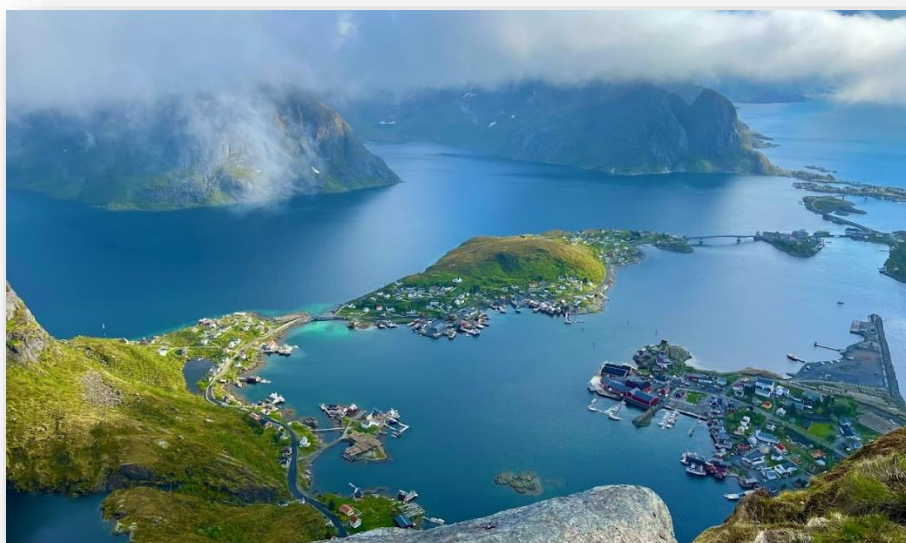




STYRINGSdokUMENT  
for  
Omstillings- og utviklingsprosjekt  
Hovedprosjekt  
Et bærekraftig Moskenes



|                           |                           |                                                                 |                  |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| WSP Norge AS              |                           | Omstillings- og Utviklingsprosjekt<br>«Et bærekraftig Moskenes» | Dok. id.: 39118  |
| Styringsdokument          |                           |                                                                 | Versjon: 1.4     |
|                           |                           |                                                                 | Side: 1 av 21    |
| Ansvarlig: Hans Erik Utne | Verifisert: Arne Sundheim | Behandlet og godkjent:<br>Styringsgruppe 23.10.24               | Dato: 23.10.2024 |

## INNHALDSFORTEGNELSE:

### Meninger

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INNLEDNING .....</b>                                                 | <b>3</b>  |
| <b>1 BAKGRUNN OG RAMMEBETINGELSER .....</b>                             | <b>4</b>  |
| 1.1 RAMMEBETINGELSER OG FORUTSETNINGER .....                            | 4         |
| 1.2 FORUTSETNINGER .....                                                | 4         |
| 1.3 OVERSIKT OVER PROSJEKTET, HISTORIKK OG STATUS .....                 | 4         |
| 1.4 AVGRENSNINGER OG GRENSESNIITT .....                                 | 5         |
| 1.4.1 Avgrensninger .....                                               | 5         |
| 1.4.2 Grensesnitt .....                                                 | 5         |
| <b>2 MÅL OG KRAV .....</b>                                              | <b>6</b>  |
| 2.1 MÅLSTRUKTUR .....                                                   | 6         |
| 2.2 KOMMUNEMÅL .....                                                    | 6         |
| 2.3 MÅL FOR PROSJEKTET «ET BÆREKRAFTIG MOSKENES» .....                  | 6         |
| 2.3.1 Resultatmål/gevinster .....                                       | 7         |
| 2.3.2 Kritiske suksessfaktorer .....                                    | 7         |
| 2.4 KRAV .....                                                          | 7         |
| <b>3 GJENNOMFØRINGSPLAN OG LEVERANSER (PROSJEKTSTYRINGSBASIS) .....</b> | <b>8</b>  |
| 3.1 LEVERANSEBESKRIVELSE.....                                           | 8         |
| 3.2 INTERKOMMUNALT SAMARBEID .....                                      | 10        |
| 3.3 HELSE- OG OMSORG .....                                              | 10        |
| 3.4 HELHETLIG PLANLEGGING OG AREALPLANLEGGING .....                     | 12        |
| 3.5 ORGANISERING, ROLLER OG ANSVAR .....                                | 14        |
| OPSJONER .....                                                          | 14        |
| <b>4 ØKONOMI .....</b>                                                  | <b>15</b> |
| <b>5 PROSJEKTSTYRING OG OPPFØLGING .....</b>                            | <b>18</b> |
| 5.1 RUTINER FOR STYRING OG KVALITETSSIKRING .....                       | 18        |
| 5.2.2 Møteplan.....                                                     | 20        |
| <b>6 INTERESSENTANALYSE OG KOMMUNIKASJONSSTRATEGI .....</b>             | <b>20</b> |
| 6.1 INTERESSENTANALYSE .....                                            | 20        |
| 6.2 KOMMUNIKASJONSSTRATEGI.....                                         | 21        |

## Innledning

Dette styringsdokument gir en oversikt over alle sentrale forhold i prosjektet, på en måte som virker retningsgivende og avklarende for interne aktører, oppdragsgiver Moskenes kommune, Statsforvalter og relevante interessenter.

Prosjektleder i WSP eier styringsdokumentet, som utvikles og godkjennes av prosjekteier Moskenes kommune. Styringsdokumentet skal holdes oppdatert etter hvert som prosjektet konkretiseres og endrer seg.

Hensikten med styringsdokumentet er å:

- Skape en omforent forståelse for mål, leveranser, milepæler, budsjett, usikkerhet, reserver, roller og ansvar
- Sikre en god styring og kontroll i den videre detaljeringen av prosjektet
- Være et nyttig kommunikasjonsverktøy mot bestiller, prosjekteier, internt i prosjektet og mot andre interessenter
- En god basis for endringsstyring og iverksetting av tiltak for å sikre prosjektmålene

Ass. prosjektleder har ansvaret for å komplettere og holde styringsdokumentet oppdatert. Styringsdokumentet vil være en viktig del av grunnlaget for eventuelle utvidelser, justeringer og opsjoner.

## **1 Bakgrunn og rammebetingelser**

Formålet med dette kapittelet av styringsdokumentet er kort å skissere opp rammebetingelser og føringer for prosjektet, samt å gi en kortfattet oversikt over historikk og status. Det anvendes som bakgrunn for de øvrige kapitlene i styringsdokumentet.

### **1.1 Rammebetingelser og forutsetninger**

Kommunen har alvorlige utfordringer innenfor flere deler av kommunens oppgaver og ansvar. Kommunen har ett betydelig merforbruk og høy gjeld både langsiktig og kortsiktig. Moskenes kommune har derfor bedt Statsforvalteren i Nordland om bistand til å gjennomføre ett større omstillings og utviklingsprosjekt i kommunen. Prosjektet skal bidra til at kommunen skal levere tjenester til innbyggerne innenfor rammen av god forvaltningsskikk, god forvaltningspraksis og en sunn og bærekraftig økonomi. Anskaffelsen skal skaffe til veie en bred sammensatt kompetanse med erfaring fra liknende arbeid til å bistå med å lede hovedprosjekt og delprosjekter. Et viktig bidrag er å støtte kommunen gjennom en krevende omstillingsfase. Rammene og vedtaket for hovedprosjektet ble vedtatt av kommunestyret sak 22/23 den 13. juni 2023.

### **1.2 Forutsetninger**

Maksimalt budsjett for anskaffelsen av hovedprosjektet er 8 millioner kroner over 3 år, og prosjektet skal vare ut 2025. Tildelingene av prosjektmidler skjer for 1 år av gangen. Det er utenfor midlene til hovedprosjektet ansatt egen prosjektkoordinator som skal samarbeider tett med kommunedirektør og strategisk ledergruppe. Strategisk ledergruppe får bistand fra eksternt konsulentmiljø som er WSP Norge AS.

### **1.3 Oversikt over prosjektet, historikk og status**

Moskenes kommune har over flere år hatt utfordringer innen flere av kommunens tjenesteområder. Dette er avdekket gjennom tilsyn, klagesaksbehandling og dialog med kommunen. Kommunen har vært innmeldt i ROBEEK siden 2012, men merforbruket i kommunen har økt og det akkumulerte merforbruket etter 2022 er stipulert til ca. 100 millioner kroner. Moskenes kommune har deltatt i nettverk for Robek-kommuner og ulike regionale utviklingsprosjekter, men de har ikke kapasitet og kompetanse til å gjennomføre nødvendige utviklings og endringsprosesser i egen regi. Statsforvalteren i Nordland og kommunestyret i Moskenes har besluttet å etablere et omfattende endringsprosjekt i kommunen med eksternt bistand. Prosjektet er delt i et forprosjekt og et hovedprosjekt. Tittel på hovedprosjektet er «Et bærekraftig Moskenes»

Forprosjektet er gjennomført høst og vår 2022-2023. Det er utført kartlegging av utfordringsbildet til kommunen som er sammenfattet i egen rapport. Denne danner grunnlag til hovedprosjektet. I tilrådingen fra forprosjektet vil hovedprosjekt jobbe videre med fire områder:

- Ledelse og samspill
- Organisasjonsutvikling
- Kvalitet og tjenesteleveranse
- Økonomi og styring

Innsatsområdene er også forankret i kommunen samfunnsplan (KPS) som ble vedtatt av kommunestyret den 13.juni 2023.

## **1.4 Avgrensninger og grensesnitt**

### **1.4.1 Avgrensninger**

Det skal ikke leveres direkte sakebehandlingstjenester til innbyggere eller andre, og WSP skal ikke inn i linjeorganisasjonen, men være en støtte i forhold til utredninger, lederstøtte- og opplæring, og løsninger.

### **1.4.2 Grensesnitt**

#### *1.4.2.1 Organisatoriske grensesnitt*

Internt i kommunen berører prosjektet i utgangspunktet hele den politiske og administrative organisasjonen, men prosjektet har et særlig fokus på helse- og omsorgstjenesten samt teknisk avdeling. Dette ut fra at helse- og omsorgssektoren har den største økonomisk utfordringen, som det gjelder å få kontroll med, samt at tekniske sektor har utfordringer med byggesaksbehandling, planarbeid og drift av eiendomsmassen til kommunen.

Statsforvalteren i Nordland er sentral i gjennomføringen. Statsforvalters ordinære oppgave er å være bindeleddet mellom kommunene og sentrale myndigheter, klageinstans og tilsynsmyndighet. Forskjellige fagavdelinger hos Statsforvalter bistår med veiledning og ressurser avsatt til oppfølging av hovedprosjektet. Det er også statsforvalter som bevilger skjønnsmidler til hovedprosjektet og prosjektkoordinator internt i Moskenes kommune. Statsforvalter skal også delta i styringsgruppen for prosjektet.

Samtidig som hovedprosjektet ble vedtatt i kommunestyret 13.6.2023 sak 22/2023 ble det vedtatt å etablere et kommunalt oppgavefellesskap for tjenesteutvikling mellom Vestvågøy og Moskenes kommuner, sak 23/2023. Kommunene skal forsterke sitt samarbeid i en samordnet utviklingsmodell, basert på prinsipper om likeverdighet, balansert samarbeid og trinnvis kunnskapsbasert utvikling av nye løsninger. Kommunene ser behov for en langsiktig avtalebasert omstilling, der også statens og fylkeskommunens bidrag til tjenesteutvikling avklares. Vestvågøy er administrasjonskommune, med et politisk valgt styre på 3 representanter fra hver kommune.

Oppgavefellesskapet er i juni 2024 utvidet til å omfatte de fire kommunene Vestvågøy, Vågan, Moskenes og Flakstad.

Felles inntakskontor/tildelingskontor for helse- og omsorgstjenestene er et delprosjekt som er startet opp våren 2024. Dette skal sikre kvalitet og like tjenester/rettferdig fordeling. Ut over dette har Moskenes kommune rundt 30 interkommunale samarbeidsløsninger som berører rundt 7-8 kommuner i Lofoten og Vesterålen. Det er en del av prosjektet å få oversikt over bruk av disse avtalene, og hvilken økonomi det er i avtalene.

Samlet sett er det et stort grensesnitt med samarbeidende kommuner og aktører som vil ha betydning for prosjektgjennomføringen.

#### *1.4.2.2 Tekniske grensesnitt*

Det vil sannsynligvis avdekkes flere tekniske grensesnitt som viser seg nødvendig å etablere som en konsekvens av gjennomgangen av kommunen. Dette kan f.eks. være:

- Framsikt - nytt økonomisystem

- Vedlikeholdssystem (FDVU) for boliger/kommunale eiendommer (f.eks. Facilit)
- Kartsystemer/SOSI
- Turnussystemer/arbeidsplanlegging
- Velferdsteknologiske løsninger helse

#### 1.4.2.3 *Kommersielle grensesnitt*

Dette kan være snakk om innkjøp av ekstern bistand, f.eks. til byggesaksbehandling eller til innføring av økonomisystem.

## 2 Mål og krav

### 2.1 Målstruktur

Målstrukturen er det målhierarkiet som prosjektets er satt inn i, og skal måles på.

### 2.2 Kommunemål

Kommunen har vedtatt en ny samfunnsplan 13.juni.2023 med overordnede kommunemål. Visjonen for kommunen er:

**«Et bærekraftig Moskenes med et hav av muligheter»**

Kommunen har videre 6 overordnede kommunemål som bygger på FNs bærekraftsmål:

1. Bolyst
2. Et produktivt samfunn
3. God oppvekst som fremmer livsmestring
4. God fysisk og psykisk helse gjennom hele livet
5. Bærekraftig arealbruk
6. Godt samarbeid

### 2.3 Mål for prosjektet «Et bærekraftig Moskenes»

Formålet med prosjektet er å løfte kommunen ut av den vanskelige situasjonen og etablere ett grunnleggende nivå for videre utvikling. Prosjektet skal bidra til at kommunen skal levere tjenester til innbyggerne innenfor rammen av god forvaltningsskikk, god forvaltningspraksis og en sunn og bærekraftig økonomi.

### 2.3.1 Resultatmål/gevinster

Resultatmålene i prosjektet skal bestå av tidsangivelse for ferdigstillelse, prosjektets total kostnad og definert kvalitet eller omfang. Gevinstene er de forventede resultater når prosjektet er ferdig

- Prosjektet skal være ferdigstilt innen 31.12.2025, innenfor en ramme på 8 millioner kr.
- Etter endt prosjekt i fase 1 skal Moskenes kommune levere tjenester til innbyggerne innenfor rammen av god forvaltningsskikk.
- Kommunen skal ha organisasjonspraksis – målt gjennom Kommunekompasset, eller tilsvarende, over gjennomsnittet av norske kommuner.
- Kommuneøkonomien skal være under kontroll, og det skal være gjennomført endringer og driftstilpasninger slik at kommunen til enhver tid har en sunn og bærekraftig økonomi.

### 2.3.2 Kritiske suksessfaktorer

Det er viktig at alle innbyggere og ansatte i Moskenes kommune kjenner til prosjektet for å lykkes med prosjektets mål. Det skal derfor legges til grunn noen viktige prinsipper som er førende for hvordan prosjektet gjennomføres. Prinsippene bidrar til ansvarliggjøring av alle aktører i arbeidet.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ansvarsprinsippet</b> | De som har ansvaret i en normalsituasjon, skal involveres i prosjektet. Det gjelder spesielt å tydeliggjøre ansvar og roller for stillingsfunksjoner, slik at den som har ansvar også tar ansvar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Nærhetsprinsippet</b> | Aktiviteter skal håndteres på lavest mulig nivå. Den som har størst nærhet til aktiviteten, vil vanligvis være den som har best forutsetninger for å forstå situasjonen og dermed er best egnet til å håndtere den. Nærhetsprinsippet må også sees i sammenheng med ansvarsprinsippet.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Likhetsprinsippet</b> | Likhetsprinsippet betyr at den organisasjon man jobber med under prosjektet skal være mest mulig lik den organisasjon man har til daglig. Likhetsprinsippet er en utdyping av ansvarsprinsippet, nemlig en understreking av at ansvarsforholdene internt i virksomheten og mellom virksomheten ikke skal endres i forbindelse med prosjektarbeid. Dette setter krav til at alle prosjektets ressurser skal være bevist sin rolle og å innta en støttende funksjon i henhold til, sitt ansvar og myndighetsnivå |

Prinsippene understøtter bruk av *samskaping* som metode i gjennomføringen med vektlegging av samarbeid, kunnskapsdeling, tillit, beslutte, endringskraft.

## 2.4 Krav

Statsforvalter har gitt klare forventninger til gjennomføring av prosjektet:

- Forpliktende plan (lovfestet<sup>1</sup>) for når kommunen skal drifte i balanse må utarbeides. Må inneholde:
  - Tiltak
  - Potensiale for innsparing
  - Tid for gjennomføring

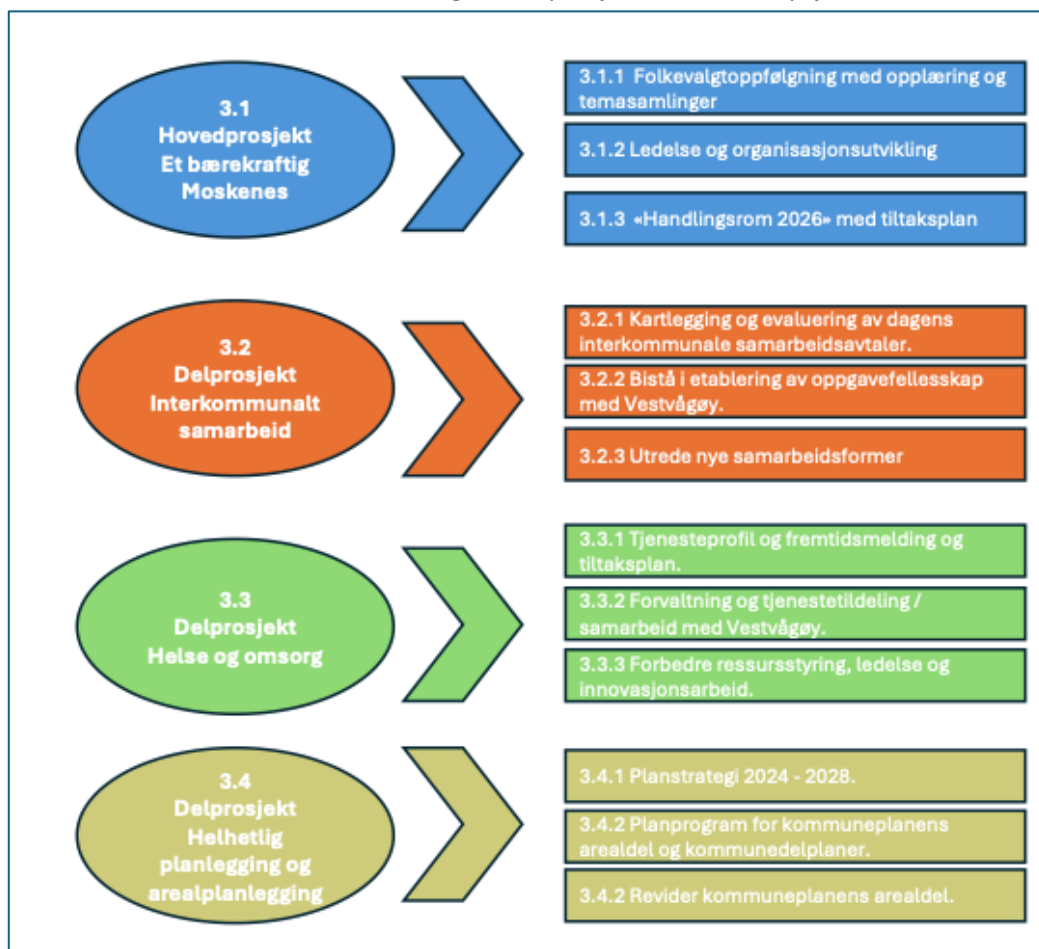
<sup>1</sup> Statsforvalter har i brev av 10.02.2023 gjennom lovlighetskontroll påpekt at kommunen har et ulovlig budsjett i ubalanse

- Økonomistyring sentralt i arbeidet
- Kommunen holder oversikt og kontroll over prosjekt og delprosjekter
  - Fremdrift og milepæler
- Prosjektene finansieres med skjønnsmidler
  - Krever rapporteringer om prosjektene på økonomi (eget prosjektrekningskap) og effekt

### 3 Gjennomføringsplan og leveranser (prosjektstyringsbasis)

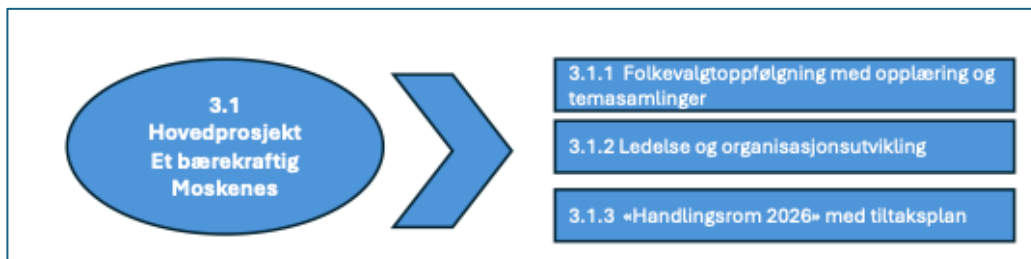
#### 3.1 Leveransebeskrivelse

Forprosjektet som danner grunnlaget for hovedprosjektet, samt den direkte bestillingen gjennom anbudskonkurransen består av hoved- og tre delprosjekter etter at opsjon er utløst.



Det er til sammen 12 arbeidspakker i prosjektet. Tre under hovedprosjektet og tre under hvert av delprosjekter. Bakgrunnen for at det er skilt ut i delprosjekt er å sette fokus på å få oversikt over det store omfanget av interkommunale samarbeidsavtaler, og at helse- og omsorgstjenestene står for en stor del av den samlede kommuneøkonomien. Gjennomføring av arbeidspakkene vil overlappe og inngå i arbeid på tvers mellom hovedprosjekt og delprosjektene. Videre operasjonalisering av hoved-

og delleveransene med de 12 arbeidspakker er utarbeidet i samarbeid med prosjektgruppe, samt ledere og underliggende arbeidsgrupper for del- prosjektene.



#### Planlagt aktivitet for prioriterte områder i 2024 og 2025

| Arbeidspakke 1                          | 2024  | 2025 |       |       |    |
|-----------------------------------------|-------|------|-------|-------|----|
| Folkevalgtoppfølging                    | 4Q    | 1Q   | 2Q    | 3Q    | 4Q |
| Temasamling 2 - Et bærekraftig Moskenes | 12/24 |      |       |       |    |
| Temasamling 3 - Et bærekraftig Moskenes |       |      | 06/25 |       |    |
| Temasamling 4 - Et bærekraftig Moskenes |       |      |       | 09/25 |    |

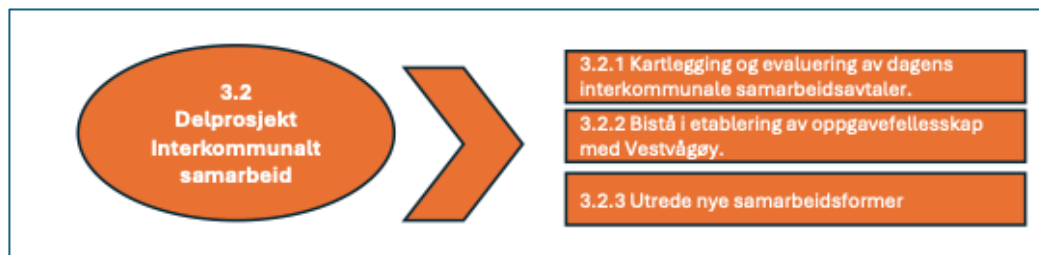
#### Planlagt aktivitet for prioriterte områder i 2024 og 2025

| Arbeidspakke 2                                     | 2024 | 2025  |    |       |    |
|----------------------------------------------------|------|-------|----|-------|----|
| Ledelse og organisasjonsutvikling                  | 4Q   | 1Q    | 2Q | 3Q    | 4Q |
| Utviklingssamling med alle ledere og HTV           |      | 01/25 |    | 06/25 |    |
| <b>2. ORGANISASJONSUTVIKLING</b>                   |      |       |    |       |    |
| <b>"Min rolle og mitt ansvar"</b>                  |      |       |    |       |    |
| 1. Kartlegge organisasjonen                        |      |       |    |       |    |
| a) Etablere og politisk vedta tjenestebeskrivelser |      |       |    |       |    |
| b) Etablere individuelle funksjonsbeskrivelser     |      |       |    |       |    |
| 2. VI i Moskenes - fellessamling                   |      |       |    | 06/25 |    |

#### Planlagt aktivitet for prioriterte områder i 2024 og 2025

| Arbeidspakke 3                                       | 2024       | 2025  |       |       |       |
|------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|
| Prosess forpliktende plan Handlingsrom 2024/6        | 4Q         | 1Q    | 2Q    | 3Q    | 4Q    |
| Identifisere alle mulige tiltak                      |            |       |       |       |       |
| Beskrive og kvalitetssikre utvalgte tiltak           |            |       |       |       |       |
| Prioritere tiltak                                    |            |       |       |       |       |
| Presentere grunnlaget politisk                       | 12.11.24   |       |       |       |       |
| KD forslag forpliktende plan til politisk behandling | 19.11.24   |       |       |       |       |
| Formannskap tiltaksplan handlingsrom 2026            | 26.11.24   |       |       |       |       |
| Kommunestyret tiltaksplan handlingsrom 2026          | 10.12.2024 |       |       |       | 12/25 |
| Ledermøte - sikre gjennomføring "Handlingsrom 2026"  |            | 01/25 | 04/25 | 08/25 | 10/25 |

### 3.2 Interkommunalt samarbeid



Dette delprosjektet avsluttes i 2024. Kartlegging med anbefalinger legges frem for styringsgruppen i egen sak.

Utredning av nye samarbeidsformer vil inngå som en del av oppgavefellesskapet med de andre fastlandskommunene.

### 3.3 Helse- og omsorg



#### Tjenesteprofil og fremtidsmelding og tiltaksplan .

Det er utarbeidet eget mandat for arbeidspakken.

Overordnet mål er å innrette helse og omsorgstjenesten i Moskenes kommune etter krav til økonomisk balanse og tilpasse tjenesten etter nasjonalt nivå på kvalitet og omfang.

Arbeidspakken har fire delmål;

1. Vri tjenesteprofilen fra institusjon mot mer hjemmebaserte i tråd med hele, og redusere dekningsgrad HOD- tjenester. Vurdere samlokalisering av tjenestetilbudet for mer effektive driftsløsninger samtidig som en ivaretar krav til gode kvalitative tjenester.
2. Tilpasse ressursinnsats (bemanningen) til ny tjenesteprofil, samt nasjonal praksis- effektivisere driften i tjenesten
3. En ledelse for heldøgns omsorgstjenester og hjemmetjeneste
4. Stoppe bruk av vikarer fra private vikarbyrå

| Delprosjekt helse og omsorg (AP 7.)<br>Aksjonspunkter og milepæler                                                                                  | 2024    | 2025 |    |    |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|----|----|----|
|                                                                                                                                                     | 4Q      | 1Q   | 2Q | 3Q | 4Q |
| <b>Revidering dagens turnus pleie og omsorg</b>                                                                                                     |         |      |    |    |    |
| Utarbeide aktivitet- bemanningsplan                                                                                                                 |         |      |    |    |    |
| Forslag ny turnus på høring og drøfting TV                                                                                                          |         |      |    |    |    |
| Oppstart ny turnus                                                                                                                                  | Nov/Des |      |    |    |    |
| <b>Oppfølging tiltak ROS analyse</b>                                                                                                                |         |      |    |    |    |
| Tiltak tilknyttet ROS analysene er innarbeidet i arbeidspakke 2. for helse (forbedre ressursstyring, ledelse og innovasjonsarbeid), se punkt 3.3.3. |         |      |    |    |    |

## Forvaltning og tjenestetildeling / samarbeid med Vestvågøy.

| Delprosjekt helse og omsorg (AP 8.)<br>Aksjonspunkter og milepæler                               | 2024   | 2025 |    |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|----|----|----|
|                                                                                                  | 4Q     | 1Q   | 2Q | 3Q | 4Q |
| Moskenes kommune deltar i delprosjekt felles tildelingskontor Lofoten. Prosjektperiode 2024-2026 |        |      |    |    |    |
| Forankringsbesøk 23.oktober                                                                      | 23.okt |      |    |    |    |
| Felles workshop Leknes                                                                           | 20.nov |      |    |    |    |

## Forbedre ressursstyring, ledelse og innovasjonsarbeid.

Det er utarbeidet eget mandat for arbeidspakken.

Arbeidspakken har fire delmål til pleie og omsorg;

1. Utarbeide kompetanse og rekrutteringsplan og gjennomføre systematisk kompetanseheving av ansatte i pleie og omsorg
2. Utvikle og forankre metode for helhetlig kvalitet og forbedringsarbeid i pleie og omsorg med ansvar for revidering av interne rutiner og prosedyrer
3. Gjennomføre ny ansvar- og oppgavedeling og alternativ ressursstyring og bruk av kompetanse i pleie og omsorg
4. Digitalisering og teknologi- ta i bruk trygghetsteknologi som bidrar til økt mestring hos innbyggere, samt bidrar til å frigi tid og øke ansatte kapasitet til pasientrelatert arbeid.

Delområdene har en avhengighet mellom hverandre og må derfor sees i sammenheng. Gjennom ROS analyse for bemanning ny turnus (januar 2024) er det utarbeidet en risiko- konsekvenskartlegging som er førende for alle delområder. ROS- analysen synliggjør hvilke risikoområder omstillingsarbeidet og ny turnus kan ha for ansatte og tjenestemottaker med påfølgende risikoreduserende/avbøtende tiltak.

Under hvert delmål fremkommer det hvilke risikoreduserende tiltak fra ROS- analysen som berøres og som følges opp som en del av delmålene.

| Delprosjekt helse og omsorg (AP 9)<br>Aksjonspunkter og milepæler                                                                                                                     | 2024    | 2025 |    |    |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|----|----|----|
|                                                                                                                                                                                       | 4Q      | 1Q   | 2Q | 3Q | 4Q |
| Ny turnus pleie og omsorg                                                                                                                                                             | Nov/des |      |    |    |    |
| Gjennomføre ny ansvar- og oppgavedeling, og alternativ ressursstyring og bruk av kompetanse i pleie og omsorg                                                                         |         |      |    |    |    |
| Systematisk kompetanseheving av ansatte                                                                                                                                               |         |      |    |    |    |
| Revidering av interne rutiner, roller og ansvarsfordeling                                                                                                                             |         |      |    |    |    |
| Sikre internkontroll og ivaretagelse av krav om kompetanse iht. gjeldende lover og forskrifter                                                                                        |         |      |    |    |    |
| Digitalisering og teknologi- hva er mulighetene i Moskenes kommune? Spesielt vurdere bruk av trygghetsteknologi som kan frigi personell fra stasjonære vakter til ambulerende vakter. |         |      |    |    |    |
| Innkjøp bærbar PC for dokumentasjon- oppdatere Ipadene                                                                                                                                |         |      |    |    |    |
| Ta i bruk sensorteknologi; sensorer på vindu og dør sykehjem og private hjem i samarbeid med IKT Lofoten                                                                              |         |      |    |    |    |
| Digitalt tilsyn og GPS sykehjem og private hjem som kan erstatte stedlig tilsyn                                                                                                       |         |      |    |    |    |
| Nytt Lås og- nøkkelssystem må gjennomgås og tilpasses ny praksis og rutiner på sykehjemmet                                                                                            |         |      |    |    |    |
| Trygghetsalarm- sikre felles kode nøkkelboks                                                                                                                                          |         |      |    |    |    |
| Utvikle kvalitetshjul for helhetlig kvalitetsarbeid, modell av «Trygghetsstandard i sykehjem»                                                                                         |         |      |    |    |    |
| Forankre og iverksette fag- kvalitetsgruppa for pleie og omsorg. Eget mandat er utarbeidet.                                                                                           |         |      |    |    |    |

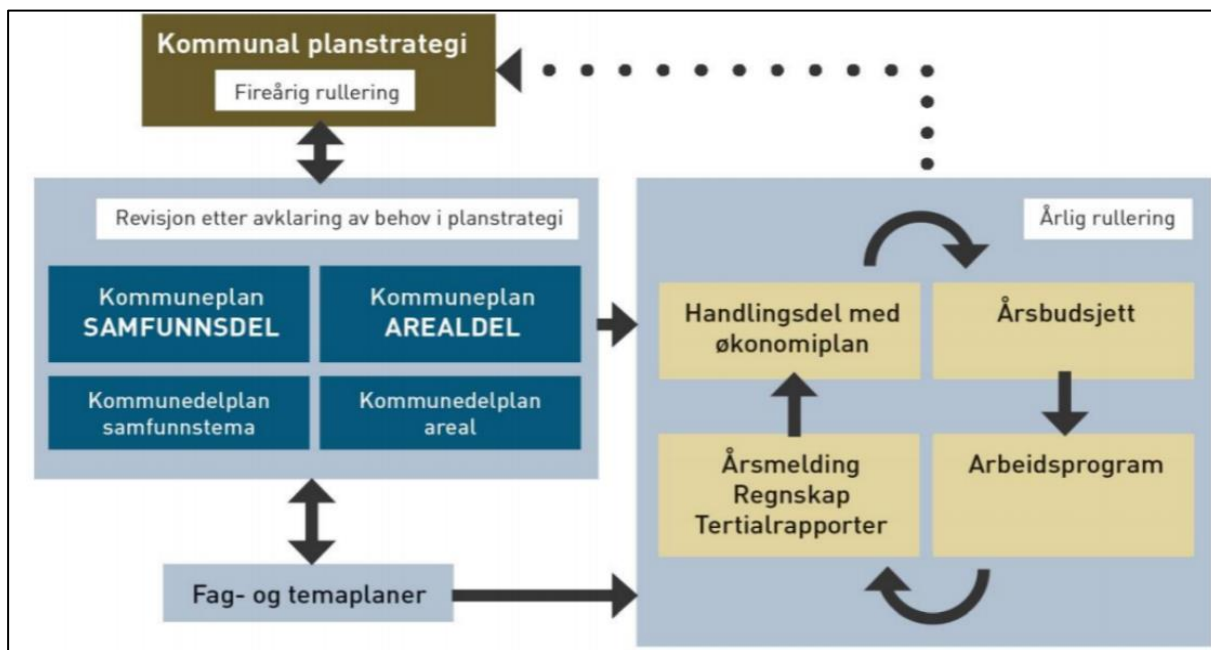
|                                                                                                                                        |          |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--|--|--|--|
| Utarbeide handlingsplan /årshjul for tiltak                                                                                            |          |  |  |  |  |
| <b>Kompetanse og rekrutteringsplan</b>                                                                                                 |          |  |  |  |  |
| Kartlegging av individuell kompetanse ansatte                                                                                          |          |  |  |  |  |
| Belyse dagens og framtidens kompetansebehov                                                                                            |          |  |  |  |  |
| Definere felles kompetansesatsningsområder                                                                                             |          |  |  |  |  |
| Utvikle handlingsplan/årshjul for opplæringstiltak                                                                                     |          |  |  |  |  |
| Vurdere andre rekrutteringstiltak                                                                                                      |          |  |  |  |  |
| Ivareta kompetanseplan i revidering av ny turnus.                                                                                      |          |  |  |  |  |
| Kartlegging arealbruk av sykehjemmet- hvordan kan bygget tilpasses dagens drift bedre- sikre økt effektivitet.                         |          |  |  |  |  |
| Arbeidet ivaretas som en del av oppgave tilknyttet lederutdanningen «innovasjonsledelse i helse og omsorg» som lederne helse deltar på | Desember |  |  |  |  |
| Prosjektet vil vurdere behov for nye tiltak som følge av oppfølging tertialrapport 2. Sak 24/1800 kommunestyret 24.09.2024             |          |  |  |  |  |

### 3.4 Helhetlig planlegging og arealplanlegging



Denne opsjonen er utløst og innebærer å innføre et helhetlig plansystem. Det betyr planhjul, planstrategi med det planer som blir prioritert av nytt kommunestyre, samt utarbeidelse av kommuneplanens arealdel. (KPA)

Det er fremlagt egne politiske saker med fremdriftplan som skal bidra til å få revidert kommunens arealplan i prosjektperioden innen utløp av 2025.



|              |                                                                                       |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Planstrategi | Planstrategi for 2024-2027 er ferdig utarbeidet og vedtatt i kommunestyret 11.06.2024 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                             |                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planprogram for kommuneplanens arealdel og kommunedelplan for naturmangfold | Forslag til planprogram er utarbeidet og lagt ut til offentlig ettersyn samtidig som det er sendt på høring, jf. formannskapets vedtak av 16.09.2024. Høringsfristen er satt til 01.11.2024. |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

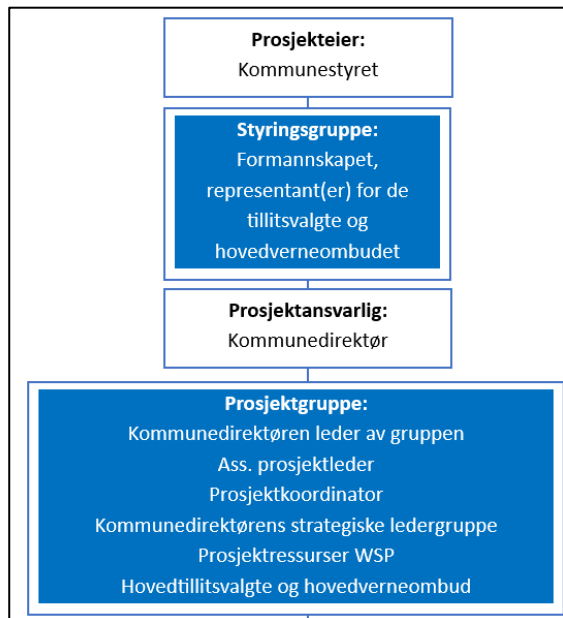
| Aksjonspunkter/milepæler – planlagte aktiviteter | 2024       | 2025 |    |    |    |
|--------------------------------------------------|------------|------|----|----|----|
| Planprogram                                      | 4Q         | 1Q   | 2Q | 3Q | 4Q |
| Høringsfrist                                     | 01.11.2024 |      |    |    |    |
| Fastsettelse i formannskapet                     | 26.11.2024 |      |    |    |    |

| Aksjonspunkter/milepæler – planlagte aktiviteter        | 2024       | 2025    |    |    |    |
|---------------------------------------------------------|------------|---------|----|----|----|
| Kommunedelplan naturmangfold                            | 4Q         | 1Q      | 2Q | 3Q | 4Q |
| Beslutning i formannskapet om høring/offentlig ettersyn | 26.11.2024 |         |    |    |    |
| Høringsfrist                                            |            | 01/2025 |    |    |    |
| Godkjenning av planen i kommunestyret                   |            | 03/2025 |    |    |    |

| Aksjonspunkter/milepæler – planlagte aktiviteter                   | 2024    | 2025 |    |         |         |
|--------------------------------------------------------------------|---------|------|----|---------|---------|
| Kommuneplanens arealdel (KPA)                                      | 4Q      | 1Q   | 2Q | 3Q      | 4Q      |
| Grunnlag for KPA                                                   | 12/2024 |      |    |         |         |
| Medvirkning: workshop, folkemøte, kontordag og regionalt planforum | 12/2024 |      |    |         |         |
| Utarbeidelse av forslag til KPA                                    |         |      |    | 08/2025 |         |
| Beslutning i formannskapet om høring/offentlig ettersyn            |         |      |    | 08/2025 |         |
| Høringsperiode                                                     |         |      |    | 09/2025 | 10/2025 |
| Medvirkning: folkemøte, kontordag og regionalt planforum           |         |      |    | 09/2025 | 10/2025 |
| Bearbeidelse av KPA etter høring/offentlig ettersyn                |         |      |    |         | 10/2025 |
| Godkjenning av planen i kommunestyret                              |         |      |    |         | 11/2025 |

### 3.5 Organisering, roller og ansvar

I kommunestyresak 22/23 den 13. juni ble det vedtatt å gjennomføre hovedprosjektet, og her ble prosjektorganisering vedtatt. Det sakses følgende fra saksfremlegget:



«Administrasjonen foreslår at hovedprosjektet organiseres som et matriseprojekt i linjeorganisasjonen så langt det lar seg gjøre. Det bidrar til at man ikke tar bort ressurser fra linja, og sikrer rett involvering iht. rolle, ansvar og myndighet. Det er viktig at arbeidet inngår i størst mulig grad som forbedringsarbeid i daglig drift, og ikke blir et prosjekt som eksisterer på utsiden av organisasjonen. En sterk involvering vil tilføre ansatte energi og verdi i sitt daglige virke, som er nødvendig for å skape endringskraft i organisasjonen».

Prosjekt i linjeorganisasjonen innebærer at det etableres en prosjektorganisasjon underlagt kommunedirektøren. Kommunestyret er prosjekteier. Assisterende prosjektleder/prosjektkoordinator rapporterer til kommunedirektøren. Assisterende prosjektleder/pro-

sjektkoordinator inngår som en del av kommunedirektørens strategiske ledergruppe. Alle aktiviteter i prosjektet må samordnes med kommunedirektøren og ordinær drift.

At alle ansatte i Moskenes kommune har et eierforhold til prosjektet er en suksessfaktor for å lykkes med prosjektets mål. Prosjektet «Et bærekraftig Moskenes» skal være energigivende både for ansatte, politikere og Moskenes-samfunnet. Vi velger derfor å legge noen viktige prinsipper til grunn i kap. 2.3.1. som er førende for hvordan prosjektet gjennomføres. Prinsippene bidrar til ansvarliggjøring av alle aktører i arbeidet.

#### Opsjoner

I prosjektet ligger det to opsjoner som det er gitt tilbud på gjennom anbudskonkurransen, og er inkludert i honorarrammen på 8 mill. kr., og som det er en sterk føring på å utløse. Opsjon helhetlig plan er utløst. Opsjon 2 er omdisponert til RKK(Regionalt kompetansekantor Lofoten) støtte oppvekst skoleåret 2024/2025..

## 4 Økonomi

Maksimalt budsjett for anskaffelsen av hovedprosjektet er 8 millioner ut 2025, og tildelingene av prosjektmidler fra Statsforvalter skjer for 1 år av gangen.

Budsjettet er fordelet pr. prosjektår, og er justeringer ut fra prosjektets fremdrift, samt formelle justeringer pr. prosjektår. Det er utløst en opsjon for helhetlig planlegging.

Videre så ser vi at tidligere ressursbruk har medført at noen delprosjekter kortes ned ved at de forskjellige arbeidspakkene gjennomføres tidligere. Det betyr at ressursbruk er flyttet tidligere i prosjektperioden.

| Rammebudsjett for hovedprosjekt Et bærekraftig Moskenes |                                                         |                    |                      | 2023                |                       |                   | 2024       |                       |                   | 2025                |              |  |  |  | Prosjektperioden |  |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|------------|-----------------------|-------------------|---------------------|--------------|--|--|--|------------------|--|
| Forslag revidert budsjett september 2024                |                                                         |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     |              |  |  |  |                  |  |
| Post                                                    |                                                         | Timer forbruk 2023 | Kostnad forbruk 2023 | Timer budsjett 2024 | Budsjett før revisjon | Revidert Budsjett | Timer 2025 | Budsjett før revisjon | Revidert budsjett | Sum timer 2023-2025 | Sum kostnad  |  |  |  |                  |  |
| 1                                                       | Delprosjekt Helse og omsorg inkl. - økt ressurstillgang | 396                | kr 533 925           | 592                 | kr 799 200            | kr 799 200        | 132        | kr 178 200            | kr 178 200        | 1 120               | kr 1 511 325 |  |  |  |                  |  |
| 2                                                       | Delprosjekt interkommunalt samarbeid iht oppdragsavtale | 352                | kr 440 000           | 208                 | kr 260 000            | kr 260 000        | 0          | kr -                  | kr -              | 560                 | kr 700 000   |  |  |  |                  |  |
| 3                                                       | Delprosjekt helhetlig plansystem                        |                    |                      | 600                 | kr 742 500            | kr 810 000        | 800        | kr 540 000            | kr 1 080 000      | 1 400               | kr 1 890 000 |  |  |  |                  |  |
| 4                                                       | Ans. Prosjektledelse iht oppdragsavtale                 | 313                | kr 439 055           | 407                 | kr 565 730            | kr 565 730        | 400        | kr 556 000            | kr 556 000        | 1 120               | kr 1 560 785 |  |  |  |                  |  |
| 5                                                       | Økt ressurspådrag generelt tidligere i prosjektet       | 180                | kr 247 075           | 80                  | kr 162 000            | kr 108 000        | 0          | kr 229 000            | kr -              | 260                 | kr 355 075   |  |  |  |                  |  |
| 6                                                       | Reisetid iht oppdragsavtale                             | 26                 | kr 30 233            | 120                 | kr 162 000            | kr 162 000        | 100        | kr 202 500            | kr 135 000        | 246                 | kr 327 233   |  |  |  |                  |  |
| 7                                                       | Reiser og opphold                                       |                    | kr 218 031           |                     | kr 320 000            | kr 390 000        |            | kr 230 000            | kr 230 000        |                     | kr 838 031   |  |  |  |                  |  |
|                                                         | Diverse / andre kostnader                               |                    |                      |                     | kr 125 000            | kr 125 000        |            | kr 125 000            | kr 125 000        |                     | kr 250 000   |  |  |  |                  |  |
| 8                                                       | Totalt                                                  | 1267               | kr 1 908 319         | 2007                | kr 3 136 430          | kr 3 219 930      | kr 1 432   | kr 2 060 700          | kr 2 304 200      | 4 706               | kr 7 432 449 |  |  |  |                  |  |
|                                                         |                                                         |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     |              |  |  |  |                  |  |
|                                                         | Opsjoner                                                |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     |              |  |  |  |                  |  |
| 9                                                       | Opsjon øvrig                                            | 0                  | kr -                 | 100                 | kr 270 000            | kr 135 000        | 100        | kr 270 000            | kr 135 000        | 200                 | kr 270 000   |  |  |  |                  |  |
| 10                                                      | Reise og annet diverse                                  | 0                  | kr -                 |                     | kr 80 000             | kr 40 000         |            | kr 70 000             | kr 40 000         |                     | kr 80 000    |  |  |  |                  |  |
| 11                                                      | Best opsjon benyttes til oppfølging Oppvekst via RKK    |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     |              |  |  |  |                  |  |
| 12                                                      | Totalt hovedprosjekt + opsjoner                         |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     |              |  |  |  |                  |  |
|                                                         |                                                         |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     | kr 350 000   |  |  |  |                  |  |
|                                                         |                                                         |                    |                      |                     |                       |                   |            |                       |                   |                     | kr 7 782 449 |  |  |  |                  |  |

- 1

Gjelder delprosjekt prosjektrussur i 12,5% stilling med økt ressurstillgang - ressurs WSP opphører senest 1 Q.2025

Uendret
- 2

Gjelder prosjektrussur i 12,5% stilling - ressurs WSP avsluttes 3 Q.2024

Uendret
- 3

Delprosjekt helseilig plansystem

Økt samlet med 450 timer fordelt på 50 i 2024 og 400 i 2025.
- 4

Gjelder prosjektrussur WSP i 25 % stilling

Uendret
- 5

Avsett til økt ressurspådrag tidlig i prosjektet

Redusert med 40 timer i 2024 og 170 timer i 2025
- 6

Reisetid

Redusert med 50 timer i 2025
- 7

Reiser og opphold

Økt med 70 i 2024
- 8

Diverse

Uendret
- 9

Ikke utløst opsjon

Redusert med 100 timer i 2024 og 100 timer i 2025
- 10

Reise opsjon

Redusert samlet med 70 i 24 og 25
- 11

Rest opsjon

Avtale RKK
- 12

Prosjektets totale ramme

Uendret (marginalt lavere enn vedtatt budsjett)

Maksimalt budsjett for anskaffelsen er 8 millioner kroner. Det er i tillegg satt av midler til interne ressurser hos kommunen. Det ansettes egen prosjektleder i kommunen.

**Antatte ressurser i anskaffelsen**

| Hva                                                                                                                                                                      | Merknad                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>2023</b>                                                                                                                                                              |                                                     |
| Assisterende prosjektleder                                                                                                                                               | 25% stilling 8 måneder                              |
| 2 delprosjekter <ul style="list-style-type: none"> <li>Helse og omsorg</li> <li>Interkommunalt samarbeid</li> <li>Opsjon på inntil 2 delprosjekter i tillegg.</li> </ul> | Prosjektbistand tilsvarende 25% stilling 8 måneder. |
| Helhetlig plansystem<br>Konsulenttjenester<br>arealplanlegging                                                                                                           | Underleverandør kan benyttes for denne delen        |
| Ekstern kompetanse, driftsutgifter, analyser/ økonomioppfølging og reisekostnader                                                                                        |                                                     |
| <b>2024 og 2025</b>                                                                                                                                                      |                                                     |

|                                                                                                                                                                         |                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Assisterende prosjektleder                                                                                                                                              | 25% stilling 10 måneder hvert år                    |
| 2 delprosjekter <ul style="list-style-type: none"> <li>Helse og omsorg</li> <li>Interkommunalt samarbeid</li> <li>Opsjon på inntil 2 delprosjekter i tillegg</li> </ul> | Prosjektbistand tilsvarende 25% stilling 10 måneder |
| Ekstern kompetanse, driftsutgifter, analyser/ økonomioppfølging og reisekostnader                                                                                       |                                                     |

## 5 Prosjektstyring og oppfølging

### 5.1 Rutiner for styring og kvalitetssikring

WSP skal månedlig rapportere skriftlig om prosjektets status, fremdrift og økonomi på alle områder. Det skal også rapporteres usikkerheter, og eventuelle avbøtende tiltak. Kommunen har ansvar for å rapportere videre til Statsforvalter, jf. de krav Statsforvalter har gitt i pkt. 2.4. I prosjektorganisasjonen rapporterer WSP til kommunedirektøren, som også er prosjektleder.

### 5.2 Strategi for håndtering av usikkerhet

Prosjektet vil ha en proaktiv styring av usikkerhet, med fokus på risiko og muligheter.

Målet for usikkerhetsstyringen er å:

- Identifisere all relevant usikkerhet i prosjektet og prosjektets omgivelser. Relevant usikkerhet er usikkerhet som kan påvirke prosjektets mål.
- Styre usikkerhetsområdene ved å iverksette tiltak som reduserer negative utfall og utnytter positive muligheter.
- Usikkerhetsstyringsfunksjonen skal være ubyråkratisk, effektiv, praktisk målrettet og integrert som del av prosjektets kontinuerlige styringsfunksjon (ikke på siden av, og ikke kun et rapporteringssystem).

Gjennom aktiv usikkerhetsstyring vil man oppnå:

- Kontroll med relevante usikkerhetsområder som kan påvirke prosjektets måloppnåelse.
- Sikre at beslutningsprosesser og målstyring er basert på et realistisk grunnlag.
- Unngå overraskelser, og kostnadskrevende "brannslukking".
- Sikre full sporbarhet i saksbehandlingen rundt usikre forhold.
- Sette usikkerhetsanalyser inn i et styringsperspektiv.
- Sikre effektiv ressursbruk gjennom standardisert og målrettet prosjektstyring.

#### 5.2.1 Vurdering av usikkerheter

Usikkerhetsvurderingene vil endre seg fortløpende, og det er viktig at det er kontinuerlig identifikasjon og rapportering av usikkerhet.

Det er i forprosjektet gjennomført en SWOT-analyse. Det må gjennom prosjektet utredes usikkerhets-reducerende tiltak. Forprosjektet gir følgende bilde av trusler og muligheter:

| Trusler oppvekst og kultur                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Muligheter oppvekst og kultur                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomi og kapasitet framfor langsiktig og strategisk arbeid</li> <li>• Manglende læring i organisasjonen</li> <li>• Manglende forståelse av kommunens nå-værende situasjon</li> <li>• Manglende kommunikasjon mellom skole/barnehage og kommunens administrasjon</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekruttering av nye medarbeidere med strategisk viktig kompetanse</li> <li>• Økt interkommunalt samarbeid</li> <li>• Tverrfaglig arbeid</li> <li>• Økt grad av elev- og foreldremedvirkning</li> <li>• «Blilyst» som felles, langsiktig utvikling</li> </ul> |

| Trusler oppvekst og kultur                                                                        | Muligheter oppvekst og kultur |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manglende felles ansvar i hele organisasjonen</li> </ul> |                               |

| Trusler helse- og omsorg                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Muligheter helse- og omsorg                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manglende rekruttering som følge av vakanser</li> <li>• Fortsatt et stort antall avvik i bemanning som binder opp penger og kapasitet framfor langsiktig og strategisk arbeid</li> <li>• Tid til ledelse – endringsledelse</li> <li>• Formålsbygg som blir stengt for å ivareta helse miljø og sikkerhet hos brukere og ansatte</li> <li>• Manglende læring i organisasjonen</li> <li>• Manglende felles ansvar i hele organisasjonen</li> <li>• Fordyrende drift – lite kontinuitet</li> <li>• Feil bruk av kompetanse</li> <li>• Dyre tjenester</li> <li>• Turnover og lite kontinuitet i lederstillinger</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekruttering av nye medarbeidere med strategisk viktig kompetanse</li> <li>• Økt kompetanse på bemanningsplanlegging, bemanningsledelse og bemanningsstyring</li> <li>• Nye formålsbygg/oppgradering</li> <li>• Å jobbe mer på tvers og tverrfaglig</li> <li>• Å ha et brukerperspektiv på alt kommunen gjør</li> <li>• Økt fokus og kompetanse innen ledelse</li> <li>• Økt interkommunalt samarbeid/regionalt</li> </ul> |

| Trusler plan- og teknisk                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Muligheter plan- og teknisk                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved manglende vilje og evne til å redusere merforbruket i Moskenes kommune vil det ikke bli et økonomisk handlingsrom til å utvikle kommunen.</li> <li>• Ved manglende felles ansvar og læring i hele organisasjonen vil ikke kommunens forvaltningspraksis bedres.</li> <li>• Rekruttere og beholde ansatte</li> <li>• Manglende kontinuitet i ledelsen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkommunalt samarbeid på avløp, byggesak og administrasjon</li> <li>• Digitalisere</li> <li>• Helhetlig plansystem</li> <li>• Mobilisere ansatte og innbyggere</li> <li>• Bygge kompetanse hos ansatte</li> </ul> |

I tillegg har WSP ved oppstart av prosjektet vurdert følgende usikkerhetsbilde for prosjektgjennomføringen:

| Usikkerhet                                                                                                                           | Tiltak for å redusere usikkerhet                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Nytt parallelt prosjekt «Oppgavefellesskap Vestvågøy» med egen styringsgruppe, hvor det i utgangspunktet ikke er avklart samhandling | Det må etableres samhandling og infoutveksling mellom prosjektene |

| Usikkerhet                                                            | Tiltak for å redusere usikkerhet                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Skifte av kommunedirektør                                             | Det må sikres overlapping mellom tidligere og ny kommunedirektør                                         |
| Kommunevalg – nye politikere                                          | Det må gis god informasjon og forankring av prosjektet til nye politikere etter valget                   |
| Manglende stabilitet i lederstillinger/ubesatte stillinger            | Ledergruppen må stabiliseres, og det må gjennomføres kvalitetssikrede tilsetninger i ubesatte stillinger |
| Manglende formelle styringssystemer – felles digitale styringsverktøy | Det må gjennomgås behov for, og implementeres effektive og kvalitetssikrede styringssystemer             |
| Innbyggerforankring                                                   | Folkemøter med informasjon, arbeidsverksteder med involvering                                            |
| Sikre nødvendig kompetanse i organisasjonen i gjennomføringsfasen     | God medvirkning og involvering fra eksternt konsulentfirma - overføringslæring                           |

### 5.2.2 Møteplan

Møteplanen kan først utarbeides etter at man har hatt møter med prosjekt- og styringsgruppe i uke 35.

| Møte                             | Hvem deltar                                                      | Første møte | Siste møte | Frekvens    | Møte ansvar             |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------|------------|-------------|-------------------------|
| Styringsgruppe                   | FSK, Statsforvalter, tillitsvalgte og HVO.                       | 30.8.23     | 30.8.25    | Kvartalsvis | K-dir                   |
| Prosjektgruppe                   | Kommunedirektørens ledergruppe, prosjektkoordinator, HTV og HVO. | 31.8.23     | 31.8.25    | Kvartalsvis | K-dir                   |
| Referansegrupper                 | Etter behov                                                      |             |            | Etter behov | WSP/prosjektkoordinator |
| Arb.gruppe helse- og omsorg      | Etter behov                                                      |             |            | Etter behov | WSP/etatsjef helse      |
| Arb.gruppe IKS-avtalene          | Etter behov                                                      |             |            | Etter behov | WSP/prosjektkoordinator |
| Arb.gruppe Helhetlig planlegging | Etter behov                                                      |             |            | Etter behov | WSP/plan og næringssjef |
|                                  |                                                                  |             |            |             |                         |

## 6 Interessentanalyse og kommunikasjonsstrategi

### 6.1 Interessentanalyse

Interessentene er viktige for prosjektet, og vies ofte for lite fokus. En interessent er et individ, gruppe eller organisasjon som kan påvirke eller oppfatter seg selv til å være påvirket av prosjektet. De kan

være støttende, likegyldige, eller motstandere. Aktiviteter som skal bidra til å håndtere interessenter og realisere gevinster, bør inngå i prosjektets samlede tids- og aktivitetsplan, samt i kommunikasjonsplanen. Dette for å forplikte og motivere administrativ og politisk ledelse, og organisasjonen, til å ha fokus på realisering av prosjektets gevinster, se pkt. 2.3.1. Det er utarbeidet en interessentanalyse.

## **6.2 Kommunikasjonsstrategi**

Kommunikasjonsstrategien er en direkte oppfølging av interessentkartleggingen. Den beskriver kort interessenten, mål med kommunikasjon mot interessenten, det mest sentrale budskapet, egnet kommunikasjonsform, viktige milepæler for kommunikasjon og hvem som er ansvarlig for å gjennomføre tiltaket. Det er utarbeidet en kommunikasjonsstrategi.

### **Vedlegg:**

1. Interessentanalyse
2. Kommunikasjonsplan