

Årsrapportering pulje 1 Saman om ein betre kommune

Frist for rapportering 1. februar. Vi anbefaler at dere gjennomgår og fyller ut skjemaet i styringsgruppen/prosjektgruppen eller annet egnet fora. På den måten vil rapporteringen fungere som egenevaluering av arbeidet med prosjektet/programmet i kommunen, og grunnlag for å justere prosjektplanen (oppdatere milepælsplaner, risikoanalyser).

I den 3. nettverkssamlingen vil det være fokus på gevinstrealisering/implementering. Vi anbefaler derfor at dere i gjennomgangen allerede nå reflekterer rundt hvordan dere skal sikre dette.

Vedlagt finner dere Agenda Kaupangs rapport: Deloppdrag 1 – Gjennomgang av kommunenes prosjektplaner. Pulje 1. Denne er utarbeidet på bakgrunn av de innsendte søknadene og prosjektplanene. I rapportene er enkeltelementene i disse behandlet. Det vises til gode eksempler og forbedringspunkter. Rapporten kan brukes som inspirasjon for selv å vurdere eventuelle forbedringsområder. Som hovedkonklusjoner fremholder rapporten.

- Viktigheten av en tydelig hensikt: Enkelte av prosjektene kan synes noe tiltaksdrevet og hensikten med prosjektet kan være noe utydelig. Viktige spørsmål er eksemplevis hva en ønsker å oppnå med redusert sykefravær, hva er det å skape heltidskultur?
- Verdien av målbare mål: Uten mål og måltall vil det være nesten umulig ved prosjektavslutning å evaluere om prosjektet fikk de oppnådde resultater og effekter en ønsket å oppnå
- Nyten av kompetanse: Planene er noe mangelfulle spesielt med tanke på milepælsplaner, risikoanalyse og gevinstrealisering.

1.1 Om prosjektet

1.1.1 Hvilket tema arbeides det med (gjerne flere kryss)

Nærvær	
Heltid	X
Kompetanse-rekruttering	
Omdømme	
Annet, spesifiser:	

1.1.2 Mål

I dette setter dere opp effektmål, resultatmål og mål for drivere til prosjektet/programmet. Det kan hende dere har andre definisjoner på målsettingene i prosjektet. Vi har benyttet følgende definisjoner på målsettingene.

Effektmål (overordnet mål/hensikt)

– Hvilke effekter/gevinster ønsker

prosjekteier(e)/oppdragsgiver å oppnå med prosjektet? Hva er hensikten med prosjektet?

Resultatmål

– Hvilket resultat skal foreligge ved slutten prosjektet, og som det skal rapporteres på underveis i prosjektet? Hva er utgangspunktet (0-punktet)? Når og hvor ofte skal dere

Drivere

– er forhold som påvirker resultat og effekten. Hva er det som påvirker resultater og effekter? Hvordan kan dere måle og undersøke dette underveis?

Effekt mål	Når siste måling	Resultat siste måling
<p>1. Brukere vil merke bedre kvalitet i helse og omsorgstjenesten, med færre ansatte pr. bruker.</p> <p>2. Øke gjennomsnittlig stillingstørrelse til 70 % i løpet av prosjektperioden (2011-2013)</p> <p>3. Helse og omsorgsenheten vil være en attraktiv arbeidsplass, med bedre rekruttering til stillinger</p> <p><i>1. Brukere vil merke bedre kvalitet i helse og omsorgstjenesten, med færre ansatte pr. bruker.</i></p> <p>Måles gjennom: Kartlegging av gjennomsnittlig stillingsprosent, se vedlegg 1. Ved økning i gjennomsnittelig stillingsprosent fra 61 % i 2011 til 66 % i 2012 har brukerne fått færre ansatte og forholde seg til. Det har vært en reduksjon på 25 ansatte fra 2011 til 2012.</p> <p><i>2. Øke gjennomsnittlig stillingstørrelse til 70 % i løpet av prosjektperioden (2011-2013)</i></p> <p>Måles gjennom: Kartlegging uønsket deltid, se vedlegg 1. Det har det siste året vært en økning på gjennomsnittelig stillingsprosent fra 61 til 66 %.</p> <p><i>3. Helse og omsorgsenheten vil være en attraktiv arbeidsplass, med bedre rekruttering til stillinger</i></p> <p>Måles gjennom: antall søkere til ledige stillinger. 2012 har vært et noe utfordrende år med stillingstopp på grunn av kommunenes økonomiske</p>	<p>Juni 2012</p> <p>Juni 2012</p>	<p>66 %</p> <p>66 %</p> <p>Har i 2012 vært kvalifisert søkere til ledige stillinger</p>

situasjon.		

Resultatmål	Når siste måling	Resultat siste måling
Hovedmålsetning: ”Å avskaffe <i>uønsket deltid i Helse og omsorgs enhet</i> ” Kartlegging uønsket deltid gjennom intervju av samtlige ansatte. 165 ansatte ble intervjuet.	Juni 2012	61 av 165 ansatte har uønsket deltid

Drivere	Når siste måling	Resultat siste måling
Viktige drivere for å lykkes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Vilje og motivasjon hos politikere og toppledelsen 2. Forankring og tett samarbeid mellom ledelse og de tillitsvalgte 3. Tilstrekkelig endringskompetanse 4. Informasjon og involvering av de ansatte <p>I første del av prosjektperioden har vi lagt mye vekt på forankring i alle ledd. Prosjektet er godt forankret gjennom 3- parts samarbeid. Dette gjennom:</p> <p>Gjennomførte møter/samlinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 møter med styringsgruppe - 6 møter med prosjektgruppe - 3 møter med ledergruppe - 2 møte med tillitsvalgt og verneombud - Prosjektledere deltatt på personalmøter - 2 informasjonsbrev til alle ansatte - 1 temadag for ledere tillitsvalgte, verneombud, styringsgruppe og prosjektgruppe. Her deltok Ina K. Ruud og Leif Moland - 1 Workshop, her deltok ledere, tillitsvalgte, verneombud og koordinatører. Samlingen ble gjennomført i samarbeid med ressurspersoner fra Saman om - På samtlige nettverksamlingene har hele 3-partsamarbeidet vært representert 	Kontinuerlig	Prosjekt er godt forankret i alle ledd

1.1.3 Tiltak

Her fyller dere inn på det temaet/de temaene dere arbeider med. Dere kan sette kryss ved flere tiltaksgrupper. Spesifiser tiltakene i stikkordforms.

Nærvær:

Tiltaksgruppe	Sett kryss	Spesifiser tiltak
Individrettede tiltak (Trivsel, tilrettelegging oppfølging)		
Prosjektrettede tiltak (Prioriterte grupper/områder)		
Fundamenteringstiltak (Struktur, kultur, prosedyrer, rutiner)		
Forprosjekt		
Annet		

Heltid

Tiltaksgruppe	Sett kryss	Spesifiser tiltak
Arbeidstidsordninger	X	Utprøving av ulike arbeidstidsordninger igangsettes våren 2013. Det vil bli prøvd ut ulike tiltak på hver avdeling Valg av hva som skal prøves ut gjøres på bakgrunn av kartlegging og workshopen.
Vikarordninger	X	Enkelte avdelinger vil våren 2013 prøve ut ordningen med ubunden tid
Endring av stillingsstørrelse	X	Gjennomstillings stillingsstørrelse er økt fra 61 % til 66 % siste året.
Kompetansetiltak		1. Prosjektgruppa og ledere har deltatt på ulike konferanser. 2. Intern opplæring om de ulike arbeidstidsordningene. 3. Temadag 4. Workshop
Annet		1. Kartlegging av uønska deltid gjennom å intervju samtlige ansatte i enheten. 2. Informasjonsarbeid/forankring. I 2012 har dette vært en prioritert oppgave. Da tidligere erfaring viser at dette er en suksessfaktor for å

		lykkes.
--	--	---------

Kompetanse/rekruttering

Tiltaksgruppe	Sett kryss	Spesifiser tiltak
Strategisk kompetanseplan		
Kultur for læring		
Kursing (lederkurs, introduksjonskurs og lignende)		
Kompetanseportal		
Samarbeid med skoler/høgskoler		
Annet		

Omdømme

Tiltaksgruppe	Sett kryss	Spesifiser tiltak
Identitet og bevissthet hos medarbeidere		
Kunnskap hos lederne		
Kunnskap og identitet hos innbyggerne		
Ekstern informasjon		
Annet		

1.2 Egevaluering av arbeidet så langt

Her gjør dere kvalitative vurderinger av arbeidet så langt. Matrisen er hentet fra Innocos modell for vurdering av gode innovasjonstiltak [”De fem fundamentet – sannsynligheten for suksess”](#).

Styringsgruppen/prosjektgruppen kan i felleskap diskutere seg igjennom hvert enkelt punkt, og gi punktet en score fra 1-6, der 1 er lavt og 6 er høyt. En måte å sette karakter på er at hver enkelt setter sin karakter og at den laveste karakteren blir stående, eventuelt et gjennomsnitt av hver enkelts karakter.

	Resultat
Behov (hensikt) Hva er behovet? I hvilken grad har vi foretatt undersøkelser for å komme fram til behovet? (Gjettet? Gjorde undersøkelser blant brukere/ansatte, identifiserte oss med brukere/ansatte)	6
Løsning (tiltak) Løser tiltakene det aktuelle behovet/hensikten? I hvilken grad har vi målt at løsningen/tiltaket dekker behovet?	5
Prosjektleder I hvilken grad har vi støttet opp om prosjektleder?	6
Team (prosjektgruppe/styringsgruppe) Hvordan har vi satt sammen prosjektgruppen/styringsgruppe? I hvilken grad har vi fått den kompetansen vi trenger i prosjektgruppe/styringsgruppe? I hvilken grad har teamene støttet prosjektleder?	5
Forankring I hvilken grad har vi oppnådd god forankring hos partene? Var de ansatte interesserte i få oppgaven løst? Var mål og hensikt forstått av alle? Var de ulike interessentene involvert i prosjektet eller ble de kun oppdatert?	6
Endringer i forhold til prosjektplan Hvilke endringer er gjort Førte gjennomgangen til at dere så et behov for endring? Hva? Ingen endringer	

Bruk gjerne resultatene fra gjennomgangen til å revidere prosjektplan.

1.3 Hva ønsker vi å fremheve fra vårt prosjekt

Her skriver dere om noe dere har kommet fram til, oppnådd i prosjektet. Det kan også være gode prosesser dere ønsker andre bør få vite om.

1. Kartlegging ved intervju av samtlige ansatte innen helse omsorgsenheten
2. Forankring i alle ledd gjennom en god og involverende prosess.