

## Tynset kommune

# SÆRUTSKRIFT

Arkivsak: 17/493

## **EVALUERING, OPPFØLGING OG AVRUNDING AV OMSTILLING I HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN.**

<b>Saksnr.</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
26/17	Kommunestyret	28.03.2017

### **Kortversjon av saken:**

Omstillingen i Helse- og omsorgssektoren i Tynset kommune startet i 2013 og pågår fremdeles per januar 2017. Måten omstillingen ble gjennomført på skapte store utfordringer både i og utenfor helse- og omsorgssektoren. Dette førte til at det ble svært krevende både for ansatte og arbeidsgiver å gjennomføre den ønskede omstillingen.

En forvaltningsrevisjon fra KPMG tok for seg deler av denne omstillingen. Revisjonens anbefalinger og kommunestyrets vedtak satte krav til videre oppfølging.

En av anbefalingene var at man: «Samler berørte parter og gjør en egen evaluering, på grunnlag av denne rapporten. Formålet er å få en omforent forståelse for hva som har skjedd og hva som gikk galt.»

### **Vedlegg**

1. KPMG sin forvaltningsrevisjon
2. Kommunestyre sak 56/16
3. Evalueringsrapport

### **Andre dokumenter i saken**

1. EVALUERING, OPPFØLGING OG AVRUNDING AV OMSTILLING I HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN, datert 13.03.2017

### **Melding om vedtak sendes til**

Hovedtillitsvalgte i Fagforbundet, DELTA og NSF  
HO-sjef  
Tjenesteområdeledere HO

### **Saksopplysninger**

Som oppfølging av forvaltningsrevisjonens anbefalinger og konklusjoner, kommunestyrets vedtak og omstillingsprosessen som helhet er det nå gjennomført et evalueringsarbeid som har hatt som målsetning å:

- Svare opp de anbefalinger og tiltak beskrevet i forvaltningsrapporten.
- På en omforent måte evaluere og avslutte omstillingsprosessen.
- Skape felles forståelse for «veien videre» i helse og omsorgssektoren.

Dette evalueringsarbeidet har hatt til hensikt på en forenklet og strukturert måte å beskrive hvordan Tynset kommune har fulgt opp, og skal følge opp, forvaltningsrevisjonen av omstillingsprosessen i Helse- og omsorgssektoren. Den beskriver også hvordan man ønsker å skape en felles oppfatning av hvordan man skal avrunde og avslutte selve omstillingsprosessen. Hensikten er å gå fra et omstillingsmodus til et utviklingsmodus hvor kontinuerlig forbedringsarbeid står i fokus.

### **Saksvurdering**

Evalueringsgruppa ble enige om at man kan avslutte omstillingsprosessen, og jobbe videre med ulike utfordringer og problemstillinger når det er behov for det. Dette gir også en vei videre i sektoren. Kontinuerlig utviklingsarbeid hvor man tilpasser seg og jobber med de sakene som til enhver tid trenger fokus. Det ble en omforent forståelse og det ble skapt et godt fundament for å lykkes i fremtiden.

Hvis vi ser på fasene i team og kultur bygging formidlet under kommunens lederutviklingsprogram:

> *forming* > *storming* > *normalisering* > *prestering* >

Målsetningen er da å bevege seg fra stormingsfasen man har vært i, videre gjennom normaliseringsperioden som vi nå beveger oss inn i, og over til presteringsfasen. Dette harmonerer med målsetningen om å få organisasjonen inn i en utviklingsmodus. I dette arbeidet har det vært fokus på å sikre alle involverte ansatte, tillitsvalgte, ledere og andre med tanke på tre M'er: **Mening, mestring og medbestemmelse.**

Evalueringsrapporten beskriver 11 punkter som oppsummerer evalueringsgruppas konklusjoner. I tillegg beskriver rapporten konkrete svar på de ulike punktene i forvaltningsrevisjonens rapport, samt aktuelle kommunestyrevedtak.

Oppsummert har kommunen igangsatt/eller skal igangsette følgende tiltak i etterkant av omstillingsprosessen og etterfølgende revisjon og vedtak:

- Igangsatte et arbeid for å nå oppsatte målsetninger og skape driftsmessig kontroll i Helse- og omsorgssektoren høsten 2017.
- Utarbeidelse av kommunikasjonsstrategi.
- Revisjon av arbeidsgiverpolitikk dokumentet (Arbeidsgiverstrategi).
- Lederutviklingsprogram for alle ledere i kommunen, inkludert hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.
- Samlet alle parter til en felles gjennomgang av prosess, evalueringer og veien videre.
- Plan for presiseringer og felles forståelse av avvik og avvikssystemer våren 2017.

Det henvises til rapporten for detaljer rundt evalueringen og dens konklusjoner.

Rapporten har vært til gjennomlesning og korrigeringer hos samtlige deltagere i evalueringsgruppa som har stor tro på fremtiden.

### **Vedtaketts konsekvenser for klima og miljø.**

Ikke relevant

**Innstilling:**

1. Kommunestyret tar evalueringsrapporten til etterretning og støtter dens konklusjoner og oppsummering. Rapporten anses å være et bra tilsvarende på forvaltningsrapportens konklusjoner og anbefalinger, og også på kommunestyrets vedtak i saken.
2. Kommunestyret ser frem til det videre arbeidet i sektoren, revisjon av arbeidsgiverpolitikk/strategi dokumentet og høringen av ny kommunikasjonsstrategi.

**Kommunestyret behandlet saken i møte 28.03.2017 :**

Forslag fra Senterpartiet:

1. Kommunestyret tar den foreliggende evalueringsrapporten til etterretning og finner at den danner en tilfredsstillende beskrivelse av hvordan rådmannen har fulgt opp vedtak i sak 56/16.
2. Kommunestyret gir sin tilslutning til at en nå, på grunnlag av de tiltak som beskrives i rapporten, kan gå videre med arbeidet mot en overgang fra omstillingsmodus til utviklingsmodus med fokus på et kontinuerlig forbedringsarbeid i sektoren.
3. Kommunestyret vil bidra til at det gis politiske føringer i utformingen med en revidert arbeidsgiverstrategi, og at dette ses i sammenheng med høringen av en ny kommunikasjonsstrategi og en felles gjennomgang av lov og avtaleverk for ansatte, tillitsvalgte og ledere.

Forslaget fra Senterpartiet enstemmig vedtatt.

**Vedtak**

1. Kommunestyret tar den foreliggende evalueringsrapporten til etterretning og finner at den danner en tilfredsstillende beskrivelse av hvordan rådmannen har fulgt opp vedtak i sak 56/16.
2. Kommunestyret gir sin tilslutning til at en nå, på grunnlag av de tiltak som beskrives i rapporten, kan gå videre med arbeidet mot en overgang fra omstillingsmodus til utviklingsmodus med fokus på et kontinuerlig forbedringsarbeid i sektoren.
3. Kommunestyret vil bidra til at det gis politiske føringer i utformingen med en revidert arbeidsgiverstrategi, og at dette ses i sammenheng med høringen av en ny kommunikasjonsstrategi og en felles gjennomgang av lov og avtaleverk for ansatte, tillitsvalgte og ledere.