

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget - Ørland kommune
Møtested: Trondheimsleia, Kultursenteret
Møtedato: 17.12.2012
Tid: 16:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Toril Reitan som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Torhild Aarbergsbotten	Leder	OK-H
Knut Morten Ring	Nestleder	OK-AP
Hallgeir Grøntvedt	Medlem	OK-SP
Laila Selnes Lund	Medlem	OK-SP
Finn Olav Odde	Medlem	OK-SP
Therese Eidsaune	Medlem	OK-H
Bjørnar Dahlberg	Medlem	OK-FRP
Ann Berit Nervik	Medlem	OK-FAGF
Unni Torp Steen	Medlem	OK-FAGF
Ann Mari Eide	Medlem	OK-FAGF
Ole Gunnar Utstrand	Medlem	OK-UTDF

Vel møtt!

Torhild Aarbergsbotten
leder

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 12/12	Saman om ein betre kommune - Prosjektplan og organisering	

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Arild Risvik

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
12/12	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	17.12.2012

Saman om ein betre kommune - Prosjektplan og organisering

Vedlegg:

1 Prosjektplan - ny

Sakens bakgrunn og innhold

Med bakgrunn i sak 12/7 i administrasjonsutvalget legges prosjektplan med forslag til ny organisering for prosjektet "saman om ein betre kommune" fram for behandling i utvalget og kommunestyret.

Administrasjonens vurdering

Administrasjon er av den oppfatning at prosjektet trenger bredere forankring i alle nivå. Det er viktig å ikke starte med noe helt nytt, men et stort fokus på eksisterende prosjekter i kommunen som bygger opp under omdømmearbeid.

Rådmannens innstilling

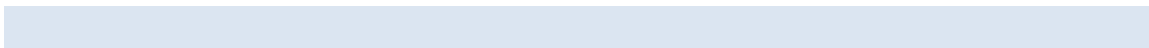
1. Forslag til prosjektplan med beskrivelse av ny organisering godkjennes
2. Politisk nivå, arbeidstakerorganisasjonene og administrasjon velger 2 representanter til styringsgruppa innen 10. januar 2013.



PROSJEKTPLAN

Sammen om en bedre kommune.

OMDØMME.



<u>OM DETTE DOKUMENTET</u>	<u>3</u>
<u>GENERELLE ELEMENTER I PROSJEKTPLANEN</u>	<u>3</u>
BAKGRUNN	3
FORUTSETNINGER	3
MÅL	4
OMFANG OG AVGRENSNINGER	4
ANDRE PROSJEKTER OG AKTIVITETER SOM PÅVIRKER PROSJEKTET	5
<u>ORGANISERE PROSJEKTET</u>	<u>5</u>
BEMANNING OG FORANKRING AV PROSJEKTET	5
MØTER, RAPPORTERING, KOMMUNIKASJON	6
Møtefrekvens og møteform	7
Rapportering	7
Hvordan prosjektet kommuniseres	7
<u>MILEPÆLER OG HOVEDAKTIVITETER</u>	<u>7</u>
PROSJEKTBUDDSJETT	9
<u>VEDLEGG 1: INFORMASJONSPLAN</u>	<u>10</u>
<u>VEDLEGG 2: PÅ STATUSRAPPORT</u>	<u>11</u>

OM UTFORMING AV PLANEN

Prosjektet fokuserer på: Vårt verdigrunnlag SOLA

- v Identitet og tilhørighet.
- v Respekt og toleranse.
- v Samhandling og relasjonsbygning
- v Kompetanseoverføring i en lærende organisasjon.
- v Formidling av gode historier gjennom ord og bilder.
- v Kontinuerlig forbedring og kvalitet på tjenestene.
- v Medarbeiderskap og ansattes ressurser.

GENERELLE ELEMENTER

BAKGRUNN

Prosjektet er initiert av KS. Det er et trepartssamarbeid mellom administrasjonen, politisk nivå og arbeidstakerorganisasjonene. Formålet er å stimulere kommunens arbeid for gode tjenester til innbyggerne. Arbeid med omdømmebygging i Ørland kommune skal ta utgangspunkt i Ørlandsmodellen - en modell for helhetlig styring.

Vi skal utfordre hverandre på "lim" stoffet i samhandling og arbeid mot felles mål, og gjennom dette skal vi bygge felles identitet og forståelse. Omdømmebygging handler i hovedsak om å bygge en kultur som er i samsvar med vårt verdigrunnlag. Nøkkelen til suksess er ansatte som er "limet" i en organisasjon. En kommunikasjon med fokus på det positive vil være bærebjelken i prosjektet.

FORUTSETNINGER

Viktige forutsetninger for prosjektet:

- God administrativ og politisk forankring.
- Stor involvering av rådmann, enhetsleder, tillitsvalgte og mellomlederne.
- Endringsvilje/endringskompetanse hos involverte aktører.
- Prioritering av ressurser for å gjennomføre prosjektet.

- Økonomi til å drifte prosjektet.
- Avklaring av ansvar og roller underveis i prosjektet.
- Utarbeide prosjektkort for delprosjekter/arbeidsgrupper.
- Være en aktiv deltaker i kompetanseprosjektet "Etisk refleksjon".
- Implementere Lean i hele organisasjonen.

EFFEKT MÅL

Ørland - en attraktiv kommune som skaper begeistring og tilhørighet

RESULTAT MÅL

- Gjennom allerede godt innarbeidede prosjekter forankre omdømme som en del av kommunens visjon og verdigrunnlag
- Være en kommune og arbeidsgiver med et inkluderende og åpent lokalsamfunn.

TILTAK

- Alle ledere informerer om prosjektet ved å bruke presentasjonen og prosjektplanen.
- Legge en plan for implementering av Ørlandsmodellen - alle ansatte skal kjenne til kommunens styringssystemer - strategier, metoder og verktøy.
- Kompetanseheving i etisk refleksjon ved å delta i KS-nettverket. Etablere samhandlingsgrupper som ledd i arbeidet med "Etisk refleksjon".
- (Her avklares eksisterende prosjekter fra teknisk, oppvekst og barnehagesektoren mm. Inn under prosjektet)
- Lage en plan for å Implementere LEAN på alle arena i organisasjon.
- Etablere info og mediagruppe.
- Andre grupper etableres underveis.

OMFANG OG AVGRENSNINGER

Vårt utfordringsbilde er:

- Vår evne til å bygge et godt internt omdømme i hele organisasjonen.
- Vår evne til å være kreative, offensiv og framtidsretta.
- Vår evne til å jobbe med kontinuerlig kvalitetsforbedring og kvalitet på tjenestene.

- Valg av metoder i prosjektet er etisk refleksjon og LEAN.

Metodene skal være implementert i hele organisasjonen innen 2015

Helse og omsorg er tatt inn i et 2 års prosjekt i KS , tema er etisk refleksjon - som startet opp 2. mai 12 med første samling . Underveis i prosessen inviteres flere områder med.

Ledere som har LEAN kompetanse etablerer verktøyet i hele organisasjonen.

Prosjektet skal ha høy prioritet i hele organisasjonen og å være en ledestjerne for framtidig arbeid.

ANDRE PROSJEKTER OG AKTIVITETER SOM PÅVIRKER PROSJEKTET

De som deltar i prosjektet rydder plass og prioriterer arbeidet. Viktig å motivere til eierskap og å igangsette gode dialoger og prosesser. Sette tydelige og målbare mål for framdriften. Gi deltakere informasjon og tydelige avtaler for møtearena. Forutsigbarhet og ansvar er viktig for at prosjektet skal lykkes.

Prosjektleder og ledere må kommunisere og planlegge tidsbruken for deltakerne.

Ledelsesinvolvering på alle nivå er avgjørende for framdriften.

Andre pågående prosjekter i organisasjon må sees i sammenheng med dette prosjektet.

ORGANISERE PROSJEKTET

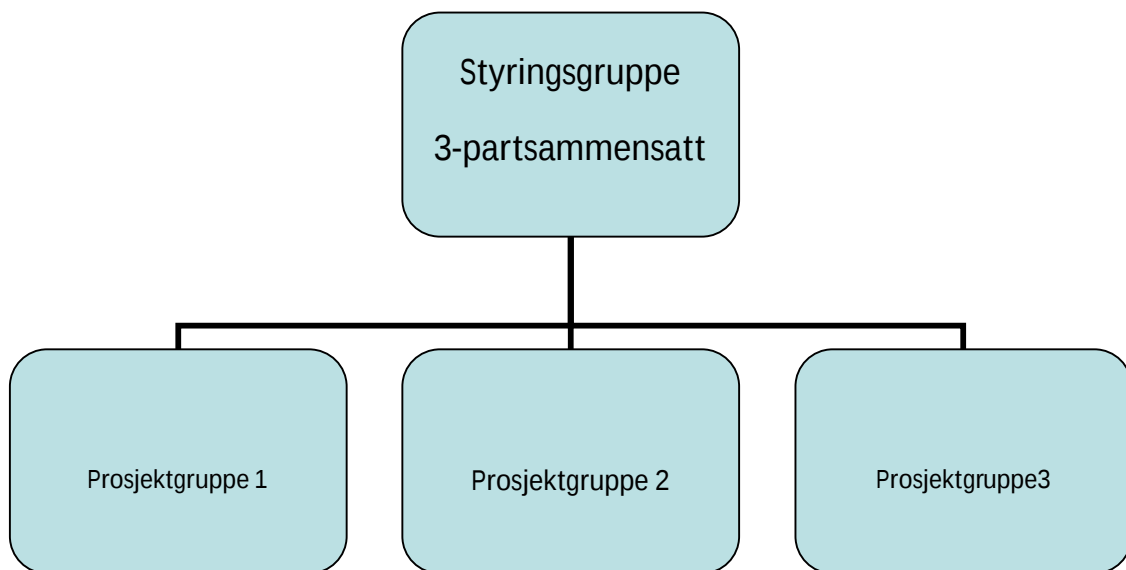
BEMANNING OG FORANKRING AV PROSJEKTET

En viktig suksessfaktor i et hvert prosjekt er en god prosjektorganisering. Dette er et stort og viktig prosjekt som vil ha ringvirkninger for hele organisasjonen. Det er derfor viktig at prosjektet ledes og forankres godt.

Personer/grupper vi anser for viktige i denne sammenheng er:

- § Rådmann, enhetsledere, avdelingsledere.
- § Tillitsvalgte.
- § Politisk nivå

Prosjektgruppe:



Styringsgruppe:

3-parts gruppa: 2 politikere, 2 fra administrasjonen, 2 fra fagforbundene, hovedverneombud og prosjektleder

Prosjektansvarlig: Rådmann

Prosjektleder: Personalsjef

Prosjektgruppene: De forskjellige prosjektene som gjennomføres ut i enhetene

MØTER, RAPPORTERING, KOMMUNIKASJON

MØTEFREKVENNS OG MØTEFORM

Det nasjonale prosjektet har fagsamlinger. Rapportering skjer gjennom 2 årlige fremlegg i kommunestyret. Styringsgruppa møtes 4 ganger i året. Prosjektgruppene har møter etter behov. Prosjektleder har faste møter med prosjektgruppene og rapporterer tilbake til styringsgruppa.

RAPPORTERING

Leder for prosjektgruppene og prosjektleder rapporterer til styringsgruppa hver 3. mnd.

HVORDAN PROSJEKTET KOMMUNISERES

Prosjektet blir forankret i organisasjonen gjennom informasjon ved rådmann til enhetsledergruppen - stab tillitsvalgte og politisk nivå.

Det arrangeres tema dagen for ALLE februar / mars 2013. Det forutsettes at lederne på hver enhet implementerer prosjektet hos sine mellomledere og at det foregår en kontinuerlig orientering til en samlet personalgruppe.

MILEPÆLER OG HOVEDAKTIVITETER

Nr.	Aktivitet	Ferdig dato
1.	Milepæl: Etablere prosjektorganisering og ferdigstille prosjektplan.	15.01.2013
	1.1 Definere målene for prosjektet.	
	1.2 Etablere prosjektorganisasjon.	
	1.3 Prosjektrutiner etablert. (Etablere etisk refleksjonsgrupper innen 20.mai 2012 i PLO)	
	1.4 Metode og prosess for informasjon internt og eksternt etablert. (administrativt og politisk).	
	1.5 System for å gi tilbakemelding på ønsker, ideer og innspill fra andre etablert.	

	1.6 Omfang og avgrensninger definert. 1.7 Ressursforbruk definert. 1.8 Prosjektbudsjett avklart. 1.9 Prosjektplan utarbeidet. 1.10 Prosjektplan godkjent av rådmannen for bestilling til enhetslederne.	
2.	Milepæl: Informasjonsplan er utarbeidet	01.02..2013
	2.1 Lage informasjonsplan	
3.	Milepæl: Kartlegging av "NÅ-situasjon" gjennomført	01.05.2013
	3.1 Kartlegging av eksisterende organisering 3.2 Kartlegge hvilke interne samhandlingssystemer som benyttes 3.3 Kartlegge hvilke samhandlingssystemer som benyttes mellom tjenestoområder 3.4 Kartlegge kjente mangler og utfordringer i forhold til samhandlingssystemer 3.5 Kartlegge samhandlingskompetanse	
4.	Milepæl: Bakgrunnsanalyser gjennomført	01.08.2013
	4.1 Kvalitetsanalyse gjennomført 4.2 Ressursanalyse gjennomført 4.3 Grunnlagsdokument	
5.	Milepæl: Tjenesteanalyse utarbeidet	01.10.2013
	5.1 Oppsummering av kvalitetsanalyse gjennomført 5.2 Oppsummering av ressursanalyse gjennomført 5.3 Vurdering av resultateffektivitet 5.4 Mål og forbedringstiltak	
6.	Milepæl: Plan for gjennomføring av forbedringstiltak ferdig	01.01.2014

	6.1 Organisatoriske tiltak planlagt. 6.2 Veileder for samhandlingsrutiner utarbeidet. 6.3 Plan for kompetanseheving utarbeidet.	
7.	Milepæl: Prosjektet er evaluert og sluttrapport er laget.	30.12..2015

PROSJEKTBUDDSJETT

Prosjektbudsjett utarbeides etter svar på søknad om eksterne midler:

- Prosjektleder leies inn internt i organisasjonen.
- Frikjøp av prosjektdeltakere ved innleie, der de deltar på eksterne samlinger.
- Innkjøp av programvare.
- Reisekostnader for prosjektdeltakerne belastes prosjektet som har eget prosjektnummer 3235
- KS overfører 300.000 for 2013 mot dokumentasjon, deretter søkes om nye midler for hvert år i prosjektperiode.
- Blir det lagt ut midler som passer inn i prosjektet vil det bli søkt.

VEDLEGG 1: INFORMASJONSPLAN

TILTAK	MÅLGRUPPE	NÅR	STATUS	MERKNADER
Opprette intranettsider for prosjektet(prosjektportal)	Alle ansatte - politisk nivå - tillitsvalgte.	Snarest		IKT
Opprette internettsider for prosjektet	Alle gis tilgang for innspill.	vår 2013		IKT/INFOTORGET
Informasjon etisk refleksjon og LEAN	Enhetsledere - stab - tillitsvalgte - politisk nivå.	Tema dag 2013		Representant fra KS og enhetsleder deltar.
Detaljert informasjon om prosjektet: Samarbeidsform/møtefrekvens.	Ansatte - tillitsvalgte - politisk nivå - administrasjon	Høst 2013		Oppstart i nytt område jan. 2013
Hva er konsekvensene for brukerne Hvem blir berørt av prosjektet	Alle enheter	31.12.13		
Kvalitetsanalyse Ressursanalyse Resultateffektivitet Mål og forbedringer	PLO	31.12.2013		
Brukerundersøkelse Medarbeiderundersøkelse	Alle som mottar tjenester i kommunen.	Vår/høst 2012 Vår/høst 2013		

VEDLEGG 2 STATUSRAPPORT

MILEPÆLER OG AKTIVITETER

MILEPÆL	FERDIG DATO
Milepæl 1: Definere målene for prosjektet - Etablere prosjektorganisasjon - Prosjektrutiner etablert - Metode og prosess for informasjon internt og eksternt etablert. - System for å gi tilbakemeldinger på ønsker, ideer og innspill fra andre etablert. - Omfang og avgrensning definert - Ressursforbruk definert - Prosjektbudsjett avklart - Prosjektplan utarbeidet Milepæl 2: Informasjonsplan er utarbeidet	
Milepæl 3: Kartlegging av "Nå - situasjonen " gjennomført - Kartlegging av eksisterende organisering - Kartlegge hvilke interne samhandlingssystemer som benyttes - Kartlegge kjente mangler og utfordringer i forhold til samhandlingssystemer - Kartlegge samhandlingskompetanse	
Milepæl 4: Bakgrunnsanalyser gjennomført	
Milepæl 5: Tjenesteanalyse utarbeidet. - Oppsummering av kvalitetsanalyse gjennomført - Oppsummering av ressursanalyse gjennomført - Vurdering av resultat	