



Tjeldsund - klar for 2030!

Dielddanuorri – gearggus jahkái 2030!

Tjeldsund kommunes omstillingsprogram 2023-2027

Dielddanuori nuppástuhttinprográmma 2023-2027

Omstillingsleder Silvia Hellesvik 11. april 2023



Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
2. Hva er omstilling	3
2.1 Hvorfor omstilling	3
Kommunens økonomi.....	3
Kommunekompasset	4
Fremtidens utfordringer	6
2.2 Hvordan omstille.....	9
3. Tjeldsund - klar for 2030!.....	9
Hovedmål.....	9
Resultatmål	9
4. Prosjektorganisering.....	10
4.1 Hovedoppgaver.....	10
4.2 Omstillingsleders møteplan	11
5. Program for omstilling	11
5.1 Del en: Styring og samskaping	11
Styring	11
Samskaping	11
Aktiviteter for delprosjektgrupper under Styring og Samskaping:	12
5.2 Del to: Stabilisering og samhandling	12
Stabilisering.....	12
Samhandling	13
Aktiviteter for delprosjektgrupper under Stabilisering og Samhandling	13
5.3 Budsjett.....	13
6. Vedtekter for styringsgruppe Tjeldsund – klar for 2030!	15
7. Vedlegg	17
Prosjektmandat 1 Helse og Omsorg	17
Prosjektmandat 2 Oppvekst	20
Prosjektmandat 3 Samfunn og infrastruktur	23
Prosjektmandat 4 Næring og utvikling	26
Prosjektmandat 5 Stab	29



1. Innledning

Tjeldsunds visjon er: «Sammen skaper vi livskraftige samfunn som fremmer vekst, opplevelse og folkehelse». For å jobbe mot denne visjonen er det pekt ut tre fokusområder i kommuneplanens samfunnsdel, fram mot 2034, hvor ett av dem er «*Bærekraftig utvikling av Tjeldsund: Utvikling av kommunen hvor folkehelse, opplevelse og vekst er en del av samfunnsutviklingen*».

For å utvikle en kommune må økonomien være bærekraftig og inneholde et visst handlingsrom. Budsjett i balanse og penger på fond er to bærebjelker i en bærekraftig økonomi. Bare da har vi handlingsrom til å utvikle en kommune som er sterk nok for å imøtekomme fremtidens utfordringer.

Tjeldsund kommune er i en krevende økonomisk situasjon hvor statsforvalter opphever kommunestyrets budsjettvedtak av 14.12.22 og kommunen havnet i februar 2023 på ROBEK-listen. Tjeldsund kommune er en høyinntektskommune. Vi ligger langt over landsgjennomsnittet, og har frie inntekter i 2022 på kr. 83.003,- per innbygger (KOSTRA). Landsgjennomsnittet har en inntekt pr innbygger i 2022 på kr. 68.631,-. Brutto driftsutgifter per innbygger i Tjeldsund kommune var i 2022 på kr. 122.251,-, mens landsgjennomsnittet ligger på kr. 100.447,- for 2022.

De økonomiske utfordringene til kommunen dreier seg ikke om at hver enhet overskrider tildelte rammer, men at rammene som er gitt, er for store, samt at inntaksgrunnlaget til kommunen i fremtiden reduseres. I tillegg står vi ovenfor større samfunnsmessige og demografiske utfordringer i fremtiden, hvor antall eldre øker, antall barnefødsler går ned, mangel på nøkkelkompetanse vil bli stor, og miljø- og klimatiltak bør tilspisses.

2. Hva er omstilling

Omstilling handler om å utvikle, forbedre eller endre kommunens tjenestetilbud gjennom tilpasning av kommunens drift i forhold til nye, gjeldende rammer og tilgjengelige ressurser. For å få til dette, må kommunen gjøre seg godt kjent med fremtidsutfordringer vi kan stå ovenfor om 10 og 20 år. Man må ta høyde for eventuelle utfordringer, og deretter tilrettelegge for tydelige, samordnede og effektive tilbud til innbyggerne.

Kommunens organisasjon skal i tillegg gjøres i bedre i stand til kontinuerlig å utvikle seg og finne nye løsninger i forhold til nye behov internt og eksternt.

2.1 Hvorfor omstilling

Kommunens økonomi

Kommunen ble i februar 2023 å finne på statsforvalterens liste over kommuner innmeldt i ROBEK, etter å ha levert et budsjett som ikke var i balanse. Kommunens budsjett for 2023 er dermed ikke godkjent og vi har frist til å levere et realistisk budsjett, i balanse, i løpet av juni 2023. Statsforvalter forventer også en tiltaksplan i forbindelse med innmelding til ROBEK i løpet av juni 2023.

Nærmere analyse av kommunens økonomiske situasjon i dag og i fremtiden, understreker nødvendigheten av omstilling. Økt antall eldre og nedgang i barnefødsler får betydning for inntektsgrunnlaget vårt. Samtidig holdes kommunens inntekter kunstig høy, da vi, etter kommunesammenslåingen beholder basistilskudd og småkommunetilskudd som om vi var to kommuner



i sin helhet frem til 2035. Deretter trappes tilskuddet ned over 5 år til kr. 0,- fra 2040. Basistilskuddet er per 2023 på kr. 26,9 millioner.

Hvis vi benytter KOSTRA-tall for 2022, og ser mot referansekommuner vi vil finne ut at vi har stort omstillingspotensiale innenfor flere sektorer:

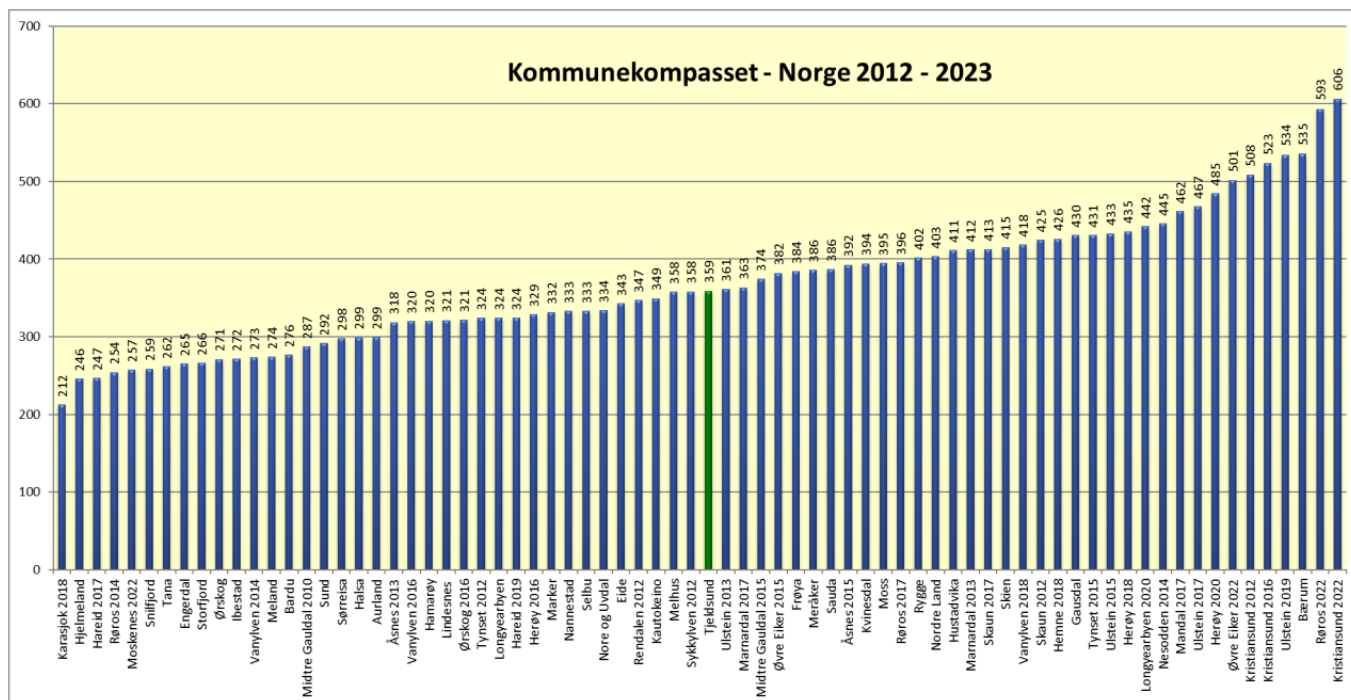
Tjenesteområde			Tjeldsund		
Netto driftsutg pr innb (utg. korrigert)	Betsepraksiskommune	2022	2022	Diff	Diff beste praksis
Administrasjon og styring	Tjeldsund	6 191	6 191	0	0
Pleie og omsorg	Åmot	20 580	25 473	-4 893	-20 550 600
Helse	Tjeldsund	4 427	4 427	0	0
Sosial	Åmot	2 783	3 585	-802	-3 368 400
Barnevern	Sørreisa	2 303	4 375	-2 072	-8 702 400
Grunnskole	Sørreisa	16 593	18 281	-1 688	-7 089 600
Barnehage	Bardu	11 268	11 645	-377	-1 583 400
Kultur	Tjeldsund	2 329	2 329	0	0
Kirke	Bardu	659	1 490	-831	-3 490 200
Plan, miljø	Sørreisa	868	1 132	-264	-1 108 800
Brann	Sørreisa	839	1 713	-874	-3 670 800
Samferdsel	Sørreisa	1 898	3 454	-1 556	-6 535 200
				SUM	-56 099 400

Bilde 1: Omstillingspotensiale sett opp mot utvalgte referansekommuner med tilnærmet likt innbyggertall

Tjeldsund kommune har et omstillingspotensiale på 56 millioner kroner sett opp mot beste praksis av referansekommuner. Dette utgjør ca. 10% av våre korrigerede netto driftsutgifter for 2022.

Kommunekompasset

I 2022 gjennomførte KS Konsulent Kommunekompasset i Tjeldsund kommune. Kommunekompasset er en evaluering av kommunens forvaltningspraksis opp mot «beste praksis». Verktøyet kan ikke beskrives som et revisjonsverktøy (rett eller galt), men er et strategiverktøy og viser til hva kommunens skal satse på og prioritere fremover. Sett under ett, havner Tjeldsund kommune midt på treet og er hverken best eller verst i klassen:



Likevel er det flere områder kommunen må satse på å utvikle og å forbedre:

Kommunen blir målt på 8 fokusområder:

- Offentlighet og demokrati
- Tilgjengelighet, innbygger- og brukerorientering
- Politisk styring og kontroll
- Lederskap, ansvar og delegasjon
- Resultatfokus og effektivitet
- Kommunen som arbeidsgiver
- Utviklingsstrategi og lærende organisasjon
- Kommunen som samfunnsutvikler
- Kort fra Kommunekompasset

Poengfordeling på område 1 Offentlighet og demokrati 39/100, på område 3 Styring og kontroll 53/100 og på område 4 effektivitet 45/100 – hvor 100 er høyeste oppnåelig poengsum, viser at vi, noe forenklet sagt, har behov for å få bedre styring av økonomien, øke effektivitet i tjenesteproduksjon, samt utvikle og forbedre innbyggerdialogen.

	SUM	Maks
1. Offentlighet og demokrati	39	100
1.1 Strategi for kommunikasjon og demokratiutvikling	3,3	20,0
1.2 Kommunens informasjon til innbyggerne	3,3	10,0
1.3 Innbyggernes mulighet til dialog med politikken	8,0	30,0
1.4 Transparens om resultater	3,3	10,0
1.5 Forutsetninger for gode politisk prosesser	20,8	30,0

	SUM	Maks
3. Styring og kontroll	53	100
3.1 Strategi for styring	3,3	10
3.2 Politisk styring	24,0	40
3.3 Analyse og rapportering	14,0	30
3.4 Samspill politikk og administrasjon	12,0	20

	SUM	Maks
4. Effektivitet	45	100
4.1 Strategi for effektivitet	10,7	20
4.2 Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	6,7	20
4.3 Sammenligninger for å øke effektiviteten	7,7	20
4.4 Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	13,3	20
4.5 Samarbeid for å øke effektiviteten	6,7	20



Fremtidens utfordringer

For å kunne omstille, må vi vite hva vi skal omstille oss til. Hvilke utfordringer ligger foran oss? Hva må vi ta høyde for?

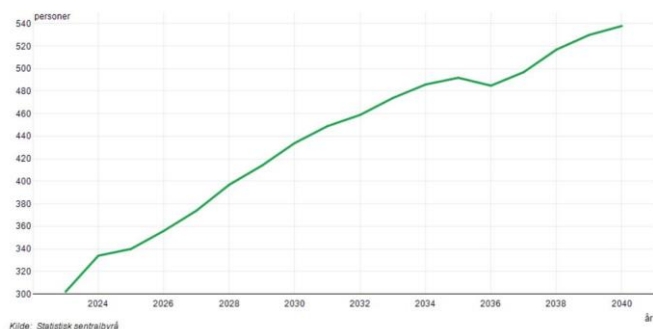
Dessverre er det ikke slik at det å få årets budsjett i balanse, og ta steget ut av ROBEK, vil løse behovet for omstilling. Å ha god økonomisk styring er derimot helt sentralt virkemiddel for å kunne lykkes med en omstilling som er tvingende nødvendig av andre hensyn. Økonomi er dermed ikke en årsak, men et virkemiddel inn i omstilling.

Fremfor oss ligger utfordringer vi må planlegge for nå:

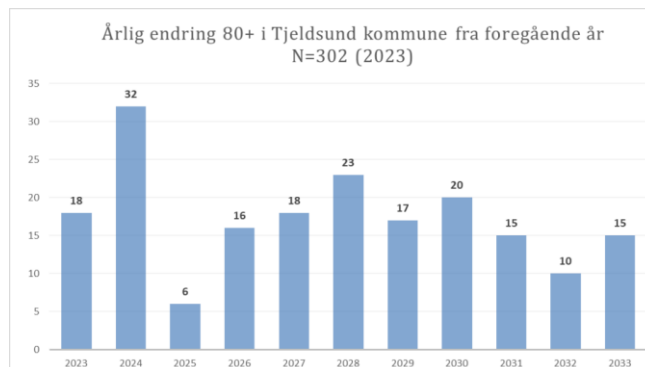
Demografiske bølger:

- 1945-generasjonen blir 80 år i 2025 og barnebarna deres forlater skolepliktig alder
- Redusert og utsatt fertilitet:
 - o Gjennomsnittsalderen for en førstegangsfødende i Oslo er nå rundt 30 år
 - o Barnekullene blir stadig mindre
- Sentralisering

13600: Framskrevet folketemngde 1. januar, etter år. Hovedalternativet (MMMM), Tjeldsund, 80 år eller eldre.

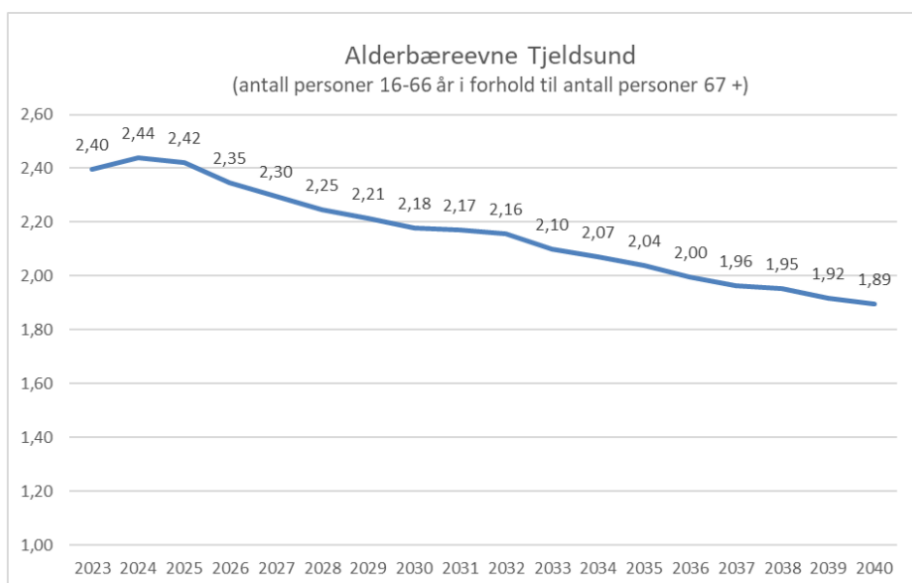


Antall eldre over 80 år nesten dobler seg frem mot 2040



Antall nye eldre over 80 år, år sier noe om behov for tjenester som øker. Hvert år.

Mens aldersbæreevnen (antall personer i yrkesaktiv alder) på landsbasis pr nå er 4 pr person over 67+ år, er den bare 2,4 i Tjeldsund kommune. Og frem mot 2040, blir dette tallet bare lavere for hvert år:





Perspektivmeldingen (Meld. St 14 2020-2021)

Offentlige tjenester må utvikle seg i takt med at samfunnet endrer seg (...) Det betyr at offentlig sektor må tørre og evne å flytte ressurser til der de kaster mest mulig av seg, inkludert å lage smartere arbeidsprosesser og frigjøre arbeidskraft til andre sektorer der det er hensiktsmessig.

Kommunene spiller en avgjørende rolle i den norske velferdsstaten ved at de har ansvaret for viktige velferdstjenester som grunnutdanning og eldreomsorg. En stadig større andel av barna vokser opp i sentrale områder. Utfordringen med flere pleietrengende vil derfor bli størst i små kommuner, som får færre mennesker i arbeidsfør alder sammenlignet med antall pensjonister. En hensiktsmessig kommunestruktur, samarbeid om viktige oppgaver og riktig ansvarsdeling mellom stat og kommune blir avgjørende for å kunne ivareta det økende omsorgsbehovet. Det må fortsatt legges til rette for kommunesammenslåinger.

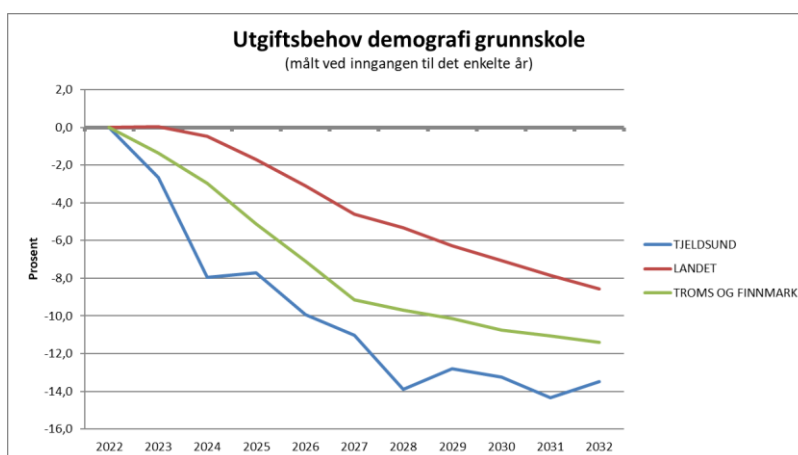
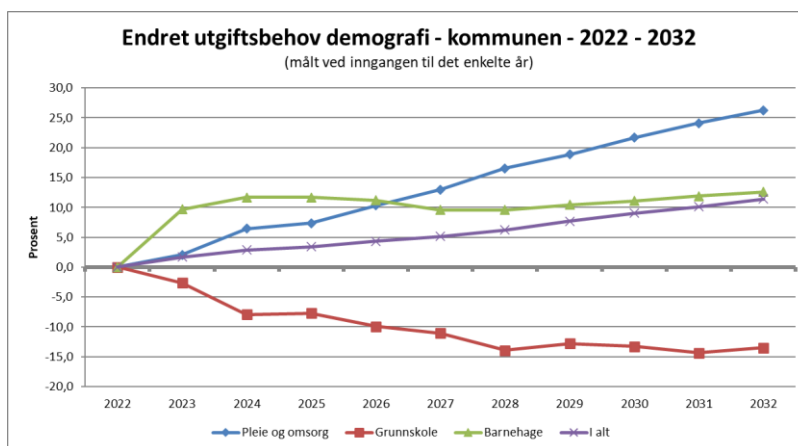
Perspektivmeldingen: Store utfordringer for de minste kommunene

Den mye omtalte eldrebølgen vil stille særlig de minste og minst sentrale kommunene foran store utfordringer, spår regjeringen i Perspektivmeldingen 2021.

ME

> N

Vil styrke komi



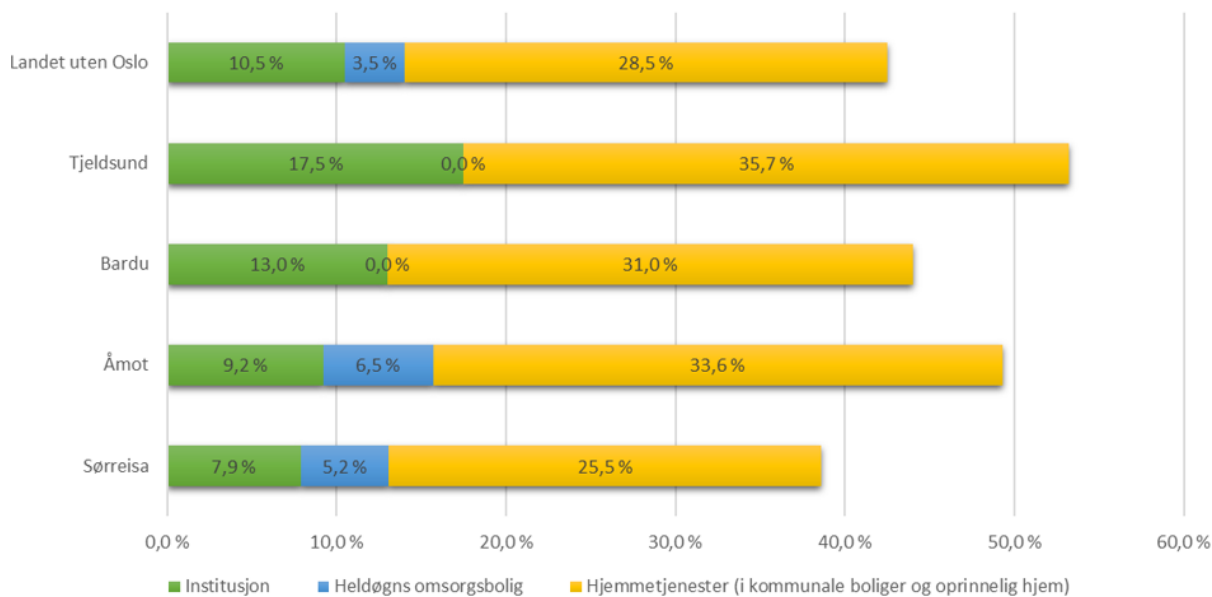
Perspektivmeldingen (Meld. St 14 2020-2021) forts

Bærekraftige velferdsordninger krever forebyggende arbeid, systemer for prioriteringer og kunnskapsbaserte tjenester. Folkehelsearbeid og vektlegging av at man skal kunne bo lengre i egen bolig, kan øke eldres livskvalitet og redusere behovet for sykehjemsplasser. Teknologiske fremskritt kan by på nye, ressursbesparende og mer brukervennlige muligheter for å løse velferdsoppgavene. Prioriteringene ved videreutvikling av det offentlige tilbudet må være tydelige og kunnskapsbaserte. Det



må kunne godtgjøres at de tjenester og behandlinger som prioriteres er de som i størst grad bidrar til bedre helse og velferd. Brukerbetaling kan i noen tilfeller være et bidrag til å få frem riktige prioriteringer og valg mellom ulike tiltak.

Andel innbyggere 80 + med tjenester



I Tjeldsund i dag, tildeler vi helse- og omsorgstjeneste, både institusjonstjenester og hjemmebaserte tjenester, på et langt høyere nivå enn referansekommuner. Vi har i dag utfordringer med å rekruttere folk med riktig kompetanse, ikke bare i helse- og omsorg, men også i skoler og barnehager. Vi må utvikle tjenestetilbudet vårt i helse- og omsorg slik at vi blir i stand til å hjelpe langt flere mer effektivt. Og vi må dreie ressursene våre fra barn- og unge til eldre og syke.

I tillegg må hele samfunnet bli mer aldersvennlig. Med økt antall eldre som lever lengre, men som også blir sykere mot livets slutt, samtidig som antall yrkesaktive går ned, vil velferdsstaten slik vi kjenner den i dag være i endring. Virkemidler som vil kunne gjøre eldre i stand til å leve lengre i egen eller tilpasset bolig må prioriteres:

- Økt bruk av digitalisering og teknologi
- Økt bruk av frivillighet
- Oppbygging av eldreboliger i klynger der hvor tilbud som butikk, bibliotek, dagsenter og legekantor er

Bare de aller sykeste av oss vil i fremtiden kunne motta institusjonstjenester. Også her er det nødvendig med økt produktivitet og effektivitet i helse- pleietjenester, for å kunne gi nødvendig, god og faglig hjelp.



2.2 Hvordan omstille

Å omstille starter med en anerkjennelse av behovet for å omstille. Man ser nødvendighet i å endre praksis, effektivisere og å ta ut gevinster. Konkretisering, enighet og forståelse om behovet skaper felles energi og kapasitet i å løse omstillingsoppgavene.

For å lykkes må vi ha en

- tydelig forankring i både folkevalgt og administrativt nivå
- god involvering av ansatte og tillitsvalgte

God forankring handler dreier seg om felles forståelse for behov, felles prioriteringsprosesser og felles eierskap til prosessen.

Å stå i omstilling er krevende. Praktiseres det resultat- og tillitsbasert ledelse gjennom omstillingen, på alle nivåer i organisasjonen, øker gjennomføringsevnen. Man må foreta et bevisst valg og stole på at ledere og medarbeider bruker sin kompetanse til å oppfylle vedtatte mål.

3. Tjeldsund - klar for 2030!

Hovedmål

Tjeldsund kommune leverer tjenester av kvalitet, innenfor en bærekraftig økonomi som utvikles gjennom tett dialog med innbyggere og ansatte.

Resultatmål

- Et realistisk budsjett i balanse 2023
- Kommunens langsiktige planlegging skal ha mål om en bærekraftig økonomisk utvikling som ivaretar nåtidens behov uten å stå i veien for at framtidige generasjoner klarer å ivareta sine (generasjonsprinsippet).
- Kommunen har som mål å ha et netto driftsresultat på minimum 1,75 %.
- Kommunen har som mål å ha et disposisjonsfond tilsvarende minimum 5 % av brutto driftsinntekter.
- Det gjennomføres mål- og resultatsamtaler med alle enhetsledere to ganger pr år.

Prinsippvedtak:

Tjenesteområder med for høye driftsrammer enn referansekommuner, må redusere innenfor egne områder jmf inntektssystemet og bilde 1 s. 4: Omstillingspotensiale.

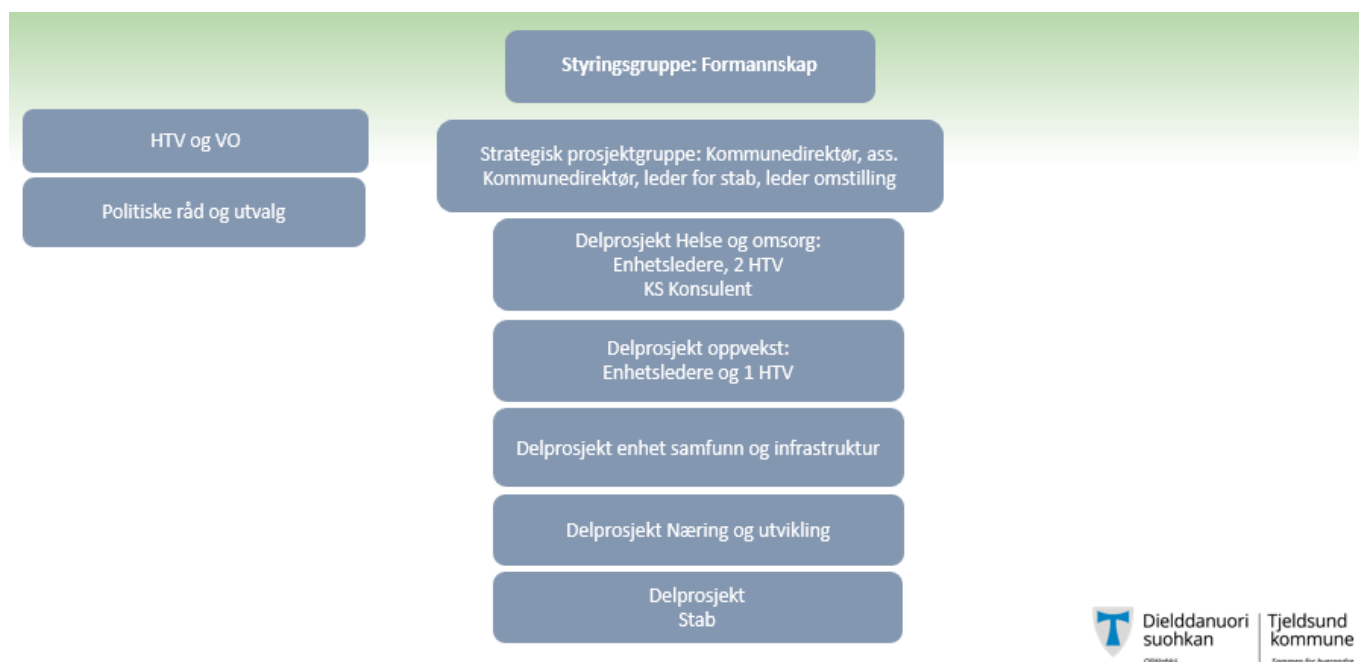
Tjeldsund kommune skal, for å sikre at de som bor og lever i kommunen, gi god informasjon og mulighet for medvirkning, gjennomføre årlige folkemøter, hvor innbyggere inviteres til å bli bedre kjent med kommunens utfordringer og medvirke til at fremtidens løsninger. Folkemøtene arrangeres av politisk og administrativ ledelse.

I tillegg skal hvert delprosjekt utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon, slik at hvert fagområde sørger for medvirkning og involvering fra ansatte og berørte innbyggere.

Hvert delprosjekt utvikler egne, fagspesifikke mål gjennom mandater.

4. Prosjektorganisering

Prosjekteier:	Kommunestyret i Tjeldsund kommune
Prosjektansvarlig:	Kommunedirektør i Tjeldsund kommune
Prosjektleder og omstillingsleder:	Silvia Hellesvik, Tjeldsund kommune
Strategisk prosjektgruppe:	Silvia Hellesvik, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Helse og omsorg:	Lena Torbergsen, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Oppvekst:	Hilde Sjøvoll, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Samfunn og infrastruktur:	Jan Egil Strand, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Styring og økonomi:	Bente Solvang, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Næring og utvikling:	Einar Aune, Tjeldsund kommune
Rådgiver prosjekt:	Håvard Moe, KS Konsulent AS
Sekretariat for styringsgruppen:	Politisk sekretær Tjeldsund kommune



4.1 Hovedoppgaver

Hvert delprosjekt skal ta utgangspunkt i sitt mandat og utarbeide forbedringsforslag som hever kvalitet i tjenestene og som sørger for en bærekraftig økonomi, samtidig som man sørger for behovet for informasjon og medvirkning blir konstruktiv og positiv for den enkelte arbeidstaker, og kommunens innbyggere.

Forbedringsforslagene gjennomgås i strategisk prosjektgruppe, hvis hovedoppgave er å forvalte omstillingsprogrammet, iverksette delprosjektgrupper, og utarbeide forslag til vedtak til politisk behandling. Styringsgruppens hovedoppgave vil være å fatte prinsipielle vedtak basert på fremlagte forslag fra kommunedirektør/omstillingsleder.

Det er utarbeidet egne vedtekter for styringsgruppen, samt egne mandat for hvert delprosjekt.



4.2 Omstillingsleders møteplan

Identifikasjon av de mest sentrale aktørene i omstillingsprogrammet, og oversikt over treffpunkter:

Hvem	Hyppighet	Hva
Styringsgruppen/formannskapet	10 ganger i 2023	Informasjon/forslag til vedtak
Strategisk prosjektgruppe	ukentlig	Informasjon/utarbeide innstillinger
Referansegruppe HTV og VO	10 ganger pr år	Informasjon/medvirkning
Eldreråd	1ht oppsatt møteplan	Informasjon/medvirkning
Levekårsutvalg	1ht oppsatt møteplan	Informasjon/medvirkning
Råd for funksjonshemmede	1ht oppsatt møteplan	Informasjon/medvirkning
Ungdomsrådet/Barnas representant	1ht oppsatt møteplan	Informasjon/medvirkning
Arbeidsmiljøutvalg	1ht oppsatt møteplan	Informasjon/medvirkning
Delprosjektgrupper	Hver 14. dag	Arbeidsmøter, fremdrift, status og workshops
Folkemøter		Informasjon/medvirkning

5. Program for omstilling

5.1 Del en: Styring og samskaping

Periode: feb 2023 til juni 2024

Styring

En kommune som har god styring og kontroll er en kommune der det oppnås mer tjenester for pengene, og der det ytes en rettferdig, effektiv og god forvaltning. Utfordringen er å gi innbyggerne best mulig tjenester innenfor ansvarlige rammer. Dette kan oppnås blant annet gjennom å:

- Etablere en åpen, ærlig og tydelig kommunikasjon av leveranser og prioriteringer mot tjenestemottakere, innbyggere, næringsliv og omverden
- Samordne ressurser og balansere fokus på tvers av sektorer
- Gjennomføre endringsprosesser for å oppnå kontinuerlig forbedring og utvikling
- Utvikle gode kommunale ledere
- Skape vekst gjennom aktiv tilrettelegging og kulturbygging

Samskaping

Samskaping handler blant annet om å identifisere problemet sammen med den/de det gjelder, for så å velge eller designe en løsning og produsere den sammen, i et vedvarende løp. Dette forutsetter vilje og evne til å innta nye roller, og at det åpnes for en ny type maktfordeling enn vi tidligere har vært vant til. Samskaping med innbyggere gir oss en:

- Bedre forståelse av behovene
- Bringer inn ny og komplementær kunnskap
- Representerer ressurser inn i arbeidet
- Sikrer relevans og aksept for nye løsninger



- Trekker innbyggerne inn som sam-produsenter av tjenestene i større grad
 - Ansvarliggjør innbyggere
 - Gir eierskap til nye løsninger
- Demokrati som begrunnelse

Aktiviteter for delprosjektgrupper under Styring og Samskaping:

- Oppstart og gruppedannelse
- Justering og godkjenning av mandat
- Konkretisering av innsparingstiltak for budsjettbalanse og tiltaksplan iht ROBEK
- Oppstart og gjennomføring av strukturelle tiltak hvis vedtak allerede er fattet
- Oppstart og gjennomføring av øvrige tiltak, hvis vedtak allerede er fattet
- Kartlegge tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver
- Bruk og videreutvikling av Framsikt
- Gjennomføre workshops knyttet til
 - o Fremtidsbilde: Hva må vi hensynta for å kunne imøtekomme fremtidsutfordringer?
 - o Vurdere om det skal gjennomføres strukturelle endringer
 - o Vurdere bruk av vertskommunesamarbeid/Næringslivssamarbeid
 - o Økt bruk av digitalisering og automatisering, og/eller samkjøring av digitale løsninger
 - o Heve terskelen for mottak av tjenester
 - o Øke effektiviteten i tjenester
 - o Redusere kostnader
 - o Øke inntekter
- I tillegg skal man sørge for å:
 - o Gjennomføre interessentanalyse og utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon
 - o Å gi åpen og ærlig beskrivelse av utfordringene kommunen står ovenfor
 - o Sørge for at innbyggere får medvirke i ulike deler av prosessen

5.2 Del to: Stabilisering og samhandling

Periode: juli 2024 – januar 2026

Stabilisering

Stabilisering handler om lande strukturelle tiltak, å gjøre arbeidshverdagen, mål og forventinger tydelig der hvor omstilling har hatt stor innvirkning. Det handler om å bygge standarder og rutiner, og å trygge ledere og ansatte i sin endrede arbeidshverdag.

Stabilisering må ta høyde for å bygge strukturer og rutiner knyttet til fag, personal og økonomi, men også for kontinuerlig forbedring og samhandlingsarenaer med tjenestemottakere og innbyggere. Stabilisering vil dreie seg om å skape gode forutsetninger for trygge ansatte, i en hverdag hvor ressursutnyttelse og tjenestekvalitet er naturlig del av arbeidsoppdraget.



Samhandling

For å være en attraktiv arbeidsgiver kreves det mot til å bryte ned siloer og invitere nye aktører inn. Framtidens utfordringer løses best ved å samarbeide. Samhandling er avgjørende for å finne de nye løsningene som kan bidra til å skape framtidens samfunnsutvikling og velferd.

Å samhandle i denne sammenhengen handler om hvordan ulike ressurser og fag kan spille sammen i et positivt spill for å etablere nye nettverk og samspillsarenaer. Forskning viser at samhandling på tvers av etablerte skillelinjer krever at vi er tydelige når det gjelder felles hensikt, felles spilleregler og felles ressurser.

Kommunesektoren blir utfordret på å løse oppgaver på nye måter og har derfor behov for å være i aktivt samspill med omgivelsene. Skal kommunesektoren gå fra å levere tjenester til å skape velferd og bidra til samfunnsutvikling sammen med innbyggerne/brukerne, må vi prioritere høyt ferdigheter innenfor samhandling, samarbeid og evne til å bygge gode relasjoner.

Kommunesektoren har behov for nye svar på de vanskeligste samfunnsutfordringene. Løsningene finnes ofte i nye former for samarbeid og samhandling med nye aktører, og gjerne på tvers av skiller som offentlig/privat, myndighet/lokalsamfunn eller stat/kommune.

Samhandling viderebringer altså intensjonene fra Programmets del 1 «Samskaping» men setter det inn i en systematisk form for kontinuerlig forbedring, involvering og utvikling.

Aktiviteter for delprosjektgrupper under Stabilisering og Samhandling

- Alle enheter skal ha gjennomført medarbeiderundersøkelse og utarbeidet tiltaksplan ut fra score.
- Hvordan motta kommunale tjenester, og terskelen for de ulike tjenestene, skal kommuniseres ut til innbyggere, gjennom ulike kanaler – også ved fysiske møteplasser.
- Alle enheter skal utvikle modell for kontinuerlig forbedring av tjenesten, hvor både medarbeider og tjenestemottakers medvirkning danner grunnlag for videreutvikling av tjenestene.
- Videre skal hvert delprosjekt
 - Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Medarbeiderundersøkelser
 - Videreutvikle og bedre Internkontroll
 - Opprette/videreutvikle Kvalitetsutvalg (HMS-utvalg) ved enheter
 - Opprette/videreutvikle brukerutvalg ved enheter
 - Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Innbyggerundersøkelser/Brukerundersøkelser
 - Utvikle og iverksette en modell for Kontinuerlig forbedring internt og i samarbeid med innbyggere

5.3 Budsjett

Hva	Årlig	Tilskudd	Egne utgifter
Omstillingsleder	1 000 000	500 000 (Statsforvalter)	500 000
Workshop og veiledning fra KS Konsulent	700 000	700 000 (OU-midler)	
Annet (kontorrekvisita etc)	10 000		10 000



Sum	1 710 000	1 000 000	510 000
------------	-----------	-----------	---------



6. Vedtekter for styringsgruppe Tjeldsund – klar for 2030!

VEDTEKTER FOR STYRINGSGRUPPEN TJELDSUND – KLAR FOR 2030! Vedtatt Dato i Tjeldsund.

1 INTENSJON

Prosjektet Tjeldsund – klar for 2023!» er et omstillingsprosjekt som gjennomføres av Tjeldsund kommune, med støtte fra Fylkesmannen i Troms og Finnmark. Prosjektet skal bidra til varig endring i Tjeldsund kommune for å gjøre kommunen bedre i stand til å løse sitt samfunnsoppdrag på vegne av befolkningen i kommunen.

2 SAMMENSETNING

Styringsgruppen består av medlemmene i formannskapet i Tjeldsund kommune og Kommunedirektør Tjeldsund kommune.

3 MANDAT

Styringsgruppen skal være en diskusjons- og beslutningsarena i saker som gjelder gjennomføring av prosjektet «Tjeldsund – klar for 2023!». Styringsgruppen har ansvar for helheten og framdriften i prosjektet og skal blant annet:

- Legge føringer for arbeidet som skal gjøres i prosjektet
- Godkjenne program med tidsrammer
- Gi innspill til beslutningsgrunnlag for videre behandling i kommunens ordinære beslutningsorganer

4 ORGANISERING

Prosjekteier:	Kommunestyret i Tjeldsund kommune
Prosjektansvarlig:	Kommunedirektør i Tjeldsund kommune
Prosjektleder og omstillingsleder:	Silvia Hellesvik, Tjeldsund kommune
Strategisk prosjektgruppe:	Silvia Hellesvik, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Helse og omsorg	Lena Torbergsen, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Oppvekst:	Hilde Sjøvoll, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Samfunn og infrastruktur:	Jan Egil Strand, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Styring og økonomi:	Bente Solvang, Tjeldsund kommune
Delprosjektansvarlig Næring og utvikling:	Einar Aune, Tjeldsund kommune
Rådgiver prosjekt:	Håvard Moe, KS Konsulent AS
Sekretariat for styringsgruppen:	Politisk sekretær Tjeldsund kommune

Styringsgruppen gjør som hovedregel vedtak gjennom konsensus. I saker hvor det ikke er mulig å oppnå konsensus, løftes saken til kommunens ordinære politiske beslutningsorganer.

Saker som berører tjenestetilbudet og organisasjonene, og som krever politiske beslutninger fremmes av kommunedirektør til behandling i kommunens ordinære beslutningsorganer.

5 MØTEPLAN



Plan for møtevirksomheten i prosjektperioden vedtas årlig og første gang i konstituerende møte.

Møteplan sammenfaller med oppsatt og avtalte møter i formannskapet.

Rapportering: Det rapporteres til styringsgruppen etter oppsatt møteplan.

Evaluering: Midtrapport leveres etter prosjektets del 1 er slutført. Sluttrapport leveres etter at prosjektets del 2 er slutført.

6 FINANSIERING

Prosjektet er finansiert gjennom skjønnsmiddeltilskudd fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark, OU-midler samt en kommunal egenandel. Total budsjetttramme er pålydende kr. 1,7 mill pr år.

Tjeldsund kommune er ansvarlig for praktiske forhold knyttet til prosjektets økonomi.

7 ENDRING AV VEDTEKTER

Styringsgruppen kan endre vedtektene gjennom enstemmig vedtak.

8 TIDSAVGRENSNING

Styringsgruppen fungerer etter disse vedtekter til prosjektet er avsluttet gjennom vedtak i kommunestyret.



7. Vedlegg

Prosjektmandat 1 Helse og Omsorg

Tjeldsund – klar for 2030 Helse og Omsorg

Forfatter: Silvia Hellesvik

Dato: 1. april 2023

Versjon: 1.0

1. Prosjektets ønskede gevinster og effekter

Helse og omsorg skal, etter programperioden, har klart å tilpasse seg nye driftsrammer og lykkes med strukturelle endringer, uten at kvaliteten for tjenestemottakere og deres pårørende, samt kommunens ansatte, oppleves dårligere. Pasienter og pårørende mottar tjenester på riktig nivå, med god kvalitet og av ansatte med riktig kompetanse.

2. Beskrivelse av prosjektets mål, avgrensning og leveranser

Helse- og omsorg i Tjeldsund kommune skal i løpet av programperioden vise til tiltak som gir en besparelse på 20 millioner kroner sett opp mot 2022-tall. Barnevernet har et omstillingspotensial på vel 8 millioner. For begge områder skal man søke å finne tiltak slik at økonomien for Tjeldsund kommune blir bærekraftig.

Som en del av, eller i tillegg til skal man

- Utvikle og iverksette nye tiltak slik at omsorgstrappa utvikles i de tidligste trinnene, og at innbyggere blir i bedre stand til å ivareta egen helse lengst mulig med fokus på forebygging og mestring
- Utføre en evaluering av kommunens tildelingskriterier av helse- og omsorgstjenester og måten arbeidet organiseres på i dag
 - o Undersøke og skissere alternative forslag til måter å organisere arbeidet på
- Sørge for en best mulig ressursutnyttelse av helsefaglig kompetanse på tvers av hele kommunen
- Bidra til bedre score på område 1, 3 og 4 i kommunekompasset
- Utarbeidet en helhetlig helse- og omsorgsplan

Delprosjektet skal beskrive tiltak og aktiviteter som gjør at målene innfris.

Prosjektgruppen skal, gjennom å gjennomføre en interessentanalyse, beskrive hvordan ulike interessenter skal få informasjon om arbeidsgruppens oppgaver, prosesser og mål, samt muligheter for å medvirke.

Prosjektgruppen skal, gjennom å utarbeide en tjenesteprofil, avgrense hvilke områder prosjektgruppen jobber innenfor.

Sluttrapport over aktiviteter som er gjennomført, vurdering av måloppnåelse og skissering av fokusområder frem mot 2030, leveres januar 2026.

3. Tidsplan og ressursbehov



Prosjektet hensyntar omstillingsprogrammet, og inndeles i følgende faser:

Del en Styring og samskaping

Periode: mars 2023 – juni 2024

- Oppstart og gruppedannelse
- Justering og godkjenning av mandat
- Konkretisering av innsparingstiltak for budsjettbalanse og tiltaksplan iht ROBEK
- Kartlegging av tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver
- Oppstart og gjennomføre av strukturelle tiltak hvis vedtak allerede er fattet
- Oppstart og gjennomføring av øvrige tiltak, hvis vedtak allerede er fattet
- Bruk og videreutvikling av Framsikt
- Gjennomføre workshops knyttet til
 - o Fremtidsbilde: Hva må vi hensynta for å kunne imøtekomme fremtidsutfordringer?
 - o Vurdere om det skal gjennomføres strukturelle endringer
 - o Vurdere bruk av vertskommunesamarbeid/Næringslivssamarbeid
 - o Økt bruk av digitalisering og automatisering, og/eller samkjøring av digitale løsninger
 - o Heve terskelen for mottak av tjenester
 - o Øke effektiviteten i tjenester
 - o Redusere kostnader
 - o Øke inntekter

I forbindelse med Samskaping skal man sørge for:

- Gjennomføre interessentanalyse og utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon
- Å gi åpen og ærlig beskrivelse av utfordringene kommunen står ovenfor
- Sørge for at innbyggere får medvirke i ulike deler av prosessen

Del 2 Del to: Stabilisering og samhandling

Periode: juli 2024 – januar 2026

Kontinuerlig forbedring og samhandling

- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Medarbeiderundersøkelser
- Videreutvikle og bedre Internkontroll
- Opprette/videreutvikle Kvalitetsutvalg (HMS-utvalg) ved enheter
- Opprette/videreutvikle brukerutvalg ved enheter
- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Innbyggerundersøkelser/Brukerundersøkelser
- Utvikle og iverksette en modell for Kontinuerlig forbedring internt og i samarbeid med innbyggere

Ressurser: I hovedsak benyttes interne ressurser, samt bistand fra KS-konsulent ved behov.

4. Organisering og ansvar

Leder for arbeidsgruppen og referent: Lena Torbergesen

Omstillingsleder og ansvarlig for omstillingsprogram: Silvia Hellesvik

Rådgiver KS-konsulent: Stephanie Helland



Arbeidsgruppens medlemmer: Solgunn Sjøvoll, Per-Eivind Horn, Elisabeth Horn, Merethe Sætran, Marie Helene Jørgensen, Trude Hagland, Janne Johansen
Partsrepresentant: Sandra Ranang, Bente Pettersen

5. Aktivitetsplan

Aktivitetsplan er en dynamisk plan som vil endre seg med tiden. Den er ment å gi en oversikt over planlagte og gjennomførte aktiviteter i programperioden.

Nr	Hva	Ansvarlig	Kommentar	Frist
1	Kartlegging av tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver			30.05.23
2	Effektivisering av enhetsledernivået i Helse og omsorg og Miljøtjenesten			v
3	Utarbeide innsparingstiltak på 3% pr enhet			
4	Gjennomføre interessentanalyse, utarbeide kommunikasjonsplan og plan for medvirkning			28.04.23
5	Hvordan ser fremtidsbilde ut? Hva er utfordringer?			
6	Lederrollen i omstilling			
7	Utvikle målbilde for helse- og omsorgstjeneste for 2030. Hva skal vi oppnå?			
8	Utarbeide helse- og omsorgsplan			
9	Gi en beskrivelse/utregning av hvordan matlevering til institusjoner og hjemmeboende skal gjennomføres i fremtiden			
10	Utarbeide en oversikt over kostnader og inntekter knyttet til hjemmehjelp			



Prosjektmandat 2 Oppvekst

Tjeldsund – klar for 2030 Oppvekst

Forfatter: Silvia Hellesvik

Dato: 1. april 2023

Versjon: 1.0

1. Prosjektets ønskede gevinster og effekter

I løpet av programperiode har oppvekstsektoren har klart å tilpasse seg nye driftsrammer og har lyktes med strukturelle endringer, uten at dette har gått på bekostning av kvaliteten for kommunens barn og unge, samt ansatte. Barn, unge og foresatte mottar tjenester av god kvalitet av ansatte med riktig kompetanse.

2. Beskrivelse av prosjektets mål, avgrensning og leveranser

Oppvekstsektoren i Tjeldsund kommune skal i løpet av planperioden ha iverksatt tiltak:

- a. som gir en besparelse på omtrent 9 millioner kroner
- b. Tjeldsund kommune skal ligge på landsgjennomsnittet, eller score bedre på nasjonale målinger
- c. som bidrar til bedre score på område 1, 3 og 4 i kommunekompasset
- d. som sørger for en lik fordeling av kompetanse slik at barn og unge får et likeverdig og faglig forsvarlig tilbud

Delprosjektet skal beskrive tiltak og aktiviteter som gjør at målene innfris.

Prosjektgruppen skal, gjennom å gjennomføre en interessentanalyse, beskrive hvordan ulike interessenter skal få informasjon om arbeidsgruppens oppgaver, prosesser og mål, samt muligheter for å medvirke.

Prosjektgruppen skal, gjennom å utarbeide en tjenesteprofil, avgrense hvilke områder arbeidsgruppen jobber innenfor.

3. Tidsplan og ressursbehov

Prosjektet hensyntar omstillingsprogrammet, og inndeles i følgende faser:

Del en: Styring og samskaping

Periode: mars 2023 – juni 2024

- Oppstart og gruppedannelse
- Justering og godkjenning av mandat
- Konkretisering av innsparingstiltak for budsjettbalanse og tiltaksplan iht ROBEK
- Kartlegging av tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver
- Oppstart og gjennomføre av strukturelle tiltak hvis vedtak allerede er fattet
- Oppstart og gjennomføring av øvrige tiltak, hvis vedtak allerede er fattet
- Bruk og videreutvikling av Framsikt



- Gjennomføre workshops knyttet til
 - o Fremtidsbilde: Hva må vi hensynta for å kunne imøtekomme fremtidsutfordringer?
 - o Vurdere om det skal gjennomføres strukturelle endringer
 - o Vurdere bruk av vertskommunesamarbeid/Næringslivssamarbeid
 - o Økt bruk av digitalisering og automatisering, og/eller samkjøring av digitale løsninger
 - o Heve terskelen for mottak av tjenester
 - o Øke effektiviteten i tjenester
 - o Redusere kostnader
 - o Øke inntekter

I forbindelse med Samskaping skal man sørge for:

- Gjennomføre interessentanalyse og utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon
- Å gi åpen og ærlig beskrivelse av utfordringene kommunen står ovenfor
- Sørge for at barn, elever og foresatte får medvirke i ulike deler av prosessen

Del 2 Del to: Stabilisering og samhandling

Periode: juli 2024 – januar 2026

Kontinuerlig forbedring og samhandling

- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Medarbeiderundersøkelser
- Videreutvikle og bedre Internkontroll
- Opprette/videreutvikle Kvalitetsutvalg (HMS-utvalg) ved enheter
- Opprette/videreutvikle brukerutvalg ved enheter
- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Innbyggerundersøkelser/Brukerundersøkelser
- Utvikle og iverksette en modell for Kontinuerlig forbedring internt og i samarbeid med innbyggere

Sluttrapport over aktiviteter som er gjennomført, vurdering av måloppnåelse og skissering av fokusområder frem mot 2030.

Ressurser: I hovedsak benyttes interne ressurser, samt bistand fra KS-konsulent ved behov.

4. Organisering og ansvar

Leder for arbeidsgruppen og referent: Hilde Sjøvoll

Omstillingsleder og ansvarlig for omstillingsprogram: Silvia Hellesvik

Rådgiver fra UiT, KS Konsulent eller andre:

Partsrepresentant: Jan Hugo Olsen

Arbeidsgruppens medlemmer: Mona Olsen, Eirin Simonsen, Vanja Elvenes

5. Aktivitetsplan

Aktivitetsplan er en dynamisk plan som vil endre seg med tiden. Den er ment å gi en oversikt over planlagte og gjennomførte aktiviteter i programperioden.

Nr	Hva	Ansvarlig	Kommentar	Frist
----	-----	-----------	-----------	-------



1	Kartlegging av tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver			
2	Gjennomføre interessentanalyse, utarbeide kommunikasjonsplan og plan for medvirkning			
3	Hvordan ser fremtidsbilde ut? Hva er utfordringer?			
4	Hvordan møter vi fremtidens utfordringer?			



Prosjektmandat 3 Samfunn og infrastruktur

Tjeldsund – klar for 2030 Samfunn og infrastruktur

Forfatter: Silvia Hellesvik

Dato: 1. april 2023

Versjon: 1.0

1. Prosjektets ønskede gevinster og effekter

I løpet av programmets varighet skal Enhet samfunn og infrastruktur har klart å tilpasse seg nye driftsrammer og har lyktes med eventuelle strukturelle endringer, uten at dette har gått på bekostning av kvaliteten for kommunens innbyggere og ansatte.

2. Beskrivelse av prosjektets mål, avgrensning og leveranser

Enhet Samfunn og infrastruktur har et omstillingspotensiale på omtrent 11 millioner kroner i programperioden. Det må undersøkes om det er særlig distriktmessige utfordringer som gjør at et område som Samferdsel peker seg ut med omtrent 6.5 millioner i omstillingspotensiale.

Enhet samfunn og infrastruktur i Tjeldsund kommune skal i løpet av planperioden:

- Bidra til bedre score på område 1, 3 og 4 i kommunekompasset.
- Undersøke realismen i omstillingspotensiale på omtrent 10 millioner, og utarbeide eventuelle konkrete forslag til hvordan potensialet kan innfris.

Delprosjektet skal beskrive tiltak og aktiviteter som gjør at målene innfris.

Prosjektgruppen skal, gjennom å gjennomføre en interessentanalyse, beskrive hvordan ulike interessenter skal få informasjon om arbeidsgruppens oppgaver, prosesser og mål, samt muligheter for å medvirke.

Prosjektgruppen skal, gjennom å utarbeide en tjenesteprofil, avgrense hvilke områder den jobber innenfor.

Sluttrapport over aktiviteter som er gjennomført, vurdering av måloppnåelse og skissering av fokusområder frem mot 2030.

Ressurser: I hovedsak benyttes interne ressurser, samt bistand fra KS-konsulent ved behov.

3. Tidsplan og ressursbehov

Prosjektet hensyntar omstillingsprogrammet, og inndeles i følgende faser:

Del en Styring og samskaping

Periode: mars 2023 – juni 2024



- Oppstart og gruppedannelse
- Justering og godkjenning av mandat
- Konkretisering av innsparingstiltak for budsjettbalanse og tiltaksplan iht ROBEK
- Oppstart og gjennomføring av strukturelle tiltak hvis vedtak allerede er fattet
- Oppstart og gjennomføring av øvrige tiltak, hvis vedtak allerede er fattet
- Kartlegge tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver
- Bruk og videreutvikling av Framsikt
- Gjennomføre workshops knyttet til
 - o Fremtidsbilde: Hva må vi hensynta for å kunne imøtekomme fremtidsutfordringer?
 - o Vurdere om det skal gjennomføres strukturelle endringer
 - o Vurdere bruk av vertskommunesamarbeid/Næringslivssamarbeid
 - o Økt bruk av digitalisering og automatisering, og/eller samkjøring av digitale løsninger
 - o Heve terskelen for mottak av tjenester
 - o Øke effektiviteten i tjenester
 - o Redusere kostnader
 - o Øke inntekter
- I tillegg skal man sørge for å:
 - o Gjennomføre interessentanalyse og utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon
 - o Å gi åpen og ærlig beskrivelse av utfordringene kommunen står ovenfor
 - o Sørge for at innbyggere får medvirke i ulike deler av prosessen

Del 2 Del to: Stabilisering og samhandling

Periode: juli 2024 – januar 2026

Kontinuerlig forbedring og samhandling

- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Medarbeiderundersøkelser
- Videreutvikle og bedre Internkontroll
- Opprette/videreutvikle Kvalitetsutvalg (HMS-utvalg) ved enheter
- Opprette/videreutvikle brukerutvalg ved enheter
- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Innbyggerundersøkelser/Brukerundersøkelser
- Utvikle og iverksette en modell for Kontinuerlig forbedring internt og i samarbeid med innbyggere

Sluttrapport over aktiviteter som er gjennomført, vurdering av måloppnåelse og skissering av fokusområder frem mot 2030.

Ressurser: I hovedsak benyttes interne ressurser, samt bistand fra KS-konsulent ved behov.

4. Organisering og ansvar

Leder for prosjektgruppe og referent:



Omstillingsleder og ansvarlig for omstillingsprogram: Silvia Hellesvik

Rådgiver (KS-konsulent): Håvard Moe

Partsrepresentanter: Willy Jakobsen

Prosjektgruppe medlemmer: Jan Egil Stand, m.fl

5. Aktivitetsplan

Aktivitetsplan er en dynamisk plan som vil endre seg med tiden. Den er ment å gi en oversikt over planlagte og gjennomførte aktiviteter i programperioden.

Nr	Hva	Ansvarlig	Kommentar	Frist
1	Kartlegging av tjenesteprofil og markering av lovpålagt/ikke lovpålagte oppgaver			
2	Hvordan ser fremtidsbilde ut? Hva er utfordringer?			
3	Gjennomføre interessentanalyse, utarbeide kommunikasjonsplan og plan for medvirkning			
4	Hvordan møter vi fremtidens utfordringer?			
5.	Identifikasjon av universelle oppgaver og konkretisering av et mulig vertskommunesamarbeid			



Tjeldsund – klar for 2030 Næring og utvikling

Forfatter: Silvia Hellesvik

Dato: 1. april 2023

Versjon: 1.0

1. Prosjektets ønskede gevinster og effekter

Næring har klart å tilpasse seg nye driftsrammer og har lyktes med eventuelle strukturelle endringer, uten at dette har gått på bekostning av kvaliteten for kommunens innbyggere og ansatte.

2. Beskrivelse av prosjektets mål, avgrensning og leveranser

Næring i Tjeldsund kommune skal i løpet av planperioden:

- Bidra til bedre score på område 1, 3 og 4 i Kommunekompasset.
- Initiere og realisere næringslivskonferanse for offentlig- og privat næringsliv, hvor dialog om fremtid og utvikling står i sentrum
- Initiere utviklingsprosjekter og søke prosjektmidler for å styrke lokal innovasjon, grunder- og næringsutvikling i kommunen.

Delprosjektet skal beskrive tiltak og aktiviteter som gjør at målene innfris.

Prosjektgruppen skal, gjennom å gjennomføre en interessentanalyse, beskrive hvordan ulike interessenter skal få informasjon om arbeidsgruppens oppgaver, prosesser og mål, samt muligheter for å medvirke.

Prosjektgruppen skal, gjennom å utarbeide en tjenesteprofil, avgrense hvilke områder den jobber innenfor.

Sluttrapport over aktiviteter som er gjennomført, vurdering av måloppnåelse og skissering av fokusområder frem mot 2030, leveres januar 2026.

3. Tidsplan og ressursbehov

Prosjektet hensyntar omstillingsprogrammet, og inndeles i følgende faser:

Del en Styring og samskaping

Periode: mars 2023 – juni 2024

- Oppstart og gruppedannelse
- Justering og godkjenning av mandat
- Konkretisering av innsparingstiltak for budsjettbalanse og tiltaksplan iht ROBEK
- Kartlegging av tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver
- Oppstart og gjennomføre av strukturelle tiltak hvis vedtak allerede er fattet
- Oppstart og gjennomføring av øvrige tiltak, hvis vedtak allerede er fattet



- Bruk og videreutvikling av Framsikt
- Gjennomføre workshops knyttet til
 - o Fremtidsbilde: Hva må vi hensynta for å kunne imøtekomme fremtidsutfordringer?
 - o Vurdere om det skal gjennomføres strukturelle endringer
 - o Vurdere bruk av vertskommunesamarbeid/Næringslivssamarbeid
 - o Økt bruk av digitalisering og automatisering, og/eller samkjøring av digitale løsninger
 - o Heve terskelen for mottak av tjenester
 - o Øke effektiviteten i tjenester
 - o Redusere kostnader
 - o Øke inntekter

I forbindelse med Samskaping skal man sørge for:

- Gjennomføre interessentanalyse og utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon
- Å gi åpen og ærlig beskrivelse av utfordringene kommunen står ovenfor
- Sørge for at innbyggere får medvirke i ulike deler av prosessen

Del 2 Del to: Stabilisering og samhandling

Periode: juli 2024 – januar 2026

Kontinuerlig forbedring og samhandling

- Opprette/videreutvikle brukerutvalg
- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Innbyggerundersøkelser/Brukerundersøkelser
- Utvikle og iverksette en modell for Kontinuerlig forbedring internt og i samarbeid øvrige arbeidsgivere/næringsliv i kommunen.
- Videreføre prosjekter som kan føre til et styrket næringsliv i kommune
- Videreføre arbeidsgiverkonferanse hvor dialog om fremtid og utvikling står i sentrum

4. Organisering og ansvar

Leder for prosjektgruppe og referent: Einar Aune

Omstillingsleder og ansvarlig for omstillingsprogram: Silvia Hellesvik

Rådgiver (KS-konsulent): Håvard Moe

Prosjektgruppe medlemmer: Einar Aune

Interessentanalysen vil gi svar på om prosjektgruppen utvides.

Ressurser: I hovedsak benyttes interne ressurser, samt bistand fra KS-konsulent ved behov.



5. Aktivitetsplan

Aktivitetsplan er en dynamisk plan som vil endre seg med tiden. Den er ment å gi en oversikt over planlagte og gjennomførte aktiviteter i programperioden.

Nr	Hva	Ansvarlig	Kommentar	Frist
1	Kartlegging av tjenesteprofil og vurdering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver			
2	Kommunestyre ber om en utredning på videre bruk/salg av alle kommunale bygg og eiendommer innen 30.06.2023	Einar	I samarbeid med Arnljot. Vurdere plan for arealeffektivisering.	30.05.23
3	Gjennomføre interessentanalyse, utarbeide kommunikasjonsplan og plan for medvirkning			April 2023
4	Hvordan ser fremtidsbilde ut? Hvilke utfordringer vil næringslivet møte?			Sept 2023
5	Hvordan møter vi fremtidens utfordringer?			Okt 2023
6	Undersøke næringsutviklingsincentiver benyttet i andre omstillingskommuner, og vurdere tilsvarende initiativ for Tjeldsund kommune			Okt 2023
7	Initiere og realisere arbeidsgiverkonferanse for lokale arbeidsgivere i kommunen, hvor dialog om fremtid og utvikling står i sentrum			Feb 2024
8	Initiere utviklingsprosjekter og søke prosjektmidler for å styrke lokal innovasjon, grunder- og næringsutvikling i kommunen.		Fortløpende	Jan 2027



Prosjektmandat 5 Stab

Tjeldsund – klar for 2030 Stab

Forfatter: Silvia Hellesvik

Dato: 1. april 2023

Versjon: 1.0

1. Prosjektets ønskede gevinster og effekter

I løpet av planperioden skal enhet Stab har klart å tilpasse seg nye driftsrammer og har lyktes med eventuelle strukturelle endringer, uten at dette har gått på bekostning av kvaliteten for kommunens innbyggere og ansatte.

2. Beskrivelse av prosjektets mål, avgrensning og leveranser

Enhet Stab i Tjeldsund kommune skal i løpet av planperioden:

- Bidra til bedre score på område 1, 3 og 4 i kommunekompasset

Enhetens egne målsetninger:

Kartlegging av tjenesteprofil og identifikasjon av universelle oppgaver skal gi svar på oppgaver som kan løses i et verstkommunesamarbeid.

Enhet Stab skal utarbeide en plan for rekruttering, kompetanse og videreutdanning som tar høyde for fremtidens utfordringer i de fagområder hvor kommunen er sårbar.

Delprosjektet skal beskrive tiltak og aktiviteter som gjør at målene innfris.

Prosjektgruppen skal, gjennom å gjennomføre en interessentanalyse og utarbeide plan for medvirkning og kommunikasjon, beskrive hvordan ulike interessenter skal få informasjon om arbeidsgruppens oppgaver, prosesser og mål, samt muligheter for å medvirke.

Prosjektgruppen skal, gjennom å utarbeide en tjenesteprofil, avgrense hvilke områder den jobber innenfor.

Prosjektgruppen skal utarbeide forbedringsforslag som hever kvalitet i tjenestene og som sørger for en bærekraftig økonomi, samtidig som man sørger for behovet for informasjon og medvirkning blir konstruktiv og positiv for den enkelte arbeidstaker.

Sluttrapport over aktiviteter som er gjennomført, vurdering av måloppnåelse og skissering av fokusområder frem mot 2030.

3. Tidsplan og ressursbehov

Prosjektet hensyntar omstillingsprogrammet, og inndeles i følgende faser:

Del 1 Styring og samskaping

Periode: mars 2023 – juni 2024



- Oppstart og gruppedannelse
- Justering og godkjenning av mandat
- Konkretisering av innsparingstiltak for budsjettbalanse og tiltaksplan iht ROBEK
- Oppstart og gjennomføring av strukturelle tiltak hvis vedtak allerede er fattet
- Oppstart og gjennomføring av øvrige tiltak, hvis vedtak allerede er fattet
- Kartlegge tjenesteprofil og markering av lovpålagte/ikke lovpålagte oppgaver
- Bruk og videreutvikling av Framsikt
- Gjennomføre workshops knyttet til
 - Fremtidsbilde: Hva må vi hensynta for å kunne imøtekomme fremtidsutfordringer?
 - Vurdere om det skal gjennomføres strukturelle endringer
 - Vurdere bruk av vertskommunesamarbeid/Næringslivssamarbeid
 - Økt bruk av digitalisering og automatisering, og/eller samkjøring av digitale løsninger
 - Heve terskelen for mottak av tjenester
 - Øke effektiviteten i tjenester
 - Redusere kostnader
 - Øke inntekter
- Øvrige vurderinger gjøres i forhold til:
 - o Heltidskultur, turnusordninger, etc
 - o Kvalitet og kompetansehevende tiltak

I forbindelse med Samskaping skal man sørge for:

- Gjennomføre interesseanalyse
- Utarbeide en plan for kommunikasjon og medvirkning basert på interesseanalysen
- Å gi åpen og ærlig beskrivelse av utfordringene kommunen står ovenfor, og gi interessentene som identifiseres, informasjon og mulighet til medvirkning tilpasset målgruppen, i ulike deler av prosessen.
- Være oppmerksom på behovet, samt bidra til å skissere løsninger for å overta oppgaver som ligger ute på enheter, der hvor faggrupper med særskilt kompetanse (helse, omsorg, og pedagogisk kompetanse) må rette sin tid og ressurser direkte til tjenestemottakere i fremtiden, og bort fra administrativt arbeid.

Del 2 Stabilisering og samhandling

Periode: juli 2024 – januar 2026

I forbindelse med Stabilisering skal man sørge for å

- Ivareta ansatte som er direkte berørt av omstillingstiltak ved enheten
- Opprette/videreutvikle Kvalitetsutvalg (HMS-utvalg) ved enheter som har ekstra fokus på arbeidsmiljø, kultur og samkjøring
- Videreutvikle og bedre Internkontroll
- Utarbeide nye rutiner og prosedyrer der det er nødvendig

I forbindelse med Samhandling skal man sørge for å



- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Medarbeiderundersøkelser
- Opprette/videreutvikle brukerutvalg ved enheter
- Planlegge, gjennomføre og iverksette tiltak etter Innbyggerundersøkelser/Brukerundersøkelser
- Utvikle og iverksette en modell for Kontinuerlig forbedring internt og i samarbeid med innbyggere

Ressurser: I hovedsak benyttes interne ressurser, samt bistand fra KS-konsulent ved behov.

4. Organisering og ansvar

Leder for prosjektgruppe: Bente Solvang

Referent: Mona Lilleng

Omstillingsleder og ansvarlig for omstillingsprogram: Silvia Hellesvik

Rådgiver (KS-konsulent): Håvard Moe

Prosjektgruppe medlemmer: Anne Line Eliseussen, Hugo Losvik, Mona Lilleng, Henrik Strøm

5. Aktivitetsplan

Aktivitetsplan er en dynamisk plan som vil endre seg med tiden. Den er ment å gi en oversikt over planlagte og gjennomførte aktiviteter i programperioden.

Nr	Hva	Ansvarlig	Kommentar	Frist
1	Kartlegging av tjenesteprofil			
2	Gjennomføre interessentanalyse, utarbeide kommunikasjonsplan og plan for medvirkning			
3	Hvordan ser fremtidsbilde ut? Hva er utfordringer?			
4	Hvordan møter vi fremtidens utfordringer?			
5	Identifikasjon av universelle oppgaver og konkretisering av et mulig vertskommunesamarbeid			