

Kvalitetskommunen Porsgrunn

- statusrapport pr. 10.03.2009

Innhold:

INNLEDNING.....	1
DELPROSJEKT 1: REDUKSJON AV SYKEFRAVÆR.....	3
DELPROSJEKT 2: FJERNING AV UØNSKET DELTID	7
DELPROSJEKT 3: BEDRIFTSKULTUR.....	17
DELPROSJEKT 4: ARBEIDSGIVERSTRATEGI.....	19
DELPROSJEKT 5: KVALITET I BARNEHAGE OG SKOLE.....	22
DELPROSJEKT 6: KVALITET I OMSORG	25
DELPROSJEKT 7A: BMS.....	28
DELPROSJEKT 7B: HELHETEN I KVALITETSARBEID	32

Innledning

Porsgrunn kommune er med i pulje II i Kvalitetskommuneprogrammet, med prosjektstart 01.01.2008. Dette programmet er et samarbeid mellom Staten, KS og arbeidstakerorganisasjonene. Prosjektet varer ut 2009.

Målet med Kvalitetskommuneprogrammet er å øke kvaliteten og effektiviteten på det kommunale tjenestetilbudet gjennom en konstruktiv samhandling mellom de folkevalgte, lederne og de ansatte slik at innbyggeren merker en forbedring. Det er et særskilt mål å redusere sykefraværet i kommunesektoren. Utgangspunktet er at det skal skje en bedring av kvalitet og effektivitet innenfor eksisterende økonomiske rammer.

Porsgrunn kommune legger denne sentrale målsettingen til grunn for sitt lokale prosjekt.

Viktige forutsetninger for programmet er trepartssamarbeid (politikere, ansatte og ledelse), samt at medarbeidere som deltar i direkte tjenesteyting skal involveres i alle faser av prosjektet. Dette er forutsetninger som Porsgrunn legger vekt på som deltakerkommune.

I Porsgrunn har en valgt tittelen Kvalitetskommunen Porsgrunn. Prosjektplanen ble vedtatt av bystyret den 27.03.2008. Her ble det etablert følgende styringsgruppe for programmet:

Per Anders Oksum, politiker AP, leder
Thorleif Vikre, politiker FRP
Tor Kåsa, politiker H
Per Wallestad, hovedtillitsvalgt Fagforbundet
Siri Sørli, hovedtillitsvalgt Norsk Sykepleierforbund
Elin Sulutvedt, hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet
Marit Sørli Røed, Hovedverneombud
Egil Johansen, rådmann / prosjektansvarlig (fra 01.01.2009)
Tove Gerner, virksomhetsleder Hjemmetjenesten Brevik
Tone Amundsen, virksomhetsleder Tveten ungdomsskole
Inger Engen, personalsjef
Inger Lysa, kommunalsjef

Det er også etablert et arbeidsutvalg, AU, med følgende sammensetning:

Per Anders Oksum, politiker AP, leder
Per Wallestad, hovedtillitsvalgt Fagforbundet
Tove Gerner, virksomhetsleder Hjemmetjenesten Brevik

Erland Berberg og Trine Larsen deler stillingen som prosjektleder med 50% stilling hver. Prosjektlederne har plassering i utviklingsavdelingen.

I Kvalitetskommunen Porsgrunn er arbeidet organisert i følgende delprosjekter som hver på sin måte skal støtte opp om målsettingene for programmet:

- Delprosjekt 1: Reduksjon av sykefravær
- Delprosjekt 2: Fjerning av uønsket deltid
- Delprosjekt 3: Bedriftskultur
- Delprosjekt 4: Arbeidsgiverstrategi
- Delprosjekt 5: Kvalitet i barnehage og skole
- Delprosjekt 6: Kvalitet i omsorg
- Delprosjekt 7: Kvalitetsverktøy (7a BMS og 7b Helheten i kvalitetsarbeidet)

Disse delprosjektene reflekterer noen av de viktigste utfordringene for Porsgrunn kommune; høyt sykefravær, mange små deltidsstillinger i helse og omsorg, kommende rekrutteringsproblematikk, bedre læringsresultater i skolene, bedre opplevd kvalitet i omsorg osv.

Antall delprosjekter viser en ambisjon om et ganske vidtfnavnende prosjektarbeid. En har i stor grad tatt utgangspunkt i allerede igangsatte eller planlagte prosjekter, og så samlet disse inn under én paraply; Kvalitetskommunen Porsgrunn. Alle delprosjektene forholder seg til målet og forutsetningene for Kvalitetskommuneprogrammet og alle rapporterer til den tre-partssammensatte styringsgruppen. Delprosjektene omfatter både tiltak på kommunenivå og aktiviteter i de enkelte avdelinger og virksomheter.

Arbeidet startet opp i begynnelsen av januar 2008. I løpet av 2008 ble oppstartfase, forstudie og forprosjekt gjennomført. Rapport fra forprosjektet ble lagt fram pr. 21.08.2008. Det var dermed lagt en struktur for prosjektet: Hva det skal jobbes med og hvordan det skal jobbes.

Gjennomføringsfasen starter opp i september 2008 og varer ut 2009. Som det går fram av statusrapport pr. 10.03.2009 fra hvert enkelt delprosjekt nedenfor, er en godt igang med gjennomføringen.

Delprosjekt 1: Reduksjon av sykefravær.

Arbeidet organiseres med utgangspunkt i den gruppen som har arbeidet med kommunens 12-punktsplan for oppfølging av sykefravær. Prosjektgruppens oppdrag har vært å evaluere tiltak fra tidligere arbeid, prioritere, videreføre og iverksette nye tiltak. Fokus for arbeidet har vært tiltak i forhold til grupper av sykmeldte, lede og koordinere arbeidet med å øke nærværet i Porsgrunn kommune på systemnivå (det kommuneoverbyggende) og på virksomhetsnivå.

Deltakere i prosjektgruppen:

Leder	Roy Martinsen
Deltakere	Elin Sulutvedt Per Wallestad Marit Sørli Røed Aud Fleten Øystein Bjørshol Heidi Omdal Margit Kiland 1 repr. fra NAV 1 repr. fra BHT
Sekretær	Tore Nygaard

Forslag ny gruppe:

Leder	Roy Martinsen
Deltakere	Trine Larsen, utviklingsavdelingen 2 virksomhetsledere 1 tillitsvalgt
Sekretær	Tore Nygaard

Mål for delprosjekt.

Gjennom systematisk arbeid sørge for et stabilt lavt sykefravær i Porsgrunn kommune. Langtidssykemeldte skal etter 6 måneder være avklart i forhold til videre vei. Maks 6 % sykefravær i 2012.

Mål for sykefraværspersent i Porsgrunn Kommune.

ÅR	BMS mål	BMS mål	Resultat
2008	Ønsket maks 8,5 %	Godt nok maks 8,8 %	8,7 %
2009	Ønsket maks 7,7 %	Godt nok maks 8,2 %	
2010	Ønsket maks 7,0 %	Godt nok maks 7,6 %	
2011	Ønsket maks 6,4 %	Godt nok maks 7,1 %	
2012	Ønsket maks 6,0 %	Godt nok maks 6,8 %	

Resultat 2008:

Porsgrunn kommune må helt tilbake til 1999 for å kunne registrere en fraværspersent lavere enn 9 %. Sykefraværarbeid gir resultater når man jobber målrettet over tid. I 2004 ble det laget en plan for reduksjon av sykefravær, ny plan ble laget i 2006 og den første 12 – punktsplanen ble godkjent. Det at vi i 2008 kunne skrive en persent på 8,7 % henger sammen med et sterkt fokus over tid med tett oppfølging, at det satses på opplæring og at det er mange ulike typer tiltak.

Gjennomføring av delprosjektet:

1. Prosjektgruppen har evaluert 12 – punktsplanen, vurdert de ulike tiltakene som er gjennomført, utarbeidet nye tiltak og samlet disse i en ny 12 – punktsplan. Prosjektgruppen som har arbeidet tiltaksplanen avslutter sitt arbeid, det nedsettes en ny gruppe som skal følge opp tiltakene ut prosjektperioden. Leder av ny gruppe er Roy Martinsen, oppgaven er så følge opp tiltak og rapportere til styringsgruppen. Tiltakene i den nye 12 – punktsplanen er i vesentlig grad tiltak som gjennomføres i linja.
2. BMS kart og utviklingsplaner til hver virksomhet er gjennomgått av prosjektledelsen. Ved gjennomgang av virksomhetenes BMS mål for 2009 har man regnet seg frem til at målene samsvarer med ønsket maks fravær for 2009.
3. Prosjektet holder fokus på samarbeid med NAV, fastleger og oppfølging av virksomheter med høyt sykefravær. HMS avdelingen koordinerer arbeidet med oppfølging og samarbeid.
4. De fleste virksomhetene har fulgt opp sitt nærværarbeid med konkrete og definerte tiltak i utviklingsplanen. Utviklingsplanen for 2010 skal ha en konkret bestilling til alle virksomheter om nærværstiltak.
5. Sykefravær og økonomi er eget fokusområde i det videre arbeidet. Virksomhetslederne skal bli presentert fordelingsnøkkel på kommunens reelle utgifter ved fravær, Steinkjærmodellen. Målet er å øke forståelsen for hva sykefravær koster Porsgrunn Kommune.
6. HMS avdelingen gjennomfører høsten/vinter 08/09 en opplæring i rutiner for oppfølging av fravær, alle ledere med personalansvar i Porsgrunn kommune skal få opplæring.
7. HMS avdelingen i samarbeid med NAV har iverksatt en tettere oppfølging/opplæring/bistand til virksomheter med høyt sykefravær over tid.
8. HMS avdelingen har deltatt på et nettverksmøte i regi av Kvalitetskommuneprogrammet og skal delta på nettverksmøte i Arendal 25. til 26. mars 2009.

Framdriftsplan:

Nye 12 - punktsplan		Ansvar	Frist
1.	Fast, obligatorisk opplæring, min. 1 gang/år	Personalavdelingen	11.06.09
2.	Kvartalsvis HMS-rapport	Virksomhetsleder	Hvert kvartal
3.	Forsterket tilbud om veiledning og hjelp til å håndtere personalkonflikter m. m	Organiseres av Personalavdeling HMS	Fortløpende etter behov

Nye 12 – punktsplan, forts.		Ansvar	Frist
4.	Årlig arbeidsmiljøpris – 50 000 kr	Personalavdelingen HMS innstiller til HAMU	Feb. 09
5.	Fond til tiltak for å redusere sykefraværet - 2,5 mill	Tildeles etter søknad fra gitte kriterier. Partsammensatt gruppe.	Fortløpende
6.	Intensivere rusarbeidet i kommunen	HMS avdelingen Opplæring av rusutvalg Opplæring av virksomhetsledere	Vår 09 Høst 09
7.	Iverksette tiltak mot aggresjon, trusler og vold <ul style="list-style-type: none"> • Retningslinjer utarbeides • Opplæring 	HMS avdelingen	April 09
8.	Dialog med fastleger <ul style="list-style-type: none"> • HMS avdelingen deltar på møte med fastleger i regi av NAV • Opplæring av VL 	HMS avdelingen Virksomhetsledere	Fortløpende ved behov
9.	IA- plasser <ul style="list-style-type: none"> • Søke kunnskap om IA plasser. • Vurdere om det er et nyttig tiltak å arbeide for å opprette avtale med eksterne bedrifter til arbeidsutprøving. • Opprette IA plasser i Porsgrunn Kommune til bruk for eksterne bedrifter. 	Prosjektgruppe v/Trine Larsen	Avklares vår 09
10.	Friskvernstiltak	Personalavdelingen	Hvert halvår
11.	Øke bruken av egenmeldt sykefravær <ul style="list-style-type: none"> • Utvide antall egenmeldingsdager til 16 dager (8+8) 	Prosjektgruppe HMS avdelingen - opplæring Virksomhetsledere	Sak til adm. utvalg 2009
12.	Utarbeide nærværplan på virksomhetsnivå	Virksomhetsleder I utviklingsplanene	Januar 2010

Måling av resultater:

Hver virksomhet legger jevnlig inn sitt fravær i personalprogrammet, det er viktig at fravær registreres fortløpende. Personalavdelingen tar ut rapport den 15. i hver måned rapporten viser totalt fravær og fravær i hver enkelt virksomhet. Virksomhetsleder følger med i sitt BMS kart på sin sykefraværspersent og rapporterer månedlig til sin kommunalsjef.

Delprosjekt 2: Fjerning av uønsket deltid

- statusrapport pr. 10.03.2009

1. Innledning

1.1. Bakgrunn

Det er en overordnet målsetting at ansatte i Porsgrunn kommune som ønsker det skal få heltidsstilling. I sak vedtatt i administrasjonsutvalget i 2003, ble det fattet vedtak om følgende mål for begrensning i bruk av deltidsstillinger:

1. Øke andel stillingsstørrelser 50-100% til 97 % av alle stillinger i omsorgsetaten med hovedvekt på 100 % stillinger
2. Beholde 3 % av alle stillinger i stillingsstørrelse ca. 25 % til bruk for studenter/elever og til rekruttering.

Kort tid etter at vedtaket var fattet, ble arbeid med Handlingsrom 07 og etterfølgende innsparing m.a. gjennom stillingskutt påbegynt. Dette er en av forklaringene på at det ikke tidligere er utarbeidet en detaljert tiltaksplan som oppfølging av vedtaket.

Vår 2008 ble det på nytt vedtatt i arbeidsmiljøutvalget og administrasjonsutvalget å arbeide videre med utvidelse av stillinger i turnusarbeid i omsorgstjenestene, avlastningstjenester i institusjon, samt legevakt ut fra følgende målsettinger.

Vedtak:

- 1 Det er et langsiktig mål at ansatte som ønsker heltidsstilling skal få tilbud om dette.
- 2 Andelen deltidsstillinger mellom 25-50% skal reduseres med 50 % innen utgangen av 2009. Dette utgjør samlet en økning på om lag 12 årsverk.
- 3 Nødvendig antall kompetansstillinger og stillinger for andre som ikke har mulighet for å arbeide utover 25 % stilling, skal konkretiseres etter gjennomgang av virksomhetenes bemanningsplaner og vedtas i virksomhets-amu.
- 4 Nye del-målsettinger legges fram for administrasjonsutvalget i løpet av 2009
- 5 Økonomiske konsekvenser beregnes og legges frem i forbindelse med årlig budsjettbehandling
- 6 Stillingsutvidelse skal skje med bakgrunn i ordinære regler for ansettelse. Dette kan påvirke måloppnåelse som vedtatt i punkt 2 i saken. Hoved-amu foreslår derfor at det rapporteres også på økning i gjennomsnittlig stillingsstørrelse for berørte virksomheter i prosjektet, fra 63,6 % til 66,5 % i løpet av 2009.

Samtidig ble prosjektet et av delprosjektene i Kvalitetskommunen Porsgrunn. Det ble opprettet en prosjektgruppe med følgende oppdrag / mandat:

”Det er vedtatt at Porsgrunn kommune skal redusere bruken av uønsket deltid, og det er fastsatt mål for dette gjennom vedtak i administrasjonsutvalg og formannskap. Prosjektgruppen er partsammensatt og NSF, Fagforbundet, virksomhetsledere, personalavdelingen og kommunalsjef for omsorg deltar.”

Prosjektgruppe:

Leder	Aud Fleten, kommunalsjef omsorg
Sekretær	Silje Brugger Budal, utviklingsavdelingen
Deltakere	Siri Sørli, NSF Marit Bakka, Fagforbundet Gro Bergestig, virksomhetsleder Marit Meder, virksomhetsleder Tove Nilsen, lønn og personal. Anne Tretvik, virksomhetsleder. Hilde Lia Karlsen, Rådgiver Aase Futsæther Thor Einar Nielsen Bjørnar Sørensen

”Prosjektet er avgrenset til økning av stillingsandeler i direkte brukerrettede tjenester i omsorg og helse og velferd. Turnusarbeidere i sykehjem og hjemmetjenester samt avlastningstjenester i institusjon, og legevakt skal inkluderes i prosjektet i første omgang. Stillingsutvidelse skal skje med bakgrunn i ordinære regler for ansettelse. Økonomiske konsekvenser beregnes og legges frem i forbindelse med årlig budsjettbehandling. Det er i handlingsprogram 2008 - 2011 satt av kr. 2 mill. årlig.

Det er et langsiktig mål at ansatte som ønsker heltidsstilling skal få tilbud om dette.

Andelen deltidsstillinger mellom 25-50% skal reduseres med 50 % innen utgangen av 2009. Dette utgjør samlet en økning på om lag 12 årsverk.

Det rapporteres også på økning i gjennomsnittlig stillingsstørrelse for berørte virksomheter i prosjektet, fra 63,6% til 66,5% i løpet av 2009.” (Delprosjekt 2; Fjerning av uønsket deltid)

2. Status for arbeidet.

I juni 2008 ble rammene for prosjektet økt gjennom bevilgning på kr. 2 mill. Denne videreføres i 2009 med helårsvirkning, og totalbudsjett for stillingsutvidelser og prosjektorganisering er derfor kr.6 mill. i 2009 og videre i økonomiplanperioden. Det meste av disse midlene er disponerte til økning av hjemler i gruppen 25 % - 49 % stilling.

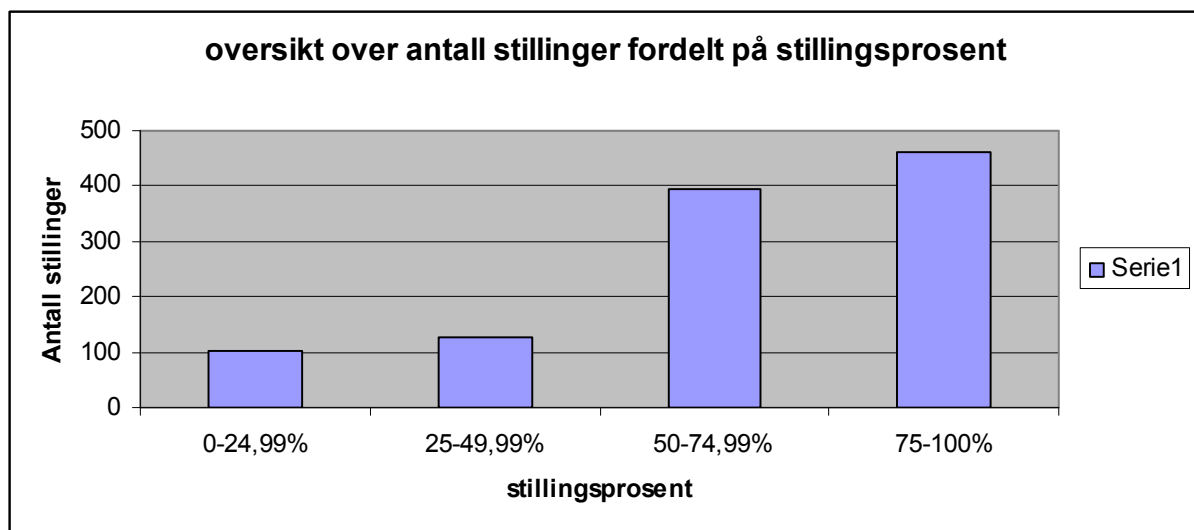
1 september ble de ansatt ny konsulent i utviklingsavdelingen som skal jobbe med fagområde helse og omsorg. Vedkommende gikk inn som sekreter for prosjektet ”Fjerning av uønsket deltid ”.

Høsten 2008 ble det gjort en ny kartlegging av virksomhetene. Denne kartleggingen hadde som fokus:

- Informasjon om Delprosjekt 2 ”Fjerning av uønsket deltid ”
- Få tilbakemelding til prosjektgruppa fra hver virksomhet

Bakgrunnsmateriale som er brukt i statusrapporten er de stillingene med 35,5 timers arbeidsuke som i oktober 2008 var registrert i NLP. Det er ikke ta hensyn til om stillingene er besatt. Tallmaterialet vil derfor avvike fra tidligere da prosjektbeskrivelsen brukte ansatte personer per dags dato i sitt tallmateriale.

Status for Porsgrunn kommune (berørte virksomheter):



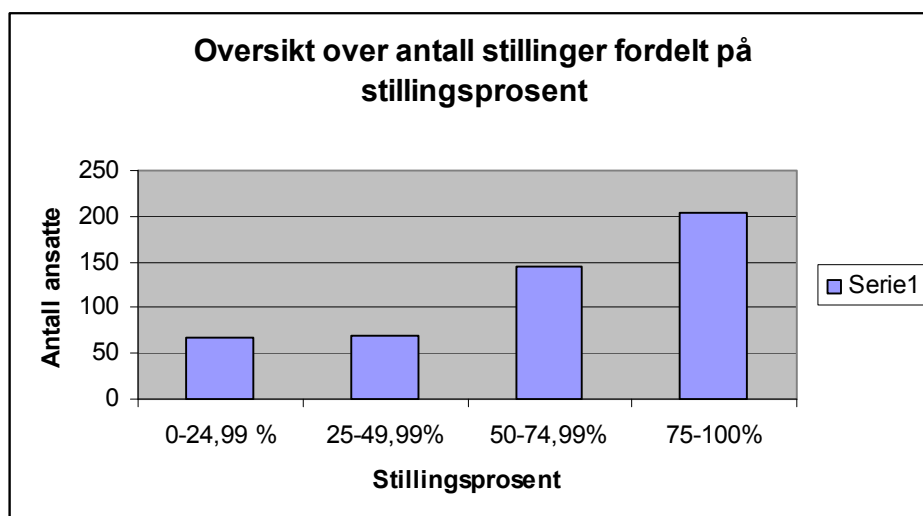
I Porsgrunn kommune gir dette en gjennomsnitt stillingsstørrelse på **62,8 %**.

I forhold til andel deltidsstillinger mellom 25 % - 50 % har en per dags totalt 169 stillinger. Av disse er 42 definert som rekrutterings- / seniorstillinger og blir derfor ikke regnet med videre i prosjektet. En har da **127 stillinger** mellom 25 – 50 % som en skal bruke videre som måleindikator i prosjektet.

2.1. Status for sykehjem i Porsgrunn kommune.

Porsgrunn kommune har i dag 5 sykehjem. Disse variere i størrelse og hvilken avdelinger de inneholder. En har her ikke gjort noe forskjell på sykehjemmene, men sett dem under ett.

Per dags dato er stillingsprosenten fordelt på antall stillinger følgende for sykehjemmene:



For sykehjemmene gir dette et gjennomsnitt stillingsprosent på 65

Virksomhet	Brevik	Mule	Frednes	St. hansåsen	Doktorløkka
Antall årsverk	37,04	60,11	55,55	105,2	42,63
Gj.snitt stillingsprosent:	56 %	52 %	70,05 %	58,50 %	61 %
Hva er gjort	Økninger av 2 stillinger til 50 % av nye driftsmidler	Økning av 2 stillinger til 50 % + 2 personer fikk nye stillinger på 62,44 %	Økning av 2 stillinger til 50 % med annen hver helg	Har fått tilført til sammen 1,7 årsverk 2 har økt fra 25 % til 50 %. En har økt fra 2 fra 50 til 90 % og en fra 75 til 100 % en fra 50 til 65 %	
Videre plan	Nei	Ja	Ja	Ja	Nei
Bemmanningsplan vedtatt i VAMU	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Merknader		Intern vikarbank / ny turnusordning. Har startet egen prosjektgr	Omgjøring av lønnsmidler til faste stillinger	Egen vikarbank med økning av 50 % til 75 %. Omgjøring av lønnsmidler. Aktiv i forhold til rekruttering av fagutdannede	Økning i ressurser er som del av midlertidige plasser. Vanskeliggjør fast ansettelse siden uvisst når ressurs bortfaller.

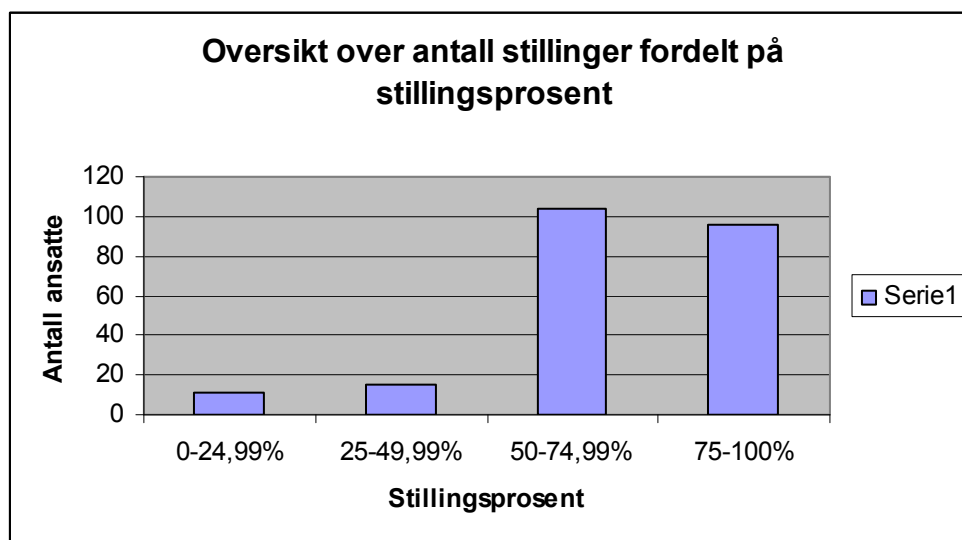
*Antall årsverk, her er stillinger på dag (37,5 t) tatt bort, ca tall

Sykehjemmene i Porsgrunn kommune har stor variasjon i gjennomsnitts stillingsprosent. Årsaken til dette er mange og en vil ikke komme inn på dette i denne statusrapporten.

2.2. Status for hjemmetjenesten i Porsgrunn Kommune

Hjemmetjenestene i Porsgrunn kommune består av hjemmesykepleie og hjemmehjelpstjenester. Hjemmesykepleie er et tilbud til den som på grunn av sykdom eller funksjonshemming trenger nødvendig hjelp i kortere eller lengre tid. Tjenesten består av hjelp til personlig hygiene, måltider, medisiner og annen nødvendig helsehjelp. Hjemmehjelp eller praktisk bistand er et tilbud til den som er helt avhengig av hjelp for å utføre praktiske gjøremål i hjemmet. Tjenesten består av hjelp til rengjøring, klesvask, handling av nødvendige matvarer, tilbud om middag for oppvarming etc. Hjemmetjenestene er organisert som selvstendige virksomheter med unntak av hjemmetjenesten Øst, som er en del av Borgehaven Bo – og rehabiliteringsenter

Per dags dato er stillingsprosenten fordelt på antall stillinger følgende for hjemmetjenesten:



For hjemmetjenesten gir dette et gjennomsnitt stillingsprosent på 62 %

Virksomhet	Brevik	Eidanger	Herøya	Stridsklev	Vest
Antall årsverk *	22,97	35,3	23,3	34,25	25,12
Gj.snitt stillingsprosent	76 %	63 %	61 %	59 %	57 %
Hva er gjort					
Videre plan:	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Bemanningsplan vedtatt i VAMU	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Merknader	Ønsker satsningsområde på økning av 50 % Har fra jan 09 minste stillingsprosent på 40 %	Ønsker satsningsområde på økning av 50 og 75 % + omgjøring til 1 spl 100 % på Mule bo og servicsenter.		Ønsker satsningsområde på økning av 50 %	

*Antall årsverk, her er stillinger på dag (37,5 t) tatt bort

Hjemmetjenesten har kommet lang i forhold til å redusere bruken av uønsket deltid dersom en ser stillingsgruppen under 50 %. Utfordringen for dette virksomhetsnivået ligger på stillingene fra 50 % og oppover

2.3. Status for Miljøarbeidertjenesten

Miljøarbeidertjenesten i Porsgrunn kommune er for voksne funksjonshemmede, av i alt 8 avdelinger hvorav 7 er botiltak for voksne funksjonshemmede og 1 dagsenter

Ett av botiltakene har noen plasser til avlastning for voksne funksjonshemmede. I tillegg har miljøarbeidertjenesten støttekontaktordning for voksne funksjonshemmede. 118 årsverk er tilknyttet virksomheten.

I denne rapporten vil ikke dagsenteret for voksne bli tatt med grunnet 37,5 timers arbeidsuke.

Per dags dato er stillingsprosenten fordelt på antall stillinger følgende for miljøarbeidertjenesten. Miljøarbeidertjenesten har en gjennomsnitt stillingsprosent på 55 %

Virksomhet	Amundajordet / toppen	Orionvg	Granlia	Junovg	Mosevg/ Røyskattlia
Antall årsverk *	30,08	8,78	19,59	11,06	27,9
Gj.snitt stillingsprosent	49 %	62 %	59 %	58 %	58 %
Hva er gjort		Forsøk på 12 timers vakter hver 6 helg			
Bemanningsplan vedtatt i VAMU	Nei				

*Antall årsverk, her er stillinger på dag (37,5 t) tatt bort

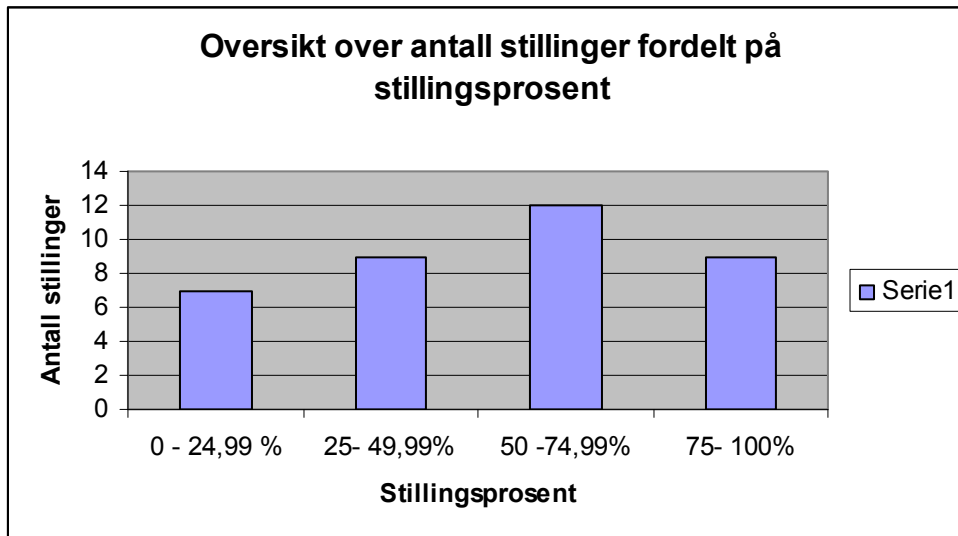
Miljøarbeidertjenesten har en stor utfordring i forhold til prosjektet ”Redusert bruk av uønsket deltid”, årsaken til dette er mange og en vil ta med noen her:

- Brukere som er borte på dagtid i uka og en har dermed et mindre behov for dagvakter mandag til fredag. Unntak er høytid og ferieavkiling. Dette medfører økt behov på kveld og helg
- Brukerne har timevedtak i forhold til hva tjenesten skal inneholde.
- Stor grad av individualiserte tjenester, som m.a. betyr at den ansatte oppholder seg hos en tjenestemottaker i motsetning til å gå mellom flere pasientrom (sykehjemsmodell).

2.4. Status for Saturnvegen barne og ungdomsenter

Saturnvegen barne- og ungdomsenter gir tjenestene støttekontakt og avlastning til barn og unge med særskilte behov

Per dags dato er stillingsprosenten fordelt på antall stillinger følgende for Saturnvegen barne- og ungdomssenter:



Saturnvegen barne- og ungdomssenter har en gjennomsnittlig stillingsprosent på 51,8 %

Denne virksomheten har også de samme utfordringene som miljøarbeidertjenesten. Dette vil være en aktuell virksomhet til å prøve ut delvis ønsketurnus / fleksibel arbeidstidsordning.

2.5. Status for Borgehaven

Borgehaven Bo- og rehabiliteringssenter i Porsgrunn kommune stod ferdig høsten 2005 og ble offisielt åpnet 27.april 2006.

Borgehaven inneholder: 33 omsorgsleiligheter, 25 sykehjemsplasser hvorav 15 plasser er rehabiliteringsplasser og 10 sykehjemsplasser både korttids- og langtidsplasser.

Høy kompetanse blant de ansatte, høy kvalitet og sertifisering av tjenestene skal prege stedet. Det er et mål at kompetansen skal ha smitteeffekt på andre tjenester i kommunen.

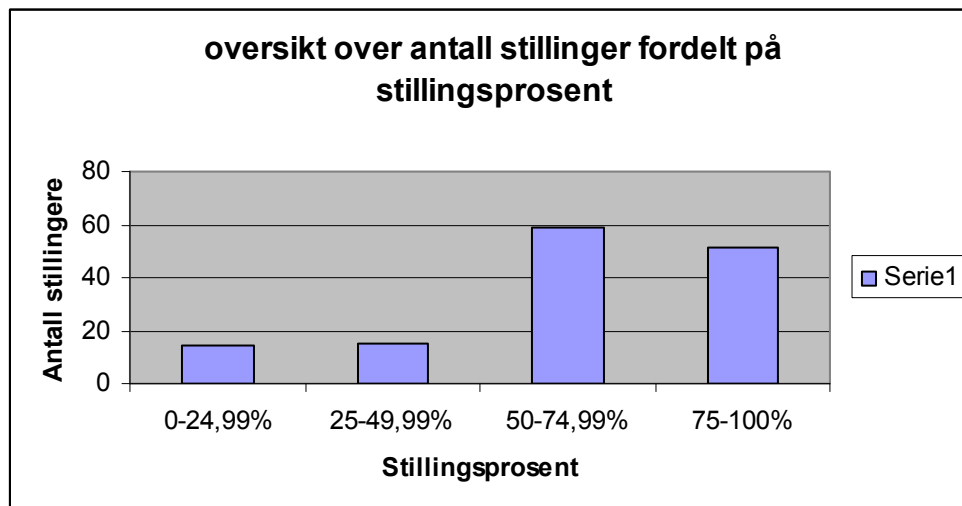
Borgehaven Bo- og rehabiliteringssenter er delt inn i 7 avdelinger som utfører forskjellige tjenester.

- Hjemmetjenesten Øst
- Sykehjemsavdeling
- Døgnrehabilitering
- Bragesvei
- 1 etg boliger

- Rehabiliteringstjenesten
- Aktivitetsavdeling.

Aktivitetavdelingen og rehabiliteringstjenesten er ikke tatt med videre grunnet at disse er ansatt på dagtid (37,5 timer pr uke)

Per dags dato er stillingsprosenten fordelt på antall stillinger følgende for Borghaven:



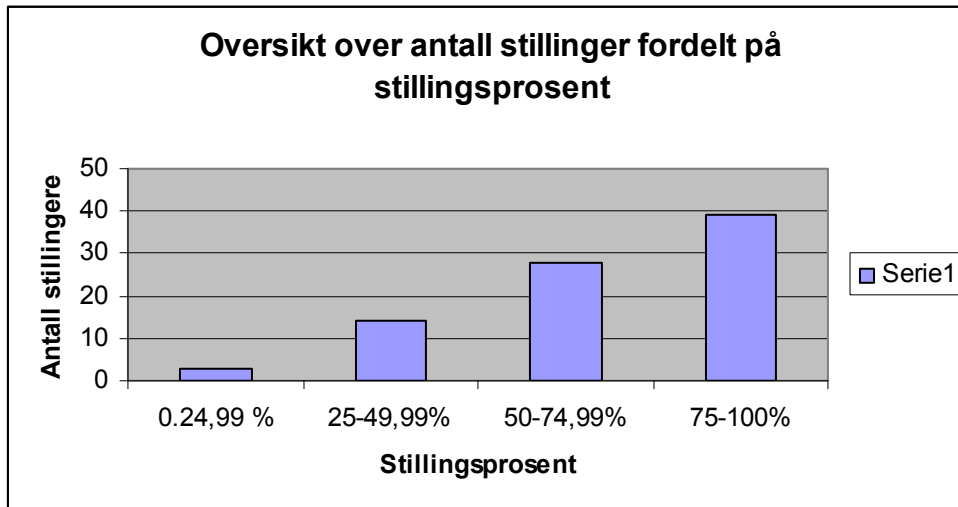
Virksomhet Borghaven bo og rehabiliteringsenter		Evt
Antall årsverk (i turnus)	83,98	
Gj.snitt stillingsprosent:	60,4	
Hva er gjort	Økning på stillinger ved bruk av ekstravakt budsjett. Økning i småstillinger i forhold til ekstrabevling.	
Videre plan	Ønske å prøve ut alt arbeidsmetoder	
Bemmaningsplan vedtatt i VAMU	Ja	

2.6. Status for Psykisk helsetjeneste og Rusomsorg

Psykisk helsetjeneste og rusomsorg i Porsgrunn kommune gir tilbud til voksne mennesker med psykiske lidelser og personer med rusproblem.

Det ytes også tjenester til brukere med dobbeldiagnoseproblematikk (Rus / psykiatri)

Det er en stor og sammensatt virksomhet med et bredt nedslagsfelt og mange ulike faggrupper ansatt på de forskjellige avdelingene.



Virksomhet Psykisk helsetjeneste og rusomsorg	Blåveiskroken	Leirkupp / Gunnigata	Boteam
Antall årsverk *	55,8		
Gj.snitt stillingsprosent	66 %		
Videre plan:	Nei	Nei	Nei
Bemanningsplan	Nei		
Merknader		Ønsker å beholde 20 % til rekruttering / kompetanse stillinger	

*stillinger med 37,5 timers arbeidsuke er tatt bort i antall årsverk

3.0. FREMDRIFTSPLAN

Måleindikatorer	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 2 / tjenestevei	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Måleindikator: Andel deltidstillinger mellom 25 – 50 % reduseres med 50 % innen utgangen av 2009 ▪ 1.2. - 09 har vi 127 ansatte med stillingsprosent mellom 25 – 49,99 % dvs ut fra målsetningen er dette målet nåd. 	31.12.2009
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gjennomsnittlig stillingstørrelse for berørte virksomheter økes fra 63,6 % - 66,5 % i løpet av 2009 	31.12.2009
Statusrapport – Fjerning av uønsket deltid	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 2	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sekretær utarbeider statusrapport 	31.12.2008

	OK
▪ Prosjektgruppe Dp 2 behandler rapport + målsetninger for 2009	05.02.2009 OK
▪ Styringsgruppe KKP behandler rapporten	27.01.2009 OK
▪ Orienteringsak adm. Utvalget	
▪ Ny statusrapport	Juni 2009
▪ Avslutning / prosjektet overføres på virksomhetsnivå	31.12.2009
Oversikt over rekrutteringstillinger i berørte virksomheter	
▪ Virksomheten skal selv kartlegge og behandle dette i Vamu, med tilbakemelding til prosjektgruppa	10.12.2008 OK
Tiltak i forhold til Dp 2 ” Fjerning av uønsket deltid”	
▪ Kompetanseheving på mellomledere / turnusansvarlige i PK i forhold til arbeidstidsplanlegging og lovverk med Svein Are Thrana.	17,18,19 juni 2009
▪ Søke Ks om Ou – midler til å dekke kompetanseheving → Innvilget 42 000 kr (samlet kostnad er ca 70 000 for 50 pers)	Desember 2008 OK
▪ Pk i lag med tillitsvalgte utarbeider ny turnusprotokoll → Sendt fra Hovedtillitsvalgte til personal 21.01.09 → Orientering i adm. Utvalget	05.03.2009
▪ Utarbeide retningslinjer for håndtering av uønsket deltid og ledighet i stillinger Porsgrunn kommune ▪ Behandles i adm. Utvalget	01.05.2009
▪ Se på virksomheter i forhold til utprøving / omlegging av turnusordning (ingen resultater - det arbeides videre med å få noen virksomheter til å prøve).	28.02.2009
▪ Innføring av Capitec i alle involverte virksomheter, se egen statusrapport ▪ Lage fremdriftsplan for innføring i Capitec hos berørte virksomheter	01.06.2009

Delprosjekt 3: Bedriftskultur.

Prosjektet skal bidra til diskusjon og bevisstgjøring om bedriftskultur med utgangspunkt i verdiene i SAMMEN OM PORSGRUNN, blant annet ved hjelp av verdiheftet som Porsgrunn Kommune har utarbeidet. Porsgrunn kommune var godt i gang med arbeidet med bedriftskultur da vi ble med Kvalitetskommuneprogrammet. Arbeidet med bedriftskultur er videreført som et eget delprosjekt.

Prosjektgruppe:

Leder	Egil Johansen
Sekretær	Merete Jølstad
Deltakere	Gunnar Thuve Marit Sørli Røed Ingrid Kåss Tore Dvergastein Marianne I. Hansen Bente Berg Nilsen Bjørn Tuften

Mål:

Målet er å utvikle en god bedriftskultur som gir trivsel på arbeidsplassen og grunnlag for å levere gode tjenester/kvalitet til innbyggerne.

Gjennomføring av delprosjektet:

1. Delprosjektet har synliggjort bedriftskulturen ved aktivitet i virksomhetene. Virksomhetene har fulgt opp diskusjoner fra verdiheftet, sendt i retur egne samspillsregler og mottatt en verdiplakat. Alle virksomheter som sender inn sine verdier får i retur en plakat. Målet med plakaten har vært at det skal gi identitet og et gjenkjennelig uttrykk i Porsgrunn Kommunes virksomheter.
2. Det er gjennomført en bedriftskulturdag med godt oppmøte og gode tilbakemeldinger, bedriftskulturdag nr. to er under planlegging og skal avholdes 16.04.09
3. Prosjektgruppen har arbeidet med tiltak som var skissert i aktivitetsplanen, og så langt gjennomført de oppgavene som var planlagt innenfor de frister som var satt.

Framdriftsplan:

Aktiviteter	Frist
Lage verktøybank til hjelp i virksomhetene på intranett <ul style="list-style-type: none">Legge ut forslag til aktiviteter som virksomhetene kan bruke i arbeidet med bedriftskultur.	opprettet 30.10.08 fortløpende
Opprette eget område på intranett for bedriftskultur <ul style="list-style-type: none">Bedriftskultur er lagt ut som et delprosjekt under kvalitetskommuneprogrammet på Porsgrunn kommunes hjemmesider	30.10.08
Aktivitet for virksomhetene i tilknytning til verdiene/verdihefte <ul style="list-style-type: none">Pr.27.01.09 har 52 virksomheter levert inn og fått i retur plakat med sine verdier.Etiske dilemmaer. Hver virksomhet skal sende inn eksempler på etiske dilemmaer. Dette samles og legges ut til bruk i diskusjoner.	Høst/vinter 08 Vinter/vår 09
1. Bedriftskulturdag	13.11.08
2. Bedriftskulturdag	16.04.09
Månedlige presentasjonene fra virksomhetene på gode bedriftskultur tiltak	Nov. 08, forts.
Aktivitet i virksomhetene, Etiske dilemmaer	Vår 09

Måling av resultater:

Medarbeidertilfredshet: Ønsket mål er 5,0 (skala fra 1-6) i løpet av 2009.

Brukertilfredshet: Ønsket mål er 5,0 (skala fra 1-6) i løpet av 2009.

Brukermedvirkning: Ønsket mål er 4,5 (skala fra 1-6) i løpet av 2009.

Delprosjekt 4: Arbeidsgiverstrategi - statusrapport pr. 10.03.2009

Med bakgrunn i KS; "Stolt og unik - arbeidsgiverstrategi mot 2020", ble det satt igang utarbeiding av en arbeidsgiverstrategi for Porsgrunn kommune. Arbeidet ble lagt inn som et delprosjekt i Kvalitetskommunen Porsgrunn med følgende prosjektgruppe:

Roy Martinsen (leder), Erland Berberg (sekretær), Per Wallestad, Elin Sulutvedt, Øyvind Andreassen, Kjell Meen, Inger Engen, Aase Futsæther, Jørn Hansen, Tor Kåsa.

Prosjektgruppens oppdrag har vært å utarbeide en arbeidsgiverstrategi med målsetting om å bli en attraktiv arbeidsplass med bakgrunn i to hovedutfordringer: a) Kommunens evne til utvikling og nyskaping og b) kommunens tilgang på og forvaltning av egen arbeidskraft. En arbeidsgiverstrategi vil være et viktig virkemiddel i forhold til omdømme og rekruttering.

Effekt målet, dvs. hva en ønsker å oppnå med delprosjektet på lang sikt er:

Beholde og rekruttere medarbeidere for å møte konkurransen om arbeidskraften.

Gjennomføring av delprosjektet:

9. Prosjektgruppa har utarbeidet vedlagte forslag til strategiformuleringer for Porsgrunn kommunes arbeidsgiverstrategi. Disse er ved flere anledninger drøftet i samlinger med virksomhetslederne. Strategiformuleringene er først og fremst tenkt som et internt verktøy i det løpende arbeidet med organisasjonsutvikling. Det lages en trykksak som distribueres til virksomhetene.
10. Det er definert en rekke tiltak for oppfølging av strategiene. Disse er også drøftet i samlinger med virksomhetslederne. Prosjektgruppen har hatt ansvar for at tiltakene blir gjennomført. Dette er i stor grad gjort ved å legge ansvaret over i vanlig tjenestevei. Fra prosjektgruppas side er tiltakene kvittert ut når ansvar for oppfølging er plassert. Vedlagte oversikt viser hvordan over tiltakene er håndtert.
11. Prosjektgruppa valgte å fokusere spesielt på tiltak nr. 20, beholde og rekruttere. Her ble det etablert en egen arbeidsgruppe hvor bla. NAV Telemark og Høgskolen i Telemark var med. Denne arbeidsgruppen la fram rapport av 20.01.2009 (se vedlegg). I denne rapporten er det brukt tilgjengelig informasjon, statistikk og prognoser for å avklare hvilke utfordringer Porsgrunn kommune står foran med hensyn til rekruttering fram til 2015.

Prosjektgruppa for delprosjektet ble avvirket av styringsgruppa den 27.01.2009. Ansvaret for gjennomføring av tiltak og måling av resultater legges til vanlig tjenestevei ved kommunalsjef Roy Martinsen. Det rapporteres direkte til styringsgruppa for Kvalitetskommunen Porsgrunn.

Måling av resultater:

Slik skal resultatene av delprosjektet måles (måleindikatorer):

Antall søkere på stillinger

Ønsket: Minimum 10 eksterne og 4 interne kvalifiserte søkere. Derav min. 1 innvandrere.

Godt nok: Minimum 5 eksterne og 2 interne kvalifiserte søkere.

Status nå: Det jobbes med å få ut data.

Tall for turn-over

Tar utgangspunkt i antall ansatte, ikke antall årsverk. Antall ansatte er 3000.

Ønsket: 150 (5%) eksterne, 60 (2%) interne og 30 (1%) ikke besatt pr. år

Godt nok =75% av ønsket: 112 eksterne, 45 interne og 22 ikke besatt pr. år.

Status nå: Det jobbes med å få ut data for turn-over i 2008. På bakgrunn av disse data kan en vurdere forholdet mellom ekstern og intern turn-over.

Riktig kompetanse

Det viser seg å være vanskelig å finne noen presis og nyttig måleindikator. Må avvente kompetansekartlegging (frist 1. mai) før en kan sette opp noe fornuftig. Det kan bli aktuelt å velge ut én gruppe, feks. lærere, med tanke på å oppfylle nye krav til kompetanse for allmennlærere. Måleindikatoren kan da være antall (%) lærere som oppfyller nye krav. Det kan da settes igang rekrutterings- og kompetanseutviklingstiltak direkte opp mot måleindikatoren.

Framdriftsplan:

Formuleringer for Porsgrunn kommunes arbeidsgiverstrategi mot 2015	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 4 / tjenestevei	
Prosjektgruppa utarbeider forslag strategiformuleringer	15.08.2008
Orienteringssak til administrasjonsutvalget	02.04.2009
Produsere enkel trykksak til bruk internt i organisasjonen	01.05.2009
Måleindikatorer	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 4 / tjenestevei	
Måleindikatorer legges fram for SG	27.01.2009
Måleindikatorer innarbeides i BMS-kart	31.03.2009
Rapport fra forprosjekt "utfordringer beholde og rekruttere"	
Ansvar: Arbeidsgruppe / Prosjektgruppe DP 4 / tjenestevei	
Arbeidsgruppe utarbeide rapport	31.12.2008
Prosjektgruppe Dp4 behandle rapport	08.01.2009
Arbeidsgruppe justere rapport	19.01.2009

Styringsgruppe Kvalitetskommunen Porsgrunn behandle rapport	27.01.2009
Orienteringssak adm.utvalg / f.skap	02.04.2009
Avvikling av prosjektgruppe DP 4	
Styringsgruppe Kvalitetskommunen Porsgrunn avvikler prosjektgruppe (videre rapportering direkte til styringsgruppa)	27.01.2009
Gjennomføring av tiltak fra rapport "utfordringer beholde og rekruttere"	
Ansvar: Tjenestevei med rapportering til SG underveis	
<ul style="list-style-type: none"> • Kartlegging av medarbeidernes kompetanse - frist 1. mai 2009 • Plan for kompetanseutvikling innenfor hver enkelt virksomhet. • Sette av midler til kompetanseutvikling (etter- og videreutdanning) • Årlig kontaktmøte med førskolelærerutdanningen ved HiT • Årlig informasjonsmøte for førskolelærerstudenter ved HiT • Være praksisarena for førskolelærerstudenter • Årlig kontaktmøte med allmennlærerutdanninga ved HiT • Årlig informasjonsmøte for lærerstudenter ved HiT • Være praksisarena for lærerstudenter • Hver skole utarbeider egen plan for rekrutteringsbehovet • Fjerning av uønsket deltid • Årlig kontaktmøte med avdeling for helse- og sosialfag ved HiT • Personale fra Porsgrunn kommune delta i undervisningen ved aktuelle fag ved HiT • Samarbeid med NAV om rekruttering av innvandrere • Planmessig og god oppfølging for å øke antall lærlinger i helsefagarbeiderfaget til 25 pr. år. 	
Prosjektavslutning	
Prosjekt avsluttes 31.12.2009. Aktuelle tiltak evalueres og evt. videreføres.	

Delprosjekt 5: Kvalitet i barnehage og skole.

Oppvekstsektoren er et av de mest aktuelle områdene for kvalitetsarbeid. Det er viet spesiell oppmerksomhet og definert som et eget delprosjekt i Kvalitetskommunen Porsgrunn. Gjennom bla. nasjonale prøver og eksamensstatistikk, har en et svært godt utgangspunkt for kvantifisering og måling av resultater. Det passer derfor godt inn i metodikken for kvalitetskommuneprogrammet. Delprosjektet er organisert med en parts sammensatt styringsgruppe og fire arbeidsgrupper. Delprosjektet omfatter det generelle tilbudet i barnehagen og grunnskolen. Barn og unge som trenger spesielle tiltak, berøres av andre dokumenter som i større grad fokuserer på deres behov. Barnehage- og skoleeier, virksomhetsledere og pedagoger skal sammen og gjennom langsiktig systematisk arbeid sørge for at alle barn og unge i Porsgrunn opplever å lykkes i sin hverdag, både faglig og sosialt.

Medlemmer i styringsgruppen:

Leder	Inger Lysa
Sekretær	Kjell Meen
Deltakere	Miriam Håland Skildbred Tollef Stensrud Åge Lundsholt Thor Einar Nielsen Torfinn Stave Terje Melås TV utdanningsforbundet

Styringsgruppen er koordinator for arbeidsgruppene og rapporterer til styringsgruppen for Kvalitetskommuneprogrammet.

Mål

Målet med planen er å øke læringsutbyttet til barn og unge i Porsgrunn.

Gjennomføring av delprosjektet:

1. Etter et bredt samarbeid mellom skole, barnehage og tillitsvalgte ble det utarbeidet en plan for delprosjektet, Kvalitet i barnehage og skole 2008 – 2011.
2. Planen for delprosjektet, Kvalitet i barnehage og skole 2008 – 2011 ble behandlet i utvalg for barn, unge og kultur 18.6.2008 sak 52/08 og i bystyret 11.9.2008 sak 85/08. Planen skal rulleres i 2011 etter en foregående evaluering. Barn, unge og kultur får en årlig statusrapport.
3. Planen er delt i fire temaer som er organisert i fire arbeidsgrupper: 1. Ledelse på alle nivåer, 2. Vurdering for læring, 3. Grunnleggende ferdigheter med vekt på lesing og IKT og 4. Læringsfremmende atferd. Frem til nyttår 2009 har de fire arbeidsgruppene arbeidet med sitt tema. Det viser seg at det er et større behov for koordinering av temaene og det er planlagt et samarbeid på tvers av gruppene for å koordinere tiltak.

4. Ledere med ansvar for barn og unge i Porsgrunn Kommune i barnehage/skolealder har vært samlet for å bli kjent med planen og kommet med innspill til arbeidsgruppene. Ledere har et særskilt ansvar for å implementere planen i sine virksomheter. Styringsgruppen følger opp implementeringsarbeidet med jevnlig informasjon i ledermøter og samlinger med ledere. Planen skal settes på dagsorden 4 ganger i året i ledermøtene for barn og unge.
5. I utviklingsplanen for 2009 har virksomhetene i Barn og unge hatt et særskilt fokus på tiltak som er knyttet opp mot planen Kvalitet i barnehage og skole.
6. Konkrete tiltak for skole/barnehageår 09/10 er under utarbeidelse av arbeidsgruppene, 16. mars koordineres tiltakene. Lederne for Barn og unge skal sørge for at tiltakene kommer inn i planene for skole/barnehageåret 09/10.

Framdriftsplan:

Dato	Aktivitet	Ansvar
02-03.10.08	Oppstartseminar, Stavern for virksomhetsledere i alle barnehager og skoler. Ressursperson: Rasmus Emmertsen, Human House, Danmark: "Implementering av kvalitetsplanen i oppvekstområdene"	Utv.avd /Inger
10.11.08	1.møte i styringsgruppa for "Kvalitet i barnehage og skole" (KVABU)	Inger
14.01.09	2.møte i styringsgruppa for "Kvalitet i barnehage og skole"	Inger
02.03.09	Møte med sekretærer i delprosjektet	Kjell, Merete, Jan, Trine, Jens Petter
03.03.09	Ledermøte i barn og unge Orientering om status og felles planleggingsdager	Inger Lysa
16.03.09	3.Møte i styringsgruppen for "Kvalitet i Barnehage og skole"	Inger Lysa
Aug./sept. 09	Felles planleggingsdager i oppvekstområdene med tema fra Læringsfremmende atferd.	Åge Lundsholt
Høst 09	Ledermøte i barn og unge	
	Utvalg for barn, unge og kultur	Inger Lysa
Vinter 09	Ledermøte i barn og unge	

Måling av resultater:

Effekten av arbeidet skal på lengre sikt måles i bedre resultater i Nasjonale prøver, eksamensresultater og obligatoriske kartleggingsprøver.

Arbeidet med planen strekker seg langt utover prosjektperioden for Kvalitetskommunen Porsgrunn, det er ikke utarbeidet konkrete målbare mål ved Kvalitetskommuneprogrammets avslutning.

Delprosjekt 6: Kvalitet i omsorg

- statusrapport pr. 10.03.2009

Oppdrag / mandat:

Bystyrets vedtak om at et av delprosjektene skal omhandle kvalitet i omsorg, vil kreve en innsnevring av hvilke område/områder som skal inkluderes i prosjektet. Rådmannen har hatt som intensjon å revidere tjenesteerklæringer for institusjoner og hjemmetjenester, ut fra de signalene som politisk er gitt for å konkretisere hvilke forventninger tjenestemottakerne kan ha til kommunen.

For hjemmetjenestene har KS for noen år siden definert kvalitetsindikatorer. Kommuner fra ulike deler av landet deltok i dette arbeidet som inkluderte brukerundersøkelser som del av fakta-innhenting. For institusjonstjenestene har det hittil ikke lyktes å finne samme konkretiseringen, så her er det mulig både å beskrive hvordan kvalitetsforskriften skal forstås, og/eller å få frem fakta på hva brukere og pårørende legger vekt på når kvaliteten skal vurderes.

En annen mulig metode er å se på hvilke områder det blir rapportert flest avvik, og ta utgangspunkt i at det å lukke avvikene vil føre til bedre kvalitet på tjenestene. I praksis kan en kombinasjon av flere tiltak være aktuelt:

- Finne de indikatorene som tjenestemottakere og pårørende definerer som kvalitet
- Konkretisering av kvalitet som del av tjenesteerklæring

Prosjektet har et forholdsvis generelt utgangspunkt. Det har i prosessen kommet innspill på særlig to aktuelle temaer for innholdet i et slikt prosjekt:

- Beskrivelse av kvalitetsstandarder, innenfor institusjon og/eller hjemmetjenester
- Registrering og håndtering av avvik, som del av det kontinuerlige kvalitetsarbeidet som kommunen er pålagt.

I opplegget som er beskrevet nedenfor tas det tak i kvalitetsstandarder. Avvikshåndtering er tema for Delprosjekt 7b Helheten i kvalitetsarbeidet. Her er det lagt opp til å ha etablert et avvikssystem innen 30.06.2009. For øvrig er det klare sammenhenger mellom disse temaene, da beskrivelse av standard eller prosedyre er forutsetning for å melde avvik på tjenestenes innhold.

Delprosjektet skal også ta for seg den første fasen hvor brukeren ennå ikke er tildelt feks. sykehjemsplass (informasjons- og saksbehandlingsfasen), samt se på andre typer overganger mellom ulike tjenester.

Effekt målet, dvs. hva en ønsker å oppnå med delprosjektet på lang sikt er:

Høyere brukertilfredshet med omsorgstjenestene.

Dette skal måles konkret gjennom brukertilfredshet med tjenestetilbudet, som allerede er en måleindikator i kommunens BMS-system.

Prosjektgruppe:

Leder	Aud Fleten, kommunalsjef
Sekretær	Silje Brugger Budal, Utviklingsavdelingen
Deltakere	Torleif Vikre, Styringsgruppen Monica Hem, NSF Gunvor Heidenstrøm, Fagforbundet Oddvin Oplendskedal, VO Marianne Wallestad, virksomhetsleder Tjenestekontoret Bente Berg Nilsen, virksomhetsleder Doktorløkka Mona Johnsen, avdelingsleder Borgehaven Morten Næss, kommunalsjef

Slik har prosjektgruppa jobbet:

Prosjektgruppen har hatt fem møter siden september 2008. I forbindelse med møtene i prosjektgruppen har arbeidsmatrial vært sendt ut på forhånd og så at dette blitt arbeid med på møtene for eksempel tjenesteerklæringer.

Med bakgrunn i at prosjektbeskrivelsen var ganske vid valgte en å ha et arbeidseminar på Vic 20. November 2008 der ansatte i fra Porsgrunn Kommune på ulike nivåer, politikere, brukere av tjenesten samt ulike organisasjoner var deltakere. Bakgrunnen for dette seminaret var å kunne spisse prosjektbeskrivelsen samt å få vite hav de ulike partene ligger til grunn for kvalitet i omsorg. Utgangspunktet for arbeidsoppgavene på seminaret var brukerundersøkelsene som var gjennomført våren 2008 samt forskrift om kvalitet i pleie og omsorgstjenester fra 1. juli 2003. Arbeidsoppgavene ble løst i gruppearbeidet og delt opp for hjemmetjenesten og opphold i institusjon / sykehjem.

Resultatet fra seminaret ble brukt til å lage ny / revidert prosjektbeskrivelse som igjen dannet utgangspunkt for arbeide med nye / reviderte tjenesteerklæringer for opphold i institusjon og hjemmesykepleie.

Aktiviteter / framdrift:

1. Ny / revidert tjenesteerklæring for opphold i institusjon.	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 6 / tjenestevei	
▪ Prosjektgruppa utarbeider forslag til ny tjenesterklæring for opphold institusjon	23.01.2009 OK
▪ Gjennomgått av SG for kvalitetskommune Porsgrunn	27.01.2009 OK
▪ Prosjektgruppa gjennomgår tj.erklæringer før utsendelse til høring	20.03.2009
▪ Høring hos berørte virksomheter, organisasjoner, utvalg samt	1 mai 2009

internett i Porsgrunn kommune	
▪ Behandles av SG for kvalitetskommunen Porsgrunn	28 mai 2009
▪ Behandles politisk	Juni 2009
▪ Iverksettelse av tjenesteerklæring i Porsgrunn kommune	September 2009
<p>2. Prosedyre for gjennomføring av kvalitetsforbedring for opphold i institusjon eks:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Innholdsguide ved samtale med tjenestemottaker eller pårørende skal utarbeides. ▪ Ernæring, dette er allerede et pågående prosjekt ▪ Etikkopplæring, dette er allerede et pågående prosjekt. 	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 6 / tjenestevei / aktuelle virksomhet	
▪ Viser til Pkt 1 i forhold til tjenesteerklæring. Må være vedtatt	Juni 2009
▪ Innholdsguide for samtale med tjenestemottaker eller pårørende	September 2009
▪ Pilotvirksomhet: Mule sykehjem	
▪ Utarbeide standard i forhold til inntakssamtale og årlig samtale.	
▪ Utprøving og evaluering	Høst 2009
▪ Prosedyre i kvalitetsloven	Høst 2009
<p>3. Ny / revidert tjenesteerklæring for hjemmebaserte tjenester.</p>	
Ansvar; Prosjektgruppe DP 6 / tjenestevei	
▪ Prosjektgruppa utarbeider forslag til ny tjenesterklæring for hjemmebaserte tjenester	24.02.2009 OK
▪ Prosjektgruppa gjennomgår tj.erklæringer før utsendelse til høring	20 mars 2009
▪ Høring hos berørte virksomheter, organisasjoner, utvalg samt internett i Porsgrunn kommune	1. mai 2009
▪ Politisk behandling (rekker ikke innom SG før politisk behandling)	Juni 2009
▪ Iverksettelse av tjenesteerklæring i Porsgrunn kommune	September 2009
<p>4. Prosedyre for gjennomføring av kvalitetsforbedring for hjemmebaserte tjenester eks:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeidsmiljøkartlegging i hjemmet, utarbeidelse av standard ▪ Utarbeide standard med fokus på å oppnå stabilt personell rundt brukeren. ▪ Utarbeide standard i forhold til forutsigbarhet på tjenesten 	
Ansvar: Prosjektgruppe DP 6 / tjenestevei / aktuelle virksomhet	
▪ Viser til Pkt 3 i forhold til tjenesteerklæring. Må være vedtatt	September 2009
▪ Aktuelle virksomheter / pilot	September 2009

Delprosjekt 7A: BMS

Oppdraget har vært å finne fram til tiltak som er nødvendige for å gjøre BMS til et godt og effektivt verktøy til forbedring/utvikling, ledelse og styring for de ulike enhetene i Porsgrunn kommune og for kommunen som helhet. Det har vært fokus på mål, relasjon til årshjulet og til opplæring/kompetanse. Prosjektgruppa har jobbet med å få BMS til et verktøy som fungerer enkelt og godt for lederne, med gode rapporteringsrutiner på økonomi og sykefravær.

Medlemmene i prosjektgruppen:

Leder	Egil Johansen
Deltakere	Elin Sulutvedt Hans Jacob Solheim Odd Tore Hegna Kari Fjellhaug Tove Seierstad Anne Kirsti Hals
Sekretær	Kjell Meen

I tillegg har prosjektet en arbeidsgruppe med fire medlemmer:

Deltakere	Hans Jacob Solheim Odd Tore Hegna Margrethe Mæhle Kjell Meen
-----------	---

Denne arbeidsgruppa har jobbet mest med den tekniske delen, med rapporteringsrutinene fra virksomhetene, med kvalitetssikring av virksomhetenes unike målekart og med bruk av BMS-verktøyet. På grunn av bytte av underleverandør av dataverktøyet har dette arbeidet tidsmessig tatt uforholdmessig lang tid og det har gått med mange arbeidstimer for medlemmene i gruppa. Tove Nilsen på personalavdelingen har bistått arbeidsgruppen i forhold til rapportering på sykefravær.

Mål:

Videreutvikle kvalitetsarbeidet ved å få økt kompetansen på systematisk kvalitetsarbeid ved bruk av balansert målstyring som styringsverktøy.

Sikre bedre sammenheng i planarbeidet mellom overordna mål, tiltak og kvalitet.

Få til lærende organisasjoner ved hjelp av analyse og vurderinger gjennom BMS.

Gjennomføring av delprosjektet:

1. Prosjektgruppen har jobbet med å få et godt og effektivt BMS system. De har utvidet gruppen med personer med kompetanse på økonomi, statistikk og system. Mandat for utvidet gruppe har vært:
 - a. å utvikle og ivareta sammenheng struktur og innhold i alle sentrale styringsdokumenter.
 - b. forenkling mellom styringsdokument og generering av rapporter.
 - c. følge opp den praktiske bruken i virksomhetene.
2. Det er utarbeidet ny utviklingsplan for virksomhetene hvor målekart er integrert.
3. Nytt årshjul er utarbeidet.
4. Sykefraværsrapportering og økonomirapportering direkte i BMS kart er klar til bruk fra mars måned 2009 i alle virksomheter.
5. Det er utarbeidet bonusordning for oppnådde resultater som trer i kraft i 2009 med søknadsfrist samtidig med årsmelding. Søknad på bonus med bakgrunn av resultater på en eller flere kritiske suksessfaktorer i virksomhetens unike målekart i forhold til året før, eller gjennomgående gode resultater på virksomhetens unike målekart over tid eller i forhold til året før.
6. BMS arbeidet/verktøyet presenteres for formannskapet 02.04.09

Framdriftsplan

	Tiltak	Hensikt	Ansvar	Status
1	Integrere utviklingsplan i målekartet	Et dokument mindre.	Utviklingsavdelingen	Frist 15.januar 2009
2	Opprette styringsgruppe	Sammenheng struktur og innhold i sentrale styringsdokument.	Rådmann	Utvidet styringsgruppe opprettet.
3	Innføre bonus ved måloppnåelse i BMS-kartet	Motivere til målstyrt forbedringsarbeid	Rådmann / Styrings-gruppe	Søknadsskjema er sendt ut til alle virksomheter.
4	Vurdere årshjulet	Få bedre sammenheng mellom rapporter og planer	Statistikk-gruppa	Endelig forslag er ferdigstilt. Sendt ut.
5.1	Nedsette prosjektgruppe for Rapportering m/ BMS-verktøyet.	Bli mest mulig selvhjulpen på innlegging av data i målekart.	Rådmann	Økonomirapportering er klar Sykefraværsrapportering er klar.

	Tiltak	Hensikt	Ansvar	Status
5.2	Starte opp Pilotprosjekter	Avklare utfordringer og opprette systemer og rutiner	Utviklingsavdelingen	Piloter har testet og godkjent rapporteringsverktøy.
6.1	Justere tidspunkt brukerundersøkelsene	Få en bedre samordning av undersøkelsene.	Statistikkgruppa./utv.avd	Forslag lagt fram og godkjent
6.2	Tydeliggjøre oppgave- / ansvarsfordeling	Avklare ulike roller	Rådmann	Forslag lagt fram
6.3	Roller, oppgaver og ansvar ved gjennomføringen av brukerundersøkelsene	Få bedre styring og oppfølging. Avklare ulike roller	Utviklings-Avdelingen i samarbeid med statistikkavd.	Forslag lagt fram
7	Bygge opp egenkompetanse for bruk av BMS-verktøyet	Sikre at virksomhetene har nødvendig kompetanse	Utviklingsavdelingen	Driftsgruppe har hatt to dager med opplæring
8	Avklare m/ konsulentfirma videre prosess med datainnsamling	Opprette ny bruksavtale med hensikt å bli mest mulig selvhjulpen	Utviklingsavdelingen	Prosess pågår, forslag er klart
9	Ta opp BMS på ledermøter 1 gang pr. kvartal	Holde oppe ”trykket”	Komm. sjef	
10	Veiledning til virksomhetene	Gi teknisk veiledning i BMS	Utviklingsavdelingen	
11	Gjennomgå skjema for å få sammenheng mellom lederavtale, utviklingsplan og unike målekart	Helhetlig struktur i arbeidet med balansert målstyring	Utviklingsavdelingen	

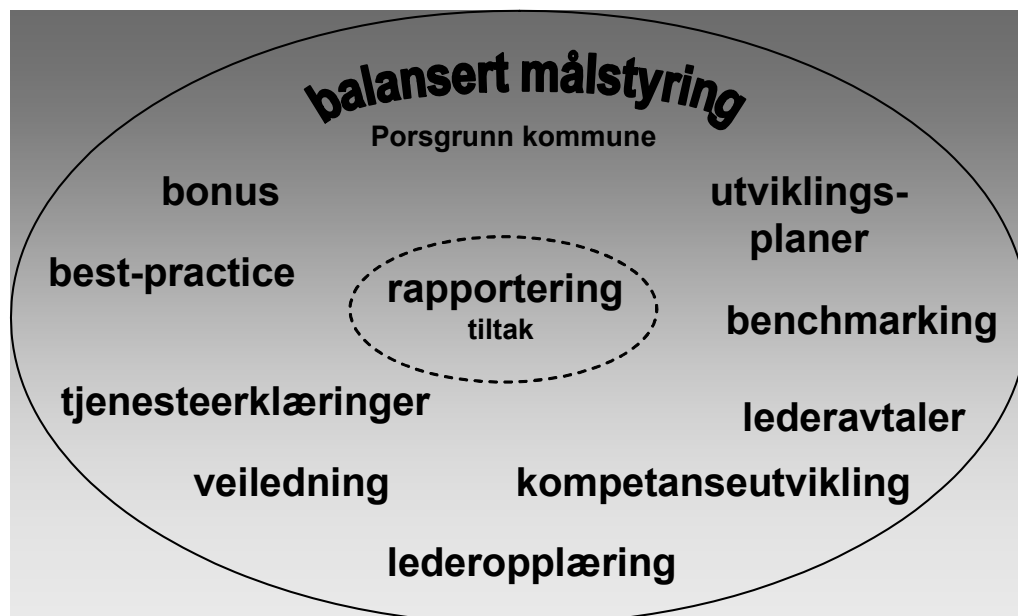
Måling av resultater:

Balansert målstyring inneholder bruk av ulike måleindikatorer og datafangst på 4 definerte områder:

- Brukere
- Medarbeidere inkludert Sykefraværstall
- Samfunn
- Økonomi

Innenfor disse fire områdene har kommunen et overordnet målekart med definerte kritiske suksessfaktorer og måleindikatorer og tall for måloppnåelse. De ulike måleindikatorene måles i ulik frekvens, noen hver måned, andre kun en gang pr. år. De ulike virksomhetene har sine unike målekart som er bygd opp rundt de samme fire hovedområdene, og de samme kritiske suksessfaktorene, men hvor noen kritiske suksessfaktorer ikke har måleindikatorer eller måles. Måleindikatorene kan være noe endret eller ha tillegg og måleindikatorene for den enkelte virksomhet er til dels mye endret og har egne måltall. Alle målkart inneholder oversikt over hvordan datainnsamlingen skal foregå/ målemetode.

Vedlagte figur viser hvordan tenkningen knyttet til balansert målstyring i Porsgrunn er integrert med andre styrings- og ledelseverktøy vi bruker.



Delprosjekt 7b: Helheten i kvalitetsarbeid

- statusrapport pr. 10.03.2009

Oppdrag / mandat:

At Porsgrunn kommune har søkt om og blitt deltaker i et statlig initiert prosjekt som har som formål ”å øke kvaliteten på det kommunale tjenestetilbudet slik at innbyggerne merker forbedring”, kan bety at Porsgrunn ikke er tilfreds med bare å tilfredsstille lover og forskrifters krav til tjenestetilbudet, men også vil legge til rette for selv å definere hva tjenesten skal omfatte.

Sistnevnte ble understreket ved at bystyret, i tillegg til foreslåtte prosjekter, også ville ha et prosjekt som helt direkte legger til rette for å diskutere, prioritere og beslutte egne kvalitetsmål for en tjeneste. Delprosjekt 6, ”Kvalitet i omsorg”, har som formål bl.a. å diskutere konkrete kvalitetsparametere, for eksempel med utgangspunkt i kvalitetsforskriften, og se på graden av måloppnåelse for disse i vår kommune, som grunnlag for videre utvikling av tjenesten.

Nærværende prosjekt, ”helheten i kvalitetsarbeidet, skal prøve å sette dette inn i en sammenheng der resultater og erfaringer med tjenesten for det første skal føre til løpende forbedring, men også legge grunnlaget for politiske diskusjoner om tjenestens innhold og standard og at beslutninger om dette tilbakeføres og praktiseres på tjenestenivå. Derved er det lovpålagte internkontrollsystemet gått over til å være et helhetlig kvalitetssystem, som foruten å ivareta tjenestens lovpålagte krav, også tar opp i seg egenpålagte krav. Dette vil, i tillegg til å være et godt verktøy i den daglige driften, også være et verdifullt, og noen vil også si helt nødvendig verktøy, for videre utvikling av tjenesten.

Det er mange grunner til å arbeide med helheten i kommunens forbedrings- og utviklingsarbeid, slik et helhetlig kvalitetssystem legger til rette for og som derved vil være et hjelpemiddel til:

- Å tilfredsstille lover og forskrifter i utførelse av tjenesten
- Å legge til rette for rådmannens arbeid med ”å sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll”, som er et sitat fra kommunelovens §23, 2. ledd.
- Å sikre systematisk tilbakemelding fra brukerne/innbyggerne
- Å synliggjøre ansvar og roller
- Å sikre aktiv medvirkning og systematisk tilbakemelding fra medarbeiderne
- Å bringe fakta om tjenesten, bl.a. basert på punktene over, til politisk diskusjon, prioritering og beslutning og implementere beslutningene om dette i den daglige drift.
- Å sikre at tjenesten blir levert med riktig innhold og utførelse ifølge lov og bystyrets vedtak og derved gi den enkelte medarbeider en tryggere hverdag.

Et kvalitetssystem blir aldri ferdig, det utvikles og perfektioneres over tid. Det kan heller ikke ventes at det skal kunne tas i bruk for alle tjenester umiddelbart. Dette prosjektet har som mandat å skissere en mulig oppbygging av systemet og deretter å fylle det med innhold, i alle fall på et overordnet nivå. Et internkontrollsystem og derved også et kvalitetssystem, har gjerne tre nivåer i sin dokumentstyring:

Nivå 1 Grunnlagsdokument:

Prosjektet vil i første omgang konsentrere seg om nivå 1, grunnlagsdokumentet. Dette betyr i praksis en strukturering av innholdet og en innsamling og systematisering av aktuelle dokumenter på kommunenivå. Dette vil i hovedsak gjelde visjoner og mål for kommunesamfunnet Porsgrunn, overordnet politisk og administrativ ledelse, samt lover, forskrifter, planer, reglementer og vedtak som gjelder for alle ansatte i alle tjenester i kommuneorganisasjonen. Disse dokumentene er i dag bare i begrenset omfang samlet og systematisert.

Nivå 2 Tjenesten:

Lover, forskrifter, visjoner, verdigrunnlag, organisering, dokumenter og vedtak på tjenestenivå og som har betydning for innholdet i og utførelsen av tjenesten, uansett hvor i organisasjonen denne utføres. For store tjenesteområder som omsorg og undervisning, kan mange prosedyrer, rutiner, instruksjoner, veiledninger og lignende, samles på nivå 2. En unngår likevel ikke et nivå 3, der virksomhetens organisering, delegasjoner, kompetansekrav, styring og ledelse osv. beskrives.

Nivå 3 Virksomheten:

Dette dokumentet viser hvordan virksomheten organiseres, styres og ledes for at målene for tjenesten skal bli ivaretatt. I mange tjenester er det et én til én forhold mellom tjeneste og virksomhet. Dette gjelder for eksempel bibliotek, sosial- og flyktnings-tjenesten, barnevern, brann- og feiervesenet. I slike tilfelle bortfaller nivå 3.

Kvalitetslosen er et IT-verktøy som kan hjelpe oss med å lagre og finne fram i de ulike delene av kvalitetssystemet. Foreløpig skjer dette ved samling og systematisering av prosedyrer, rutiner, instruksjoner, veiledninger og lignende. Dersom det er hensiktsmessig, kan kvalitetslosen utvikles til også å være det IT-verktøy kommunen velger for sitt helhetlige kvalitetsarbeid.

Effekt mål - hva en ønsker å oppnå med delprosjektet:

- Innen 31.12.2009 skal det være på plass et kvalitetssystem på nivå 1 og 2 (jfr. pkt 11 nedenfor) for alle kommunens tjenester.
- Innen 31.12.2011 skal nivå 3 (jfr. pkt 11 nedenfor) være på plass alle aktuelle virksomheter i Porsgrunn kommune.

I første omgang prioriterer en å etablere et avvikssystem for Porsgrunn kommune.

Deltakere i prosjektgruppa er:

Morten Næss, leder
Reidar Aslaksen, Prosessveileder
Anne-Beth LaForce, Grønli skole
Trine Lise Hoff, St. Hansåsen sykehjem
Gro Haakanes, Familiehelstetjenester
Bjørn Nordeide, Utviklingsavdelingen
Marit Bakka, Fagforbundet
Odd Tore Hegna, Økonomiavdelingen
Tore Nygaard, HMS-sjef (etter 27.01.2009)
Marit Sørli Røed, Hovedverneombud (etter 27.01.2009)

Måleindikatorer:

Antall HMS-avvik: Ett meldt avvik pr. årsverk pr. år. Ønsket 2100. Godt nok 1600

Antall tjeneste-avvik: Gj.snitt maks. ti avvik pr. år pr. virksomhet. Ønsket 500. Godt nok 650.

Framdrift for innføring av avvikssystem:

	Ansvar	Frist
Framdriftsplan og statusrapportering		
Status pr. 10.03.2009	Styringsgruppa	10.03.2009
Status pr. 26.05.2009	Styringsgruppa	26.05.2009
Sluttrapport på innføring av avvikssystem	Styringsgruppa	høst 2009
Plan for videre arbeid med helhetlig kvalitetssystem	Styringsgruppa	høst 2009
Prosedyre		
Utarbeide forslag til prosedyre for avviksbehandling	Prosjektgruppa	23.01.2009
Behandle forslag til prosedyre for avviksbehandling	Ledergruppa	28.01.2009
Presentere forslag til prosedyre for avviksbehandling	Styringsgruppa	10.03.2009
Pilotvirksomheter		
Valg av tre pilotvirksomheter	Prosjektgruppa	15.03.2009
Valg av dataverktøy		
Avtaler om presentasjon av dataverktøy	Prosjektgruppa	28.02.2009
Gjennomføre presentasjon for prosjektgruppa og ledergruppa	Prosjektgruppa	31.03.2009
Valg av verktøy / inngå avtale	Ledergruppa	31.03.2009
Innføring /opplæring		
Avvikssystem tatt i bruk av pilotene	Prosjektgruppa	30.04.2009
Vurderinger / justeringer	Prosjektgruppa	31.05.2009
Informasjon og opplæring alle virksomheter	Prosjektgruppa	30.06.2009
Avvikssystem tatt i bruk av alle virksomheter	Prosjektgruppa	30.06.2009

Vedlegg:

- **PROSEDYRE FOR AVVIKSBEHANDLING I PORSGRUNN KOMMUNE**
- **Kvalitetsdokumentasjon – organisering av utvikling og vedlikehold**

PROSEDYRE FOR AVVIKSBEHANDLING I PORSGRUNN KOMMUNE

HENSIKT:

- Lære av hendelser, for kontinuerlig forbedring.

AVVIK:

- A: Manglende oppfyllelse av lover og forskrifter (myndighetskrav)/: Våre egne krav ihht. "Tjeneste standard"
- B: Tilløp til dette/fare for skade..

GJENNOMFØRING:

Hver enkelt ansatt:

- Observerer en slik hendelse
- Iverksetter strakstiltak
 - Beredskapsprosedyrer
- Registrerer i skjema

Virksomhetsleder:

- Sorterer
 - HMS A eller B
 - Kvalitet A eller B
 - Reklamasjon til leverandør Ekstern eller intern.
- Gjennomgår hendelsesforløpet Ved HMS, deltar verneombud.
 - Fungerte beredskapen?
 - Skal andre skadeskjema benyttes?
- Identifiserer bakenforliggende årsak(er)
- Foreslår korrigerende tiltak
 - Tiltak som kan settes inn mot årsaken(e)
 - Tiltak som kan redusere konsekvensene.
- Avklarer: Hvem har myndighet til å beslutte gjennomføring av tiltak?
- Utarbeider plan for gjennomføring.
- Iverksetter planen.
- Følger gjennomføring.
- Sjekker utførelsen og lukker avviket.
- Rapporterer

Rådmannsfunksjon (med støttefunksjon):

- Gjennomgår rapporter. Kvartalsvis
 - Oversikt hendelser
 - Type avvik
 - Rapporterer til formannskap og HAMU/lukkede og ikke-lukkede avvik
- Vurderer
 - Likhetsstrekk på tvers i organisasjonen
 - Historiske trender

DOKUMENTASJON:

- Kvittert skjema: «Behandling avvik».
- Oppbevares

Kvalitetsdokumentasjon – organisering av utvikling og vedlikehold

Funksjon	Hvem	Oppgaver
SYSTEMEIER	✓ Rådmannens ledergruppe	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Strategier på kommunenivå, økonomi. ✓ Behandle årsrapporter. ✓ Påse at systemet er i tråd med kommunens kvalitetspolitikk.
OVERORDNET KVALITETS-RÅD PÅ KOMMUNE-NIVÅ	✓ Rådet består av kvalitetskommune-gruppe 7B ("Helheten i kvalitetsarbeidet"), ledet av kommunal-sjef Morten Næss.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sikre sammenhenger ✓ Løfte prosedyrer til høyest mulig nivå ✓ Godkjenne prosedyrer på overordnet nivå (som angår flere kommunalsjefområder)
KVALITETS-RÅDENE (Hvert kommunalsjef-område)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Virksomhetsledere, samlet gruppe eller valgte repr. på komm.sjef.nivå ✓ Møte i rådene i forb. med ordinære leder-møter. ✓ I området Støtte / og utvikling godkjenner virksomhetsleder prosedyrer. 	Innenfor eget kommunalsjefområde: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kvalitetssikre og godkjenne prosedyrer ✓ Legge til rette for bruk av systemet. ✓ Ta stilling til strategiske og prinsipielle spørsmål ✓ Fremme forslag til forbedringer
KVALITETS-UTVALGENE (I hver virksomhet)	✓ Minimum kvalitetskontakt og virksomhetsleder.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overvåkere av prosedyrene og bruken i egen virksomhet ✓ Nye prosedyrer. Endringer. ✓ Forslag sendes utviklingsavdelingen ✓ Ansvar for internopplæring for bruk av systemet i egen virksomhet ✓ Legge til rette og sørge for bruk av systemet i egen virksomhet
SUPER-BRUKERE	✓ Utviklingsavdelingen pluss 5 kvalitetskontakter.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administratorrettigheter ✓ Følge opp systemendringer, revisjoner, osv.
KOORDINATOR-FUNKSJON. (På alle nivåer)	✓ Utviklingsavdelingen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Være hovedadministrator ✓ Sikre kommunikasjon med og mellom alle aktører. ✓ Kontakt med leverandør og brukerfora etter behov ✓ Rapportere til systemeier. ✓ Sikre videreutvikling og kontinuitet. ✓ Ha god kontakt og jevnlig kontakt med superbrukere. ✓ Arrangere brukerforum ca. 2 g/år. ✓ Vurdere og koordinere opplæring av kvalitetskontakter o.a. ✓ Etablere årshjul for vedlikehold og revisjon.