mogleg samordna teneste på tvers av kommunen sin organisasjon og det statlege NAV-kontoret. Ofte er utfordringa meir samansett enn berre arbeid og inntekt, og at tenestene for t.d. rus, psykiatri, barnevern m.v. må inn i eit samarbeid for å kunne oppnå forventa resultat om å få/halde på arbeid og sjølvhjelpen privatøkonomi.

### **Leiarsituasjonen ved helseavdelinga**

Leiaren for helseavdelinga har varsla at han frå hausten ynskjer å gå ut av leiarfunksjonen for avdelinga, og at han er positiv til å drøfte løysingar der han kan ivareta dei samfunnsmedisinske oppgåvene dersom det er ynskeleg for kommunen.

I samband med at det er aktuelt å vurdere organiseringa av fleire sider ved organisasjonen som vedkjem samordning av tenesteområde, så er det aktuelt å få til ei mellombels leiarordning for helseavdelinga i t.d. 2 – 3 år.

Det er i gang drøftingar for å få til ei slik løysing ved intern rekruttering kombinert med at dagens kommuneoverlege kan ivareta det medisinskfaglege fagområdet.

## **Flyktningeintegrering**

Kommunestyret har vedteke å få utgreidd organiseringa av flyktninge-integreringsarbeidet, m.a. om det er formålstenleg og mogleg med interkommunalt samarbeid på dette området.

## **Vaksenopplæringa**

Dette er eit tenesteområde som er naturleg å vurdere grensesnittet til tenesta for funksjonshemma og flyktningar, og om behovet for samordning kan medføre ny vurdering av organisatorisk plassering, evt. interkommunalt samarbeid.

Vidare har endring av t.d. tilskotsordninga for undervisning av flyktningar har aktualisert behov for å vurdere heile vaksenopplæringa for å unngå at drifta må tilførast ekstra ressursar frå andre tenesteområde i kommunen.

## **Vaktmeisterordninga**

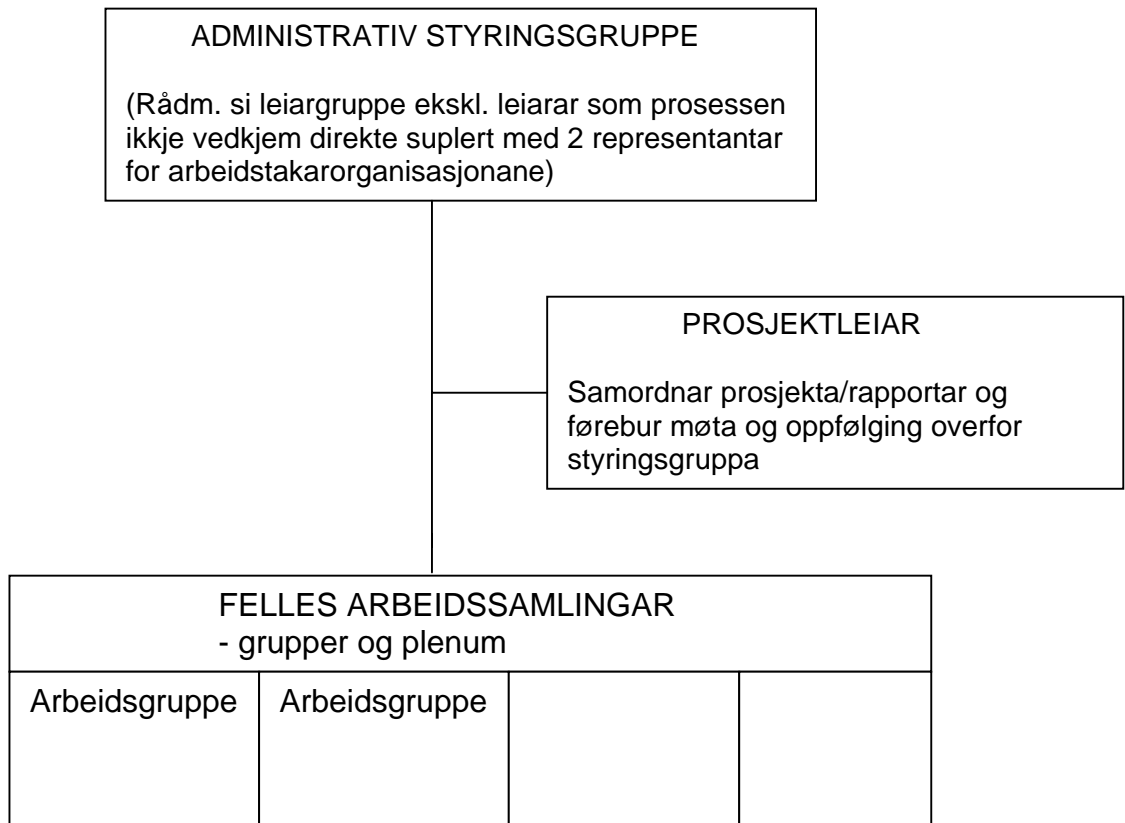
Det er sett i gang ein gjennomgang av vaktmeistertenesta med sikte på å få ei betre samordning av tenesta. Skiljet mellom ansvaret for indre og ytre tenester, og vedlikehald i høve brukar av huset og eigedomsavdelinga, er ofte problematisk. Eigedomsavdelinga har ansvaret for ytre vedlikehald og har 2 vedlikehaldsarbeidarar og ein formann som planlegg og gjennomfører tiltak etter ein overordna vedlikehaldsplan for alle kommunale bygg. Dei indre tenestene og vedlikehaldet vert ovareteke av eigne vaktmeistrar som er organisert under ulike tenesteavdelingar.

Denne prosessen vert ivareteke av ei eiga arbeidsgruppe leia av eigedomsleiaren.

## **MÅLSETTING**

- Brukarar med samansette behov skal møte koordinerte tenester.
- Brukarane, den administrative leiinga og samarbeidspartar skal oppleve den kommunale tenesteytinga som kompetent.
- Dei tilsette skal trivast og ha medverknad på utforming av innhaldet i arbeidet og arbeidsplassen.
- Tenestene skal utviklast og drivast etter kost-nytteprinsippet og vere basert på effektiv ressursbruk.

## ORGANISERING AV PROSESSEN



Kvart delprosjekt har sin eigen leiar og sekretær. Prosjektleiaren er sekretær for dei gruppene som treng særskilt oppfølging og støtte (vert å avklare i styringsgruppa) Prosjektleiaren bind prosjekta saman og har ansvar for førebuing og gjennomføring av fellessamlingane.

Det skal arbeidast prosessretta der arbeidsgruppene førebur problemstillingar til plenumssamlingar der ein ser utfordringane for tenestene i Delprosjekt I i samanheng. Gruppene skal vidare syte for etterarbeid frå felles arbeidssamlingar.

Prosjektet vert å forankre i kommunestyret ved at dei vedtek målsettinga og organiseringa for prosjektet. Styringsgruppa rapporterer til kommunestyret.

Styringsgruppa oppnemner arbeidsgrupper, fastset mandat, framdriftsplan og gjer vedtak om endringar i den administrative strukturen. Rådmannen skjer gjennom ved usemje i gruppa. Sluttrapporten for dei ulike prosjekta vert lagt fram for kommunestyret og prinsipielle problemstillingar som ikkje er delegert til rådmannen skal leggjast særskilt fram for godkjenning av kommunestyret (jfr. forhold vedkomande økonomiske ressursar og evt. interkommunalt samarbeid)

Det vert vidare rapportert løpande til kommunestyret under prosessen (jfr tertialrapporteringa)

## **MANDAT**

### **Arbeidsgruppe 1 NAV**

Utgreie innhald av kommunen sin del av NAV-kontoret, og avklare grenseflate for samarbeid med resten av kommuneorganisasjonen og 2. linetenesta. Avklare vilkår for samarbeidet og organiseringa i samarbeid med statsetatane A-etat og Trygdeetaten.

### **Arbeidsgruppe 2 PU**

Evt vidare kartlegging av sterke og svake sider med dagens organisering av tenestene overfor psykisk utviklingshemma og kome med innstilling til organisering av desse tenestene (dagtilbod, teneste i bustad, fritidstilbod m.v.)

### **Arbeidsgruppe 3 Barn og unge**

Kartleggje sterke og svake sider med dagens organisering av tenestene overfor barn og unge med særskilde behov. Utgreie og kome med innstilling til organisering av barnevern, PPT, førebyggjande helsearbeid i høve barn og unge/familie, PU og vaksenopplæring.

### **Arbeidsgruppe 4 Psykisk helsearbeid**

Kartleggje utfordringar innane desse tenesteområda og kome med framlegg til framtidig organisering og samarbeidsprosedyrer i høve kommunale og statlege samarbeidspartar.

### **Arbeidsgruppe 5 Vaksenopplæring**

Vurdere organiseringa av vaksenopplæringa og kome med framlegg til framtidig organisering frå 1. august 2007. Alternativ med interkommunalt samarbeid skal vurderast. Arbeidsgruppa må integrere arbeidet med arbeidsgruppe 2 (dagtilbod PU og arbeidsgruppe 7 (flyktningeintegrering)

### **Arbeidsgruppe 6 Vaktmeisterorganiseringa**

Vurdere vaktmeisterorganiseringa og kome med innstilling til framtidig organisering innan 1. september 06. Organiseringa av tenesta skal sikre god ressursutnytting, klar ansvarsfordeling og gode og effektive tenester for brukarane av dei kommunale bygga.

### **Arbeidsgruppe 7 Flyktningeintegrering**

Vurdere organiseringa av arbeidet med integrering av flyktningar og avklare moglegheitene for interkommunalt samarbeid (jfr mandat i kommunestyrevedtak). Gruppa skal også vurdere organiseringa av tenester for innvandrarar.

## **ARBEIDSTAKARREPRESENTASJON**

Det er viktig med god forankring av prosjektet i organisasjonen. I tillegg til breie og gode prosessar, så vil det verte lagt opp til at det er representasjon frå arbeidstakarorganisasjonane i arbeidsgruppene.

## **BRUKARINVOLVERING**

Arbeidsgruppene har ansvar for å informere og trekkje inn representantar for brukarane i prosjektet. Metodar for slik involvering kan t.d. vere oppretting av referansegruppe, møte med brukarorganisasjonane, brukarundersøking m.v.

## **RAMMEFØRESETNADER**

Prosjekta skal avklare behov for tilrettelegging og tiltak for å gjennomføre endringar som vert foreslått.

Framlegg til endringar skal byggje på dagens ressursrammer og ikkje innebere behov for tilføring av nye ressursar utover evt. omdisponering eller flytting av ressursar. Investeringar i enkelttiltak for å frigjere ressursar skal vurderast.

Framlegga skal byggje på prinsippet om kost-/nytteeffekt.

Arbeidsgruppene må syte for informasjon til evt brukarorganisasjonar under prosessen og utgreie framlegget med siktemålet om brukaren i sentrum.

## **PROSJEKTLIING**

Det er lagt til grunn at vi køyrer prosessane internt og involverer dei avdelingane det vedkjem gjennom prosess-/arbeidssamlingar.

Vi har fått kr 70 000 i OU-midlar frå KS som vi kan nytte til praktiske utgifter med prosessen ( evt. kjøp av kompetanse, mat, lokale m.v. ) Midlane kan ikkje nyttast til egne lønsutgifter.

Det er avgjerande at det vert sett av ressursar til prosjektleiing. I samband med at Stifinnarprogrammet no vert avslutta i 2006, så vert det lagt opp til at ass. rådmann går inn som prosjektleiar for Fornyng II.

Ein bør setje av 50 % av stillinga si løn til eit eige budsjettansvar i budsjettet til Fornyng II. For 2007 vil eg foreslå at dette vert innarbeidd ved midlar frå avdelingane. I tillegg bør vi søkje om evt. tilskotsmidlar til prosjektet.

Prosjektarbeidet vil få si tyngde frå nyttår, og prosjektleiaren vil verte beden om å setje opp framlegg til prosjektbudsjett for 2007.

## **FRAMDRIFT**

Ettersom Stifinnarprogrammet også går ut dette året, så må framdrifta for Fornyning II dette året tilpassast deretter, men likevel slik at vi kjem i gang med prosessen til hausten.

Styringsgruppa fastset framdriftsplan på bakgrunn av framlegg frå arbeidsgruppene.

Rune Sjurgard