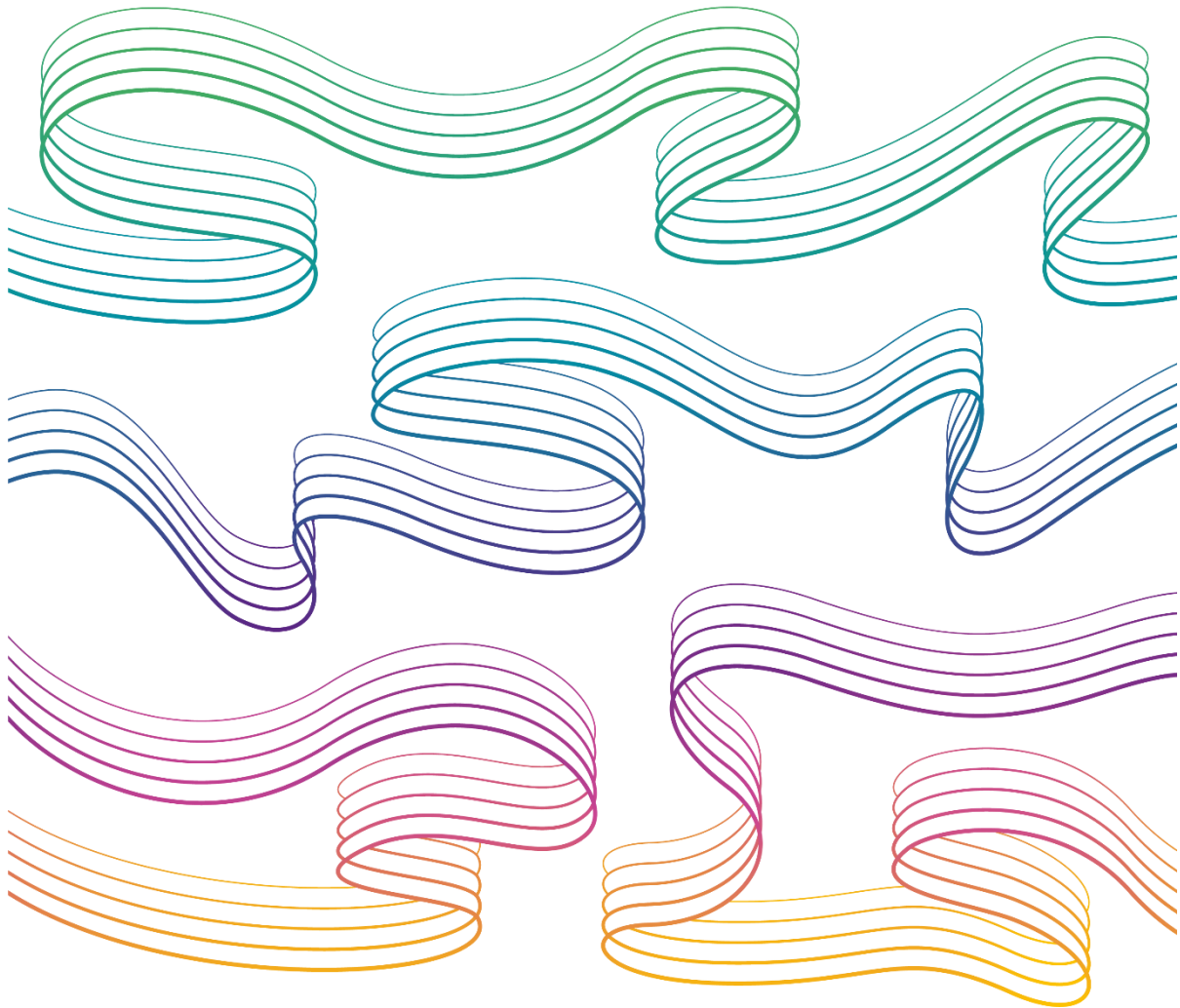




**Káraşjoga gielda**  
**Karasjok kommune**



**Boahttevaš Káraşjohka / Fremtidens Karasjok**  
**Delprosjektplan – Virksomhetsstyring og**  
**digitalisering**

**Trinn 2 - NY GIV**



## 1. Bakgrunn og utfordringer

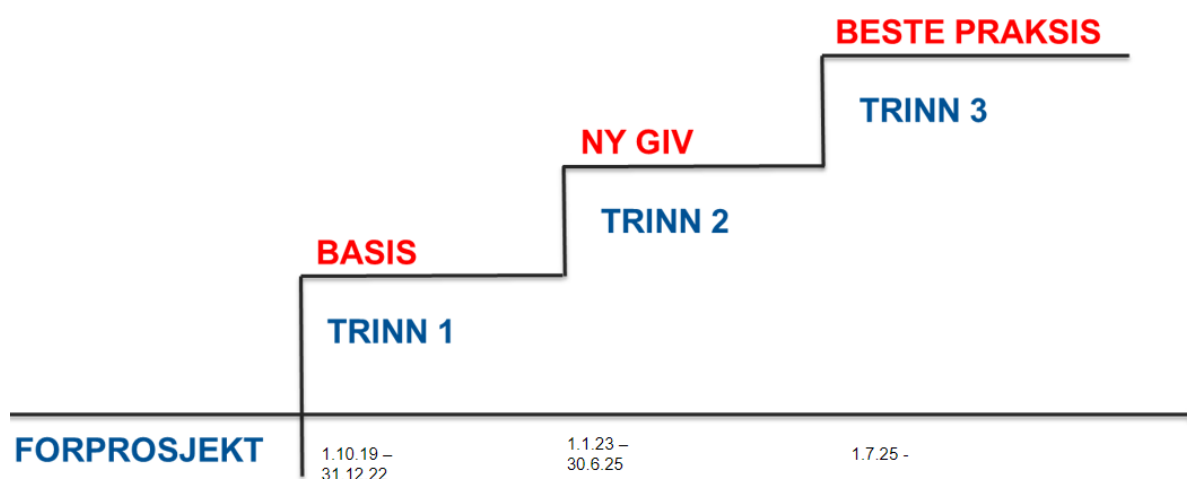
Høsten 2019 ble det igangsatt et langsiktig og helhetlig utviklingsprosjekt i Karasjok kommune for å støtte utviklingen av en forvaltningspraksis som skal sikre at Karasjok makter å ivareta sine forpliktelser som tjenesteprodusent, arbeidsgiver, samfunnsutvikler og demokratisk organisasjon.

Prosjektet *Boahttevaš Kárášjohka / Fremtidens Karasjok* er et langsiktig (8 år) utviklingsprosjekt, organisert i tre trinn:

Trinn 1: Omstilling og etablering av BASIS

Trinn 2: Utviklingskraft og NY GIV

Trinn 3: Innovasjon, samskaping og BESTE PRAKSIS



I trinn 1 har målet vært å få på plass de grunnleggende funksjonene i en kommune, som økonomistyring, saksbehandling og å sikre innbyggerne tjenestekvalitet ihht lovkrav.

Det er mangelfulle rutiner og/eller manglende etterlevelse av gjeldende rutiner og prosedyrer, både internt i staben og for de gjennomgående prosessene for hele organisasjonen som staben har ansvar for utvikling av, oppfølging av og etterlevelse av.

Arbeidsprosesser er ikke beskrevet og medarbeidere og ledere har manglende ferdigheter i å gjennomføre avtalte arbeidsoppgaver. Kommunedirektørens stab er sårbar ved fravær, det er liten grad av tvillingskompetanse og interkommunalt samarbeid.

## 2. Mål og rammer

I trinn 2 NY GIV vil fokus være en videreutvikling og konsolidering av de endringene og prosessene som er gjort i trinn 1. Det må holdes et fortsatt sterkt fokus på økonomisk omstilling og økonomistyring. I trinn 2 NY GIV er det først og fremst tjenestekvalitet og tjenesteutvikling som skal



stå i fokus, samt konsolidering og videreutvikling av de helhetlige virksomhetsstyringene av Karasjok kommune.

### **Effektmål for hovedprosjektet:**

Etter endt prosjekt skal Karasjok kommune levere tjenester til innbyggerne innenfor rammen av god forvaltningsskikk, og kommunen skal ha en organisasjonspraksis - målt gjennom Kommunekompasset - over gjennomsnittet av norske kommuner. Kommunen skal ha en kommuneøkonomi under kontroll og gjennomført nødvendige endringer og driftstilpasninger slik at kommunen til enhver tid har en sunn og bærekraftig økonomi.

### **Effektmål for delprosjektet**

Kommunedirektørens stab skal være strategiske rådgivere for kommunedirektørnivået. I tillegg har staben viktige oppgaver i å være service- og støttefunksjon for enhetsledere, samt å drifte og utvikle fellesfunksjoner. Ved at enhetsledere er tillagt et omfattende ansvar er det nødvendig å ha velfungerende støttefunksjoner i kommunedirektørens stab.

Stabsfunksjonene skal bidra til overordnet styring og kontroll, og til tjenesteutviklingen. Staben er SLGs verktøy for å kunne ha tilstrekkelig trykk på de strategiske aktivitetene i kommunen.

Støttefunksjonene skal fungere som en støtte for SLG på den ene siden og enhetene på den andre siden. Støtteressursene skal sørge for effektiv drift av naturlige fellesoppgaver, eksempelvis regnskap og lønn.

### **Resultatmål for hovedprosjektet:**

Etter endt prosjektperiode for Trinn 2 NY GIV skal Karasjok kommune ha utviklet et helhetlig system for virksomhetsstyring som er forankret i kommuneplanen. Dette skal sikre god og stabil økonomistyring og kommunale tjenester med høy faglig kvalitet, der utvikling, nyskaping og digitalisering har høyt fokus. Kommunen skal ha en organisasjonspraksis - målt gjennom Kommunekompasset på minst 450 poeng.

Karasjok kommune skal gi gode, effektive og samordna tjenester innenfor de økonomiske rammer i økonomiplanperioden 2023-2026. En fortsatt økonomisk omstilling i Karasjok kommune skal gi det økonomiske handlingsrommet til bygging av både ny skole og nytt helsesenter i økonomiplanperioden.

### **Resultatmål for delprosjektet i trinn 2 NY GIV (2,5 år):**

- Reglement, rutiner og retningslinjer blir systematisk gjennomgått og revidert som følge av lovendringer eller endringer i den interne organisering
- Vi har rutiner og system for helhetlig virksomhetsstyring, oppfølging av kommuneplanens samfunnsdel og gjennomføring av politiske vedtak.
- Vi har IT- løsninger som gir kommunen effektiviseringsgevinster og omstilling.
- Vi legger til rette og bidrar til at innbyggere, politikere og medarbeidere får tydelig og lett tilgjengelig informasjon.



- Sykefraværet er redusert til landsgjennomsnitt (ca. 6 %) ved å systematisk arbeide mot og iverksette tiltak for et høyere nærvær.
- Vi har riktig kompetanse på rett sted

### 3. Hovedtiltak trinn 2 NY GIV

Fokusområder i trinn 2 NY GIV er:



#### Helhetlig virksomhetsstyring

Plan og styringssystem forankret i ny samfunnsdel



#### Tjenestekvalitet

Gode tjenester - innbyggerne skal oppleve livet som godt og trygt.



#### Digitalisering

Effektivisering av oppgaver og nye måter å arbeide på



#### Økonomisk omstilling

Fortsatt behov for betydelige nedtrekk innen pleie og omsorg og skole

#### Helhetlig virksomhetsstyring

- Utarbeide og iverksette virksomhetsstyring med målstruktur, forankret i kommuneplanens samfunnsdel
- Utarbeide en kommunikasjonsstrategi, med tilhørende handlingsplan, forankret i kommuneplanens samfunnsdel
- Utvikle systemet for medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtale

#### Tjenestekvalitet

- Utarbeide stillingsbeskrivelser med kompetansekrav i kommunedirektørens stab, og en strategisk kompetanseplanlegging gjennomføres.
- Sikre at staben har tvillingskompetanse
- Økt grad av interkommunalt samarbeid for å minske sårbarhet i tjenestene
- Legge til rette for systematiske brukerundersøkelser, og sikre oppfølging av resultater

#### Digitalisering

- Utarbeide en digitaliseringsplan, forankret i digitaliseringsstrategien
- Legge til rette for at enhetene kan ta i bruk velferdsteknologi og effektivisere arbeidsprosesser ved bruk av digitale verktøy

#### Økonomisk omstilling

- Økonomiverksted skal ha fokus på overholdelse av budsjett, og iverksettelse av tiltak for å holde seg innenfor de økonomiske rammene



- Budsjettprosess med involvering av politikere, ledere og medarbeidere i organisasjonen
- Systematisk analyse av enhetenes økonomi ved kvartalsrapportering

## 4. Organisering og ressursbruk

Prosjektgruppa har i felleskap overordnet ansvar for fremdrift og resultat i delprosjektet, samt opprette arbeidsgrupper og referansegrupper.

Delprosjektleder har ansvar for prosjektstyring i delprosjektet, og rapporterer på fremdrift og resultater til kommunedirektøren.

Prosjektarbeidet skal gjennomføres med aktiv medvirkning gjennom utstrakt bruk av arbeidsgruppemetodikk og referansegrupper. Det oppnevnes arbeidsgruppeleder for hver gruppe som har ansvar for arbeidsgruppens fremdrift og resultat overfor delprosjektleder.

For å lykkes er det viktig med stabilitet i leder- og ansettelsesgruppen.

Stabsleder, og avdelingsledere i staben skal legge til rette for at interne ressurser brukes for gjennomføring av de ulike delene i prosjektet, fordele oppfølging av ulike aktiviteter mellom ledere og medarbeidere i staben.

## 6. RISIKOVURDERING

Risikofaktor	S	K	RF	Mottiltak
Motstand mot endring i ansatte gruppen	H	H	Rødt	- Sikre god informasjonsflyt, og legge til rette for medvirkning - Faste møter med SIIDA- gruppe
Manglende implementering av rutiner / retningslinjer	L	H	Gul	- Ved revidering og utarbeidelse av rutiner/retningslinjer skal det utarbeides implementeringsplan med hvem som er ansvarlig og tidsfrister
				-
				-
				-

S = sannsynlighet K = konsekvens RF = Riskofaktor (SxK) (se risikomatrise)



Sannsynlighet

Svært høy					
Høy					
Medium					
Lav					
Svært lav					
	Svært lav	Lav	Medium	Høy	Svært høy

Konsekvens