

Møteinnkalling

Utvalg: **Storfjord Kommunestyre**
Møtested: Møterom 1, 2, 3, Storfjord rådhus
Dato: 15.10.2012
Tidspunkt: 15:00

Eventuelt forfall må være begrunnet og meldes snarest på tlf. 77 21 28 00. Forfall kan også meldes pr e-post til post@storfjord.kommune.no

Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed.

Denne møteinnkallingen vil kun bli sendt ut som e-post.
Hvis noen av representantene ønsker innkallingen tilsendt i papirformat, er det bare å ta kontakt med serviceavdelingen på rådhuset på tlf 77 21 28 00.

Innkallingen vil bli delt ut i møtet i papirformat.

Hatteng 08.10.12

Sigmund Steinnes (s.)
Ordfører

Lena Nilsen
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 77/12	Omstillingen og oppfølging av vedtak i Formannskapet 19.9.2012 i sak 32/12		2012/152
PS 78/12	Omstilling i Storfjord kommune - ny organisasjonsmodell og strategi- og utviklingsplan		2012/152
PS 79/12	Omorganisering av pleie og omsorg - reduksjon i avdelinger		2011/4389
PS 80/12	Belegg sykehjemsavdelingen		2011/4305



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
11/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	08.10.2012
77/12	Storfjord Kommunestyre	15.10.2012

Omstillingen og oppfølging av vedtak i Formannskapet 19.9.2012 i sak 32/12

Vedlegg:

- 1 Vedlegg 1 - Justert nytt organisasjonskart
- 2 Sortering av høringsinnspill etter gjennomgang i styringsgruppa 5.okt 2012
- 3 Høringsinnspill fra flere
- 4 Høringsinnspill.
- 5 Høringsinnspill..
- 6 Høringsinnspill fra eldrerådet

Saksprotokoll i Storfjord Administrasjonsutvalg - 08.10.2012

Behandling:

Forslag fra Fagforbundet:

Fagforbundet foreslår å beholde dagens organisasjon.

Vi mener at det er mange usikkerheter ved foreslått ny modell og at man heller burde se innad i etatene etter forbedringer som igjen kan gi en faglig, forsvarlig og kostnadseffektiv gevinst, sammen med at eierskapet i etatene beholdes.

Gi ansvaret til etatene, der lederne sammen med de ansatte kan forbedre etatenes tjenester.

Forslag fra Senterpartiet v/Hanne Braathen:

Adm.utvalget ønsker utredning av skole- barnehagesektor før Kommunestyret beh. saken.

Det ble først votert over forslag fra Fagforbundet.

Forslag fra Fagforbundet falt med 2 mot 5 stemmer.

Det ble deretter votert over forslag fra Senterpartiet.

Forslag fra Senterpartiet falt med 1 mot 6 stemmer.

Det ble til slutt votert over rådmannens innstilling.

Rådmannens innstilling ble vedtatt med 5 mot 2 stemmer.

Vedtak:

1. Vedlegg 1 i denne saken; "Justert nytt organisasjonskart" tas til etterretning.
2. Foruten punkt 1 har de nye høringsinnspillene ikke medført at rådmannen har endret sin opprinnelige innstilling. Rådmannens innstilling i sak 32/12 til Formannskapet 19.9.2012 opprettholdes.

Rådmannens innstilling

3. Vedlegg 1 i denne saken; "Justert nytt organisasjonskart" tas til etterretning.
4. Foruten punkt 1 har de nye høringsinnspillene ikke medført at rådmannen har endret sin opprinnelige innstilling. Rådmannens innstilling i sak 32/12 til Formannskapet 19.9.2012 opprettholdes.

Saksopplysninger

Det henvises til saken vedrørende *omstilling i Storffjord kommune - ny organisasjonsmodell og strategi- og utviklingsplan* som har vært behandlet i alle hovedutvalg i september 2012, sist i Formannskapet 19.9.2012 sak 32/12. Formannskapet fattet vedtak om å utsettes saken mht forlengelse av sluttprosessen for å ivareta ansattes muligheter til å kunne gi nye høringsinnspill i saken innen 3.oktober 2012.

Ordfører har innkalt til ekstramøter i henholdsvis Administrasjonsutvalget 8.10.2012 og Kommunestyret 15.10.2012 der saken vedrørende omstillingen skal behandles.

Saksopplysninger i sak 32/12 til Formannskapet 19.9.2012 er grunnlaget for saken. Rådmannen fremlegger imidlertid tilleggsopplysninger i saken; oppstilling med sannsynlighetsberegning av kostnadsestimat synliggjøres under (se punkt vurdering).

De nye høringsinnspillene er tilleggsvedlegg til saken. Høringsinnspillene er gjennomgått i styringsgruppa som består av hovedtillitsvalgte og ledergruppa. Deretter ble sammenfattede høringsinnspill lagt frem for utvidet ledergruppe (Vi-leder gruppa), se vedlegg med sortering av innspill. Dette skjedde 5.oktober 2012. Høringsinnspillene ble også sendt til medlemmer i Adm.utvalget samme dag.

Organisasjonskartet er noe justert etter at nye høringsinnspill er fremlagt.

Vurdering

Rådmannens har underveis i prosessen hevdet at omstillingens første "fase" er et retningsvalg som politikerne må fatte, og at totale besparelser vanskelig har latt seg tallfeste da retningen enda ikke er valgt. Det er imidlertid stilt flere spørsmål i høringen om hvilke besparelser det kan

komme ut av omorganiseringen og ved nedtaking av bemanningen i organisasjonen. Rådmannen har gjort et kostnadsestimat med sannsynlighetsberegning:

Hovedpost	Kostnadsestimat			Standardavvik
	Min.	Sans.	Max.	
1. Ledelseeffekt, omdisponering arbeidskraft	480 000	720 000	920 000	73 333
2. Overlapp arbeid/ redusere dobbelt arbeid	240 000	360 000	480 000	40 000
3. Reduserte lederlønnsavsetninger pr år	67 500	90 000	112 500	7 500
4. Reduserte lønnskostnader pr år (budsjett 2012) á 350 000.- pr pers	4 200 000	4 900 000	5 600 000	233 333
				-
				-
				-
				-
SUM	4 987 500	6 070 000	7 112 500	236 856

Tabell 1: Kostnadsestimat med sannsynlighetsberegning

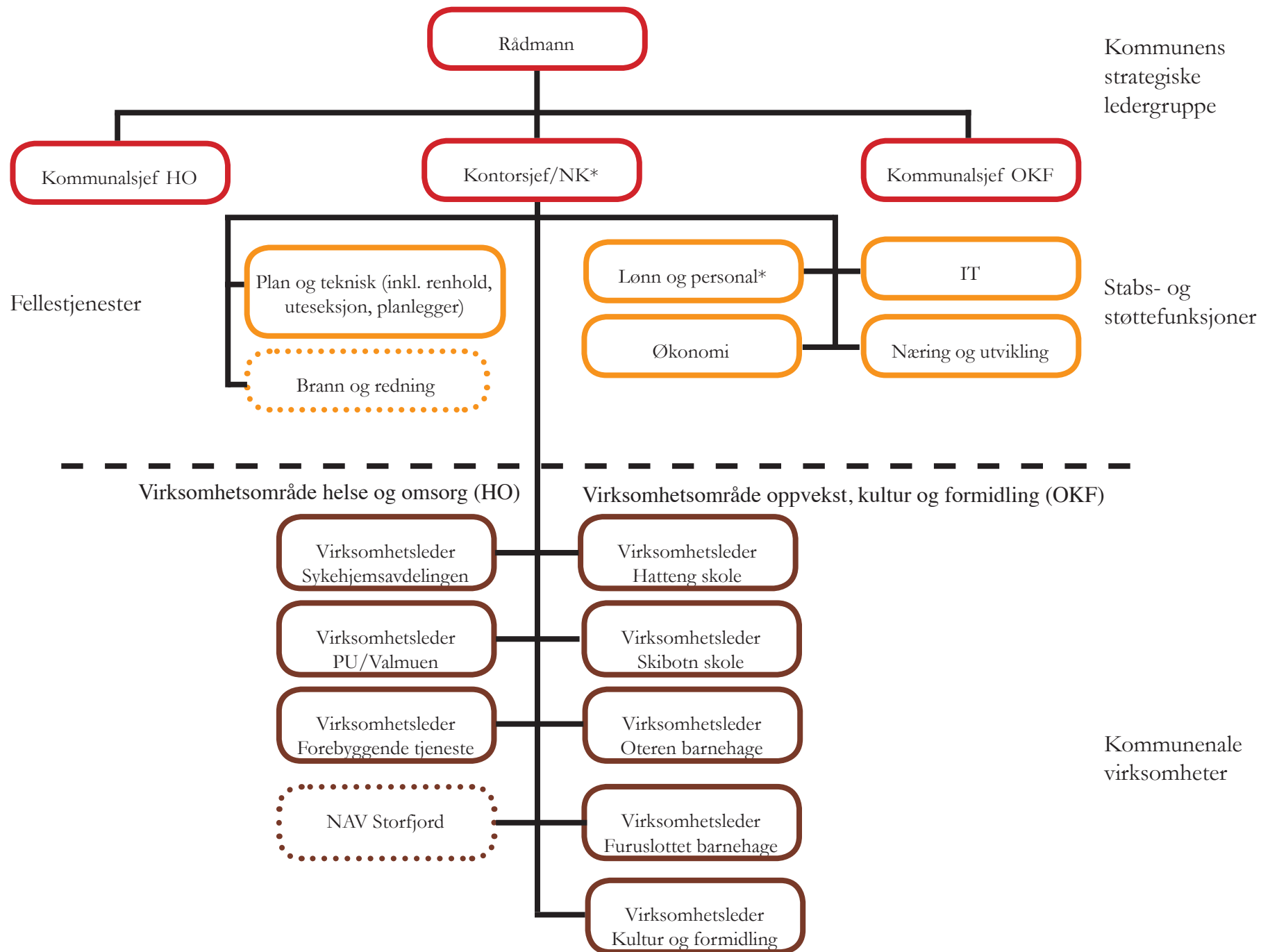
Beskrivelse av tabell:

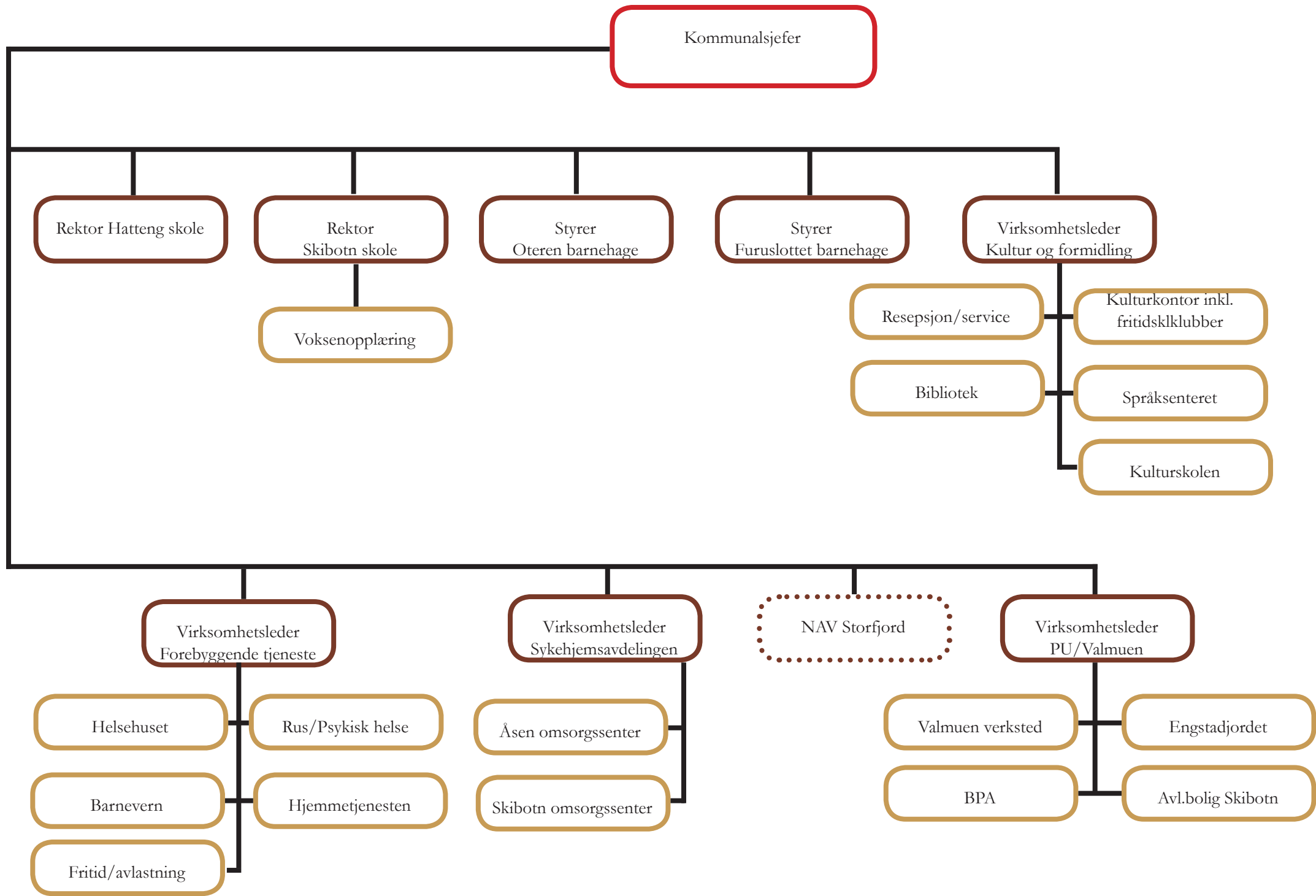
1. Omdisponering av lederressurser/arb.kraft: Endring av bruk av tid/fokus/utførelse for å øke kraft på andre oppgaver.
2. Redusere overlappende arbeid og unngå dobbeltarbeid der det finnes. Vil utgjøre sannsynligvis 30-40 % av tiden til f.eks etatsledere sammenlignet med dagens struktur.
3. Gjennomsnittlig regnet. Besparelsen vil øke på sikt, med lønnsveksten. Dette skjer med bakgrunn i reduserte antall ledere og ledernivå.
4. Ved reduksjon av antall stillinger i organisasjonen i 2012, og ved forenkling av prosesser/tilpasning prosesser til ny lederstruktur og til ny bemanning, kan kostnadseffekt oppnås.

Dette utgjør ikke ”penger på bok”, men er en omdisponering av midler. Det gir bedre utnyttelse av personellressurser vi allerede har i organisasjonen, samt at det frigir arbeidskraft som disponeres til andre formål/endrede oppgaver. Kommunen har her et potensial som ikke er tilfresstillende utnyttet i dag. Økonomisk gevinst med reduksjon i stillinger, og dermed redusert lønnsavsetning, vil synliggjøres i rammene i budsjett 2013.

Organisasjonskartet

Flere spørsmål/bekymringer knyttet til forhold i driftsetaten og plassering av avdelingen har kommet i siste del i prosessen. Styringsgruppa drøftet forholdet og har justert organisasjonskartet (se vedlegg 1).





GJENNOMGANG AV NYE HØRINGSINNSPILL ETTER FRISTEN 3.OKT 2012 – VEDRØRENDE OMSTILLINGEN

Dato: 5.okt 2012

Hvem: Styringsgruppa

Fremlagt for Vi-ledergruppa samme dag

Grovsortering av innspill:

Dagens modell	Annen	Ser fordeler/ulempes ved omstillingen
Fagforbundet, utdanningsforbundet og sykepleierforb.	Kulturskolen **	Furuslottet barnehage
Kulturkontoret mfl.	Service **	Oteren barnehage
Hatteng skole	Plan- og næringsavdelingen ***	Kulturskolen
Skibotn skole	Anne Dalheim ***	Bibliotek
Driftsetaten		Språksenteret
		Brukertjenesten
		Åsen omsorgssenter/hjemmetjenesten ****
		Skibotn omsorgssenter ****
		PU-tjenesten ****
		Valmuen ****
		Helsehuset****

** Ønsker å være egen virksomhet

*** Ønsker tonivåmodell

**** Ikke sendt egne høringsinnspill, tolking etter personalmøter med rådmann

Se for øvrig de vedlagte innspillene i sin helhet.

Kritikk til ny modell:

- Hvilke besparelser blir det?
- «vag» modell?

Innspill til prosessen:

- Manglende involvering, forankring og eierskap i slutfasen
- Saken er godt utredet og det er ikke fremkommet uenighet om funn, mål og hovedutfordringer
- Hovedavtalens § 3 er nå fulgt
- Manglende involvering ved rådmannens innstilling og avsending av saksnotat
- Positivt at rådmannen har vært ute på avdelingene

Følgende forhold er pekt spesielt på i høringsinnspillene:

- Involvering
- Justering i dagens modell
 - o Resultatansvar kan ivaretas gjennom endring av intern delegasjon (endring i delegasjonsreglementet)
 - o Mål/strategiene ivaretas
 - o Stillingsinstrukser og –beskrivelser
 - o Lederansvar og lederavtaler
- Flere spørsmål/bekymringer vedr Driftsetaten
 - o Deltakelse i kjerneledergruppe
 - o Blir avd en «salderingspost?»
- Frivilligsentralen – hvor er de plassert?
- Hvilken besparelser/gevinst
- Spørsmål/bekymringer til prosessen etter valg av ny retning
 - o Merkantile ressurser
 - o Lønn
 - o Lederressurser
 - o Administrasjon vs. Faglig ledelse
 - o Lederplasseringer/titler
- Lønn kommunalsjefer
 - o Ligger på samme nivå som etatssjefer (kap 3.4.1), ingen nye lønnsutgifter

NYE HØRINGSINNSPILL ETTER FRISTEN 3.OKT 2012 VEDRØRENDE OMSTILLINGEN

Uttalelse fra plan- og næringsavdelingen

1. Ut fra den overordnede beskrivelsen for kommunalsjef anser vi at det vil være mer hensiktsmessig å betegne stillingene som rådgivere. Kommunalsjefstittelen er noe vi forbinder med langt større kommuner enn Storfjord, og i lønnsregulativet er denne stillingsbetegnelsen svært høyt plassert.
2. Vi mener at det vil være en bedre løsning at stabsfunksjonene Plan/teknisk og Næring/utvikling løftes ut av staben og at det blir opprettet en tredje rådgiverstilling som dekker fagområdene drift, brann, plan og næring på linje med helse/omsorg og oppvekst.

Disse områdene er ikke typiske stabsfunksjoner som i hovedsak skal gi støtte til andre fagavdelinger, men skal i stor grad produsere egne saker på selvstendig grunnlag.

Vi anser at rådmannen får for mange ansvarsområder og ikke vil kunne gi det nødvendige ”trykket” overfor alle disse områdene.

3. Kultur og formidling foreslår vi plassert i stabsfunksjon under rådmannen for tydeligere å synliggjøre at kultur skal favne vidt og ikke være i for stor grad bundet til oppvekst.
4. Til sist vil vi antyde muligheten for å slå sammen virksomheter der det faller seg naturlig for å holde nede antallet virksomhetsledere.

For å kunne drifte organisasjonen best og på en kostnadseffektiv måte bør en søke å spare inn på antall ledere som i stor grad bare utøver administrativt arbeid. Antall nivåer bør også holdes lavest mulig.

Innspill fra flere:

Etter at rådmannen har orientert personalet i barnehagene om forslag til omstilling, er følgende innspill kommet inn:

Positivt:

- Rådmannen får bedre støtte.
- Avgjørelser kan tas raskere.
- Mindre dobbelt arbeid?
- Lederavtaler: Klare mål og krav.

Bekymringer:

- Bekymring for at styrer må prioritere administrasjon og dermed får mindre tid til fagligpedagogisk arbeid.
- Hvem skal styrer event. delegere adm.arbeid til? Ped.ledere har sin ubunden tid. Resten av tida skal de være på egen avdeling.
- Hvis et av målene er mindre utgifter: Er det noe å spare på å endre organisasjonen? Hva med lønn og mer administrasjonstid for de som eventuelt blir virksomhetsledere? Mer lønn til kommunalsjefer?
- Viktig ikke bare å fokusere på effektivitet når mennesker berøres.
- Lederavtaler: Kan ansvaret bli for stort?
- Realistiske budsjett.

Personalet er fornøyd med hvordan vår etat fungerer og er derfor skeptisk til om omstilling blir til det bedre. Viser til Lyngen hvor de nå har fått oppvekstsjef etter å ha hatt tonivåmodell.

Med hilsen
Vigdis Engstad
styrer

Det snakkes om at Frivilligsentralen skal legges ned. Godt at det ikke stemmer.

Har jeg forstått det riktig at daglig leder Ann Mari Hansidatter skal arbeide med Dagsenter Åsen ?

Det er ikke mulig i alle fall i 2012, der det er statlig finansiering for 60 % av hennes stilling, og kommunen har forpliktelse på 40 %.

Dersom kommunen trekker ut sin medfinansiering, vil staten kreve tilbakebetaling for hele beløpet (240.000 kr).

Det utarbeides rapport hvert år , som behandles av eget styre, og det søkes om tilskudd hvert år. Slik er den ordninga kommunen har søkt på og fått godkjent.

Men Frivilligsentralen er nå i fast ordning på statsbudsjettet, vi søkte 2 år før vi kom inn på fast ordning.

Det vil være et stort tap for det forebyggende arbeidet dersom Frivilligsentralen opphører.

Kopi : leder styret helse sosial / varaordfører Inger Heiskel.

Anne Dalheim
Rådgiver

Høringsuttalelse fra Forebyggende tjeneste i forbindelse med sak om organisasjonsendring:

Vi viser først til uttalelse av 5.desember 2011 i forbindelse med prosjektmenyen og det da foreliggende budsjettforslag. Den daværende Brukertjenesten og dens fagpersonell mente da at Barnevern, rus og psykiatritjenestenes helse og sosialfaglige kompetanse best vil kunne betjene Storfjords befolkning samlet i en Brukertjeneste.

I mars-2012 vedtok K-styret at Hjemmetjenesten skulle samlokaliseres med Brukertjenesten til å bli "Forebyggende tjeneste". I skrivende stund er denne fysiske samlokaliseringa i gang. I det fremlagte forslag til organisasjonskart som skal behandles medio oktober-12 er også helsehuset lagt inn under "Forebyggende tjeneste".

Når det gjelder innhold "omstilling i Storfjord kommune – ny organisasjonsmodell og strategi og utviklingsplan" gjelder opplever vi ikke å ha hatt den nødvendige tid til gjennomgang av dokumentet. Vi kan dermed vanskelig komme med noen anbefaling før vi har fått tid til å drøfte/analyseres forholdet mellom mål og virkemidler i pakt med regel og lovverk.

Vi har likevel merket oss en del og velger å bemerke det:

- Det er fortsatt ikke mulig å se at det er fremkommet noen som helst faglig relevant argumentasjon for disse endringene i organisasjonen. Fagpersonalet finner det også beklagelig at det ikke er gjort en evaluering av tjenestene før man fremmer forslag om å endre organisasjonsstrukturen.
- Da man i sin tid så på Kostra-tallene for kommunens administrasjon fant man at Storfjord kommune var meget topptung sammenliknet med tilsvarende kommuner (2010 tall). Fra våre tjenesters side har man vanskelig for å se at denne organisasjonsmodellen tilbyr noe vesentlig annet. Eventuelle økonomiske innsparinger ved en omorganisering gjenstår å se. Vi konstaterer imidlertid at våre tjenester (i den gamle Brukertjenesten) har tapt stillinger, og at vi konstant står i fare for å tape stillinger i tiden som kommer. Dette har med stor sannsynlighet ført til en svekkelse i tjenestetilbudet. Vi finner mangelen på ansattes og fagfolks deltakelse i utformingsprosessen av organisasjonen svært beklagelig, også her savner vi en evaluering og konsekvensanalyse.
- I den nye organisasjonsmodellens strategi og utviklingsplan ser vi at de to kommunalsjefene skal bidra med *støtte og faglig* "rådgiving" ovenfor velferdstjenestene innenfor en lang rekke tjenester. Hvordan dette skal gjennomføres i praksis er det ønskelig å få en plan for før endringer i organisasjonsstrukturen gjøres. En avklaring/analyse med vekt på om endringene skjer i pakt med gjeldende lov og avtaleverk vil her være svært nødvendig.
- Viser til tidligere uttalelse (jmf. Menyen 2011) der vi så det som hensiktsmessig for Brukertjenesten å være organisert sammen med Helseavdelingen. Vår vurdering er at dette ville være mer hensiktsmessig og naturlig med tanke på å holde fokus og skape et stort mangfold i kommunens forebyggende tjenester (rus/psykisk helse). Dette jfmr. hovedfokuset i Samhandlingsreformen (tidlig intervensjon og forebygging).
- Vi vil anmode administrasjonen og politikerne om å unngå ytterligere nedskjæringer og omstillinger innenfor helse – og omsorgsetaten. "Ostehøvelprinsippet" er et tiltak som ikke er gunstig for ansatte og brukere, det er vel kanskje større håndgrep som må vurderes for å få økonomisk innsparing? I tillegg fremstår det som om det i hovedsak er vår etat som er gjenstand for nedskjæringer frem til nå og det bekymrer oss ansatte.

Denne uttalelsen er gitt fra ansatte i rus/psykisk helse.

Innspill fra Furuslottet Barnehage

Organisasjonskart ser ryddig og greit ut, men vi vet lite om hva som er tenkt som innhold i stilling som virksomhetsleder.

Personalet føler de har fått for lite informasjon ifht. å komme med innspill.
Det ble også stilt spørsmål om hva kommunen vil spare på omorganiseringen.

I forhold til Furuslottet Barnehage er det nå ledig 6 plasser på Snapp. Der kan det nedbemannes med 1 person i grunnbemanning. Men kan dette gjøres når barnehagen er godkjent for 54 plasser??
Da er barnehagen full, og vi kan ikke ta inn flere barn. Vet ikke om reglene for dette.

Lillian

Innspill fra Fagforbundet vedrørende ny organisasjonsmodell i Storfjord kommune

Fagforbundet har tidligere kommet med innspill til organisasjonsmodellen, da sammen med NSF og Utdanningsforbundet.
Dette innspillet er kommet frem etter ønsker og ytringer fra medlemmene våre.

I hovedsak er ikke Fagforbundet i mot en ny kommunemodell, men vi har noen spørsmål og bekymringer rundt fremlagt modell.

Er det overordnede målet en kostnadsreduksjon?

I alle omstillingsprosesser er en sentral suksessfaktor at de ansatte gis et eierskap til prosessen. I dette ligger det blant annet at de ansattes bør bli invitert til å komme med konkrete innspill til kostnadseffektive tiltak. Økt effektivitet vil kunne innebære både kvalitetsforbedringer samt kostnadskutt. Videre er det viktig at prosessen har forankring på alle nivåer i kommunen – inkludert på alle ledelsesnivåer. Vi vet at rådmannen, i de siste to ukene, har vært med på personalmøter på arbeidsplassene i kommunen.

- hvilken kostnadseffekt ser man ved denne modellen? Dette er stadig etterspurt av våre medlemmer, uten at noen har fått svar på om det foreligger noen kostnadsoverslag eller kostnadseffekt vedlagt.

- signalene fra politikerne var å redusere på lederlønningene, da ved å slå sammen avdelinger innenfor helse og omsorg, samt fjerne faglederstillinger. På denne modellen ser ikke vi at ledernivået er redusert betraktelig og vi frykter at den heller kan komme til å generere flere ledere (avdeling, virksomhet - og tjenesteledere)

- Kommunalsjefstittel er vel i et annet lønnsregulativ enn nåværende etatsjeftittel, til et høyere nivå, hva tenkes her?

Videre lurar vi på fordelingen av virksomhetene

Under Stab/støtte skal det være flere underavdelinger, skal de rapportert/ forholde seg direkte til rådmann? F.eks:

- Brann, hva er tenkt her, blir nåværende brannsjefstilling omgjort til konstabel?
- Økonomisjef, får han endret sin stilling til økonomiansvarlig?

- Merkantil tjeneste er foreslått under kultur og formidling. Slik vi ser det, så sørver de hele kommunen og bør ikke oppfattes som en formidlingstjeneste. De utfører mer en som så, bl.a. arkivering, postmottak og saksbehandling.

Hva skjer med den nåværende faglige ledelsen? Skal det ikke lengere være en faglig sterk ledelse som sikrer at de faglige vurderingene er forsvarlige og ikke bare har leder og resultatfokus?

Plan og teknisk er foreslått under stab. Hvor er drift? Hva er hensikten med å fjerne de fra nåværende egen etat og ikke lagt på lik linje som helse/omsorg og oppvekst? Hvem skal ha det overordnede faglige ansvaret ved den nye modellen?

Er det slik at økonomifokus presses fram, før faglighet og forsvarlighet?

Vi bare spør.

Er det mulighet for å heller se avdeling for avdeling, ved å gi hver avdeling resultatansvar, tillit gitt via delegasjon og da de ansatte en større mulighet til medbestemmelse/medvirking for hvordan avdelingen best kan skjøttes – både økonomisk og faglig?

Det vil kunne styrke ledernes gjennomføringsevne ved på en bevisst måte å få engasjert de ansattes kunnskaper og kreativt – og eventuelt oppnå en styrket dialog med brukerne av de ulike kommunale tjenester. I tillegg vil denne arbeidsformen kunne initiere en rekke gode ideer til forbedrede arbeidsrutiner, arbeidsorganisering osv., samt bidra til økt motivasjon til eventuell endring, som alle kan leve med.

Vi håper at den foreslåtte modellen blir grundig gjennomgått, med tanke på økonomi, (hva sparer vi?) faglig forsvarlighet (samhandling, lover og innflytelse) og inkludering/ivaretagelse av de ansatte og brukerne i kommunen (medvirkning, informasjon og innflytelse).

Slik den foreslåtte modellen fremstår i dag, så ser vi dessverre ikke hvordan den skal kunne være bærekraftig, siden det ikke foreligger noen helhetlig konsekvensutredning, forespeiling av økonomisk vinst i konkrete tall. Det er nok et omfattende arbeid og mange gode tanker om endringene som er foreslått. Vi tror ikke den foreslåtte modellen er gjort for å gjøre kommunen mindre og vi sier ikke nei til endringer, men vi savner en bredere utredning, kostnadskonsekvens/vinst og hva vil vil tjene på å enda en gang omorganisere oss. Se på de siste 20 år, hvor mange organiseringer er blitt gjort og har det noen gang blitt gjort evalueringer av disse?

Hatteng, 03.10.12

Fagforbundet Storfjord
v/ leder Lena Jacobsen og HTV Jill Fagerli

Uttalelse fra Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet v / HTVer.

Som HTV er vi nødt å komme med en uttalelse, både i forhold til metoden rådmannen benytter og forslaget om ny organisasjonsmodell.

Vi har stor forståelse for at det er et omfattende arbeid som pågår, både i forhold til omorganisering, økonomisk situasjon og nedskjæringer. Det er allment kjent at for å lykkes med omorganisering er det en viktig forutsetning at de ansatte er delaktige i prosessen. I tillegg er det bestemmelser i Hovedavtalen som presiserer dette. Rådmannens forslag til omstilling og organisasjonsendringer er ikke et resultat av ”Menyen” som vi var delaktige i. Vi kjenner oss ikke igjen i slutt resultatet som Rådmannen presenterer.

Prosessarbeidet:

Jamfør Hovedavtalens formål, der medvirkning og delaktighet gjennom informasjon og drøftinger er sentralt, kan vi ikke nå se at dette blir fulgt. Tidlig i prosessen, i arbeidet med Menyen og opprettelse av styringsgruppe, var vi delaktige. Etter mars 2012 har HTV ikke vært delaktig i prosessen, slik at vi ikke kjenner oss igjen i det sluttresultatet som Rådmannen nå fremlegger. Dette er ikke tilfredsstillende, og ikke i tråd med intensjonen i Hovedavtalen. (Del B, § 1, 1-1, 1-2, 1-4, 1-4-1 og 3-1.)

”...omorganisering; arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd...” (HA, del B, §1-4-1)

”... arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så lang som mulig gjøres kjent...” (§ 3-1 c)

Vi har ikke sett mye til Hovedavtalens intensjoner i sluttarbeidet med omstilling og omorganiseringsarbeidet. Når en ikke inkluderer de ansatte vil det kunne føre til mye frustrasjoner og usikkerhet blant personalet, noe vi allerede får signaler på fra våre medlemmer.

Ny organisasjonsmodell:

Dette er, som nevnt innledningsvis, ikke et resultat av Menyen, som vi HTV har vært delaktige i. Vi kjenner oss ikke igjen i sluttresultatet som rådmannen presenterer. Mange opplever en stor uro, som igjen skaper ”støy” i korridorene. Det er fullt forståelig, man lurer jo på hva som skjer og hvilken konsekvens det medbringer for alle.

Nå er foreksempel Helse og omsorg midt i en stor omorganisering, som for mange oppleves som belastende og gir endringer i den enkeltes arbeidssituasjon. Avdelinger er slått sammen, noen har bytta tjenestested og fått ny leder blant annet. Vi har ikke fått fullført dette arbeidet, så kommer enda en ny omorganisering. Det burde nå vært gitt ro til å fullføre dette arbeidet, slik at kunne se resultater og fått evaluert det som var gjort. Men vi får altså en ny omorganisering før vi har gjennomført den første. Hva gjør dette med personalet? De er ikke forberedt på enda en omorganisering.

Vi vil derfor komme med noen spørsmål:

- Hvem har utarbeidet den nye modellen og hvorfor slik tidsnød?
- Hvorfor er ikke HTV blitt tatt med i hele prosessen, slik at vi kan informere medlemmene våre og kommet med konstruktive innspill?
- På hvilket grunnlag skal disse endringene gjøres?
- Hva sparer man på denne modellen?

En ny modell høres spennende ut, vi liker nytenking og endringer som vil bidra til bedre organisering. Dette vil bidra til bedre tjenester for våre innbyggere. Det vil være hensiktsmessig å bruke tid på dette arbeidet, slik at ikke velfungerende avdelinger ødelegges. Det ble på et møte i styringsgruppa, i forbindelse med prosjekt "Menyen" drøftet om vi skulle gå for ny organisering eller se på ting som kan gjøres bedre ut i fra dagens organisering. Flertallet stemte da for dagens modell! Vi var enige om å se på forbedringstiltak på det vi allerede har. Er det sett bort i fra dette?

Vi ønsker at de ansatte skal få mulighet til å komme med innspill og delta i arbeidet slik at Hovedavtalen følges. Dersom de ansatte får være delaktig i prosessen skaper det eierskap og tilhørighet. Litteratur omkring omstilling viser også at delaktighet er viktig for å lykkes.

Etter å ha fått noen tilbakemeldinger fra medlemmer, så kan en stille noen spørsmål:

- Merkantil støtte – plassert under kultur og formidling, hvorfor er ikke merkantil lagt under stab, da de server hele kommunen, ikke bare kultur?
- Hvor er Frivillighetssentralen?
- Tjenestelederstrukturen, hvordan blir det fordelt, hvilke måltall skal brukes i behov? Med så store virksomheter så genererer det behov for hjelp/støtte til leder?
- Under Stab/støtte skal det være flere underavdelinger, skal de rapportert/ forholde seg direkte til rådmann? F.eks:
 - Brann, hva er tenkt her, blir nåværende brannsjefstilling omgjort til konstabel?
 - Økonomisjef, får han endret sin stilling til økonomiansvarlig?
- Barnevern, under forebyggendevirksomhet, men i barnevern er det lovpålagt med en egen leder, hva er tenkt her?
- Fordelingen av virksomheter virker litt skjev, hvis man sammenligner de to "virksomhetssektorene".
- Hvordan skal prosedyren med fristilling av stillinger gjøres - det bør ikke oppfattes som en form for oppsigelse. Vi må ha en ryddig prosess, der en gjennomfører drøftinger slik at kriterier i forbindelse med endring i arbeidsoppgaver er avklart.
- Hvordan er det tenkt at de ansatte skal behandles, de som får omgjort sine stillinger? Varling, lønnplassering, stillingsansvar osv
- Hva sparer vi på å omorganisere oss?
- Er økonomifokus presset fram, før faglighet og forsvarlighet?

Vårt forslag er følgende:

- Det er mulig å gjøre endringer innen dagens organisasjon, med tiltakene nevnt nedenfor:

- Resultatansvar kan fremheves, på de som allerede har økonomisk ansvar. Dette ansvaret kan også delegeres innad i avdelingen.
 - Ansvarsfokus og medbestemmelse kan styrkes, til og med i dagens modell. - Hold flere personalmøter, med fokus på økonomi/budsjett, gjør de ansatte mer bevisste på dette og dere får hjelp med økonomien.
 - La de gitte økonomiske rammene stå, slik at avdelingene selv kan forvalte faglig forsvarlig tjeneste innenfor rammene.
 - Sammen med ansvar bør det følge tillit. Vi har opplevd å sitte i møter, der man kommer frem til løsninger som det kan leves med, men som blir omgjort på et høyere nivå. Dette bidrar ikke til motivasjon og inkludering av medarbeidere, det skaper usikkerhet og frustrasjon.
- Ved å omgjøre til ny organisasjonsmodell i dag, utifra fremlagt oversikt, så klarer vi ikke å se innsparingsmuligheter. Den er for mangelfull og lite utredet. Flere stillinger og tjenester er ikke plassert, lønnplassering er ikke belyst. Dette er en stor prosess, som må få litt mer tid på seg til å kunne bli et godt produkt, som de fleste kan leve med. Medbestemmelse og eierskap bør vektas, ved at de ansatte selv får være med å bestemme hvor virksomheter skal plasseres. Etter at dette er behørlig belyst og Hovedavtalen fulgt, så vil nok alle være mer åpne for ny organisasjonsmodell.

Vi håper derfor at vi sammen kan arbeide for gode løsninger, slik at hver enkelt avdeling kan levere gode tjenester. Til dette kreves inspirerte og motiverte medarbeidere. Dette oppnås gjennom inkludering og delaktighet.

Hatteng, 17.09.12

Med hilsen

Jill Fagerli
Fagforbundet .

Sissel Bjørklund
Norsk Sykepleierforbund.

Birthe Hasle
Utdanningsforbundet.

Innspill til omorganisering fra Serviceavdelinga

Først vil vi beklage at det gis så kort tid til tilbakemelding/innspill og behandling av et såpass stort og omfattende prosjekt.

Vi mener det er helt galt å plassere oss under kultur/formidling (eller annen avdeling for den saks skyld).

Vi lurer på hva dette innebærer. Skal det være samme antall personer som i dag og skal de samme arbeidsoppgavene som gjøres i dag i Serviceavd gjøres i "nyavdelingen" kultur/formidling?

Vi gjør så mye mer enn formidling. Hva med det andre vi arbeider med, hører det til under kultur/formidling, f.eks arkiv, politiske møter, valgarbeid, ”ordførers sekretær” o.l.

Etter vår mening er vi en støtte- stabfunksjon.

Vi refererer til punkt i saksframlegget under vurdering:

”Begrunnelse for å gjøre om en del fagområder til stabs- og støttefunksjoner.

... Stab skal være spesialiserte fagområder til nytte for hele organisasjonen og kommunen, slik som IT, byggforvaltning, vedlikehold, lønn/personal, økonomi og renhold...”

Etter vår mening bør man ikke plassere vår avdeling ut fra hvem som skal ha personalansvaret for oss, (slik vi fikk informasjon om i møte med kontorsjefen tirsdag den 11.09.) men plassere oss riktig i organisasjonen i henhold til våre arbeidsoppgaver, som nettopp er støtte for hele kommuneadministrasjonen.

Noen av de tingene vi synes er uklare:

- Hvor er arkivarbeidet plassert?
- Skal vi bare utføre arbeid innenfor området kultur/formidling? Hva da med resten av kommuneadministrasjonen?
- Hva med de politiske møtene?

Vi vil presisere at vi ikke har motforestillinger mot å få en ny personalansvarlig.

Serviceavdelingen

Innspill til omorganiseringsforslaget fra kulturskolen

Forslaget ble drøftet i personalmøte 11. september. Her ble og det felles innspillet fra Kulturkontoret, Biblioteket, Språksenteret og kulturskolen gjennomgått.

Lærerne i kulturskolen stiller seg bak disse innspillene men ønsker i tillegg å komme med noen egne punkter som gjelder kulturskolen spesielt.

- 1) Kulturskolen er foreslått slått sammen med flere andre avdelinger og er dermed blitt en del av en virksomhet som omfatter flere avdelinger, mens de andre skolene er foreslått skal bli egne virksomheter. Kulturskolen er en skole og er lovfestet i opplæringsloven § 13 – 6. Vi mener derfor at vi har rett til å bli betraktet på lik linje med de andre skolene.
- 2) Lærerne i kulturskolen er pedagoger og derfor er det viktig at skolen har en pedagogisk leder. Ordningen med en felles virksomhetsleder for bibliotek, kulturkontor, ungdomsklubb, språksenter, sentralbord (inkl. sekretærer) og kulturskole vil, slik vi forstår det medføre mindre ressurser til pedagogisk ledelse av kulturskolen.
- 3) Kulturskolen er, med sine 90 elever, kommunens nest største skole i elevtall og vil ikke bli satt i en ”diverse - post” Alle avdelingene i den foreslåtte kultur og formidlings –enheten har sine særpreg og det vil være vanskelig å få disse til å fungere som en enhet pga. de forskjellige arbeidsområdene denne virksomheten skal dekke.

Selv om kulturskolen vil framstå som et kulturelt ressurs- og formidlingssenter, vil vi understreke at kulturskolens kjernevirksomhet fortsatt er undervisning og at det er dette foreldrene til elevene betaler for.

Uttalelse fra Hatteng skole ang.

STRATEGI- OG UTVIKLINGSPLAN 2012-2016

Hvis undersøkelsen våren 2012 viser så store mangler som tabellen på side 9 viser, er det bra at kommunen satser på å iverksette tiltak på de tre områdene som scoret lavest. Planens formål og hensikt er god, og med en god oppbygning med visjoner, hovedmål og delmål/strategier.

Nå er imidlertid vi som jobber på Hatteng skole mest opptatt av egen etat. Oppvekst og Kultur-

etaten har, etter vår mening, fungert meget godt i mange år. Budsjettene holdes sann noenlunde hver år, og ansatte og brukere er fornøyde. Det er ingenting som tilsier at det er nødvendig med en strukturendring på dette området.

Når vi leser side fire i plandokumentet må vi si at vi overhodet ikke kjenner oss igjen. Vi lurar for eksempel på om skoleetaten (ansatte og brukere) har deltatt på evalueringsrunden?

Når det gjelder kapittel 7 **ORGANISASJONSMODELL** synes vi det minner om en modell som er mer hensiktsmessig for en stor kommune. Vi er særlig bekymret for at dagens ordning med en Oppvekst og Kultursjef nå skal erstattes med en kommunalsjef. I følge organisasjonskartet side 15 vil denne personen få nye og utvidede oppgaver, og vil gå inn i rådmannens team og jobbe tettere opp mot denne. Det er ikke sikkert nåværende leder av vår etat ønsker å fortsette i jobben med en slik modell. Når det så skal tilsettes en ny kommunalsjef, viser erfaringen fra andre kommuner at det kan tilsettes folk uten skolefaglig utdanning! Store kommuner kan løse det problemet med å tilsette skolefaglig konsulent under kommunalråden. Dette vil ikke Storfjord kommune ha råd til.

Vi er også urolige for at en såpass stor omkalfatring vil føre til høyere lønninger? De fire i topp-ledergruppa får alle nye og endrede stillingsinstrukser.

Rektorene på de to skolene blir trolig tilført flere oppgaver som den tidligere skolesjefen hadde, som lønns- og personalansvar. Vi er redd for at rektorene får mindre tid til pedagogisk ledelse og må bruke mest tid på administrasjon og kontorarbeid.

Driftsetaten synes å forsvinne helt etter den nye modellen. Det står riktignok på side 15 under avsnittet om Stabs- og støttefunksjoner at Plan og teknisk skal ledes av en teknisk sjef. Men vi finner ikke denne stillingen på det nye organisasjonskartet. For skolene er det viktig at Vaktmester-tjenesten minimum må være av samme kvalitet som dagens. Forfallet er stort på

Vår konklusjon blir derfor at vi ikke helt ser nødvendigheten av å innføre drastiske endringer av en etat som allerede fungerer meget bra.

Hatteng skole 19 sept.

Innspill til Omstillinga, sept 2012 fra Anne Dalheim

To kommunalsjefer helse-omsorg og oppvekst-kultur gjøres til fagkonsulenter.

Begrunnelse: Helse-omsorg og oppvekst- kultur har selvstendige avdelinger som meget godt behersker å være / ha status som enheter.

Kommunalsjefer er på en meget kostbar lønnsstige pr def, samme som rådmanns kapittel ? Hensikten med omstillinga er å redusere lederstillinger.(i alle fall ble det sagt i plo i 2011.)

Det opprettes en kommunalsjef for drift, plan og utvikling.

Dette gjøres i en tre års periode, til avdelinger i drift har samme kapasitet og kompetanse som avdelinger i helse-omsorg- oppvekst- kultur.

Kultur og sentraladm bør være i fellestjenesten, slik at de ikke , som kultur i dag, blir «oppspist » i en etat.

Personalsjef som er leder for sentraladm skal være rådmannens stedfortreder. Han må derfor inngå i ledergruppa til rådmannen.

Mer reduksjon av ledere: Skibotn skole og Hatteng skole får en ledelse. (slik sykehjem nå har her i kommunen.)

To barnehager har en ledelse, samlet, der Skibotn er avdeling under Oteren. Det var praktisert med godt resultat Elvevoll barnehage- Oteren barnehage.

Alternativt legges / ledes begge barnehagene som oppvekstsenter sammen med skolene.

Tjenesteledere fungerer med stedlig myndighet i barnehagene og Skibotn skole. Hatteng skole leder to skoler og to barnehager. Det vil gi stor innsparing og reduksjon av ledere.

Det er kommet opp en forståelse om at å kjøpe tjenester er en billigere løsning. Jeg forstår at for eksempel feier skal kjøpes fra Tromsø. Jeg sier bare Himmel og Hav. Det kan ikke bli en rimeligere løsning, bare all kjøring tatt i betraktning.

Det er fortsatt et tema i avdelinger at det er opprettet mange stillinger i plo de siste årene, hørte jeg senest i dag.

For det første så var det i regjeringas (Ap regjeringa sin plan) at det skulle opprettes flere stillinger i plo fra 2005 og utover. Willy Ørnebakk etterspurte det flere ganger, da han var kommunepolitiker.

For det andre så er eldrebølgen på topp etter 2015 mot 2025 og det er behov for disse tjenestene. Antall elever er sterkt og tilsvarende synkende, så det må reduseres på skole.

For det tredje er det helt umulig å møte Samhandlingsreformen med redusert tjenester i helse- omsorg.

Referat driftsmøte 28.09.12

Møterom 4. Tidspunkt: 08.30-09.30. Tilstede: Yngve Kaspersen, Erling Lund, Tom Bråthen, Bente Høiseth og Hilde Kibsgaard (referent).

Det var bare en sak på programmet denne dagen og det var den foreslåtte omstillingsprosessen i kommunen. Vi har fått frist til 3. oktober 2012, med å komme med tilbakemeldinger.

- Driftsetaten ønsker konkrete tilbakemeldinger fra Rådmannen.
- Det ble etterlyst konkrete tiltak fra driftsetaten om hvordan vi tenker oss at ting kan løses. Vi mener at det må ansettes en person som kan ta seg av saker som for eksempel gamle oppmålings- og kartsaker og digitalisering (ledningsnett, bygninger osv). Dette kan evt. være en prosjektstilling. Det vil koste kommunen mye mer å kjøpe inn konsulenttjenester for å gjøre dette ferdig, enn å ansette en person for å gjøre dette.
- I den nye omstillingsmodellen blir kultur og oppvekst og helse omtalt som de nye spydspissene i kommunen. Hva da med drift? Skal ikke vi som har så mange viktige saker på alle plan i kommunen, være en spydspiss? Vi er bekymret for at vi, selv med gode intensjoner fra de som har laget omstillingsforslaget, vil ende opp som en salderingspost.
- En samlet driftsetat mener at driftssjefen må være med i den øverste ledelsen i kommunen. Det er ikke noen argumentasjon for at driftssjefen ikke skal være med i strategisk ledelse av kommunen, at driftssjef selv ønsker å bli fritatt fra en del møter, på grunn av stor arbeidsmengde. Dette sier noe om det som drift har gitt beskjed om gjentatte ganger, at det er for lite folk på avdelingen.
- Forslag: Drift blir egen etat på linje med ”kultur og utdanning” og ”helse og omsorg”. Om kommunen ønsker å gå for kommunalsjefer, så må driftssjefen være en av de tre kommunalsjefer. Det er sagt at ca. 50 % av stillingen som kommunalsjef skal gå til ledelse. Det betyr at det må inn både for å dekke opp den reduksjonen som driftssjefen vil få i tillegg må det ansettes en egen person som skal rydde opp i tidligere nevne gamle saker. I tillegg foreslår vi at det må ansettes en som vi kan kalle en anleggsleder, som følger opp prosjekter fra dag til dag og passer på at ting blir gjort som det er planlagt. Dette har driftsetaten ikke kapasitet til i dag, og dermed risikerer vi at ingen vet helt hva som er blitt gjort ute på anlegg, og det er da vanskelig å vurdere om regninger som kommunen mottar er riktig eller ikke. Vi betaler i dag til for konsulenttjenester i forhold til dette. I forhold til den nye flerbrukshallen har vi betalt ca. 700 000 kroner for slike tjenester som kommunen kunne gjøre selv, dersom vi hadde hatt en person som kunne ha ansvar for dette. Vi vil med dette vise at kommunen ikke sparer penger på å holde en så viktig etat som driftsetaten underbemannet.
- Et annet viktig moment i denne sammenhengen er at den nye etaten heter plan og drift. Det betyr at planarbeidet skal inn under drift. Det mangler i dag planlegger i kommunen. Denne stillingen må besettes, uten at man da sier at nå har drift fått en person ekstra. Denne stillingen er per tiden vakant. Her er det viktig at det kommer inn en for å arbeide med plansaker, slik at det ikke skapes alt for mye etterslep på dette området også. Det er også dårlig økonomi for kommunen at denne stillingen er vakant. Prosjekter som burde arbeides med, som for eksempel den nye 420kV linjen, ligger helt brakk. Her kan kommunen skape varige verdier, dersom det gripes tak i dette arbeidet.
- Driftsetaten har siden 2009 hatt 4 kommuneingeniører, som har vært ansatt i henholdsvis 9, 10 og 22 mnd før de sluttet. Vi har informasjon at minst en av disse sluttet fordi man ble overveldet av for mye gamle saker, slik at man ikke opplevde å få hodet over vannet. Den fjerde ingeniøren siden 2009 er nå ansatt, og vi håper at det blir tatt tak i det gamle etterslepet, slik at vi kan beholde ingeniøren lenge. Det koster

både tid og penger å hele tiden lære opp nye ingeniører, ikke minst er det slitsomt for resten av etaten, at det ikke blir kontinuitet i arbeidet.

- Når det gjelder sykefravær, har det vært omtalt i media at driftsetaten ligger på topp på sykefraværstatistikken. Dette var ikke tilfelle noen år tilbake, en man ser at det er en vond sirkel man kommer opp i. Underbemanning over tid fører til at folk blir slitne, og det blir større fare for langtidssykemeldinger, noe som igjen lager større arbeidspress for de som er igjen på arbeid.
- Et annet moment i forhold til at driftssjefen ikke er foreslått til å være men i den øverste ledelsen i kommunen, er i forhold til kriser og ulykker. Dersom noe alvorlig skjer og driftssjefen ikke har vært med i hele prosessen, er det likevel han som er ansvarlig for det som skjer. Driftssjefen råder over personell, biler og utstyr som kan bruke i en krise/ulykkessituasjon. Det er viktig at driftssjefen er med i strategisk planlegging, siden han er den som står ansvarlig dersom en ulykke skjer.
- Det ble også poengtert når den nye Rådmannen startet i sin stilling, at det var selvsagt at driftssjefen skulle være med i lederteamet.

Referat fra driftsmøte ang. omstillingsprosessen i Storfjord kommune

Sted: Møterom brannstasjonen

Tidspunkt: 11.september 2012 fra kl 09.00-10.30

Til stede: Torgrim Elevemo, Bente Høiseth, Lise Siikavuopio, Monica Aho, Tone Olsborg, Gunn Hansen, Erling Lund, Yngve Kaspersen, Tom Bråten, Per Aronsen, Kurt Sommerseth, Hallgeir Fjellseth, Fred-Vidar Steinnes, Harald Johansen og Hilde Kibsgaard (referent).

Driftssjef Yngve Kaspersen ønsker velkommen til dette møtet som har som agenda den presenterte omstillingsprosessen i Storfjord kommune. Han ønsket innspill og synspunkter på forslaget til omstilling.

Første del av møtet gikk med til en rask gjennomgang av power-pointen for å presentere den foreslåtte omstillingsprosessen. Det ble åpnet for å kommentere underveis i presentasjonen. Det ble opplyst at hensikten med prosessen var å redusere møtevirksomheten i driftsetaten. Det kom mange innspill fra salen.

- Det ble spurt om dette medførte at driftssjefen ikke skal være deltaker på ledermøter. Dette ble redegjort for at leder for driftsavdelingen ville bli innkalt for å redegjøre for saker som ledermøtet ønsket å få mer informasjon om, men at driftssjefen som ikke lenger vil være en del av ledergruppen. Dette medfører for eksempel at driftssjefen ikke ville være med når budsjett skal legges og drøftingene rundt hvordan pengene i kommunen skal fordeles. Fra salen ble det uttrykt at dette var svært negativt.
- Det ble kommentert at det er viktig at driftssjefen, som driver den kommunale etaten som har overveldende flertall av henvendelser fra innbyggerne i kommunen, er med i ledergruppen i kommunen.
- ”Hvem skal tale vår sak?” var eksempel på spørsmål som kom fra salen. Den foreslåtte nye ledergruppen består av rådmann, kommunalsjef for oppvekst, kultur og formidling og kommunalsjef for helse og omsorg. Vil denne gruppen ha gode nok kunnskaper til å vurdere hvor viktig ulike gjøremål i driftsetaten er?
- Det ble reist mange spørsmål om hvorfor ikke den kommunale etaten med flest henvendelser og mest etterslep av gamle saker som ikke er blitt ferdig, ikke får være med i den strategiske ledergruppen i kommunen. At driftsetaten er med i strategisk

planlegging i kommunen ble kommentert som svært viktig. Et eksempel på at ting kan gå galt når driftssjefen ikke er tilstede på ledermøter er i sommer når det ble vedtatt at gamle drift (vis a vis rådhuset) ble bestemt skulle brukes til boliger for flyktninger. Her var det tidligere gjort et vedtak på at denne skal brukes som garderobe/pauserom til vaktmesterne i driftsetaten. Dette vedtaket ble i ettertid endret. Men det sagt at det er viktig for en så viktig etat som driftsetaten å være med i ledergruppen.

- Driftsetaten har svært mange henvendelser som ikke bare kan besvares med en e-post, men hvor man ofte må ut for å gjøre omfattende arbeider ute i feltet. Ting skjer på kort varsel, og man må forandre planene man hadde.
- Det har vært redusert bemanning i driftsetaten i lang tid. De som har gått av med pensjon har ikke blitt erstattet, og det foreligger et enormt etterslep i gamle saker som det ikke har vært kapasitet til å gjøre ferdig. Forslag fra salen kom på at det i stedet for å bruke mer penger på lederlønn til nye kommunalsjefer, burde ansettes en ekstra person i driftsetaten som kunne ta unna for eksempel all den manglende oppmålingen i kommunen.
- Det tillates i svært liten grad kursing og opplæring, noe som er svært negativt for en avdeling som har behov for å holde seg oppdatert.
- Det har tidligere vært mye underskudd på drift, men i år ser det ikke så ill ut.
- Det ble kommentert at driftsetaten må se på hvordan fordelingen av personell blir gjort. Driftssjefen foreslår at det skal innføres en ukeplan, som viser hvilke oppgaver hver enkelt skal utføre. Under denne delen kom det innspill om at det er totalt 6 personer som arbeider med alle de kommunale oppgavene innenfor veier, vann og avløp, kommunale boliger, osv. Dette er altfor lite. Det ble videre diskutert om vansker med innføring av denne ukeplanen. Det vil være mye endringer, slik at planen må kunne endres. Det må være en kontaktperson som kontaktes av alle de som skal ha noe gjort. Det vil fremdeles være faste rutiner som vaktmesterne skal utføre. Ved ukeslutt må planen evalueres, og evt. oppgaver som ikke er gjort må overføres til neste uke. Driftssjef og formann utformer ukeplanen i fellesskap.
- Et annet punkt som kom opp er alle investeringsprosjektene til kommunen. Disse tar så mye tid, at de vanlige rutinene og arbeidsoppgavene får ikke nok tid. Når det bestemmes at det skal foretas investeringer, bør det også være med en plan om hvor personellet skal tas fra.
- Det ble tatt opp at det er behov for en egen sekretær på driftsetaten. Denne stillingen er i dag ikke fast. Stillingen synes å ha blitt borte i den nye modellen. Det er svært mange ting å holde orden på i driftsetaten i forhold til dette, for eksempel kommunale avgifter, festeavgifter, festekontrakter, oversikt over kommunale boliger for å nevne noe. Sekretæroppgaven som å følge opp henvendelsene til kommunen. Svare på de henvendelsene som det er greit å gi tilbakemelding på, fordele henvendelser i de saker som må saksbehandles. Holder tråden slik at en ikke kommer på kant med forvaltningsloven. I dag sendes det ut standardbrev om at «henvendelsen deres er mottatt av kommunen og at det, på grunn av redusert bemanning på driftsetaten må påventes noe ventetid». Oppfølgingen er mangelfull og ikke tilfredsstillende. Drift har fått midlertidig sekretær i 100 %. Med på «lasset» fikk hun også alle arbeidsoppgavene som berører drift. Som i utgangspunktet var oppgaver som skulle fordeles på service. Etter at ansatt på service er omplassert til skole har drift også fått meglerpakken. Da er det begrenset hvor mye sekretæren kan ta av oppgaver som vi allerede ligger på etterskudd med.
- Noen lurte på hva som er galt med dagens system, og hvordan kan vi vite at det nye vil bli noe bedre?

- I forhold til vann og avløp bør det også prioriteres personell til å jobbe med å registrere/kartlegge hvor anleggene ligger. Dette arbeidet må samordnes med oppmåling, slik at vi kan få et fullverdig V/A-kart med GPS koordinater over vann og avløp i kommunen. I tillegg må det jobbes med oppgradering av anleggene.
- Ansatte i etaten opplever at det snakkes mye om hvor viktig driftsetaten er, men når det kommer til å budsjett og bemanning, så er det bare snakk om reduksjon.
- Brann- og redning uttrykker ønske om å bli en egen etat med budsjettansvar.
- Innspill: Vi bør beholde den organiseringsformen vi har i dag med små justeringer. Driftssjefen bør være med i ledergruppen. Driftssjefen informerte om at han ville bli innkalt til å gi informasjon om alle prosjekter hvor dette er nødvendig, men at det selvsagt er forskjell på å være innkalt til et møte og å være møtedeltaker.
- I forhold til investeringsprogrammet som skal gjennomføres i en 5 års periode, så blir det ikke satt av midler til å gjennomføre disse prosjektene. Dette er noe driftsetaten må gjøre i tillegg til de vanlige oppgavene. Det bør følge med ressurser til investeringene.

Til slutt ble det fremmet forslag om å ha en avstemning. Det ble stemt over følgende forslag: Vi beholder dagen struktur med 3 etatssjefer, slik at driftssjefen blir med i ledergruppen i kommunen. Per Aronsen hadde forlatt møte før avstemning. Alle tilstedeværende stemte for forslaget.

Innspill angående omstillingsprosessen i Storfjord kommune

Storfjordsskolene har i dag en organisasjon som fungerer meget godt, og vi spør oss: Hvorfor endre på en velfungerende etat? Innenfor skolesektoren er kommandolinjer, roller og oppgaver veldefinerte og innarbeidet. Vi har også gjennom regnskapene de siste årene vist at etaten er godt økonomisk drevet med god budsjettstyring.

Til prosessen:

Ansatte ved Skibotn skole synes prosessen rundt organisasjon omstillingen har vært hastig og lite informativ. En omstilling av denne størrelse krever tid, slik alle parter får diskutert og sagt sitt. I denne saken føler vi at tidsfaktoren kan ødelegge for resultatet.

Organisasjonkartet sier ingenting om tilførte ressurser ut i virksomhetene. Uvissheten fører til frustrasjon blant de ansatte. Vi er redd for at flere og flere oppgaver blir delegert ut til skolene, uten at nødvendige midler følger med.

Til den nye organisasjonsmodellen:

Det stilles store krav til virksomhetslederen med hensyn til budsjett-, regnskap- og personalansvar med videre. Vi synes det er feil bruk av faglig kompetanse og sette en rektor til merkantile oppgaver, og er bekymret for at rektors pedagogiske oppgaver vil komme i bakgrunnen.

Ajourholding av regnskap og lignende vil lett føre til utsettelse av pedagogiske oppgaver. Den økonomiske- og administrative delen av virksomhetslederens oppgaver må prioriteres framfor pedagogisk ledelse. Resultatet vil bli en utarming av skolens pedagogiske oppgaver og innhold, da mangel på tid vil føre til økt delegering av oppgaver ned til lærerne.

For lærerne vil dette igjen gå på bekostning av tida satt av til oppfølging av elevene.

Skolen har over flere år fått tilført stadig flere oppgaver, og tid er derfor blitt en mangelvare.

Ytterligere administrative oppgaver vil føre til større arbeidspress på et allerede presset pedagogisk personale. Alle ønsker en bedre skole, med mer tilpasset opplæring til den enkelte elev, noe som vanskelig lar seg kombinere med økte administrative oppgaver.

Storfjord kommunes økonomi er anstrengt, og vi tror ikke det nye organisasjonkartet for skolene vil føre til noe innsparing. Tvert imot tror vi det vil føre til økte utgifter, da bemanninga innenfor administrasjonen på begge skolene må økes som et resultat av et utvidet ansvarsfelt. Vi ser for oss at høyere lønnskrav vil følge som en konsekvens av omlegginga.

Ved en omlegging blir etatsjefsnivået borte. Kommunalsjefen vil ha større avstand til den enkelte virksomhet, og den helhetlige tenkinga for Storfjordsskolene forsvinner. Videre vil kvalitetssikringa som ligger i å ha en etatsleder med inngående kjennskap til den enkelte skole bli borte.

Vi ser behovet for helhetlig styring med flere i toppledergruppa og langsiktig målstyring. Vår etat er i dag velfungerende og vi ønsker ikke at rektorene blir virksomhetsledere. Etatsleder innenfor oppvekst er i dag en god støtte mentor for rektorene. Slik ønsker vi at det skal være i fortsettelsen også.

Skibotn skole 14.9.2012

Lill Kvalberg Berntsen
konst. rektor

Per Steinar Sommervold
klubbtiltitsvalgt

Felles innspill fra biblioteket, kulturkontoret, kulturskolen og språksenteret

Vi har samla oss om et felles innspill til det framlagte forslaget.

Hovedinntrykk

- Først og fremst anser vi det nye forslaget som bedre enn det forrige utkastet, der kultur, drift og næring var slått sammen. Det er en fordel at driftsetatens oppgaver ikke får overskygge og ta ressurser fra de mjuke tjenestene som kultur representerer. Vi registrerer også at næring ikke lenger er foreslått samorganisert med kultur, og tar det til orientering. I forrige innspillsrunde var vi positive til denne koblinga, og vi ser fremdeles at det her kunne ha vært synergieffekter å hente, men har ingen sterke synspunkter på at man nå har gått fra denne ideen.
- Målene som er satt opp er gode, men spørsmålet er hvilke virkemidler som er de beste for å oppnå disse målene.

Innspill knytta til enheten "Kultur og formidling"

Det er vanskelig å ta stilling til forslaget fordi vi ikke har noen opplysninger om hva som skjer med administrasjonsressursene i enheten Kultur og formidling.

- Uten tanke på økonomiske konsekvenser vil ei egen stilling som virksomhetsleder for kultur og formidling styrke dette fagfeltet. Det forutsetter imidlertid at alle dagens stillinger opprettholdes for å ta vare på den tjenestekvaliteten vi har.
- Vi har forstått at det ikke er lagt inn ei ekstra stilling til virksomhetsleder for kultur og formidling. Dette innebærer altså at en av oss som allerede har vår stilling i etaten kan få denne rollen. Spørsmålet er da om dette likevel ikke vil utløse behov for ekstra ressurser. Det stilles store krav til disse virksomhetslederne med hensyn til budsjett-, regnskaps-, og personalansvar m.v. Det vil så langt jeg kan se kreve økt tidsressurs til denne type administrasjon. Det vil være beklagelig dersom dette løses ved at tid tas fra andre oppgaver, slik at de ikke lengre utføres (mindre tid til undervisning, bibliotek tjenester, publikumsretta arbeid, kulturprosjekter osv.) I Lenvik er vi kjent med at ei tilsvarende omorganisering utløste ei ny stilling som kulturskoleinspektør. Er dette lagt inn i de økonomiske beregningene av konsekvenser?
- Vil ansvaret for biblioteksjef, kulturskolerektor, kulturkonsulent osv. endres, eller skal de ha samme ansvar som i dag? Personal, økonomi osv. Hva vil skje med titlene biblioteksjef og kulturskolerektor, vil disse titlene utgå og erstattes med andre (inspektør, fagleider)? Det er vanskelig å lese svaret på dette ut fra det vedlagte organisasjonskartet.
- I det forrige forslaget var frivilligsentralen knytta opp mot samme etat som kultur, noe vi da så på som naturlig. Det er ikke lengre mulig å finne frivilligsentralen på organisasjonskartet, og vi lurar derfor på hvor i systemet de har havna. De samme spørsmålene gjelder Nordkalottsentret/grensetjenesten.
- Boksen "resepsjon" er lagt inn under "Kultur og formidling". Det er ikke klart for oss hva dette innebærer, og hvor mange personer det omfatter. Dersom det omfatter

det samme antall ansatte og de samme oppgavene som i dag, er det et spørsmål om "Kultur og formidling" er rette sted for å organisere merkantile tjenester til alle enheter i kommunen, eller om dette heller burde vært underlagt rådmannens stab.

- Fritidsklubbene er lagt inn som en egen boks under enheten, innebærer dette at personalansvaret og oppfølginga flyttes fra kulturkontoret og opp til enhetsleder? Dagens organisering, der disse er lagt inn under kulturkontoret, fungerer sett fra kulturkontorets ståsted godt og det samme tror vi klubbliderne ville ha sagt. Det kan trekkes paralleller til språksenteret og kulturskolen, der man slik vi leser kartet beholder dagens personalorganisering, eller er det tenkt at virksomhetslederen skal ha personalansvar for alle ansatte i avdelinga?
- Det knytter seg også spørsmål til økonomiorganiseringa, og hvor ansvaret for økonomiforvaltninga skal ligge. Spesielt er dette tydelig for språksenteret, som i betydelig grad er finansiert med eksterne midler.

Innspill knytta til det totale forslaget

- I utgangspunktet synes vi dagens etatsmodell fungerer godt. Det er etter vårt syn fullt mulig å oppnå målene i dokumentet uten å vedta ei omorganisering, f.eks. lederteam med overordna strategisk ansvar. Det bør være tilstrekkelig å endre arbeidsmåte i de ulike leddene. Det handler først og fremst om ei kulturendring.
- Vi synes det er galt at man ikke har en kommunalsjef som skal ivareta plan, næring og infrastruktur i toppledergruppa. Etter vårt syn mister man en vesentlig dimensjon i den langsiktige strategiske tenkinga dersom man har ei toppledergruppe som kun har kompetanse på oppvekst, kultur, helse og administrativ ledelse. Dette er selvsagt store felt, men ivaretar som sagt ikke alle dimensjoner slik vi ser det. Det samme gjelder økonomi.
- Det er kommet fram i "Menyen" at Storfjord kommune har en "topptung" organisering med mange ledere i tre nivåer under rådmannen (etatsjef – avdelingsleder – fagleder). Vi stiller spørsmål ved om vi med dette forslaget ender opp med minst like mange ledere og kanskje flere, også på tre nivåer men med nye navn (kommunalsjef – virksomhetsleder – tjenesteleder). Da vil innparingspotensialet være lik null, eller i verste fall i minus.
- Vi er opptatt av at organiseringa er robust i den forstand at den ikke er personavhengig. Vi må se på hvilke funksjoner vi har og har behov for. Det blir galt dersom man heller ser på hvilke personer man har tilgang på i dag og organiserer ut fra det.
- Vi beklager at det nok en gang gis for kort tid til tilbakemelding og behandling av et så stort og omfattende tiltak.

Line Sørum (s)
Kulturskolerektor

Maria Figenschau
kulturkonsulent

Marianne Langånes (s)
biblioteksjef

Silja Skjelnes-Mattila (s)
prosjektleder



Storfjord kommune
Service- og personalavdelingen

Rådmann
Rådhuset, Hatteng
9046 OTEREN

Melding om vedtak

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2012/3774-8	34202/2012	033	17.09.2012

Omorganisering - organisasjonsmodell

Saksprotokoll i Storfjord Eldreråd - 14.09.2012

Vedtak:

- Hvor er eldrerådet plassert?
- Hvor er frivilligsentralen plassert?
- Det skal være en egen sekretær til Eldrerådet
- Eldrerådet savner informasjon om driftstyrer og teknisk sjef
- Eldrerådets konklusjon er at Storfjord kommune har en alt for stor administrasjon i.h.h.t. en befolkning på ca. 1900 innbyggere

Med hilsen

Veronica Davo Larsen
Sekretær



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
9/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	12.09.2012
17/12	Storfjord Styret for oppvekst og kultur	13.09.2012
29/12	Storfjord Styret for helse og sosial	18.09.2012
55/12	Storfjord Plan- og driftsstyre	14.09.2012
32/12	Storfjord Formannskap	19.09.2012
18/12	Storfjord Styret for oppvekst og kultur	17.09.2012
21/12	Storfjord Styret for oppvekst og kultur	03.10.2012
78/12	Storfjord Kommunestyre	15.10.2012

Omstilling i Storfjord kommune - ny organisasjonsmodell og strategi- og utviklingsplan

Hjemmel: Kommunestyrevedtak 32 /11 – 22. juni og sak 40/11-31.august, sak 25/12 - 21.mars

Vedlegg:

- 1 Vedlegg 1 - Strategi- og utviklingsplan 2012-2016
- 2 Vedlegg 2a - Dagens org.kart og beskrivelse av forslag til ny organisering
- 3 Vedlegg 2b - Forslag til ny organisasjonsmodell
- 4 Vedlegg 3 - Bakgrunnsdokumenter i omstillingen
 - a. Sammendrag av konklusjonene i "Sjefskifteprogrammet" 2011
 - b. Sammendrag av ARVEN - analyse 2011
 - c. Sammendrag av SWOT- analyse 2011
 - d. Sammendrag av Kommunekompasset 2012
 - e. Prosjektrapport "Menyen" inkl. høringsinnspill

Saksprotokoll i Storfjord Styret for oppvekst og kultur - 03.10.2012

Behandling:

Forslag fra Styret for oppvekst og kultur:

Styret for oppvekst og kultur ser ikke behovet for endringer på dagens organisasjonsmodell. Derimot ønsker SOK større presisering av stillingsbeskrivelser (på denne måten vil man frigjøre mer av tiden til oppvekstsjef).

SOK har tatt hensyn til høringsuttalelser og kan heller ikke se noen økonomisk gevinst på omorganiseringen.

SOK frykter snarere at omstillingen vil føre til økte lederlønninger (dominoeffekt).

Oppvekst og kultur fungerer både med tanke på økonomi og målstyring. Oppvekst og kultur leverer gode resultater og tjenester.

Forslag fra Styret for oppvekst og kultur ble enstemmig vedtatt.

Uttalelse fra Styret for oppvekst og kultur til administrasjonsutvalget og kommunestyret:

Styret for oppvekst og kultur ser ikke behovet for endringer på dagens organisasjonsmodell. Derimot ønsker SOK større presisering av stillingsbeskrivelser (på denne måten vil man frigjøre mer av tiden til oppvekstsjef).

SOK har tatt hensyn til høringsuttalelser og kan heller ikke se noen økonomisk gevinst på omorganiseringen.

SOK frykter snarere at omstillingen vil føre til økte lederlønninger (dominoeffekt).

Oppvekst og kultur fungerer både med tanke på økonomi og målstyring. Oppvekst og kultur leverer gode resultater og tjenester.

Saksprotokoll i Storfjord Styret for oppvekst og kultur - 17.09.2012

Behandling:

Forslag fra Odd-Arne Jensen:

Saken utsettes for å gi tid nok for å få inn uttalelser fra etater/avdelinger og arbeidstakerorganisasjoner.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Saken utsettes for å gi tid nok for å få inn uttalelser fra etater/avdelinger og arbeidstakerorganisasjoner.

Saksprotokoll i Storfjord Formannskap - 19.09.2012

Behandling:

Fra Sigmund Steinnes Arbeiderpartiet

Forslag sak 32/12 Omstilling Storfjord kommune - ny org modell og strategi- og utviklingsplan:

I omstillingsprosessen er det viktig at informasjon og medbestemmelse blir ivaretatt iht

Hovedavtalen. Det har vært en bred prosess frem til administrasjon la frem sitt forslag til

fremtidig organisering. Formannskapet mener at det ble for kort frist fra fremlagte forslag frem til politisk behandling. Dette gjorde at intensjonen i Hovedavtalen ikke blir godt nok ivaretatt. Formannskapet utsetter på bakgrunn av dette behandling i kommunestyre den 26. Sept. Det blir avholdt et ekstra kommunestyremøte den 15. Oktober der saken skal behandles. Frem til da skal administrasjonen informere og de ansatte skal gis reell mulighet til å komme med innspill. Frist for innspill settes til 3. oktober 2012. Saken skal behandles i adm.utvalget før saken sendes til kommunestyre.

Utsettelsesforslaget ble tatt opp til votering.

Utsettelsesforslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

I omstillingsprosessen er det viktig at informasjon og medbestemmelse blir ivaretatt iht Hovedavtalen. Det har vært en bred prosess frem til administrasjon la frem sitt forslag til fremtidig organisering. Formannskapet mener at det ble for kort frist fra fremlagte forslag frem til politisk behandling. Dette gjorde at intensjonen i Hovedavtalen ikke blir godt nok ivaretatt. Formannskapet utsetter på bakgrunn av dette behandling i kommunestyre den 26. Sept. Det blir avholdt et ekstra kommunestyremøte den 15. Oktober der saken skal behandles. Frem til da skal administrasjonen informere og de ansatte skal gis reell mulighet til å komme med innspill. Frist for innspill settes til 3. oktober 2012. Saken skal behandles i adm.utvalget før saken sendes til kommunestyre.

Saksprotokoll i Storfjord Plan- og driftsstyre - 14.09.2012

Behandling:

Forslag fra plan- og driftstyret:

Punkt 1 endres til:

For å ivareta strategisk utvikling og helhetlig ledelse, organiseres Storfjord kommune etter en modell med kommunalsjefer og virksomhetsledere. Kontorsjef/NK-funksjonen forblir uendret. Funksjonene til plan og teknisk skal i større grad gjenspeiles i kommunens kjerneledergruppe.

Punkt 6 endres til:

Kommunestyret forutsetter at ny organisasjonsmodell gir bedre kvalitet og mer kostnadseffektive tjenester. Kommunestyret ber rådmannen dokumentere at den nye organisasjonsmodellen gir økonomisk gevinst.

Rådmannens innstilling med endringer fra plan- og driftstyret ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. For å ivareta strategisk utvikling og helhetlig ledelse, organiseres Storfjord kommune etter en modell med kommunalsjefer og virksomhetsledere. Kontorsjef/NK-funksjonen forblir uendret. Funksjonene til plan og teknisk skal i større grad gjenspeiles i kommunens kjerneledergruppe.
2. Kommunestyret gir Rådmannen en rammefullmakt til å designe og bemanne organisasjonen ut i fra ny modell og gjennom drøfting med fagforeningene.

3. Rådmannens kjerneledergruppe skal bestå av Rådmannen, Kontorsjef/NK og kommunalsjefer. Økonomisjef, leder plan – teknisk, og næring samt virksomhetsledere inngår i utvidet ledergruppe i henhold til fast møteplan og ved enkeltsaker som berører fagområdet.
4. Rådmannen skal utarbeide en implementeringsplan og gjennomføre denne, herunder også opplæring, i nært samarbeid med involverte.
5. Satsningsområder, mål og strategier i vedlegg 1 ”Strategi- og utviklingsplan 2012-2016” tas til etterretning.
6. Kommunestyret forutsetter at ny organisasjonsmodell gir bedre kvalitet og mer kostnadseffektive tjenester. Kommunestyret ber rådmannen dokumentere at den nye organisasjonsmodellen gir økonomisk gevinst.
7. Iverksettelse: 1. januar 2013.

Saksprotokoll i Storfjord Styret for helse og sosial - 18.09.2012

Behandling:

Forslag fra AP v/Inger Heiskel:

Styret for helse og sosial ber om at saken utsettes slik at organisasjonen og fagforeninger får tid til å sette seg inn i og gi høringsuttalelser både til organisasjonsmodellen og strategi- og utviklingsdokumentet.

Forslaget fra Ap v/Inger Heiskel ble tatt opp til votering.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Styret for helse og sosial ber om at saken utsettes slik at organisasjonen og fagforeninger får tid til å sette seg inn i og gi høringsuttalelser både til organisasjonsmodellen og strategi- og utviklingsdokumentet.

Saksprotokoll i Storfjord Styret for oppvekst og kultur - 13.09.2012

Behandling:

Forslag fra Styrt for oppvekst og kultur:

Styret for oppvekst og kultur (SOK) trenger mer tid og vil ha innspill fra etatene i/under SOK før vi kan ta stilling til saken.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Styret for oppvekst og kultur (SOK) trenger mer tid og vil ha innspill fra etatene i/under SOK før vi kan ta stilling til saken.

Saksprotokoll i Storfjord Administrasjonsutvalg - 12.09.2012

Behandling:

Arvid Lilleng ba om at hans habilitet ble tatt opp til votering.

Arvid Lilleng ble erklært habil.

Forslag fra Fagforbundet v/Jill Fagerli:

Fagforbundet Storfjord ønsker denne saken utsatt.

Bakgrunnen til dette er et ønske om å få ny organisasjonsmodell ut til alle avdelinger.

Fordeler med utsettelse vil være:

- implementering i større grad
- mulighet for innspill
- ”uteglemte” avdelinger får plassering
- informasjon til alle slik at ny modell vil kunne gå smidigere og mulighet for endringer i hvor avdelingene bør plasseres.

Forslaget fra Fagforbundet ble tatt opp til votering.

Forslaget falt med 4 mot 3 stemmer.

Rådmannens innstilling ble tatt opp til votering.

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. For å ivareta strategisk utvikling og helhetlig ledelse, organiseres Storfjord kommune etter en modell med to kommunalsjefer og åtte virksomhetsledere. Kontorsjef/NK-funksjonen forblir uendret. Vedlegg 2b ”nytt organisasjonskart” tas til etterretning.
2. Kommunestyret gir Rådmannen en rammefullmakt til å designe og bemanne organisasjonen ut i fra ny modell og gjennom drøfting med fagforeningene.
3. Rådmannens kjerneledergruppe skal bestå av Rådmannen, Kontorsjef/NK og kommunalsjefer. Økonomisjef, leder plan – teknisk, og næring samt virksomhetsledere inngår i utvidet ledergruppe i henhold til fast møteplan og ved enkeltsaker som berører fagområdet.
4. Rådmannen skal utarbeide en implementeringsplan og gjennomføre denne, herunder også opplæring, i nært samarbeid med involverte.
5. Satsningsområder, mål og strategier i vedlegg 1 ”Strategi- og utviklingsplan 2012-2016” tas til etterretning.

6. Kommunestyret forutsetter at ny organisasjonsmodell medfører effektiv og produktiv drift av kommunen.
7. Iverksettelse: 1. januar 2013.

Rådmannens innstilling

8. For å ivareta strategisk utvikling og helhetlig ledelse, organiseres Storfjord kommune etter en modell med to kommunalsjefer og åtte virksomhetsledere. Kontorsjef/NK-funksjonen forblir uendret. Vedlegg 2b "nytt organisasjonskart" tas til etterretning.
9. Kommunestyret gir Rådmannen en rammefullmakt til å designe og bemanne organisasjonen ut i fra ny modell og gjennom drøfting med fagforeningene.
10. Rådmannens kjerneledergruppe skal bestå av Rådmannen, Kontorsjef/NK og kommunalsjefer. Økonomisjef, leder plan – teknisk, og næring samt virksomhetsledere inngår i utvidet ledergruppe i henhold til fast møteplan og ved enkeltsaker som berører fagområdet.
11. Rådmannen skal utarbeide en implementeringsplan og gjennomføre denne, herunder også opplæring, i nært samarbeid med involverte.
12. Satsningsområder, mål og strategier i vedlegg 1 "Strategi- og utviklingsplan 2012-2016" tas til etterretning.
13. Kommunestyret forutsetter at ny organisasjonsmodell medfører effektiv og produktiv drift av kommunen.
14. Iverksettelse: 1. januar 2013.

Saksopplysninger

Prosess

Kommunestyret vedtok 22.juni i sak 32 at de ønsket en gjennomgang av hele kommunens tjenestebehov herunder organisering, bemanning og lederstruktur. For å gjennomføre vedtakene nedsatte Rådmannen i september 2011, en styringsgruppe for Prosjekt Menyen som bestod av ledergruppa og de hovedtillitsvalgte. I tillegg ble fire arbeidsgrupper nedsatt og disse var sammensatt av ansatte fra ulike tjenesteområder og hovedtillitsvalgte. Arbeidsgruppene har gjennomgått tjenestebehov, bemanning og lederstruktur (se vedlegg 3e). De fire gruppene hadde samme mandat, men dekket ulike områder for å få fram flere perspektiv.

Følgende analyser ble dessuten gjennomført og bearbeidet gjennom 2011 og 2012:

1. Sjeffskifteprogrammet (bytte av Rådmann i Storfjord kommune)
Formål: Bli kjent med organisasjonen, politisk og administrativ ledelse, gjennomføring av forventningsavklaringer og status for organisasjonen.

2. ARVEN - analyse (Avskaffe - Revidere – Videreføre – Endre – Nyskape)

Formål: Gjennomgang av organisasjonens rutiner og prosedyrer, arbeidsmåter og håndtering av informasjonsflyt, retningslinjer m.m.

3. SWOT -analyse

Formål: Avdekke organisasjonens styrker, svakheter, muligheter og trusler

4. Kommunekompasset

Formål: Evaluering av forvaltningspraksis i Storfjord kommune, KS-K rapport 7/12

5. Prosjekt Menyen

Formål: Oppfølging av kommunestyrevedtak ved å gjennomgå hele organisasjonen knyttet til tjenestebehov, lederstruktur, bemanning og organisering. Etablering av prosjekt var en arbeidsmetode med fokus på involvering.

Hovedutfordringer og funn fremkommet etter analysene og i prosjekt ”Menyen”

- Manglende helhetlig styringssystem
- Manglende involvering gjennom innbygger- og brukerundersøkelser
- Manglende rutiner og prosedyrer innenfor flere felt
- Mangler informasjonsstrategi
- Kommunen vet for lite om opplevd kvalitet av tjenestene vi leverer
- Dialogen ut til det offentlige rom er ikke god nok
- Mangler resultatindikatorer og målstyring
- Dårlig på å sammenligne mellom avdelinger, etater og kommuner
- Det er ikke utarbeidet en lederplattform eller lederavtaler med resultatkrav
- Kommunen har ikke et resultat- eller effektivitetsfokus, men tiltaks- og økonomifokus
- Kommunen praktiserer i noen grad en fragmentert arbeidsgiverpolitikk
- Kommunen er ikke i tilstrekkelig grad en lærende organisasjon
- Kommunen har ikke en strategi for hvordan den skal systematisk samhandle med tredje sektor (næringsliv, lag og foreninger)

Organisasjonen har vært gjennom en omfattende intern prosess, hvor det med all tydelighet fremkommer at organisasjonen mangler mål og strategi for sin virksomhet. Dette kom aller tydeligst frem etter ”stillbildet” i kommunekompasset. Resultatene i rapporten er blitt drøftet i formannskapet 4. juni 2012, i Vi-ledermøte (mellomledergruppa og hovedtillitsvalgte) og i flere diskusjoner i ledergruppa. Fokuset har derfor vært på utvikling og strategi. Det er utarbeidet et eget utviklings- og strategidokument med mål, strategier og fokusområder for 2012-2016. Dette dokumentet beskriver veien videre. (vedlegg 1)

Status i dag

Deler av kommunestyrets vedtak om å se på hele organisasjonen, herunder lederstruktur, er allerede under iverksetting innenfor helse- og omsorgsetaten, jfr. vedtak 25/12.” *Sparetiltak pleie og omsorg*”. Vedtaket innebar at Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter får én felles leder. Én felles leder for PU-tjenesten og Valmuen og én felles leder for Brukertjenesten og Hjemmetjenesten. Viser videre til sak ”Omorganisering av pleie og omsorg – reduksjon i lederårsverk”, hvor det er foreslått å redusere ledelse/administrative ressurser med 2,7 årsverk.

Vurdering

Det er mange forventninger til en dynamisk kommuneorganisasjon fra politikere, mellomledere og ledergruppa i kommunen. Det er blant annet forventet at rådmannen skal se på muligheter til å effektivisere og skape en helhetlig organisasjon.

Ut ifra Rådmannens vurderinger er det nødvendig å gjøre endringer og redesigne den kommunale organisasjonen i Storfjord slik at den er tilpasset de forventninger som politikerne har og for å imøtekomme de utfordringene som analysene har avdekket. Storfjord kommune er pr i dag en såkalt tre-nivå kommune, men det foreslås å designe en mer framtidsrettet modell. Denne modellen vil være **en mellomløsning** mellom dagens tre-nivå modell og en rendyrket to-nivå modell. Hensikten er å redusere antallet ledere på øverste nivå, samtidig som virksomhetslederne gis økt myndighet og ansvar. Modellen som legges til grunn i ny organisering, er en forenklet tre-nivåmodell bestående av Rådmann, to kommunalsjefer og åtte virksomhetsledere. Kontorsjef/stedsfortreder for Rådmannen består slik som i dag.

Det blir derfor foreslått følgende endringer:

1. Det legges til rette for 8 virksomheter med fullt resultatansvar mht. økonomistyring, personalansvar og faglig oppnådde resultater.
2. To etatslederhjemler omgjøres til kommunalsjefshjemler som skal ivareta strategisk og helhetlig ledelse i team sammen med Rådmannen. Kommunalsjefene skal bidra med støtte og faglig rådgivning overfor velferdstjenestene innenfor helse, omsorg, barnehager, skoler, voksenopplæring og kultur/utvikling og informasjon. Kommunalsjefene skal være kommunens ansvarlige person overfor statlig nivå.
3. Det legges til rette for 5 stabs/støtteavdelinger og en egen for Brann og redning. Stabsavdelingene skal yte støtte til virksomhetene som driver tjenesteproduksjon og ivareta en del spesialiserte funksjoner.

Drøfting av grunnlag for endring

Fordeler ved dagens etatssjefmodell

Etatslederne kommer nær den enkelte tjeneste, og får gode kunnskaper om særegenheter og fag i den enkelte etat. Etatssjefene er i tett og nært samarbeid med institusjoner, tjenester og avdelinger som tilhører etaten, og gir stor grad av lederstøtte og bistand i små og store saker på sitt arbeidssted. Etatssjefene koordinerer aktiviteter, har kontakten med statlige organer, utfører etatsvise rapporteringer, økonomistyring, tilskuddsforvaltning, planer, kvalitetsarbeid og generell støtte, så å si daglig, for noen avdelinger. Dette gir etatssjefene inngående kunnskap om den enkelte institusjon og det er en styrke for ledere ute som ofte er "ensomme" i sin ledergjerning. Det gir også en tydelighet utad til andre kommuner, stat og fylke om ansvarsforhold i Storfjord kommune når det gjelder særlovsforvaltning. Hver etat kan i stor grad forme sitt samarbeid, sine prioriteringer og lage sine møtearenaer og planverk. I og med at tilknytningen til en etat blir sterk, har virkningen vært at etatene oppleves og drives svært ulikt.

Ulemper ved dagens etatssjefmodell

Det er et gap mellom forventninger og organisasjonens gjennomføringsevne, dermed er ikke dagens lederstruktur tilpasset dette. Det er en lang linje oppover i systemet og mellomledere blir mindre selvgående enn de kunne ha vært. Dette fører igjen til forsinkelser i forvaltningen, og noe dobbeltarbeid. Rådmannen har i dag en ledergruppe, men kan i liten grad utøve teamledelse da etatslederne har kapasitetsutfordringer. Etatsledelse er ikke en optimal lederstruktur om målet for kommunen er teamledelse og helhetlig styring av Storfjord kommune. Ved å bruke delegasjon av myndighet vil mellomledere kunne avgjøre og styre avdelingen på egenhånd i større grad. Det vil gjøre organisasjonen mere effektiv.

Før sjefsskiftet 2011

Etatssjefene jobbet som etatssjefer med begrenset innflytelse på strategisk ledelse av kommunen. Innsatsen ble styrt mot institusjonene både i strategisk og operativ ledelsesstøtte. I dette lå det også mindre grad av helhet og sammenheng i overordnet ledelsesfilosofi som skulle gjennomsyre organisasjonen. Dette førte igjen til at etatssjefen hadde rom til å bistå avdelingslederne i stor grad.

Etter sjefsskifte 2011

Etatssjefene blir i stor grad benyttet til strategisk ledelse. Samtidig er det forventet at de skal ivareta etatssjefsjobben på samme måte som før. Dette gir et gap med hensyn til tid og arbeidsoppgaver, da etatslederen ikke både kan fungere som etatssjef og kommunalsjef.

Etatssjef (i dag):	Kommunalsjef (ny modell):
Hovedarbeidsområder er å være det andre ledernivå i organisasjonen. Det forventes at etatssjef følger opp alle mellomledere og fagledere mht. faglig veiledning, overordnet budsjett- og regnskapsansvar, hovedansvarlig for resultater og manglende resultater. Ansvar for koordinering av alt som skjer i etaten av ledelse, administrasjon og utvikling. Etatssjef er <i>nærmest</i> institusjonene og tjenestene, og har sitt fokus mest inn i institusjonene og tjenestene ned til detaljnivå i mange sammenhenger. Denne modellen er i noen grad preget av ad-hoc-styring. Etatssjefene er medlemmer av Rådmannens ledergruppe, men har liten kapasitet til å bistå med strategisk overordnet styring.	Hovedarbeidsområde er å inneha funksjon som leder i et strategisk lederteam sammen med Rådmannen og ha overlappende ansvarsområder og fleksibilitet i henhold til kompetanse. Kommunalsjefene skal ha oppfølgings- og rådgivningsansvar for virksomhetslederne. Hver mellomleder blir en virksomhetsleder som har det totale resultatansvar, herunder personal, økonomi og administrasjon. Ledelse av kommunen blir med denne modellen bygd på teamarbeid og helhetlig styring ut fra en felles plattform. Kommunalsjefene blir ikke så tett på institusjonene, men yter tverrfaglig og tverretattlig ledelse i den hensikt å oppnå mer effektiv og produktiv utnyttelse av ressursene.
Avdelingsleder (i dag)	Virksomhetsleder (ny modell):
Hovedarbeidsområder er daglig, stedlig ledelse og faglig ansvar. Løpende personalforvaltning, men med stor grad av støtte fra etatsleder. Delvis budsjettansvar. Delvis regnskapsansvar. Etatsleder blir ofte en mellomstasjon og en koordinator for alle avdelinger i etaten.	Hovedarbeidsområde er å inneha funksjon som leder med det hele og fulle ansvar for drift av virksomheten. Hver mellomleder blir en virksomhetsleder som har det totale resultatansvar med støtte fra stab/støtteenheter, kommunalsjefer og Rådmann. Virksomhetslederne skal delta i Rådmannens utvidede ledergruppe i henhold til fast møteplan.

Begrunnelse for å gjøre om en del fagområder til stabs - og støttefunksjoner:

Med den kunnskapen Rådmannen har erfart fram til nå, er utøvelse av de spesialiserte funksjoner som teknisk drift, IT, plan og næring en støtte og en tilrettelegger for kommunens velferdsproduksjon. Stab skal være spesialiserte fagområder til nytte for hele organisasjonen og kommunen, slik som IT, byggforvaltning, vedlikehold, lønn/personal, økonomi og renhold. Disse server primært organisasjonen internt. Når det gjelder plan og næring er primæroppgaven å legge til rette for utvikling, befolkningsøkning og næringsetablering i nært samarbeid mellom politisk og administrativ ledelse.

Effekter

Ledelseeffekt

Ved på vri innsatsen og fokus over fra fragmentert etatsledelse til helhetlig strategisk ledelse, vil det gi gevinster i form av bedre og mer samordnende prosesser innafor flere felt. Dette vil være ledelse generelt, strategisk utvikling av ulike kommunale oppgaver, markedsføring og omdømme, økonomistyring, tverrfaglig ledelse og samordning, personalledelse og

kvalitetsarbeid mm. Kompetansen til den enkelte vil benyttes hensiktsmessig og mer fleksibelt, slik at det gir en effektiviseringsgevinst i form av både tid og ressurser. Det vil også gi økt kompetanse hos lederne gjennom grundig opplæring og en implementeringsfase som skal gjøre disse i stand til å påta seg nye og endrede oppgaver. Det vil på sikt stilles økte resultatkrav til ledere på alle nivå i kommunen og det skal utarbeides nye stillingsinstrukser og lederavtaler med resultatkrav.

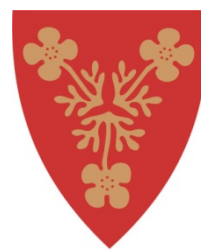
Økonomiske effekter:

Ved å redusere øverste ledernivå, vil det på sikt føre til reduserte lederlønninger, reduserte lederlønnsavsetninger, effektivisering av personellressurser og det legges til rette for en bredere fordeling av ansvar og myndighet. Det vil ikke bli de store økonomiske gevinstene i 2013, men på sikt vil lederlønnsnivået flates ut som et resultat av dette. Totalbesparelsen er vanskelig å tallfeste på dette stadiet, men besparelser, effektiviseringsgrep og faktisk økonomiseringsgevinst vil komme i forbindelse med økonomiplan for 2013-2016.

Realiserbare effekter for organisasjonen etter ny modell:

1. Iverksette helhetlig ledelse.
2. Bruker – og innbyggerundersøkelser skal strømlinjeformes og skje systematisk og kvalitetsmessig likt for alle tjenester.
3. Prosedyreutvikling som er gjennomgående, skal utvikles for hele organisasjonen.
4. Formidlingsarbeidet og dialogen ut til omgivelsene og det offentlige rom, vil bli satt i fokus gjennom strategisk arbeid.
5. Kvalitetsarbeidet skal være et felles løft der organisasjonen jobber for å nå målet om å bli Troms fylkes beste kommune på riktig kvalitet.
6. Sammenligninger mellom avdelinger blir enklere å få til, ved å åpne avdelingene og sektorene ut mot hverandre.
7. Lederavtaler vil ha gradvis større fokus på oppnådde resultater. Den enkelte virksomhetsleder får nødvendig myndighet.
8. Storfjord kommune skal være en transparent organisasjon og det vil bli satt et større og samlet effektivitetsfokus.
9. Organisasjonen vil måtte opptre felles lærende på alle felt og ha oversikt over hvordan man kan utnytte den samlede kompetansen best mulig for å løse oppgavene.

Vedlegg 1



Strategi- og utviklingsplan 2012-2016



Storfjord kommune

Innhold

1 Bakgrunn	3
1.1 Analysegrunnlag og evaluering	3
1.2 Funn og hovedutfordringer	4
2 Prosjekt "Menyen"	5
3 Hvorfor et strategidokument?	6
4 Visjon og verdigrunnlag	7
4.1 Mangfold styrker	7
4.2 Verdigrunnlag	7
4.2.1 ÅRE – de 10 punkter	8
5 Satsningsområder	9
6 Mål	11
5.1 Hovedmål	11
5.2 Delmål	11
7 Organisasjonsmodell	13

1 Bakgrunn

I 2011 og deler av 2012 har flere analyser og innhenting av informasjon og status i organisasjonen vært gjennomført. Hensikten med dette var å få en helhetlig gjennomgang som grunnlag for å kunne omsette informasjon til innsikt. Ledelsen benytter denne innsikten til å oppnå forbedrede resultater. Målet er å forbedre resultat og styring av organisasjonen.

Organisasjonen har vært gjennom en omfattende intern prosess, hvor det tidlig fremkom at organisasjonen mangler mål og strategi for sin virksomhet. Fokuset er derfor på forbedring og utvikling.

1.1 Analysegrunnlag og evaluering

Følgende analyser og arbeid er gjennomført og bearbeidet gjennom 2011 og 2012:

1. **Sjefsskifteprogrammet** (bytte av Rådmann i Storfjord kommune)
Formål: Strukturert informasjons- og ”bli kjent” runde med organisasjonen, politisk og administrativ ledelse, gjennomføring av forventningsavklaringer, mål og status for organisasjonen.
2. **ARVEN-analyse** (Avskaffe - Revidere – Videreføre – Endre – Nyskape)
Formål: Gjennomgang av organisasjonens rutiner og prosedyrer, arbeidsmåter og håndtering av informasjonsflyt, retningslinjer m.m.
3. **SWOT-analyse**
Formål: Avdekke organisasjonens styrker, svakheter, muligheter og trusler
4. **Kommunekompasset** ved KS-konsulent
Formål: Evaluering av forvaltningspraksis i Storfjord kommune, KS-K rapport 7/12
5. **Prosjekt Menyen** – navn på omstillingsprosjekt (se egen beskrivelse i kapittel 2)
Formål: Oppfølging av kommunestyrevedtak ved å gjennomgå hele organisasjonen knyttet til tjenestebehov, lederstruktur, bemanning og organisering. Etablering av prosjekt var en *arbeidsmetode* med fokus på involvering.

1.2 Funn og hovedutfordringer

Hovedutfordringer og funn fremkommet etter analysene og i arbeidet med prosjekt menyen:

- Manglende helhetlig styringssystem
- Manglende involvering gjennom innbyggere og brukerundersøkelser
- Manglende rutiner og prosedyrer innenfor flere felt
- Mangler informasjonsstrategi
- Kommunen vet for lite om opplevd kvalitet av tjenestene vi leverer
- Dialogen ut til det offentlige rom er ikke god nok
- Mangler resultatindikatorer og målstyring
- Dårlig på å sammenligne mellom avdelinger, etater og kommuner
- Det er ikke utarbeidet en lederplattform eller lederavtaler med resultatkrav
- Kommunen har ikke et resultat- eller effektivitetsfokus, men tiltaks- og økonomifokus
- Kommunen praktiserer i noen grad en fragmentert arbeidsgiverpolitikk
- Kommunen er ikke i tilstrekkelig grad en lærende organisasjon
- Kommunen har ikke en strategi for hvordan den skal systematisk samhandle med tredje sektor (næringsliv, lag og foreninger)

Det er urealistisk å håndtere alle hovedutfordringene på én gang, men det er blitt utarbeidet hoved- og delmål som fanger opp så mange som mulig av hovedutfordringene.

2 Prosjekt ”Menyen”

Etablering av prosjekt var en *arbeidsmetode* for å organisere arbeidet med oppfølging av vedtak fra Kommunestyret 22.juni 2011 i sak 32. I dette arbeidet ble det lagt opp til involvering av ansatte på tvers av etater og avdelinger.

Mål og hensikt

Hensikten med å etablere arbeidet ut i fra en prosjektorganisering var for å skaffe bredest mulig bakgrunnsmateriale flere steder i organisasjonen, involvere flest mulig og målet var at arbeidet skulle være med på å danne grunnlag for omstillingen.

Prosess

Til Formannskapet og til Kommunestyret ble det i juni 2011 fremlagt en ”menyliste” med 25 tiltak for politisk prioritering. Dette kom som følge av resultatene etter regnskapsavslutning for 2010 som viste et underskudd på kr 6,9 millioner. Tiltak for langsiktig reduksjon av driftskostnader og inntektspotensial ble diskutert. Vedtak fra kommunestyremøte 31.8.2011 var at tiltakene skulle vurderes i behandlingen av budsjett 2012.

Tiltak 1 i menylista var et omfattende tiltak som skulle utredes og legge grunnlag for omstilling

”Gjennomgang av hele kommunens tjenestenivå/behov, organisering, bemanning og lederstruktur”

I den forbindelse ble det etablert et prosjekt som arbeidsmetode internt i organisasjonen, kalt prosjekt Menyen, som skulle jobbe med dette tiltaket. Prosjektet startet i september 2011 og hadde varighet frem til utgangen av november 2011.

I prosjektarbeidet ble det gjort et betydelig arbeid med å fremskaffe faktatall og nøkkelopplysninger, oversikt over opprettede stillinger de siste år, telling, måling, sammenligninger i KOSTRA, forslag til organisering, etc. Det sistnevnte med organisering er kun en del av det omfattende arbeidet som ble gjort, men som visste seg å være det som fikk mest fokus.

Politisk behandling og implementering

Arbeidet ble ikke lagt frem for politisk behandling i desember 2011 som var utgangspunktet da budsjett 2012 ble behandlet. Dette tidsperspektivet viste seg å være urealistisk. Saken ble utsatt til 2012. Omstillingsarbeidet legges i sin helhet frem til politisk behandling i Formannskapet 12.september og i Kommunestyret 26.september 2012. I saken inngår analyser og evalueringer som er gjennomført, resultatene fra prosjektgruppene i Menyen inkl høringsinnspill og strategi- og utviklingsplan, samt forslag til nytt organisasjonskart.

Det som gjenstår i omstillingsarbeidet er å effektivere vedtak, utarbeide en implementeringsplan og gjennomføre omstillingen ut fra implementeringsplan og utarbeidet dreiebok som ivaretar forhold i Hovedavtalen ved omstillinger.

3 Hvorfor et strategidokument?

Hensikten med dokumentet er tredelt

1. For det første skal dokumentet synliggjøre **mål og prioriteringer** for organisasjonen.
2. For det andre skal dokumentet være **styrende og retningsgivende** for kommunens ansatte.
3. For det tredje skal det danne grunnlag for en jevnlig **vurdering av oppnådde mål og resultater**. Til det sistnevnte skal det etableres et styrings- og rapporteringssystem.

Dette dokumentet er sammenfatning av det grunnlagsarbeidet som er gjort siden 2011.

Samtlige analyser og evaluering gir grunnlag for å mene at det er rom for å gjøre endringer som vil forbedre organisasjonen. Resultatet fra undersøkelsene er sammenfattet og er lagt til grunn for diskusjon

- Hva gjør vi med det vi vet?
- Hvor skal Storfjord kommune som organisasjon, og hvordan kommer vi dit?
- Utvikling og strategi

Det ble tidlig klart at utforming av mål og strategi var dels fraværende som helhetstenkning i kommuneorganisasjonen. Dette er en utfordring, da målstyring gir retning og prioriteringer i en kompleks, offentlig, organisasjon. Det som mest tydelig kom frem etter analysene og kommunekompasset, var manglende helhetlig styring.

4 Visjon og verdigrunnlag

Verdier er det man arbeider for å oppnå/og eller beholde.

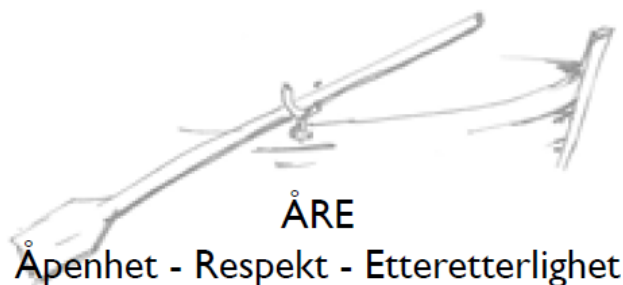
De skal være bakteppet for de tjenestene vi leverer, den servicen vi gir og hvordan vi håndterer saker. Vi har et ønsket omdømme om kvalitet, effektivitet og service, og at det er ”plass til alle” i Storfjord.

Vårt verdigrunnlag skal være mer enn bare ord, dette utgjør selve fundamentet for vår virksomhet. De leder oss hver dag på jobb, de preger vårt forhold til medarbeidere, kollegaer, brukere og pårørende, og de skal være med å forme vår organisasjonskultur.

4.1 Mangfold styrker

Storfjord kommune har ”Mangfold styrker” som sin overordnede visjon. Vi bygger vårt omdømme på det kulturelle, språklige og religiøse mangfoldet som har preget lokalhistorien gjennom århundrer. I 2007 vedtok kommunestyret at virksomheten skal bygges på tre likeverdige kulturer og språk: samisk, kvensk/finsk og norsk.

4.2 Verdigrunnlag



Åpenhet

Storfjord kommune som organisasjon skal kjennetegnes av mangfold, blide ansikter og høflighet, aksept for andres meninger, gode hensikter, åpne prosesser og tilgjengelig informasjon, god kommunikasjon og dialog. Vi har som mål å ha åpenhet og god samhandling i forhold til brukere, innbyggere og hverandre.

Respekt

Storfjord kommune som organisasjon skal preges av tillit, toleranse og respekt for andres meninger/synspunkt/ståsted. Vi skal legge vekt på respekt for innbyggere og deres behov, for arbeidsmiljøet, og for tidsfrister, lover og regler.

Etterrettelighet

Storffjord kommune som organisasjon skal kjennetegnes av pålitelighet, åpne prosesser, sporbarhet og innsyn, ansvarlighet og etiske handlinger. Det er viktig at vi opptrer forsvarlig og lojalt overfor brukere, innbyggere, ledere og hverandre.

4.2.1 ÅRE – de 10 punkter

Hvordan kan jeg følge opp ÅRE?

- Jeg opptrer positivt og respektfullt
- Jeg følger lover og regler
- Jeg opptrer redelig
- Jeg unngår personlige fordeler
- Jeg ivaretar kommunens interesser
- Jeg er lojal
- Jeg er varsom ved interessekonflikter
- Faglig kunnskap skal prege tjenesteutførelsen min
- Jeg deler min kunnskap og erfaring
- Jeg varsler ved uregelmessigheter

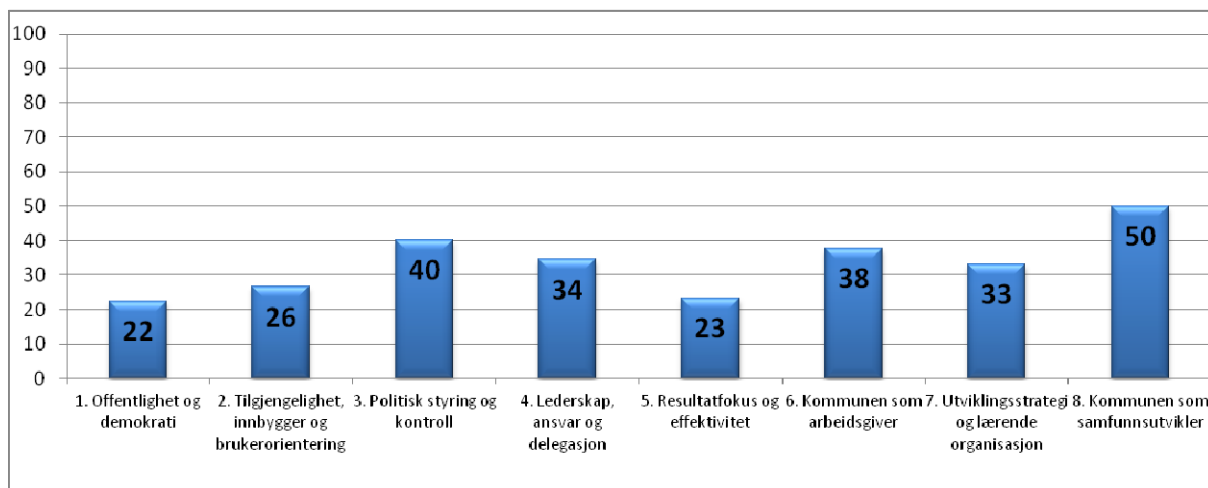
5 Satsningsområder

I arbeidet med strategisk utvikling i kommunen bestilte Rådmannen evaluering av forvaltningspraksisen i Storfjord kommune våren 2012. Denne evalueringen kalles ”Kommunekompasset” og er et verktøy for strategisk utvikling av den kommunale organisasjonen og for vurdering av forvaltningspraksisen i kommunen.

Kriteriene i Kommunekompasset består av følgende 8 fokusområder:

1. Offentlighet og demokrati
2. Tilgjengelighet, innbygger- og brukerorientering
3. Politisk styring og kontroll
4. Lederskap, ansvar og delegasjon
5. Resultatfokus og effektivitet
6. Kommunen som arbeidsgiver
7. Utviklingsstrategi og lærende organisasjon
8. Kommunen som samfunnsutvikler

Kriteriene tar sikte på å beskrive kommunenes faktiske systemer, rutiner og programmer på disse forskjellige områdene, altså kommunens iverksatte tiltak, gjeldende prosedyrer og løpende forvaltningsprosesser på vurderingstidspunktet. Dette ga et ”stillbilde”. I tabellen nedenfor ser man hvordan scoren på de åtte fokusområdene fordeler seg for Storfjord kommune på evalueringstidspunktet (april 2012):



Dette resultatet harmonerer med flere av funnene etter gjennomførte analyser. Det er områder som er arbeidskrevende, og det å følge opp alle områder på samme tid lar seg ikke gjøre, derfor må feltene prioriteres ut i fra hvor utfordringene er størst.

Strategien sier hvilke satsningsområder og hvordan vi skal prioritere vår arbeidsinnsats framover

I perioden frem 2012-2015 skal kommunen først og fremst fokusere på områdene:

- Resultatfokus og effektivitet
- Tilgjengelighet og brukerorientering
- Offentlighet og demokrati

(jfr. Kommunekompassets analyse, se vedlegg 3)

Satsningsområder ble i Formannskapet 4.juni 2012 drøftet i arbeidsmøte.

De øvrige områdene skal følges opp i henhold til en langsiktig plan og vil bli beskrevet ved rullering av strategi- og utviklingsplan etter 2015.

Mål utarbeides med henblikk på satsningsområdene.

6 Mål

Hvis du ikke vet hvor du skal, hvordan vet du da at du har kommet frem?

For å planlegge må vi ha mål som definerer hva vi ønsker å oppnå. Målet bør være ambisiøst og noe å strekke seg etter, men også realistisk. Tiltaksplanen/handlingsplan kan brukes som verktøy for å vurdere om målet er realistisk eller ikke, fordi den beskriver hvordan vi har tenkt å oppnå målet. Gjennom planlegging vil vi kunne vurdere om det er mulig å oppnå målet ut fra den tida og de ressursene vi har tilgjengelig. Planlegging blir et verktøy for mål- og resultatstyring som beskriver veien fra utgangspunktet til vi har nådd målet.

5.1 Hovedmål

- Oppnå helhetlig styring innen 2015
- Vi skal bli Troms fylkes beste kommune på *riktig kvalitet* og tjenesteproduksjon innen 2016
- Storfjord kommune skal være tilgjengelig, bruker- og innbyggerorientert hvor offentlighet og demokrati står i fokus.

5.2 Delmål

Kommunens strategi for å nå hovedmålene er primært ved målrettet styring og dialog gjennom hele organisasjonen, og etablere en ledelsesstruktur som bygger opp under helhetlig tenkning, samt bruke mål som parametre for ledelse, styring, rapportering og evaluering.

Til hvert enkelt delmål skal det utarbeides en tiltaksliste som viser hvordan målene skal nås. Tiltakene tydeliggjør hvordan vil skal nå målene, og med hvilke milepæler for når tiltakene skal være gjennomført. Status rapporteres i henhold til rapporteringsrutiner som etableres.

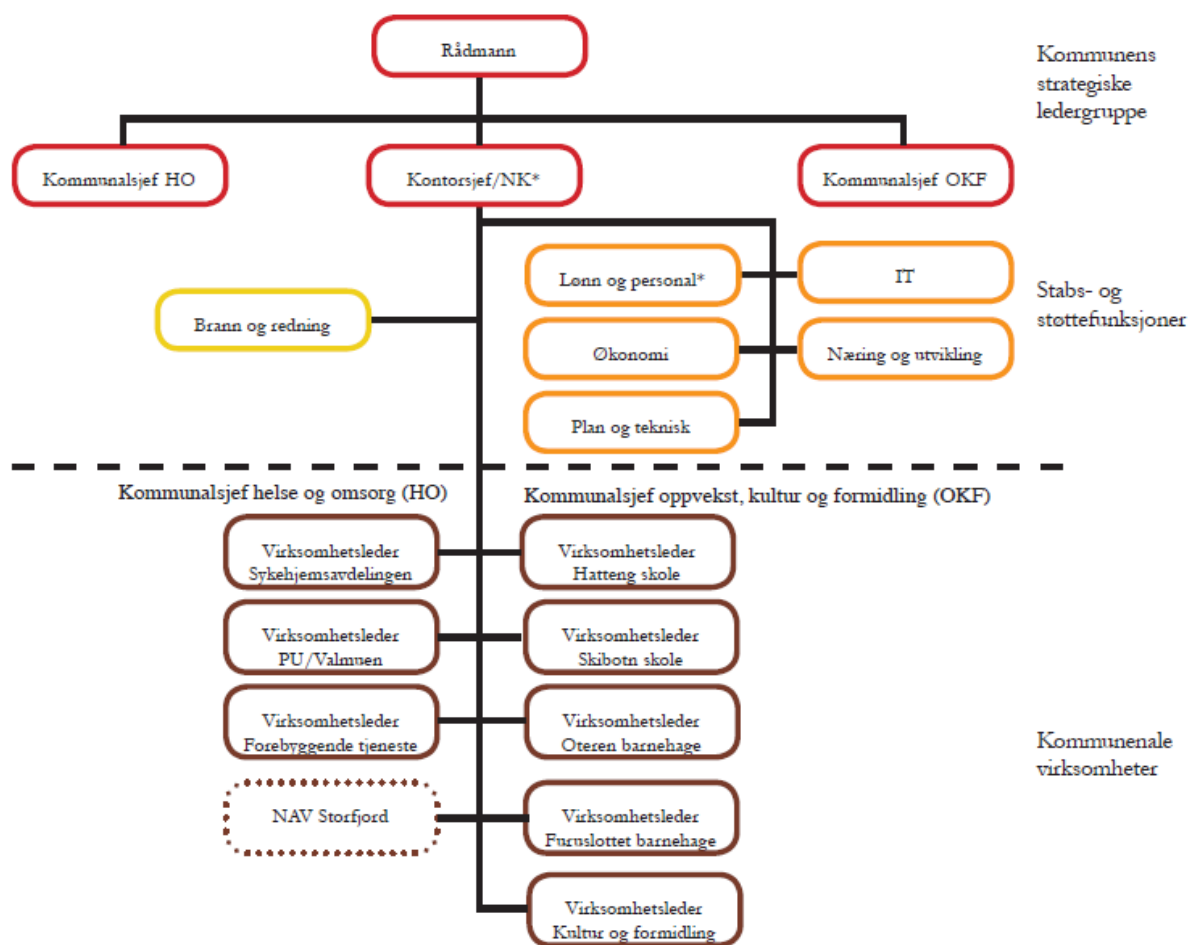
Tabell under viser hoved- og delmål.

	Hovedmål	Delmål og strategi
H O V E D M Å L	Oppnå helhetlig styring innen 2015	Endre fokus fra drift til resultat
		Gjennom budsjettprosessen, synliggjøre sammenhengen mellom økonomiske prioriteringer, kostnader og resultat/produktivitet. Tidligere års forbruk skal ikke automatisk legges til grunn for budsjettet.
		Storfjord kommune skal ha en helhetlig informasjonsstrategi
		Utvikle Vi-ledermøtet i større grad til å bli en arena hvor man diskuterer ressursbruk og måloppnåelse
		Etablere forenklet trenivåmodell i Storfjord kommune
		Storfjord kommune skal etablere en lederplattform for å oppnå helhetlig styring.
		Det skal innføres målstyring fra kommunestyrenivå til tjenesteutøvernivå. Det skal legges til rette for å drifte kommunen etter definerte mål som er kjent og forstått i alle deler av organisasjonen
	Storfjord skal bli Troms fylkes beste kommune på riktig kvalitet og tjenesteproduksjon innen 2016	Storfjord kommune skal oppnå effektivisering (resultat = 3% regnskapsforbedring fra året før) gjennom prosessforbedringer
		Storfjord kommune skal etablere et system for å kunne sammenligne tjenestene internt og eksternt
		Ansatte i Storfjord kommune skal til en hver tid inneha den kompetansen som er nødvendig for å kunne gi tjenester med riktig kvalitet.
		Oppnå felles forståelsesplattform for hva som er riktig kvalitet på hvert enkelt tjenestenivå og på tvers av tjenestene.
		Storfjord kommune skal etablere skriftlige rutiner og prosedyrer som er forstått og kjent i alle deler av organisasjonen. Der det er mulig skal det være tverrsektorielle rutiner og prosedyrer.
	Storfjord kommune skal fremstå tilgjengelig, bruker- og innbyggerorientert hvor offentlighet og demokrati står i fokus	Ansatte i Storfjord kommune skal utøve god saksbehandling, etter like rutiner og gjennom nødvendig opplæring.
		Forvaltningsloven § 11 a skal være førende for kommunens saksbehandling og oppfølging av saker mht frister for å besvare henvendelser.
		Det skal gjennomføres årlige innbygger- og brukerundersøkelser
		Det skal gjennomføres kontinuerlig innbyggerdialog
		Sette service på dagsorden

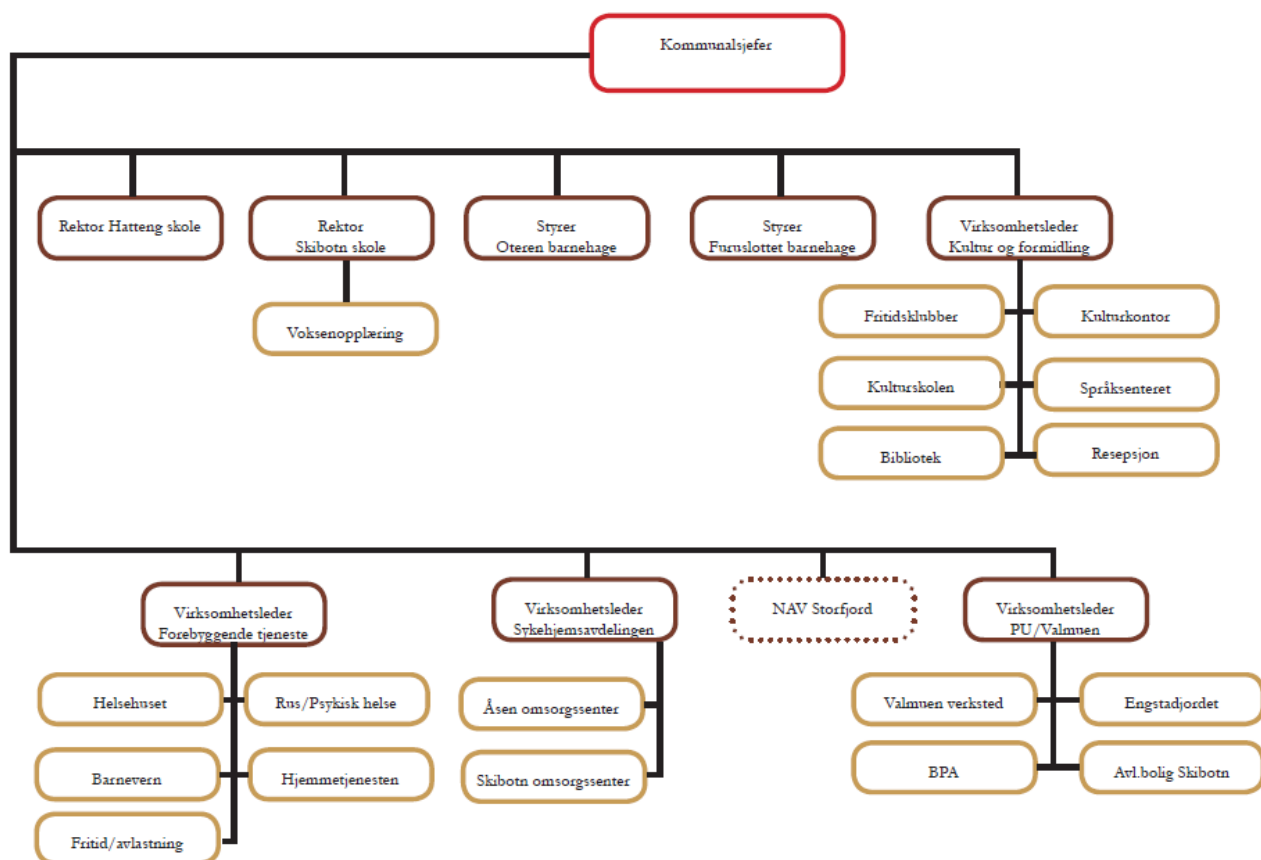
7 Organisasjonsmodell

For å understøtte organisasjonens strategi, er strukturelle grep og redesign av strukturer og roller gjennomført, i den hensikt å oppnå mer effektiv og produktiv utnyttelse av ressursene.

Organisasjonskart med ny modell

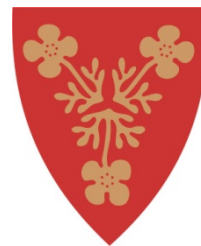


Virksomhetsledernivå



Overordnet beskrivelse av nytt organisasjonskart

Kjerneledergruppe	
Rådmann	Øverste administrative leder
Kontorsjef/NK	Stedfortreder for rådmannen og har delegert myndighet innenfor enkelte saksområder for Rådmannen. Er også leder for lønn- og personalavdelingen.
Kommunalsjef (Oppvekst, kultur og formidling OKF)	Kommunalsjef med overordnet ansvar for oppfølging, støtte og rådgivning innenfor grunnskole, barnehager, voksenopplæring, bibliotek, kulturskole, kultur, fritidsklubber, Storfjord språksenter og resepsjon/service (informasjon). Kommunalsjefen skal også utøve strategisk ledelse og helhetlig styring i team med Rådmannen.
Kommunalsjef (Helse og omsorg)	Kommunalsjefer med overordnet ansvar for oppfølging, støtte og rådgivning innenfor sykehjemstjenester, rus/psykisk helse, barnevern, hjemmetjeneste, bosetting, fritid og avlastning, brukerstyrt personlig assistanse (BPA), arbeidstrening, helse og tjenester for mennesker med utviklingshemming. Kommunalsjefen skal også utøve strategisk ledelse og helhetlig styring i team med Rådmannen.
Stabs- og støttefunksjoner	
Lønn og personal	Består av personalsjef, HMS/personalkonsulent og medarbeidere lønn. Ansatte på lønn flyttes fra økonomiavdelingen og inngår her sammen med dagens personalavdeling. Staben ledes av personalsjef/kontorsjef.
Økonomi	Økonomiavdelingen består av økonomisjef, regnskapsmedarbeidere, skattekonsulent og gjeldsrådgiver. Staben ledes av økonomisjef.
IT	Består av IT-konsulenter. Staben ledes av Rådmannen.
Plan og teknisk	Består av planlegger, ingeniører, byggforvalter, vaktmestre og renholdere. Staben ledes av teknisk sjef.
Næring og utvikling	Består av næringsrådgiver (p.t. vakant næringssjef), jordbrukssjef, seniorkonsulent og prosjektmedarbeidere. Staben ledes av Rådmannen.
Brann og redning	Består av brannsjef/leder forebyggende (feier) og brannkonstabler. Enhetens faglige leder er brannsjef som er organisatorisk underlagt Rådmannen.
Virksomheter	
Virksomhetsledere	Virksomhetslederne har det hele og fulle ansvaret for drift av virksomheten.
NAV Storfjord	NAV Storfjord inngår ikke som en kommunal virksomhet. Det foreligger en samarbeidsavtale som regulerer ansvar, myndighet og økonomi mellom Storfjord kommune og NAV Troms.

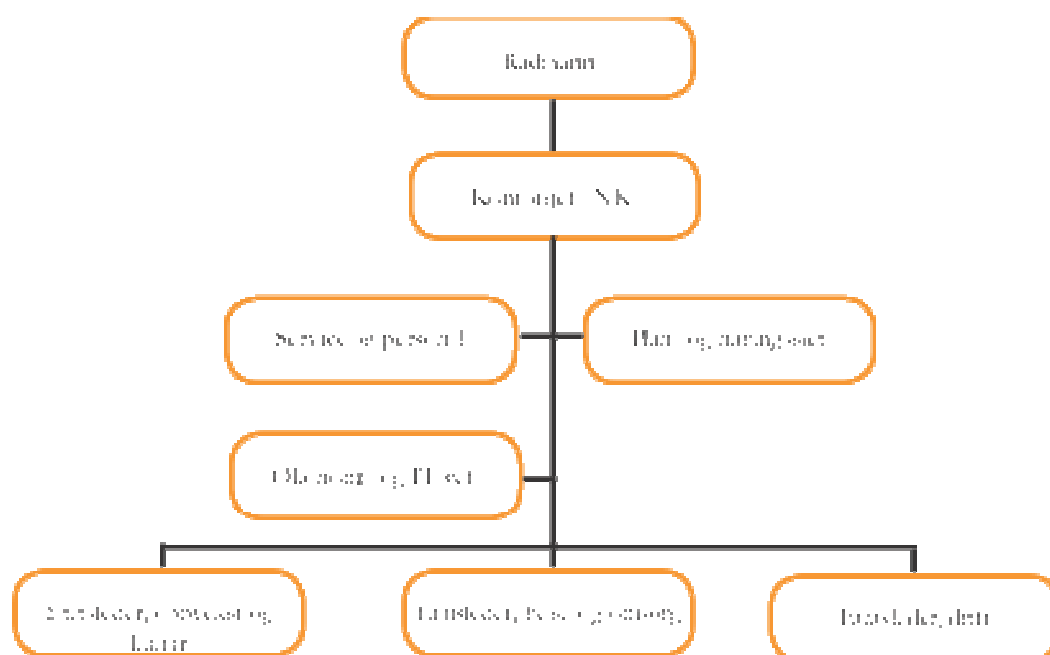


Vedlegg 2

Organisasjonskart

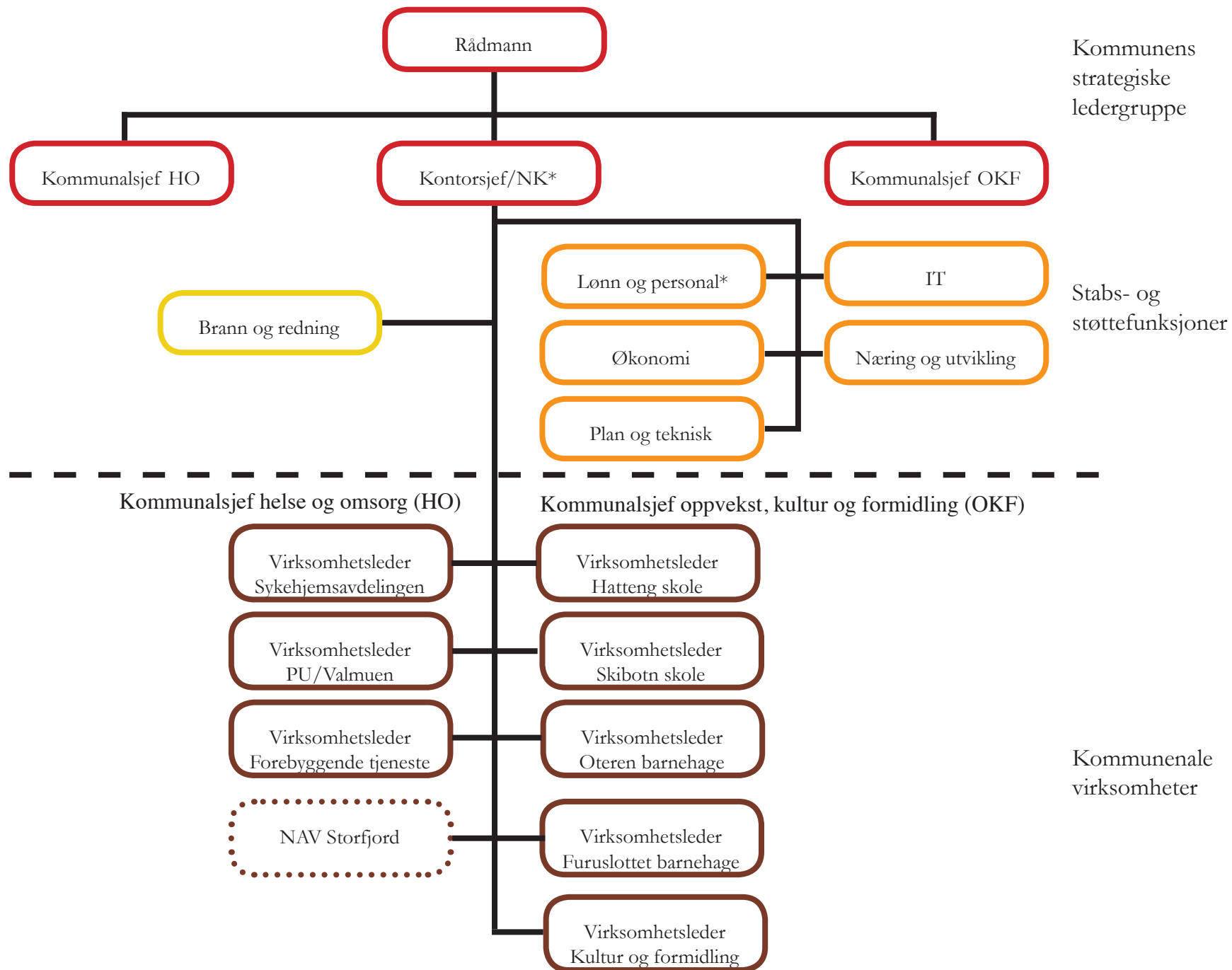
DAGENS ORGANISASJONSKART

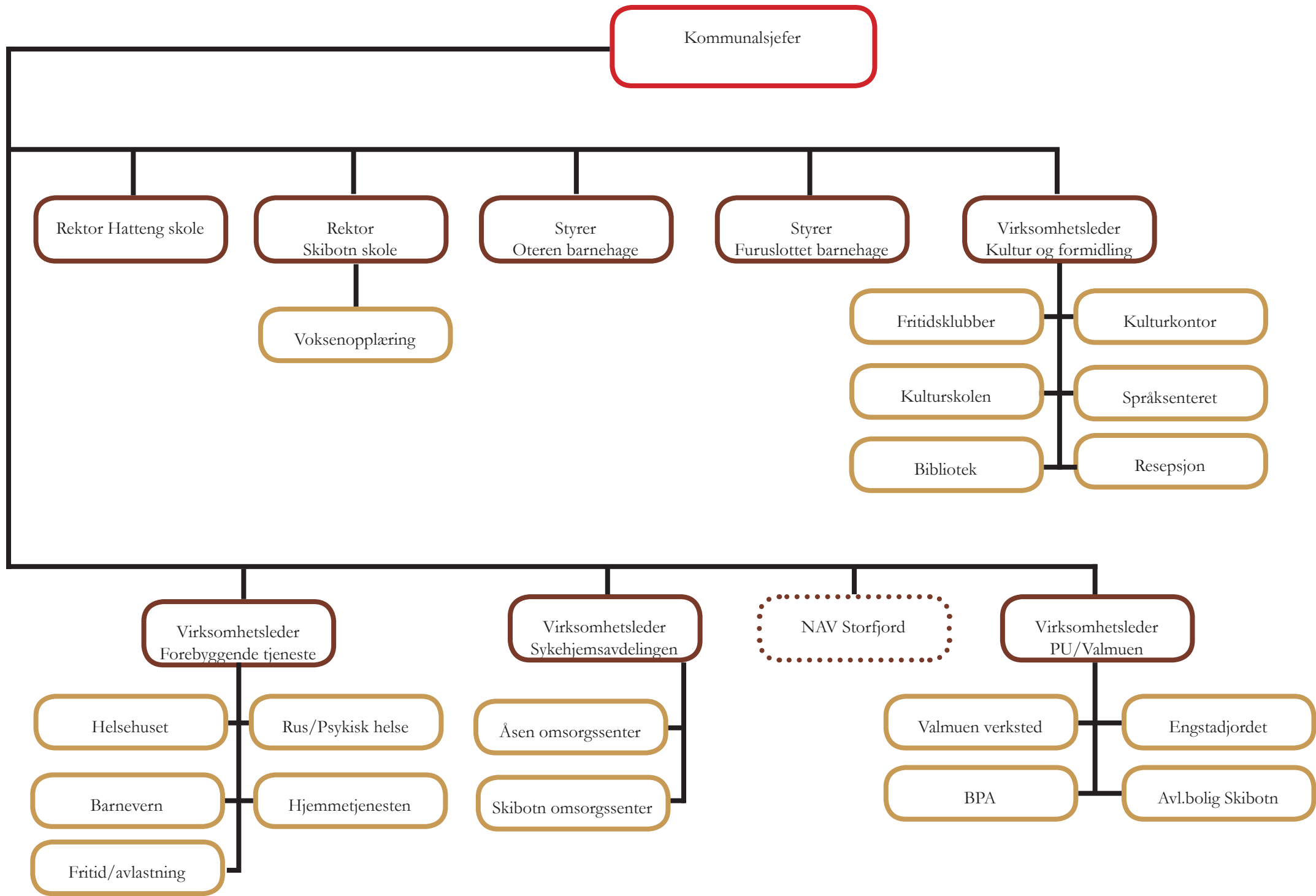
Nivå 1

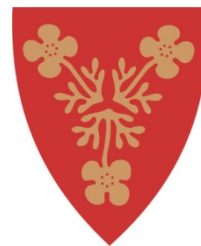


Overordnet beskrivelse av nytt organisasjonskart

Kjerneledergruppe	
Rådmann	Øverste administrative leder
Kontorsjef/NK	Stedfortreder for rådmannen og har delegert myndighet innenfor enkelte saksområder for Rådmannen. Er også leder for lønn- og personal.
Kommunalsjef (Oppvekst, kultur og formidling OKF)	Kommunalsjef med overordnet ansvar for oppfølging, støtte og rådgivning innenfor grunnskole, barnehager, voksenopplæring, bibliotek, kulturskole, kultur, fritidsklubber, Storfjord språksenter og resepsjon/service (informasjon). Kommunalsjefen skal også utøve strategisk ledelse og helhetlig styring i team med Rådmannen.
Kommunalsjef (Helse og omsorg)	Kommunalsjefer med overordnet ansvar for oppfølging, støtte og rådgivning innenfor sykehjemstjenester, rus/psykisk helse, barnevern, hjemmetjeneste, bosetting, fritid og avlastning, brukerstyrt personlig assistanse (BPA), arbeidstrening, helse og tjenester for mennesker med utviklingshemming. Kommunalsjefen skal også utøve strategisk ledelse og helhetlig styring i team med Rådmannen.
Stabs- og støttefunksjoner	
Lønn og personal	Består av personalsjef, HMS/personalkonsulent og medarbeidere lønn. Ansatte på lønn flyttes fra økonomiavdelingen og inngår her sammen med dagens personalavdeling. Staben ledes av personalsjef/kontorsjef.
Økonomi	Økonomiavdelingen består av økonomisjef, regnskapsmedarbeidere, skattekonsulent og gjeldsrådgiver. Staben ledes av økonomisjef.
IT	Består av IT-konsulenter. Staben ledes av Rådmannen.
Plan og teknisk	Består av planlegger, ingeniører, byggforvalter, vaktmestre og renholdere. Staben ledes av teknisk sjef.
Næring og utvikling	Består av næringsrådgiver (p.t. vakant næringssjef), jordbrukssjef, seniorkonsulent og prosjektmedarbeidere. Staben ledes av Rådmannen.
Brann og redning	Består av brannsjef/leder forebyggende (feier) og brannkonstabler. Enhetens faglige leder er brannsjef som er organisatorisk underlagt Rådmannen.
Virksomheter	
Virksomhetsledere	Virksomhetslederne har det hele og fulle ansvaret for drift av virksomheten.
NAV Storfjord	NAV Storfjord inngår ikke som en kommunal virksomhet. Det foreligger en samarbeidsavtale som regulerer ansvar, myndighet og økonomi mellom Storfjord kommune og NAV Troms.







Vedlegg 3

Bakgrunnsdokumenter

Analyser, evaluering og
Prosjekt Menyen

SAMMENDRAG – SJEFSSKIFTEPROGRAMMET

Grunnlagsdokument

Sjefsskifteprogrammet – skifte av Rådmann i Storfjord 2011 *Forventningsavklaringer*

Gjennomført: januar – februar 2011

Deltatt: Det er gjennomført arbeids- og evalueringsmøter med Ordfører og formannskapet, Rådmann, etatsledere, kontorsjef og økonomisjef, avdelingsledere i Vi leder” og hovedtillitsvalgte. Det er laget referat fra alle arbeidsmøtene

Metode: Individuelt, i gruppe og i plenum

HOVEDFUNN

Forventninger til Rådmannen og administrasjonen:

Tydelig og åpen lederprofil er forventet, se de ansatte. Grensesetting og ha klar linjestruktur

Se på muligheter til å effektivisere organisasjonen

Den røde tråden, helhet og sammenheng (kjede av verdier)

Bedre møtestruktur i hele organisasjonen.

Skape en helhetlig organisasjon, ”vi” (ikke oss og dem)

Kvalitetsforbedringer og la ord bli til handling, fullføre.

Prioritere og gi klare mål.

Prøve å forstå dilemmaet mellom fag og ledelse

God informasjon til folkevalgte og innbyggerne

Gjennomgang av delegasjonsreglementet.

Moderne ledelse, åpenhet i forvaltningen

Opptre samlende

God personalpolitikk

Lojal, ærlig, saklig, nøytral, objektiv og ikke drive politikk

Bruke og informere hele formannskapet mer, ikke bare Ordfører

God saksbehandling med flere perspektiver

Gode rammebeskrivelse og informere om tidshorisont

”Blekksprut”- rekke hele organisasjonen ved gjennomføring av vedtak

Opptre ryddig i forhold til regelverk

Innsikt, åpenhet og etterrettelighet i forvaltninger

God økonomistyring og gode analyser av den økonomiske situasjonen

Synliggjøre risikobilde. Grundige analyser.

Skolere politikere i økonomi og jus

Delegere, ikke over-kontroll

”Løs oppdrag – ta vare på dine medarbeidere”

Balanse mellom indretjeneste (hjemme) og eksterne oppdrag.

Våge å tre ut av flokken ved behov.

Benytte den kompetansen som fins på en riktig måte.

Balanse regelstyring og målstyring

Gjennomføringsevne

STYRING AV KOMMUNEØKONOMIEN

Ansvarlighet, langsiktig plan over investeringer, nøyaktighet i beregninger, kontroll på

byggekostnader ved nyinvesteringer, dempe investeringslysten og komme i balanse, jevnlig

rapportering til k-styret med korrekte tall, gode prosjekteringer, vedlikehold kommunale bygg

i stedet for nybygg, bedre likviditetssituasjonen og sette av buffer og utarbeide

handlingsregler.

SAMMENDRAG ARVEN-analysen

Grunnlagsdokument

ARVEN – ANALYSE

Enkel, men effektiv temperaturmåling på organisasjonens rutiner, prosedyrer, arbeidsmåter, håndtering av informasjonsflyt, retningslinjer mm

A= avskaffe R= revideres V= videreføres E= endres N= nyskape

Gjennomført: januar- mars 2011

Deltatt: Alle ledere og mellomledere, hovedtillitsvalgte, husmøte på Rådhuset

Metode: Grupper og plenum

HOVEDFUNN

Se på nytt på hele organisasjonsstrukturen

Bedre informasjonsrutiner, internt og eksternt. Innbyggerne må ikke være i tvil om hvem de skal kontakte

Saksbehandlingen må flyte lettere og de som er saksbehandlere må involvere andre fagtenester og fagpersoner i prosessen - effektivisere

Uklare ansvarsforhold i forhold til saksbehandlingsrutiner

Færre planer (flere små slås sammen)

Godt arbeidsmiljø

Bedre IT systemer for alle kommunale institusjoner og INTRA-nett, innsynsløsning (Singel Sign On)

Revisjon personalhåndbok og delegasjonsreglement. Delegere mer myndighet

Merkantile ressurser frigjør tid til ledelse

Bedre rolleavklaring mellom ledernivåene

Stillingsinstrukser må på plass i alle avdelinger

Bruk av arbeidsmøter der vi jobber og skriver sammen/samtidig

Bedre beskrivelse av ansettelsesreglement, rutiner og prosedyrer (hvem, hva, når, hvordan) = et ”spikret” opplegg

Mer tverrfaglig samarbeid er nødvendig

Forutsigbar møtestruktur som er felles og kjent i organisasjonen. Hvem må delta på hvilke møter (effektivisering)

PC til politikerne (sparer tid, miljø og ressurser)

Gjennomføre brukerundersøkelser

”Sjefene” komme ut i organisasjonen og jobbe i den virkelige verden

Vakttелефонordning drift

Etiske retningslinjer opptreden av ansatte i sosiale medier

Etablere flere fagnettverk, gjerne interkommunale for små fagområder

Vikarbank for flere tjenester?

Rekrutteringsstrategi

SAMMENDRAG SWOT-analysen

Grunnlagsdokument SWOT- ANALYSE

Analysemetode som skal avdekke organisasjonens styrker, svakheter, muligheter og hindringer

Gjennomført: januar- mars 2011

Deltatt: Alle ledere og mellomledere fra institusjonen og tjenestene ute, hovedtillitsvalgte, husmøte alle ansatte på Rådhuset og driftetaten

Metode: Grupper og plenum

HOVEDFUNN

STYRKER

Gode fysiske arbeidsforhold og jevnt over godt arbeidsmiljø

Alle kjenner alle, lavterskel som gjør at ansatte setter seg fort inn i lokalisering og logistikk. I store trekk er ansatte stabile, erfarne og kvalifiserte for jobben de skal utføre.

Samlet administrasjon

Rik kommune

Flerkulturell forståelse og godt kunnskapsgrunnlag for holdninger, både historisk og i samtida

SVAKHETER

Liten tid til langsiktig utviklingsarbeid. Mye rapportering og rutinegjøremål.

Mangler overordna planverk, helhetlig tenkning, visjon, de store målene framtidsvyer og klare linjer , langsiktighet i planer og budsjett (en slags Masterplan). Er ikke proaktiv nok, eks. tilrettelegge for boligbygging pga bedriftetableringer i nabokommunen

Vi ser ikke hele organisasjonen, bare sin egen institusjon og mangler godt tverrfaglig samarbeid

Uoversiktelige saksbehandlingsrutiner, mangel på god nok saksbehandling og svarfrister

Til tider stort arbeidspress og høgt sykefravær

NAV for lite integrert i organisasjonen

MULIGHETER

Stramme opp rutinene rundt saksbehandling, bedre saksframlegg, involvere andre fagfolk i organisasjonen

Skape interkommunale fagmiljø.

Bedre og tidligere kommunikasjon ut til publikum

Åpen forbedringsagenda hos alle og for alle

Flinkere til å anerkjenne de som gjør en god jobb

HINDRINGER

Fravær inkl. sykefravær

Arbeidspress på de som blir igjen og er på jobb

En noe sementert bemanning kan hindre nytenkning, innovasjon, endring og omstilling

Små fagmiljø

Alt for mange møter. Kurs, og seminarer som enkeltpersoner ofte reiser på; - hva er effekten og hvor er resultatene?

Politisk vegringskultur, saker utsettes.

Er vi for tilgjengelig?

SAMMENDRAG KOMMUNEKOMPASSET

Grunnlagsdokument

Kommunekompasset – evaluering av forvaltningspraksis i Storfjord kommune KS-K rapport 7/2012

Gjennomført: januar- mars 2012

Deltatt: Det er gjennomført intervjuer med ordfører og formannskapet, rådmann, etatsledere, kontorsjef og økonomisjef, avdelingsledere og hovedtillitsvalgte. På bakgrunn av svarene i intervjuene har KS-K gitt en scoresetting på de åtte fokusområdene.

Metode: Intervju individuelt og i gruppe

Hva gir Kommunekompasset svar på?

Kommunekompasset er et verktøy for strategisk utvikling av den kommunale organisasjon og for vurdering av forvaltningspraksisen i kommunen. Verktøyet tar utgangspunkt i at en kommune er en sammensatt organisasjon med fire hovedoppgaver:

- ☐ Kommunen som politisk-demokratisk arena
- ☐ Kommunen som ansvarlig for tjenesteproduksjon overfor innbyggerne
- ☐ Kommunen som myndighetsutøvende organ i henhold til lover og forskrifter
- ☐ Kommunen som samfunnsutvikler

Kommunekompasset er utviklet for å avspeile kompleksiteten i disse oppgavene.

Kriteriene i Kommunekompasset består av følgende 8 fokusområder:

1. Offentlighet og demokrati
2. Tilgjengelighet, innbygger- og brukerorientering
3. Politisk styring og kontroll
4. Lederskap, ansvar og delegasjon
5. Resultatfokus og effektivitet
6. Kommunen som arbeidsgiver
7. Utviklingsstrategi og lærende organisasjon
8. Kommunen som samfunnsutvikler

HOVEDFUNN

Dette er første evaluering av Storfjord kommune ved hjelp av Kommunekompasset. Scoren på de ulike fokusområdene ligger jevnt over fra middels og lavere sammenlignet med de øvrige kommunene som har tatt i bruk Kommunekompasset.

Når det er sagt vil vi igjen minne om at dette ikke er en vurdering av nivået på kommunens tjenestetilbud, som vi tvert i mot sitter med et inntrykk av at er svært omfattende og godt.

Helhetlig styring

Når man allikevel ikke skårer høyere i Kommunekompasset er det fordi Storfjord kommune i liten grad har vektlagt helhetlig og gjennomgående utviklingsarbeid for alle tjenestoområder i kommunen. Eksempelvis jobber oppvekstetaten godt med mål og resultatstyring, mens dette er en tenkning som er så og si fraværende i andre deler av organisasjonen i Storfjord kommune.

Økonomi

Storfjord kommune er i norsk sammenheng en svært rik kommune. Det er kun 38 kommuner i Norge som har høyere *utgiftskorrigerte frie inntekter* enn Storfjord. Dette ser man igjen på omfanget på tjenestene som gis i Storfjord i forhold til resten av landet. Andelen som mottar kommunale tjenester er langt høyere og til en mye høyere enhetskostnad enn resten av landet. Storfjord kommune har et betydelig effektiviseringspotensial (bedre kvalitet for samme eller lavere ressursinnsats) blant annet hvis man maktet å forbedre forvaltningspraksisen sin.

Hvis kommunen ønsker å utvikle seg videre på de fokusområdene som Kommunekompasset vurderer, anbefaler KS-K at man i første rekke får på plass:

1. Et helhetlig styringssystem og en arbeidsmetode for å systematisere den styringsinformasjonen som allerede fins.
2. I tillegg bør man hente inn brukerperspektivet i langt større grad både fra innbyggerne og brukerne av tjenestene. Det anbefales at denne styringsinformasjonen settes inn i en årshjulstenkning for oppfølging, dialog, evaluering og utvikling basert på bruker-, medarbeider- og innbyggerundersøkelser kombinert med objektiv informasjon om kvalitet og økonomi, slik at kommunen får utviklet seg i et helhetlig styrings- og utviklingsperspektiv. På denne måten kan man få lagt et godt grunnlag for både å utvikle dialogen og samspillet med innbyggerne, men også for en god prosess sammen med politikerne med planarbeid og tilbakerapportering på hvordan kommunen jobber, hva man prioriterer og hva som leveres av resultater, slik at man ikke bare ser på mengde, men også kvaliteten på de tjenestene som blir produsert.
3. Storfjord kommune har et veldig godt grunnlag for å jobbe videre med spennende utvikling siden organisasjonen fremstår med en meget kompetent og godt motivert gruppe medarbeidere, ledere og politikere.

PROSJEKT MENYEN inkl høringsinnspill

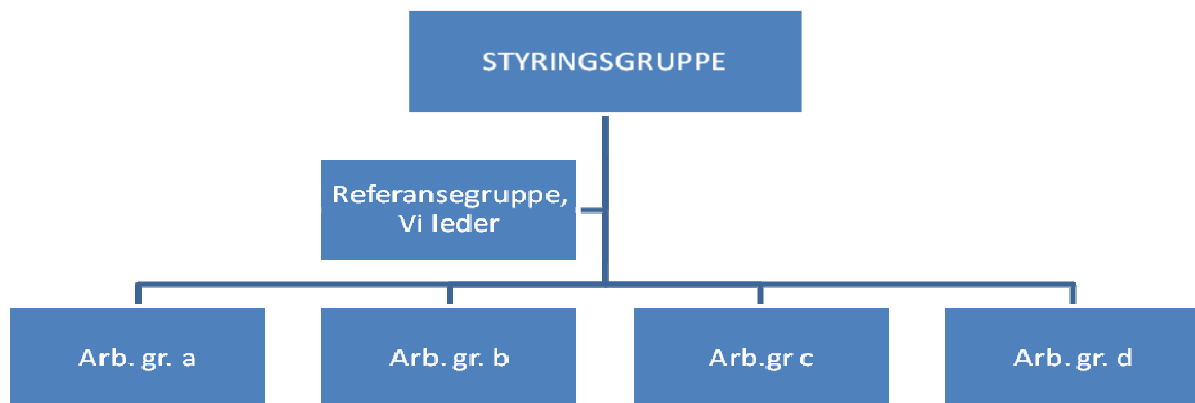
GRUNNLAGSDOKUMENT FRA ARBEIDSGRUPPENE I MENYEN

Gjennomført: april – desember 2011

Deltatt: Ansatte fra ulike etater

Det er laget en omfattende prosjektrapport samlet fra alle gruppene

Metode: Prosjektstyringsgruppe (ledergruppa og HTV.ene) og arbeidsgrupper sammensatt av ansatte fra ulike etater og avdelinger og hovedtillitsvalgte. Resultatene presentert i Vi leder



BAKGRUNN FOR PROSJEKT "MENYEN"

Det er et kjent underskudd på ca kr. 7 millioner i regnskap 2010. Av disse skal 3, 3 millioner tas inn i 2012. Det resterende er planlagt tatt ned i 2011 gjennom vedtatt plan i k-styre sak 32/11 bl. a ved økt bruk av fond. I tillegg er det identifisert flere ukjente faktorer som kan påvirke økonomien i 2012.

Faktorer som kan påvirke det økonomiske resultatet:

- Salg av konsesjonskraft svinger.
- Økning i folketall vil gi økte inntekter.
- Kostnader og inntekter knyttet til samhandlingsreformen er ukjent.
- Det er varslet renteoppgang.
- Regnskap pr. 31.7 2011 viser røde tall.
- En del av momskompensasjonen vil utebli pga ikke -igangsatte investeringstiltak og ved forsinkelser av prosjekter. Kun 40 % av kompensasjonen kan i 2012 gå til drift. Antatt minus i momskompensasjon pr. i dag er kr 700-900.000.

Storfjord kommune har med andre ord ”kronisk pengemangel” og det må tas grep - vi må spare. Måltall for innsparing er satt til minimum 4, 5 millioner hvert år fra og med 2012.

Kommunestyret ga 31. august 2011 rådmannen følgende oppgave:

Gjennomgå hele kommunens organisasjon, lederstruktur, bemanning og tjenestenivå/behov

Prosjekt ”Menyen” tar sikte på å oppnå følgende effektmål:

- Forbedret økonomistyring av kommunen for å oppnå mer langsiktighet og forutsigbarhet.
- Rasjonalisering av personellressursene med sikte på å jobbe mer effektivt og med høyere kvalitet.

Hovedfunn og sammenfatning av konklusjoner

GRUPPE A

Område: organisering

3.1.2 Analyse av dagens situasjon

- I dag – 4-nivåmodell
Rådmann – etatsleder – avd.leder - fagleder
- Avd.leder arbeidsoppgaver spenner over alt fra
 - personalforvaltning
 - personalledelse
 - økonomistyring
 - merkantil tjeneste
 - saksbehandling
- Fagleder - varierende arbeidsoppgaver
 - daglig personaloppfølging
 - fagansvarlig
 - saksbehandling
 - vikarinnleie
 - frikjøpt adm.tid
- Personalledelse blir ofte nedprioritert pga. stort arbeidspress. Ingen frister. Personalet, vår største ressurs, får ikke god nok oppfølging. Dette ønsker vi å endre på.

3.1.2 Forslag til ny organisering – overordnet

- 3 – nivåmodell

- Administrasjonssjef (tidl. rådmann)
Adm.sjefens ledergruppe består av 8 enhetsledere.
Adm.sjef har personalledelse for enhetsledere samt ass. adm.sjef.
- Ass. adm.sjef er personalleder for stabsfunksjonene.
- Etatsledernivået fjernes.
- Enhetsleder - ren administrativ stilling, deriblant økonomistyring og personalforvaltning.
De skal, med noen unntak, ikke ha personalledelse og fagansvar.
- Merkantil tjeneste knyttes direkte til de ulike enhetene. De ansatte her må ha faglig innsikt innenfor den tjenesten de server. De må ikke midlertidig flyttes til andre avdelinger, siden faginnsikt er avgjørende for å gjøre en effektiv tjeneste.
- Tjenesteledere - har personalledelse og fagansvar.
- ”Rett person på rett plass” – prinsippet.
Enhetsledere skal være dyktige på det rent administrative.
Tjenesteledere skal være dyktige på personalledelse og fag.
- Størrelsen på den frikjøpte administrasjonstiden for tjenesteledere vil variere etter hvor stort ansvarsområde og hvor mange ansatte tjenesten har.
- Barnevern – denne tjenesten er regulert av lov om barnevernstjeneste. Barnevernet er direkte plassert under administrasjonssjef som egen enhet. Dette fordi barnevernsleder har et totalansvar når det gjelder tjenesten. Det er lovbestemt at lederen er den øverste leder av tjenesten, og kan således ikke overprøves. Barnevernsleder er enhetsleder.

Gruppe B: Tjenestene

Funn

- Storfjord kommune har stor ulikhet mellom de enkelte avdelingene hva gjelder omfang på brukere og antall ansatte.
- Storfjord kommune har i enkelte etater en type ledermodell over fire nivåer: rådmann – etatsleder – avdelingsleder – fagleder.
- Storfjord kommune har en relativt desentralisert struktur.
- Storfjord kommune har 19 leasingbiler fordelt omkring i kommunen.
- Storfjord kommune får ofte tilleggskostnader fordi man ikke har lagt ut fullstendige anbudsdokumenter der alle elementer i tiltaket inngår.
- Storfjord kommune har valgt en dyrere renovasjonsløsning enn nødvendig fordi enkelte avdelinger fremdeles ikke kildesorterer og dermed kun leverer restavfall, som er dyrere enn sortert avfall.

Vurdering

- De store ulikhetene mellom de enkelte avdelinger (fra over 50 ansatte til kun 1 ansatt totalt) viser med all tydelighet at det ikke har vært en gjennomgående helhetstenking når man har opprettet avdelinger. Det må settes ei nedre grense for hva som kan kalles ei avdeling: antall ansatte, antall bruker, budsjettomfang.
- Faglederansvaret varierer fra avdeling til avdeling. Det er også store forskjeller på hvor mange ansatte man er ansvarlig for å lede faglig i disse stillingene. Det må skapes klarere definisjoner for hva det innebærer å ha faglederansvar, og kanskje finnes andre måter å organisere arbeidet på uten at ledersjiktet på arbeidsplassen øker i omfang.

- En desentralisert struktur må vurderes opp mot samling av tjenester. Samtidig må nybygg vurderes opp mot det å ta i bruk eksisterende kapasitet i tjenesten andre steder i kommunen.
- Antall biler og type bil må vurderes opp mot behov. Er det behov for firhjulstrekk, eller kan vi benytte mindre kostnadskrevende biler? Samtlige leasingavtaler på biler må gjennomgås og vurderes opp mot bruk av egen bil mot kjøreregning.
- Det må gjøres et grundigere arbeid i forkant av kunngjøring av anbud, for å sikre at alle elementer kommer med slik at man unngår ekstrakostnader man ikke har budsjettert med etterpå.

Tilråding

- Den nedre grensa for hva som kan kalles ei avdeling må settes ved om lag
 - Minimum 5 årsverk
 - Budsjettansvar minimum 2 million
 Brukergruppa må vurderes fra tjeneste til tjeneste. Dette tiltaket vil på sikt redusere antall avdelinger fra dagens 17 til 14. På sikt vil dette redusere kostnader til lederlønninger.
- Det skal ikke benyttes fagledere der man ikke har ansvar for noen ansatte, eller der det er mindre enn 4 ansatte. Ei samlet vurdering av antall ansatte og antall bruker bør ligge til grunn. Dette vil på sikt redusere kostnadene til faglederlønn, etter arbeidsgruppas vurdering om lag 5 hele stillinger. Dette må ses i sammenheng med aktuelle sammenslåinger av avdelinger.
- Arbeidsgruppa ser på nåværende tidspunkt ikke områder der det er hensiktsmessig å slå sammen avdelinger på samme lokalitet.
- Kostnader til leasing bør reduseres med 25 %, iberegnet driftsutgiftene utenom selve leasingavtalen. (Leasing ca. 1.100.000,- drivstoff ca. 400.000,- dekkslitasje 60.000,- skadeoppgjør 10.000,-)
- Alle anbud skal være fullstendige før de legges ut for å unngå ikke budsjetterte merutgifter eller ekstra arbeid som tas av kapasiteten til kommunen.
- Det bør være en selvfølge å sortere avfall, både med hensyn til økonomi og miljø, og dette kan ikke være avdelingsvis valgfritt.

Oppsummering fra gruppe B:

Storfjord kommune skal til enhver tid levere gode tjenester som tilfredsstillir dagens behov og standard, samtidig som kommunens verdier skal forvaltes på en forsvarlig og effektiv måte (herunder både inntekter og bygg/anlegg). Dette innebærer at kommunen planvis og med jevne mellomrom gjennomgår og evaluerer sin drift. Ei slik evaluering skal være felles og gjøres gjennomgående for hele kommunen, og man må legge like arbeidsmetoder til grunn.

Tjenestebehovet er ikke stabilt, men vil endres over tid. Barnetallet kan minke, antall eldre kan øke, det kan bli overført flere oppgaver fra staten. Derfor mener arbeidsgruppa at det er svært viktig med en evaluering og gjennomgang av dagens organisering og arbeidsmåte for å økonomisere og effektivisere måten kommunen drives på. Erfaringene våre med innsamling av materiale viser etter vårt syn at det første som må på plass er **faste rapporteringsrutiner på faste måltall og kvalitetsparametre**. Dette synes å mangle totalt i dagens organisasjon. Resultatet er at vi er lite eller ikke i stand til å gjøre ei kvalifisert vurdering av utviklinga i tjenestebehov fra år til år, eller over en fireårsperiode.

Ettersom utgifter til arbeidskraft er den største posten på kommunens budsjett, er det naturlig med fokus på dette:

- Alle stillinger og stillingsinstrukser skal gjennomgås og evalueres minimum hvert fjerde år – og alltid når noen sier opp sin stilling.
- Alle prosjekter skal evalueres årlig for å vurdere effekten.
- Alle arbeidsoppgaver som skal gjennomføres må vurderes opp mot organisasjonens kapasitet – oppgaver må heller forskyves enn gjennomføres som kostnadskrevende prosjekter eller med ekstern kompetanse.

Det er viktig at de evalueringene som gjøres ikke bare gjøres av de som er direkte involverte i tjenesten og som kanskje kan være ”tjenestebland”.

Selve organiseringen av tjenestene er også vurdert, og konkrete råd i den forbindelse er oppsummert i eget kapittel. Kommunen yter i tillegg driftstjenester til sine innbyggere der man enten ikke har den inntjening det er potensial for (VAR), eller der man utfører tjenester som kommer private investorer (brøyting av private boligfelt) eller privatpersoner (rørlegger tjenester e.l.) til gode. Dette er en form for subsidiering som ikke kommer alle innbyggere til gode, og her ser arbeidsgruppa inntjeningspotensial.

3.3 Gruppe C – bemanning

Mandat: Levere forslag til løsning for framtidig bemanning.

OMSORGSETATEN

Vurdere – se på behovet for kartleggingsteam. Kan hjemmesykepleierne ta denne jobben.

Mulige konsekvenser

- Sparer 42 % stilling

Vurdere – Hvordan forvaltes sykepleierressursen i kommunen? Bruker mye tid på administrasjon som ellers kunne vært brukt på pasienter. Spesielt når vi tenker på eldrebølgen og samhandlingsreformen.

Vurdere – Hvor mange fagledere skal vi ha i kommunen? Færre ledere mindre lønnsutgifter.

SENTRALADMINISTRASJONEN

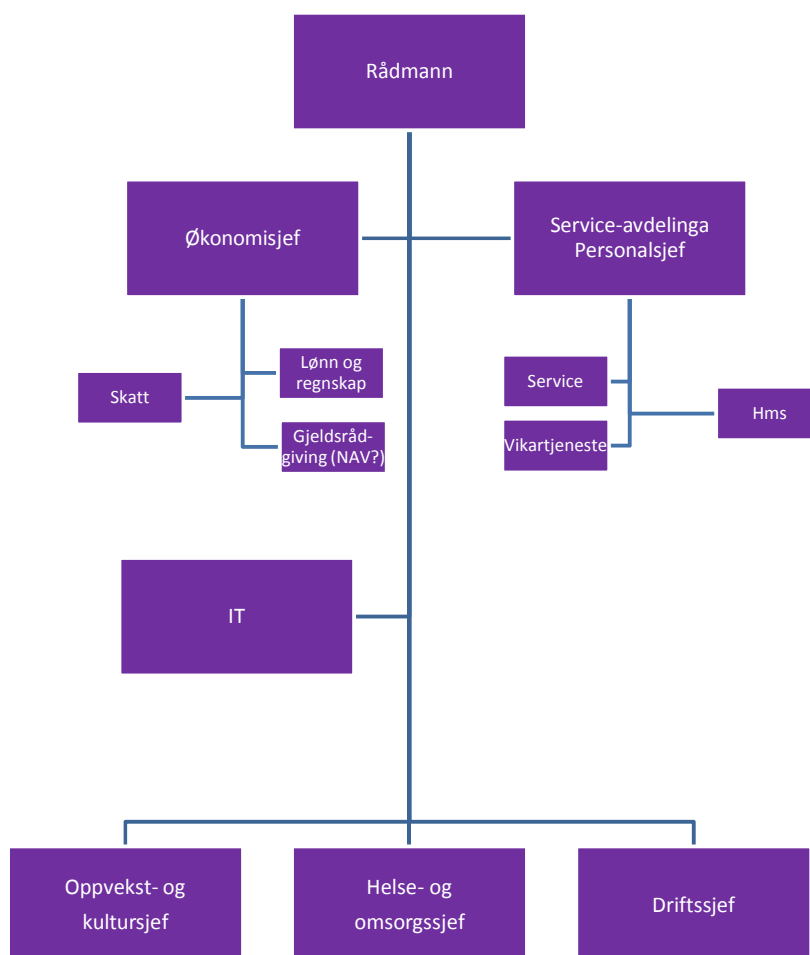
Trenger det å være en fagleder på regnskap og fagledere lønn. Holder det med en eller kun økonomisjef.

3.4 Gruppe D – lederstruktur

Mandat: Levere forslag til løsning for framtidig lederstruktur.

Gruppen har vektlagt langsiktig tenkning. Man har ikke tenkt på personer, men på stillinger. Lederstillinger er vurdert i forhold til personalansvar. Man har ikke sett på prosjektstillinger, da disse er midlertidige stillinger.

3.4.1 Forslag til ny organisering - overordnet



FØRSTE UTKAST - FORSLAG TIL ORGANISERING – november 2011

Så langt:

Reduksjon ledere

- Leder brukertjenesten utgår. Fagpersonell i brukertjenesten er organisert andre steder
- Skibotn omsorgssenter og Åsen omsorgssenter har en ledelse. Effektivisering.
- Valmuen er plassert under PU-tjenesten. En leder. Berører lønnsutgifter på lang sikt
- Næringssjef gjøres om til næringskonsulent. Stillingen holdes vakant inntil videre. Mindre lønnsutgifter på kort og lang sikt.
- Vi har i dag svært mange fagledere. Dette reduseres betraktelig. Lønnsmessig vil dette ha reduksjon på lang sikt
- Renholdsleder vurderes fjernet
- Avdelinger er slått sammen, færre avdelinger og færre ledere

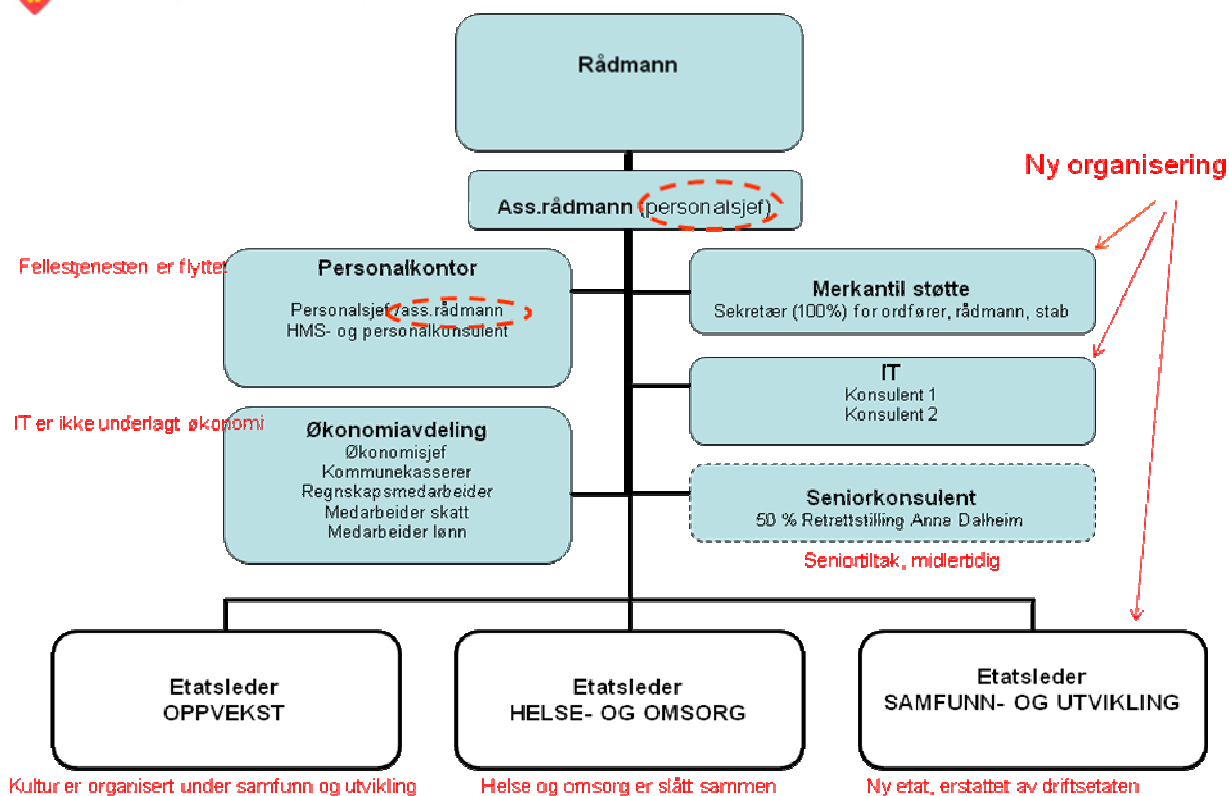
Naturlig avgang

- Avd.leder bygg (drift)
- Vaktmester (drift)
- Sekretær (Fellestjenesten)?

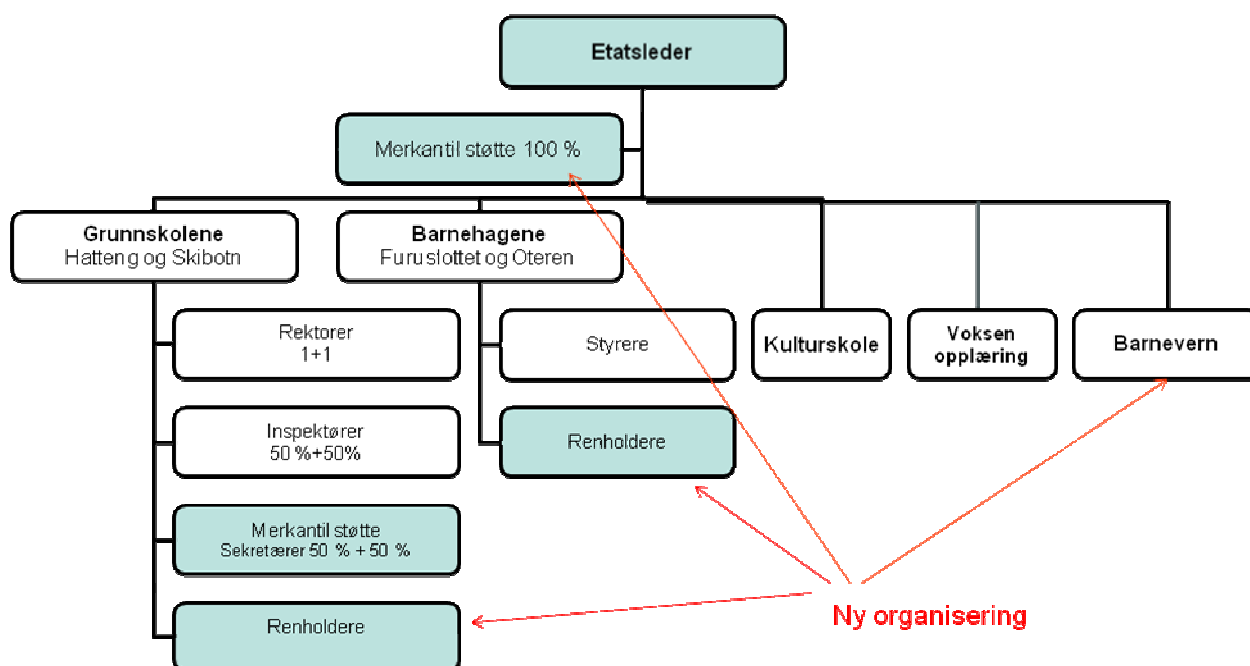
Ny hjemmel

- Etatsleder samfunn- og utvikling (målsetting: oppnå bedre koordinering, jobbe smartere, helhetstenking, kommunikasjon, bedre og mer komplett service til innbyggere)

Org.kart:



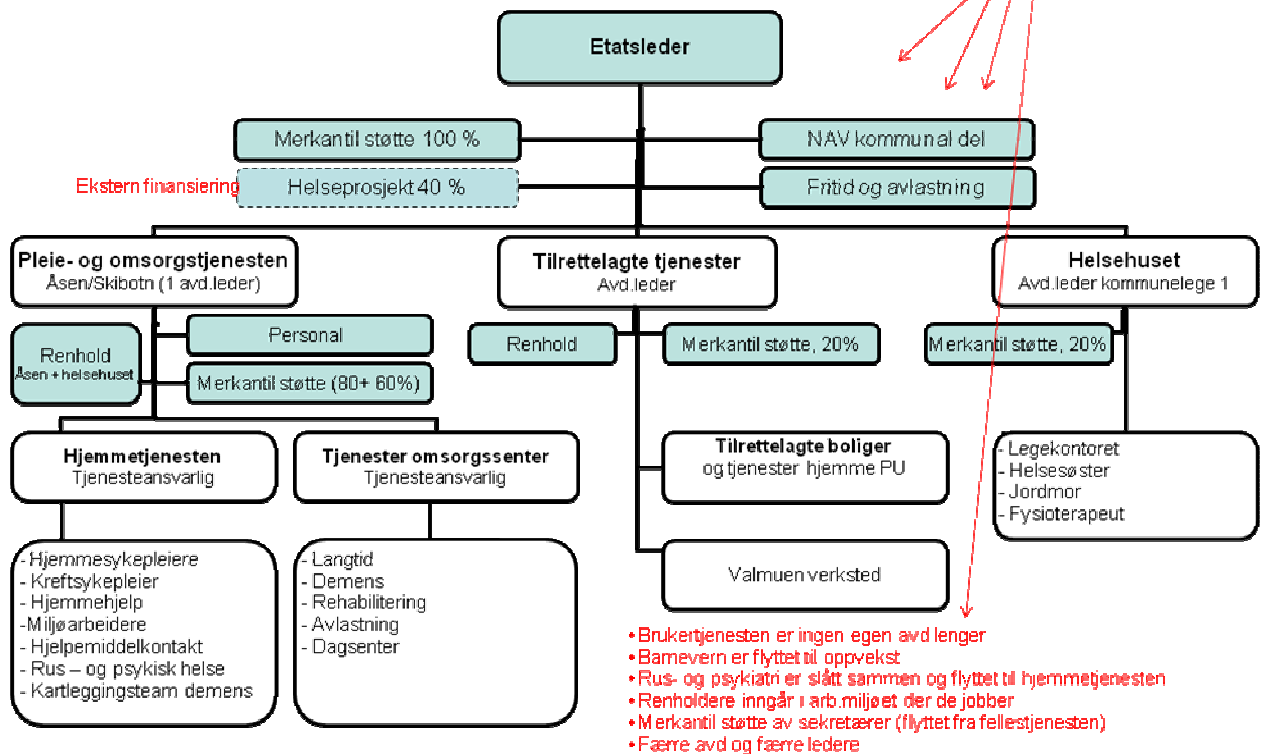
OPPVEKST

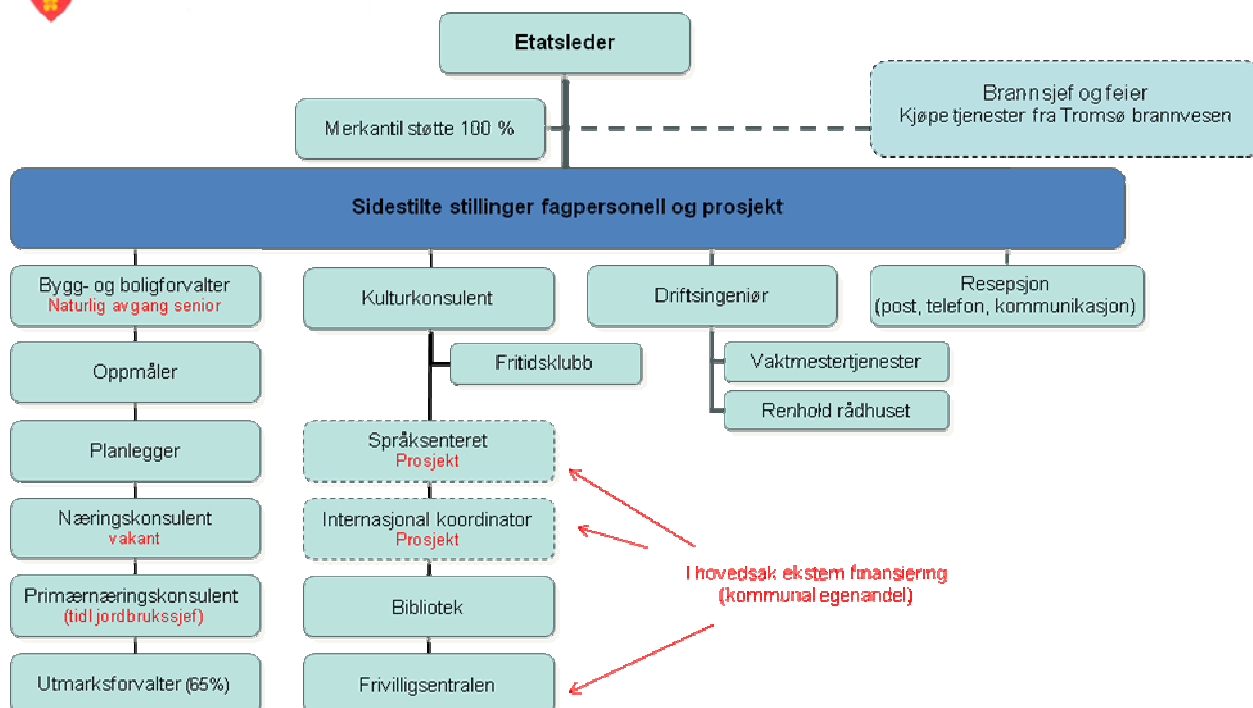




HELSE – OG OMSORG

Ny organisering i hele helse og omsorgsetaten





Ny etat, ny organisering av tjenester. Det er mange "bokser", men relativt få ansatte sammenlignet med andre etater. Denne etaten består av mange enkeltpersoner (fag)

MERKANTIL STØTTE – fordeling og rullering

Rullering hindrer sårbarhet!

Sekretærer (dagens bemanning):

Klara

Lena

Merete

Bente

Rita

Veronica (ikke fast)

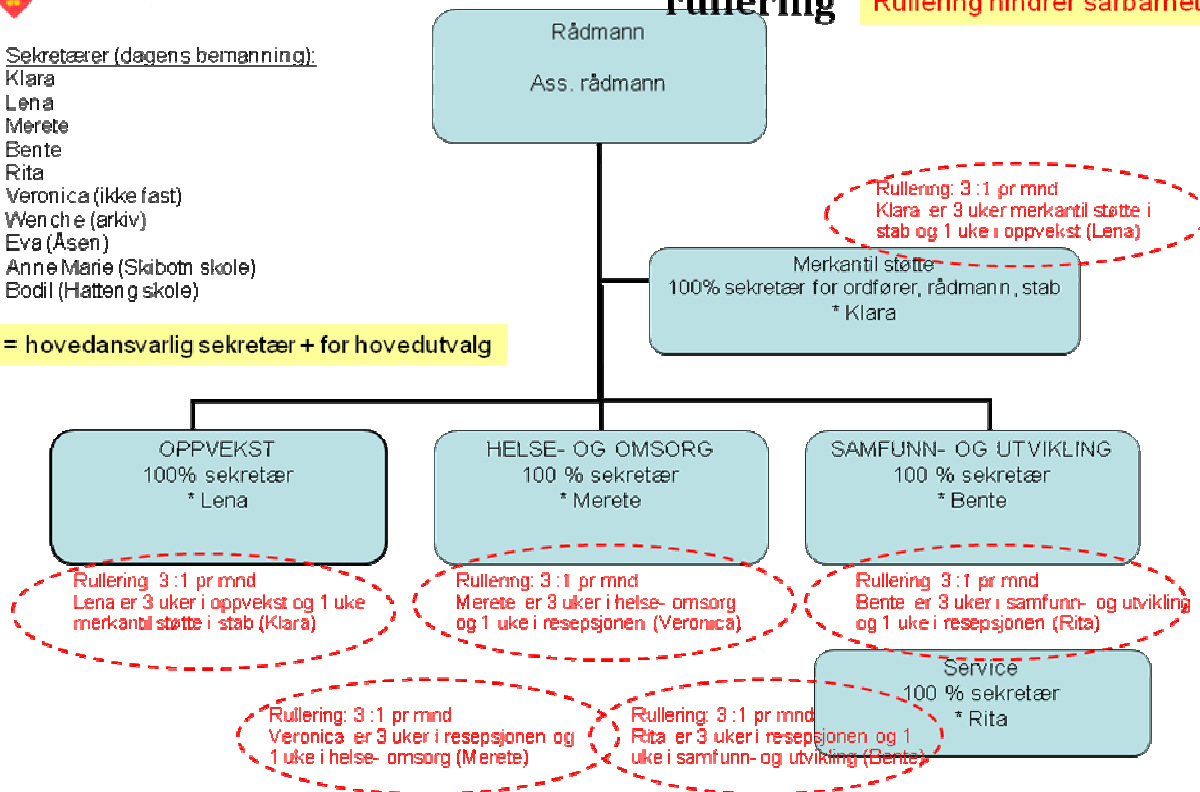
Wenche (arkiv)

Eva (Åsen)

Anne Marie (Skibotn skole)

Bodil (Hatteng skole)

* = hovedansvarlig sekretær + for hovedutvalg



Forslag organisering

HØRINGSINNSPILL TIL FORSLAG OM FØRSTE UTKAST TIL ORGANISERING – desember 2011

Høringsuttalelse fra Oteren barnehage

Personalet i Oteren barnehage har i møte 05.12.11 gjennomgått Prosjekt menyen og drøftet forslag til organisering og lederstruktur.

Her er de kommentarer og spørsmål som ble stillet til endringsforslagene og som personalet ønsket skulle gis som innspill til denne høringen.

Ut over det synes vi organiseringsforslaget virker interessant.

Renholder:

Hvis ledende renholder fjernes og renholderne splittes opp på de forskjellige arbeidsplassene, frykter vi for at de vil miste det gode fagmiljøet som synes å være opparbeidet. Det har tidligere vært vanskelig å skaffe fagfolk og få stabilt personale.

Språksenteret:

Vil barnehagenes samarbeid med språksenteret bli berørt hvis det blir lagt til en annen etat enn oppvekstetaten?

Brann:

Blir det rimeligere å kjøpe tjenester og vil det gå ut over brannsikkerheten?

Fritid og avlastning:

Vil det være mer hensiktsmessig å legge tjenesten til de aktuelle avdelingene (hjemmetjenesten, psykiatri m.m.)?

Høringsuttalelse fra Fagforbundet Storfjord

Fagforbundet Storfjord har ca 80 % medlemmer av de ansatte i Storfjord kommune. Som HTV har 60 % frikjøp. Disse har jeg forsøkt å fordele slik at jeg har kunnet få med meg mest mulig i forbindelse med blant annet prosjekt ”menyen”. Men siden jeg har en annen jobb i tillegg, så er det en del møter jeg ikke har fått delta på. Jeg har da lest papirer i etterkant, slik at jeg da har kunnet holde meg oppdatert så godt som mulig. Jeg har dog deltatt i mange møter, forsøkt å følge med på prosessene (budsjett og menyen) og kommet med innspill der det har vært mulig og naturlig. Jeg har deltatt i prosjekt «menyen» og prosessen der. «Menyen» har mange nye og tildels gode endringsforslag, som virker både spennende og nytenkende. Når dette er sakt, så er det alikavel noen forslag jeg må uttale meg om og som jeg synes at dere politikere bør være obs på.

Samtidig som prosjekt «menyen» pågikk, var det også et arbeid i administrasjonen med budsjettet. Budsjettet kan velte forslaget for omorganiseringen av kommunen, da stillinger som er med i menyen er foreslått tatt bort i budsjettet. Jeg mener at «menyen» skulle vært gjort etter at budsjettet er vedtatt, da det nå er blitt et dobbeltarbeide som kan virke meningsløst på de fleste. Om man hadde ventet med ”menyen” til etter at budsjettet er vedtatt, så hadde vi hatt faste holdepunkter å bygge på. Slik det er nå skaper det bare forvirring og usikkerhet. Det er mange medlemmer som har kommet til meg for å høre om hva som skjer i kommunen og hvilke betydeligheter det vil ha for dem.

De fleste arbeidstakerne er ikke blitt informert om prosessen som har foregått, noe rådmannen hevder at de har – hun sier at det ikke har vært ”top down”. Rådmannen har –i møter jeg har deltatt på gjentatt flere ganger at informasjon skal spres og at de tillitsvalgte skal tas med i

prosessen. Dette opplever jeg som ikke gjort. De ansatte har ikke fått fullgod informasjon fra arbeidsgiver. De som ble plukket ut til å jobbe med «menyen» fikk god innsikt, men resten av arbeidstakerne hører rykter og innspill fra deltakerne av prosjektet. Det største virvaret her skyldtes budsjettarbeidet, der det ble fanget opp foreslåtte kutt i stillinger, samtidig som prosjekt «menyen» virket lovende og oppløftende..

Usikkerhet på arbeidsplassen skaper uro og missnøye og er ikke til det gode i arbeidshverdagen. Med dette ønsker jeg at politikerne fremover tenker ringvirkninger og reell tidsperspektiv før prosjekt og tiltak settes igang.

Om budsjettet kunne blitt vedtatt først, så ville ikke panikkfølelsen i «meny» arbeidet føltes så stor, man ville fått tid til at avdelingen selv kunne satt seg ned for å se på hva de kunne gjøre bedre, istedet for at grupper på tvers skulle arbeide og foreslå store omveltninger, avdelingene kunne selv styrke det gode som skjer og selv fjerne det som ikke er bra. Når budsjettet er vedtatt så vet vi også hva vi har og hvilke forutsetninger vi får.

I arbeidet med å endre kommunens struktur har jeg deltatt på møter og diskusjoner. Jeg var med i en av de nedsatte gruppene og har vært med i styringsgruppa for å se på sluttresultatet. Jeg personlig syntes det var et vanskelig arbeide, da jeg ikke hadde full innsikt i de forskjellige avdelingene og så skulle være med på å gjøre forslag som veltet strukturen deres. Etter å ha sett nøyere på hva endringene medbringer, så må jeg komme med innspill på eventuelle konsekvenser ved endringene som er forslått. Som nevnt, vil budsjettet muligens fjerne noe av grunnlaget i menyen og en endring av slutforslaget må kanskje gjøres. Er alt arbeidet forgjeves, eller kan man finpusse på den i 2012 og bruke tid på at den skal iverksettes?

Eierskap i avdelingene er et av de første punktene jeg vil nevne. I stedet for at det var satt ned grupper, så tenker jeg at eierskapet i avdelingene (-også på tvers av avdelingen) ville blitt forsterket med: hva kunne lederne og de ansatte selv ha kommet med av forslag til endring for å spare penger, endre struktur og sammenslåinger?

Men nå er menyen ferdigstilet, grunnlaget er lagt og den forholder jeg meg nå.

Menyens effektmål et et av punktene rasjonalisering av personellressursene (les: effektivisering, jobbe smartere, unngå dobbelt arbeid, kvalitet).

Menyen var ment å omorganisere kommunens struktur til en bedre og mer lønnsom organisering. Noen av forslagene er satt dit for at det høres spennende ut, ikke fordi de avdelingene er uøkonomiske eller dårlige. Eierskap i avdelingene må til før endring for at endring skal være positiv. Om avdelingene ikke selv er innstilt (og ønsker endring velkommen) vil omorganisering vanskelig la seg gjøre med suksessfaktor. Ta menyen ned til avdelingsnivå, slik at leder OG arbeidstakerne selv kan komme med lønnsomme forslag. I menyen er de fleste grunnstillinger (under ledernivåene) og antall av stillinger ikke nevnt. Dybden på det blir nok vedtatt i neste runde- for menyen kan ikke være helt ferdig så forenklet den er i dag???

menyen hadde en svært tidsbegrenset periode, og kvalitetssikring og risikovurdering er ikke utført i særlig grad

Det mangler en faglig forsvarlig vurdering på flere endringer –hva er grunnlaget for at det skal endres- grunnen, målet og effekten?

Flere avdelinger er foreslått å slås sammen. Hva skjer med lederne av nåværende avdelinger, fjernes de?

Noen er ute i permisjon, har de noe å komme tilbake til?

Hva skal skje med det «overskytende» personalet ved sammenslåing? Hva er kostnaden ved sammenslåing -er dette regnet ut? -vinn eller tap, både i resurs, kompetanse, hender, byrde, faglighet og økonomi må utredes for at vi kan forsøke å forstå omfanget.

Om næringssjef blir omgjort til konsulent og ikke besatt (vakant) er det lov? - Og eventuell lønns plassering på denne? Vakant betyr at stillingen ikke kan ha vikar, den kan rett og slett

ikke brukes før vi får en ansatt i den.. om stillingen fordeles på andre ansatte- hvilke hjemler inngår da?

Der avdelinger styres bra, og strukturen er god –blir det da riktig å ta de med rota og flytte de over til annen avdeling?

Er det mulighet for å sjekke med andre kommuner, for å se deres erfaringer med forskjellig organisering?

Mange satsningsområder, slik som i kultur –blir de trykket ned og gjemt i endringsforslaget i “menyen”?

Renholderne er forslått å fordeles på avdelingene, og ikke under drift slik i dag.

Hva da med renholdslederen som styrer renholderne i dag? -skal hun fjernes da menyens forslag vil legge reholderne inn i hver enkelt avdeling som en del av staben. Hva er da tenkt med den faglige oppdateringen som renholderne også har behov for, hvem sørger for den? - det var en grunn til at renholderne ble samlet under ett...- er renholderne selv blitt hørt?

Fagledere er forslått fjernet, man ønsker ikke å ha så mange ledere, men inspektørene skal bli. Hvorfor skal en viktig funksjon som fagledere fjernes (avdelingslederne får merkantil støtte og økt administrasjon for å kunne serve dette selv) når ikke inspektørene skal røres?

Inspektører er heller ikke lovpålagte stillinger. Rektorene kan også få mer administrativt og merkantilt støtt for å serve oppgavene bedre. En rektor er en avdelingsleder på lik linje som alle avdelingsledere, bare at rektor er lovpålagt, og inspektører er på lik linje med fag -og tjenesteledere. Hvorfor er det forskjell? Inspektør og fagleder jobber begge på samme plass som sin leder, de har begge et faglig ansvar for kolegene sine.

* Eierskap i avdelingene og høringsuttalelsene som er kommet inn, se nøye på dem. De har viktige budskap å komme med, de er ikke kommet inn for å stikke kjepper i hjulene, de er ment å opplyse dere om hva de på arbeidsplassen opplever som viktig og bekymringsfullt.

Til sist: Fagforbundet Storfjord ser at kommunen har økonomiske vanske, og vi skjønner at noe må gjøres, MEN - bruk flere år på nedbetalingen, tilfør eiendomsskatt for en periode, behold alle ansatte og reduser minst mulig, så kan vi se på struktur og omorganisering for å spare penger på sikt. Ta vare på kommunen vår, våre gode, brede og faglige tjenester og ta vare på de ansatte -vi trenger alle og alt sammen!

Fra personalet ved Åsen omsorgssenter

Høringsuttalelse til Prosjekt Menyen , 05.12.2011

Tilbakemelding ved en eventuell sammenslåing av Åsen- og Skibotn omsorgssenter.

Ved en sammenslåing av de to sentrene, til et senter, vil det bli 9 færre sykehjemsplasser i kommunen. Selv om Skibotn omsorgssenter har hatt ca.3 ledige rom i lange perioder så har Åsen, stort sett, hatt de fleste rom opptatt. Det vil si at terskelen for å få plass på sykehjemmet blir mye høyere og fast avlastning, slik vi har det nå, må utgå. Dette er en lovpålagt oppgave for kommunen og avlastningstilbud er med på å redusere behovet for fast plass på sykehjem. Vi har og en forventet eldrebølge, som vil komme gradvis, med en topp om ca. 6 år. Samhandlingsreformen vil også øke behovet for sykehjemsopphold.

Slik vi ser det, så må det, ved en evt. sammenslåing, umiddelbart iverksettes en plan for utbygging av Åsen omsorgssenter. Terskelen for å få plass på sykehjemmet øker, og da vil

pleietyngden også øke. Dette kan resultere i mer stress og slitasje for pleiepersonalet. Man må derfor ha en god bemanning.

Åsen er planlagt med én tjenesteansvarlig for hele sykehjemmet. Dersom det skal være en skjermet enhet her, vil en slik avdeling bli så krevende at det er behov for en egen tjenesteansvarlig. Det er viktig med god kompetanse på slike spesielle avdelinger for at de skal fungere bra.

Personalet på Åsen mener at Skibotn omsorgssenter har en godt tilrettelagt skjermet avdeling. De har god plass for skjerming, også til evt. individuell skjerming, samt praktisk sansehage.

Fra personalet v/Skibotn Omsorgssenter 06.12.2011

Med utgangspunkt i fortsatt 2 omsorgssenter fremkom følgende tilbakemeldinger i personalmøtet:

- personalet er bekymret for at informasjonsflyten stopper opp pga en felles leder
- personalet får tre (3) overordnede å forholde seg til:
 - avdelingsleder (administrativt)
 - personalleder/personalansvarlig
 - tjenesteansvarlig

Forslag: Slå sammen tjenesteansvarlig og personal.

Begrunnelse: Fag og personal går sammen som hånd i hanske. Samtidig som personalet veiledes faglig drives det personalarbeid. Metoder og arbeidsmåter samt holdninger/verdier skaper praksisen/tjenestens innhold. Gjennom dette drives personalutvikling, slik at det har en gjensidig effekt på arbeidsmiljøet.

- Det fremkom en betenkning i forhold til at kultur flyttes til ny etat sammen med drift/teknisk. Bekymring for at kultur lett blir en salderingspost nå som det er oppbygd veldig bra.

Fra personalet v/ PU og Valmuen

Organisasjonskart Helse – og omsorg.

Slik det fremkommer av organisasjonskartet er det ikke lagt inn Tjenesteansvarlig på avdelingen Tilrettelagte tjenester. Å drifte en avdeling som dette uten en Tjenesteansvarlig er ikke mulig.

Pr i dag har Pu-tjenesten 30 % frigjort utenfor turnus til for Fagleder. Etter oppstart av avlastningsboligen den 01.09.11 viser det seg at 30 % Fagledelse ikke er tilstrekkelig for å ivareta det faglige ansvaret for to tjenestesteder.

Valmuen har pr i dag en Dagligleder i 100 % stilling, ca 20 % er frigjort til direkte administrativt arbeid, resterende 80 % er knyttet opp til direkte brukerrettet arbeid.

Begrunnelse for å ha en Tjenesteansvarlig på avd Tilrettelagte tjenester:

- Det blir 3 fysiske adskilte tjenestesteder (forutsatt at Elvevoll boligen blir lagt ned, hvis ikke er det 4 tjenestesteder) I tillegg ytes det tjenester til hjemmeboende brukere.
- Dagens bemanningssituasjon for hele Pu-tjenesten og Valmuen er pr i dag 35 ansatte.
- Tjenesten vil ut i fra forslaget har ansvaret for et helhetlig tjenestetilbud for brukerne; arbeidstilbud, voksenopplæring, heldøgntjenestetilbud og fritid, noe som krever en høy grad av koordinering og oppfølging av den enkelte bruker.
- Tjenesten har ansvaret for flere ressurskrevende brukere med komplekse og sammensatte problemstillinger. Dette medfører **store** faglige utfordringer og kan ikke under noen omstendigheter ivaretas av bare en person, slik det er lagt opp til ut i fra forslaget.
- Det kreves at det er frigjort tid for en tjenesteansvarlig for å kunne følge opp og ha det faglige ansvaret ifht koordinering, møtevirksomhet, utarbeidelse av kartlegging, tiltak og individuelle planer, veiledning av personale samt sikre at kvaliteten på tjenesten blir ivaretatt.
- **En** avdelingsleder vil overhode ikke ha mulighet til å kunne følge opp alt dette og samtidig ivareta budsjett, turnus, personal med mer.

Som et minimums forslag til frigjort tid for en Tjenesteansvarlig foreslås
60 % Tjenesteansvarlig, med følgende fordeling:

- 30 % Engstadjordet
- 20 % Valmuen
- 10 % Avlastningsboligen

Dette vil ikke medføre noen ekstra kostnader i form av lønnsutgifter, da 50 % av dette (30 % fagleder Pu og 20 % administrasjonstid Valmuen) allerede ligger inne i eksisterende ramme. Samt at det trolig vil mulig å omorganisere innad i tjenesten for å finne dekning for 10 % som følge av en sammenslåing av Valmuen og Pu-tjenesten.

Fra personalgruppa v/ Hjemmetjenesten

Grunnet kort høringsfrist og rask avvikling av avd.møte har vi valgt å kun uttale oss om helse- og omsorgsetaten, og vår tjeneste spesielt.

1. Organisasjonskart:

Omsorgssenter – byttes ut med Pleie- og omsorgstjenesten

Pleie- og omsorgstjenesten byttes ut med omsorgssenter.

Hjelpemiddelkontakt – føyes til under hjemmetjenesten.

Tilrettelagte tjenester PU – endres til Tilrettelagte tjenester.

2. Tjenesteansvarlig hjemmetjenesten 100 % stilling:

- mange ulike deltjenester/fagområder – nå også rus og psykisk helse
- døgnbemannede boliger – bl.a. nyetablert tilbud meget ressurskrevende
- stor mengde saksbehandling
- omfattende lovverk
- mange ansatte og ulike faggrupper
- bekymret for at en tjenesteleder er for lite for både hj.tj., rus og psykiatri pga store brukergrupper og store arbeidsområder.
- ønsker opprettholdelse av fagleder 100 % for hj.tj. slik som i dag →

sikre nærhet mellom fagleder og ansatte. Mange brukere, pårørende og samhandlingspartnere, viktig med tett samarbeid mellom fagleder/ansatte. Avgjørende for god tjenesteyting.

3. Hjemmetjenesten

- kartleggingsteamet flyttes fysisk til hjemmetjenestens lokaler
- brukes mer / utnytte kompetanse/tjenesten bedre
- vurdere stillingsprosent kartleggingsteam opp mot arbeidsområder - som en midlertidig løsning i den situasjonen kommunen er i nå
- viktig å opprettholde de tjenestene som er kommet gjennom ”Borte bra, hjemme best” – godt tjenestetilbud av avgjørende betydning

4. Avlastning / korttidsopphold

- avlastning/ korttidsopphold MÅ opprettholdes slik som i dag → faste rom / kapasitet
- heldøgnsbemanning påkrevd– plassering sykehjem
- minsker behov for faste institusjonsplasser
- avlaster pårørende slik at de klarer å stå lenger i sitt viktige pårørendearbeid
- brukere kan bo lenger hjemme
- akutt behov for kortere tidsrom – sykdom/tett oppfølging
- terminalpleie – avslutning av livet i trygge omgivelser
- nedskjæring i tilbud vil føre til økt behov for sykehjemsplasser over tid
- fleksibilitet i tjenesten – forebyggende effekt

5. Sammenslåing av hjemmetjenesten og brukertjenesten

- opprettholde fagfeltet rus-psykiatri-hjemmetjeneste
- ha felles fysisk plassering
- utnytte kompetanse bedre
- nærhet til legekantor

Man kan se det som formålstjenlig å samle hjemmetjenesten-/ rus-psykiatri, for slik å kunne utnytte kompetanse og faglige ressurser bedre. De hjemmebaserte tjenestene har store bruker-/pårørendegrupper som skal ivaretas og det er viktig med bred og god kompetanse innenfor området, samt god kapasitet for å sikre kvalitet av tjenestene.

Våre brukere er en stor gruppe med bredt sammensatte hjelpe-/oppfølgingsbehov, og det er svært viktig at dette tas høyde for i den prosessen kommunen er inne i nå.

Ved en evt. nedleggelse av Skibotn omsorgssenter og omgjøring til ett kommunalt sykehjem med behov for større romkapasitet, ser vi at det er nødvendig å finne nye lokaler for hjemmetjenesten. Også for å sikre hjemmetjenesten gode arbeidsvilkår.

Slik vi ser det har hjemmetjenesten behov for 2-3 kontorer/møte-/medisinrom for å kunne utføre sitt daglige arbeid på en tilfredsstillende måte. I prosessen rundt flytting og evt. sammenslåing med rus-psykiatri i fht lokaler er det prioritert fra hjemmetjenesten sin side å opprettholde nærheten til legekantoret. Legekantoret er den samarbeidspartneren man har tettest og hyppigst kontakt med, og utgjør en stor del av det daglige arbeidet. Dette samarbeidet må ikke for noen pris svekkes pga plassering av hjemmetjenesten til en utkant av kommunen. Våre brukere er avhengig av dette tette samarbeidet for å få en forsvarlig tjeneste.

6 . Hjemmetjenestens lokaler flyttes – begrunnelser for sentral

Beliggenhet

Hjemmetjenesten er klar over at kommunen er nødt til å se på nye alternativer innen organisering, struktur og beliggenheter. Samtidig ser vi viktigheten av at hjemmetjenesten er nær befolkningen som helhet og ikke minst nært beliggende til legekantoret. Hjemmetjenestens samhandling og nærhet til legene er avgjørende for vårt arbeid ut mot våre brukere.

Vårt forslag for å frigjøre dagens hjemmetjenestelokaler og samtidig skape bedre arbeidsforhold for hjemmetjenesten, vil være å opprettholde dagens nærhet mot legekantoret. Det vil si at hjemmetjenestens beliggenhet fortsetter å være i Hatteng – Oteren området. Hjemmetjenesten ser for seg flytting til evt. ledige lokaler i helsehuset som et godt alternativ i denne prosessen som nå foregår. Å flytte lokalene til rådhuset vil også være en mulighet dersom det er plass nok for alle og en sammenslåing blir aktuelt.

- 1) Nærhet til alle brukere
Viktig med sentral plassering av hjemmetjenesten i kommunen; like langt fra alle kommunens ytterpunkter til hjemmetjenestens lokaler. Brukere kommer til kontor for samtaler, henting av medisiner etc.
- 2) Utrykning ved trygghetsalarmer
Ved sentral midtplassering av hjemmetjenesten vil det ta kortere tid ved hjemmetjenestens utrykning ved alarmer, enn ved plassering på Skibotn når evt. alarm utløses i andre deler av kommunen.
- 3) Legekantore
Hjemmetjenesten har tett samarbeid med legekantoret, noe som er avgjørende for vårt arbeid utad mot brukerne. Det er viktig at den fysiske avstanden ikke er stor, da tidskapasiteten til legekantoret/hjemmetjenesten allerede er presset. Viktigheten av vårt samarbeid kan ikke framheves godt nok, dette må ikke svekkes.
- 4) Økt behov for bilpark og økte merutgifter driftsmessig.
I dag kjører hovedsakelig en bil, avhengig av brukermasse, til Skibotn per vakt. Ved flytting til for eksempel Skibotn vil det være påkrevd at to biler må kjøre til indre Storfjord; vestsiden, dalene og Oteren/Hatteng. I tillegg må det disponeres bil for lege-/tverrfaglige møter etc. Det er ikke forenlig å koordinere denne skyssen pga tidsrammer og avstander. Dette vil medføre økte driftsutgifter og økt bilbehov i hjemmetjenesten slik vi ser det.

Tilbakemelding på sparetiltak pleie og omsorg fra Hjemmetjenesten:

Hjemmetjenesten ønsker å komme med en uttalelse i forhold til de forslag som foreligger rundt hjemmetjenestens tilbud og beliggenhet.

Forslag 1:

Det er ikke ønskelig å fjerne det gode tilbudet som er bygget opp rundt hjemmebaserte tjenester gjennom ”Borte bra, hjemme best” og legge ned stillingene som omfatter avlastning, hjelpemiddelkontakt, kreftsykepleier, miljøvaktmester, dagsenter og kartleggingsteam. Disse stillingene er med på å opprettholde muligheten for mange brukere til å kunne bo hjemme lengst mulig og slik sett utsette institusjonsbehovet. Som utøvere av

hjemmebaserte tjenester ser vi hvor stor, viktig og avgjørende betydning disse tjenestene har for brukerne og deres pårørende.

Forslag 2 - sammenslåing av Skibotn og Åsen til ett omsorgssenter:

Ved en evt nedleggelse av Skibotn omsorgssenter og omgjøring til ett kommunalt sykehjem med behov for større romkapasitet, ser vi at det er nødvendig å finne nye lokaler for hjemmetjenesten. Også for å sikre hjemmetjenesten gode arbeidsvilkår.

Slik vi ser det har hjemmetjenesten behov for 2-3 kontor/møterom for å kunne utføre sitt daglige arbeid på en tilfredsstillende måte.

Hjemmetjenesten er klar over at kommunen er nødt til å se på nye alternativer innen organisering, struktur og beliggenheter. Samtidig ser vi viktigheten av at hjemmetjenesten er nær befolkningen som helhet og ikke minst nært beliggende til legekantoret. Hjemmetjenestens samhandling og nærhet til legene er avgjørende for vårt arbeid ut mot våre brukere.

Vårt forslag for å frigjøre dagens hjemmetjenestelokaler og samtidig skape bedre arbeidsforhold for hjemmetjenesten, vil være å opprettholde dagens nærhet mot legekantoret. Det vil si at hjemmetjenestens beliggenhet fortsetter å være i Hatteng – Oteren området. Hjemmetjenesten ser for seg at en flytting nærmere legekantoret i lokaler på Oteren vil være mest formålstjenlig. Dette ser hjemmetjenesten som langt mer hensiktsmessig enn å flytte til Skibotn som ligger i en ende av kommunen.

Man kan se det som formålstjenlig å samle hjemme-/ brukertjenesten, for slik å kunne utnytte faglige ressurser bedre. De hjemmebaserte tjenestene har store bruker-/pårørendegrupper som skal ivaretas og det er viktig med bred og god kompetanse innenfor området, samt god kapasitet. Våre brukere er en stor gruppe med bredt sammensatte hjelpe-/oppfølgingsbehov, og det er svært viktig at dette tas høyde for i den prosessen kommunen er inne i nå.

Hjemmetjenesten ser ikke på forslag 2 med flytting av hjemmetjenesten til Skibotn som en praktisk god løsning:

- 1) Nærhet til alle brukere
Viktig med sentral plassering av hjemmetjenesten i kommunen; like langt fra alle kommunens ytterpunkter til hjemmetjenestens lokaler. Brukere kommer til kontor for samtaler, henting av medisiner etc.
- 2) Utrykning ved trygghetsalarmer
Ved sentral midtplassering av hjemmetjenesten vil det ta kortere tid ved hjemmetjenestens utrykning ved alarmer, enn ved plassering på Skibotn når evt. alarm utløses i andre deler av kommunen.
- 3) Legekantor
Hjemmetjenesten har tett samarbeid med legekantoret, noe som er avgjørende for vårt arbeid utad mot brukerne. Ved flytting av hjemmetjenesten til Skibotn vil den fysiske avstanden vanskeliggjøre dette samarbeidet, da tidskapasiteten til legekantoret/hjemmetjenesten allerede er presset. Viktigheten av vårt samarbeid kan ikke framheves godt nok, dette må ikke svekkes.
- 4) Økt behov for bilpark og økte merutgifter driftsmessig.

I dag kjører hovedsakelig en bil, avhengig av brukermasse, til Skibotn per vakt. Ved flytting til Skibotn vil det være påkrevd at to biler må kjøre til indre Storfjord; vestsiden, dalene og Oteren/Hatteng. I tillegg må det disponeres bil for lege-/tverrfaglige møter etc. Det er ikke forenelig å koordinere denne skyssen pga tidsrammer og avstander. Dette vil medføre økte driftsutgifter og økt bilbehov i hjemmetjenesten slik vi ser det.

Høringsinnspill fra Brukertjenesten

Brukertjenesten ved Fagledere, fagpersonell og avdelingsleder i tjenestene Barnevern, Rus og Psykiatri ønsker en videreføring av Brukertjenesten i dens nåværende form.

Brukertjenestens fagpersonell mener at Barnevern, rus og psykiatritjenestenes helse og sosialfaglige kompetanse best vil kunne betjene Storfjords befolkning samlet i en Brukertjeneste.

Slik det fremkommer i organisasjonskartet planene for menyen er Barnevernstjenesten tenkt organisert sammen med blant annet skole, barnehager, og voksenopplæring i en Oppvekstetat. Rus og psykiatri tjenesten er planlagt organisert i hjemmetjenesten sammen med blant annet kreftsykepleier, kartleggingsteam demens, hjemmesykepleie etc.

Fagpersonellet i Brukertjenesten kan ikke se at det er fremkommet noen som helst faglig argumentasjon for en endring av tjenesten. Fagpersonalet finner det også beklagelig at det ikke er gjort en evaluering av brukertjenesten før man beslutter og endre organisasjonsstrukturen. I budsjettarbeidet er det heller ikke fremkommet særlige begrunnelser for eventuelle økonomiske innsparinger ved en omorganisering.

Barnevern, Rus og Psykiatri tjenestene er alle tjenester som kan oppfattes som en del av samfunnets vern og sikkerhets nett for utsatte grupper. Hva som bringer tjenestene i Brukertjenesten sammen begrunnes verken i alder, økonomi eller andre tilfeldig valgte problemstillinger, men snarere i nødvendigheten av en koordinering av tjenestene innefor nettopp de spesifikke fagområder.

Brukertjenestens arbeidsmetoder er anerkjente og støttet langt utenfor vår kommunes grenser, og trendene for organisering går i Storfjord kommunes (Brukertjenestens) retning. Endringer i kommunalt lovverk beveger seg i retning av å se en større sammenheng mellom Barnevern, rus og psykiatri. I Troms og Finnmark kjenner vi til at flere kommuner er i ferd med å finne frem til akkurat Storfjord kommunes organisasjonsform innenfor fagområdene. Sammenhengen mellom faggruppene Barnevern, Rus og Psykiatri fremkommer tydelig i Helsedirektoratets rundskriv 15-5/2010 (Barn som pårørende). En samlet faggruppe i Brukertjenesten mener at samtlige fagområder i tjenesten svekkes ved en endret organisasjonsform. Faglige problemstillinger, etikk, filosofi og anerkjente arbeidsmetoder innen blant annet systemisk familie/miljøterapi og kognitiv psykologi er Brukertjenestens felles faglige og fremtidsrettede grunnlag.

Barnevernstjenesten med sin sosialfaglige/sosialpedagogiske kompetanse er allerede lagt under helsetilsynet, og fra 01.01. 2012 kommer ny lov om kommunale helse og omsorgstjenester som klart definerer rus og psykisk helse som HELSETJENESTER. Å foreslå rus og psykisk helse inn under hjemmetjenesten er et klart tilbakesteg i forhold til

utviklingen. Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR) har gjort en undersøkelse blant norske kommuner i 2009, hvor både organisering, samarbeid og samordninger er i henhold til Brukertjenestens organisering. Fylkesmannen opplyser at det fra nasjonalt hold nå er slik at rus og psykisk helse er blitt en enhet. For å kunne imøtekomme de utfordringer vi står framfor i henhold til den negative utviklinga av rus blant vår ungdom, så er det særdeles viktig av Brukertjenesten bør bestå slik den er.

Brukertjenestens samlede fagpersonell vil understreke at vi går inn for en organisering der Brukertjenesten organiseres som en samlet enhet.

Erfaring fra blant annet Balsfjord kommune med Barnevernstjenesten i oppvekst har ikke vært vellykket. Denne organisasjonsformen eksisterte kun i 6-8 mnd, før man igjen flyttet Barnevern under helse. Innføringen av familierådslag (2012) som lovfestet arbeidsmetode tilsier heller ikke en plassering i oppvekst.

Opptrappingsplanen for Psykisk helse har bidratt til større bevissthet og satsing på psykisk helsearbeid. Også rusarbeid sammen med Statlig barneverns satsing er sterk understreket fra regjeringens side. Brukertjenestens samlede faglige kompetanse må få fortsette i Storfjord kommune i den nå svært utfordrende tid som kommer. Der ser vi blant annet en økende rusproblematikk blant unge og barnefamilier og at psykiske diagnoser i forbindelse med barn og unge er i frammarsj. Når det gjelder Opptrappingsplanen for rusfeltet så er det et mål å gi rusmiddelpolitikken et tydeligere folkehelseperspektiv. Brukertjenesten frykter at vårt planmessige arbeid med blant annet ungdom og rus vil settes flere år tilbake dersom ikke kan fortsette langs de linjer vi nå har skissert opp.

Om lag 130 000 familier i Norge lever til enhver tid med psykisk sykdom og rusproblemer. Mer enn 200 000 barn har foreldre som ruser seg på en slik måte at barna reagerer. Ca 15 000 barn får behandling innenfor den psykiske helsetjenesten. I Storfjord kommune ser vi at denne problematikken er på klar fremmarsj og at den best kan møtes på det kommunale plan med en felles koordinert og samlet kompetanse slik vi finner den i Brukertjenesten. Da Brukertjenesten ble opprettet så sent som i 2007 var noe av begrunnelsen at vi ønsket å imøtekomme den på det tidspunktet ofte tilfeldige og mangelfulle hjelp til akkurat disse gruppene. Opprettelsen av Brukertjenesten var Storfjord kommunes måte å imøtekomme NAV reformen og Regjeringens "Soria-Moria" erklæring.

Slik det legges opp til i blant annet menyen fremkommer det ingen faglige leder stillinger innenfor fagområdene Rus og Psykiatri. Det legges heller ikke opp til å følge Lov om Barnevernstjenesters krav om en Barnevernsleder. Det er lagt opp til nedtrekk innenfor tjenestene, og eventuelle nedtrekk i Barnevernstjenesten vil være svært uheldig ettersom Fylkesmannen er inne med øremerkede midler.

Erfaring fra blant annet Balsfjord kommune med Barnevernstjenesten i oppvekst har ikke vært vellykket. Innføringen av familierådslag (2012) som lovfestet arbeidsmetode tilsier heller ikke en plassering i oppvekst.

Opptrappingsplanen for Psykisk helse har bidratt til større bevissthet innsatt og satsing på psykisk helsearbeid. Dette trykket, der også rusarbeid sammen med Statlig barneverns satsing er sterk understreket fra regjeringens side, må få fortsette i Storfjord kommune i den nå svært utfordrende tid som kommer. Brukertjenesten frykter at vårt planmessige arbeid med blant annet ungdom og rus vil settes flere år tilbake dersom ikke kan fortsette langs de linjer vi nå har skissert opp

Fra Norsk sykepleierforbund, avdeling Storfjord

Medlemmene i Norsk Sykepleierforbund har sett på forslaget til ny organisering og vil komme med følgende bemerkninger.

Åsen omsorgssenter har i dag 17 rom. Skibotn omsorgssenter legges ned.

Vi mister 7 institusjonsplasser, 9 dersom ikke 2 rom omgjøres til beboer rom.

Det skal være en tjenesteansvarlig for alle fagfeltene. Når faglederne tas bort, svekkes driften innen det enkelte fagfelt og fokus på kvalitet og fagutvikling reduseres betraktelig. Vi ser at terskelen for å få plass på sykehjemmet vil bli høyere. Bl.a. vil de to rom som i dag brukes til avlastning/korttids-opphold måtte benyttes til langtids-opphold. Avlastning kan følgelig ikke tilbys til kommunens befolkning. Når dette tilbudet blir borte, vil konsekvensen være at det vil være behov for fast plass tidligere. Vi vet at eldrebølgen ikke vil oppstå ”plutselig” i 2020, men vil øke gradvis framover. Samhandlingsreformen vil også gradvis føre til at kommunen må gi tilbud til flere. Pleietyngden i sykehjemmet vil øke, fordi vi ser at det kun er de mest pleietrengende som får plass på sykehjemmet. Dette vil medføre økt slitasje på sykepleierne, og vil forandre økt bemanning. Man vil derfor ha behov for en god sykepleierdekning slik at arbeidsgiver må ha fokus på rekruttering, samt tiltak for å bevare de som allerede er ansatt.

Felles høringsuttalelse fra bibliotek, kulturskole, kulturkontor og språksenter

De ansatte i Storfjord kommune har fått tilsendt en powerpoint-presentasjon angående forslag til omorganisering av etatene i kommunen. De ansatte har fått frist til 6.12 til å uttale seg om innholdet. På grunn av knapp tid til å gi innspill, velger bibliotek, kulturskole, kulturkontor og språksenter å komme med en felles høringsuttalelse om aspekter ved forslaget som direkte angår kulturarbeidet i kommunen.

Vi har følgende innspill:

- Status pr. i dag er at kulturavdelingene sorterer under oppvekst- og kulturoretaten. Dette syns vi fungerer særdeles godt både administrativt og faglig. Kulturkontoret, biblioteket, kulturskolen og språksenteret har et nært, omfattende og effektivt samarbeid. Flere av samarbeidstiltakene er lovpålagte.
- I endringsforslaget vil kulturskolen og resten av kulturavdelinga bli stående i hver sin etat. Vi frykter at denne oppsplittinga vil hemme effektiviteten og kreativiteten i dette samarbeidet.
- Vi er svært positive til at internasjonal koordinator og frivilligsentralen defineres inn sammen med kulturkontoret, biblioteket og språksenteret.
- Vi syns også det er interessant at man vurderer å sette plan og næring og kultur i samme etat. Vi har undersøkt med andre kommuner der kultur og næring har vært i samme etat, og har fått tilbakemeldinger om at ordningen fungerer svært tilfredsstillende. Dersom man for eksempel ønsker å satse på konseptet kultur- og naturbasert turisme, vil en slik fellessatsing være fruktbar.

- Vi reagerer likevel med overraskelse og vantro på forslaget om å sette driftsetaten i samme etat som kultur og næring, og møter dette forslaget med stor skepsis. Erfaringene fra Kåfjord som prøvde dette for noen år siden, viste at dette var en svært dårlig løsning.
- Vi frykter at den foreslåtte omorganiseringa vil føre til en total neglisjering av kultursatsingen i kommunen, ved at de grunnleggende, tunge og ofte akutte oppgavene innenfor drift, vil overskygge hele kulturfeltet.
- Vi ønsker ledere som er dyktige både administrativt og faglig. Vi har svært vanskelig for å se for oss en leder i den foreslåtte samfunns- og utviklingsetaten som skal kunne være faglig kompetent på alle områder.
- Det er heller ikke samsvar mellom oppbygginga i de ulike etatene. Oppvekst og Helse- og omsorg er bygget opp med avdelingsledere, mens Samfunns- og utviklingsetaten er bygget opp med flat struktur, med inntil 13 sidestilte arbeidsområder uten avdelingsledelse. I forlengelsen av at etatsleder neppe vil være faglig kompetent på samtlige fagfelt i den foreslåtte etaten, vil dette føre til en ytterligere svekking av den faglige ledelsen.
- I utgangspunktet bør forandringer i organisasjonen gjøres fordi avdelinger kjenner et sterkt behov for å forbedre og/eller utvikle tjenesten og ser at den nåværende strukturen ikke fungerer, gjerne som reaksjon på tilbakemeldinger fra brukerne eller andre. Dersom fagmiljøet er vurdert til å utføre en god og stabil tjeneste, er det bortkastet tid og ressurser å bryte det opp med rokeringer. Vi mener derfor at det vil være lite hensiktsmessig å splitte opp en velfungerende oppvekst- og kulturoetat. Man bør heller sette fokus på de etater eller avdelinger der man har identifisert utfordringer, og gjøre noe med dem framfor å bruke ressurser på organisasjonen for øvrig. Dette ser vi på som å ”jobbe smart”.
- Vi er av den oppfatning at den forrige omorganiseringprosessen i stor grad tok hensyn til personer framfor organisasjonen. Det kan synes som om det samme til dels er tilfelle i dette forslaget, blant annet når organiseringsforslaget for merkantiltjenesten legges til grunn. Vi mener at en organisasjonsstruktur må fungere uavhengig av hvilke personer som til enhver tid er tilsatt.
- Å lage gode fagmiljø tar tid. Vi ser at noen av dem som ble opprettet for få år tilbake, og som så ut til å fungere godt, for eksempel fellestjenesten og renholdstjenesten nå blir foreslått skal splittes opp på ny. Er det undersøkt om det er et ønske blant de ansatt, og generelt en gevinst i å gå tilbake til den gamle ordningen? Vi stiller dette spørsmålet siden vi selv ikke ble forespurrt før forslaget som gjelder oss ble lagt fram.
- Høringsforslaget har etter det vi kan se mangler – tjenester som det uansett er behov for, men som det ikke framgår hvordan skal organiseres. Vi savner for eksempel klargjøring av organisering av renholdet ved musikkbingene, fritidsklubbene, samfunnshuset, Vesterisasenteret og den kommende flerbrukshallen.
- Vi synes det er uheldig at dette omorganiseringforslaget kommer samtidig med at kommunestyret skal behandle budsjett og innsparinger. Det er ikke redegjort grundig for hvilke innsparinger dette forslaget vil medføre, og det er dermed ikke mulig for oss å vurdere tiltakene som innsparingsforslag. Vi ser for oss at den nye samfunns- og

utviklingsetaten vil være lønnsdrivende, ettersom etatsleder blir leder for en tidligere etatsleder med tilsvarende lønn og dermed skal lønnes høyere. Dette vil igjen få konsekvenser for rådmannens og ordførerens lønn.

- I og med deltagelsen fra kulturinstitusjonene nærmest har vært fraværende i planarbeidet og nettopp kulturinstitusjonene blir sterkt berørt at forslaget, synes vi det utrolig at vi kun skal få 5 arbeidsdager på å komme med en høringsuttalelse. Vi mangler kjennskap til hvilke resultat som har kommet fra arbeidsgruppene, og er usikre på hvor mye kunnskap deltakerne har hatt til våre arbeidsfelt før de har kommet med forslag. Vi har heller ikke kjennskap til hvordan forslagene har blitt behandlet før det endelige organiseringsforslaget ble lagt fram.
- Konsekvensutredning mangler.

Høringsinnspill fra plan- og næringsavdelingen

Vedr sammenslåing:

Vi ser det som positivt at avdelingene drift og plan- og næring slås sammen. Dette har vært diskutert lenge internt i avdelingene og synes å være hensiktsmessig. Internasjonale prosjekter kan også med fordel legges under denne avdelingen.

Synes imidlertid at kulturdelen bør legges under oppvekst som i dag. En har noe samarbeid, men i det store og det hele er arbeidsoppgavene vidt forskjellige.

Vedr navn samfunn og utvikling:

Samfunn omhandler egentlig alle temaer vedrørende en kommune (skole, helse, drift mm.). Den blir derfor kanskje ikke riktig at benevnelsen samfunn kommer under en etat. Flyttes kulturdelen til oppvekst bør navnet endres til noe annet. For eksempel plan- og driftsavdelingen.

Vedr etatsleder:

Vi forstår det slik at etatsleder skal trekke i trådene og administrere. Denne lederen vil få ansvar for personer med et stort sprik i fagfelt. Vi tror det blir vanskelig for leder å favne over alle disse forskjellige fagfelte. Tenker spesielt i forhold til oppfølging og oppbakking av medarbeidere. Det kan bli langt mellom leder og de som jobber på ”gulvet”.

Vedr forslag om stillingskutt:

Bygg- og boligforvaltning

Dette arbeidet kan ikke bare settes over på andre ved en eventuell naturlig avgang fordi:

- En slik person sitter på spesialkompetanse i forhold til det byggtekniske, forskrifter, plan- og bygningsloven og den generelle saksbehandlingen.
- Selv om kommunens aktivitet synker, så vil det fortsatt være behov for saksbehandling i forhold til nyetableringer av boliger og fritidsboliger, spikertelt, påbygginger, fasadeendringer, riving mm.

- Stillingen er viktig i forhold til en god og effektiv saksbehandling for folk som ønsker å bygge og bo i Storfjord kommune.

Plan- og næringssjefen:

En plan og næringssjef er kommunens ansikt utad i forhold til bedrifter som ønsker å etablere seg i kommunen. Arbeid opp mot bedrifter og en mulig etablering vil kunne få store ringvirkninger for kommunen i forhold til arbeidsplasser, servicetilbud, befolkningsøkning → framtidige skatteinntekter.

Dette arbeidet er ikke lett å ta på si i tillegg til annet arbeid, men fordrer kontinuerlig arbeid med oppsøkende virksomhet opp mot mulige etablerere, møtedeltagelse koordinering, prosjekt- og prosessarbeid mm.

Det er derfor svært viktig at kommunen har en slik person som kan koordinere dette arbeidet. Om denne personen er næringssjef eller næringskonsulent er ikke så viktig. Stillingen bør derfor ikke stilles vakant over lengre tid.

Skog- og utmarksforvalter

Skog- og utmarksforvalter behandler alle saker vedrørende saker:

- Motorferdsel i utmark (dispensasjoner)
- Hjorteviltforvaltning
- Forvaltning av vassdrag
- Skogbruk
- Landskapsvernområde
- Høringsuttalelser på småkraftetableringer, høyspentanlegg mm.

I tillegg gjør forvalteren mange tiltak vedrørende tilrettelegging av turløyper, rasteplasser og generell turisme (jfr. reiselivsplan).

Total effekt ved kutt av overnevnte stillinger:

- Det er 3,65 faste stillinger i plan- og næringsavdelingen i dag. Blir redusert fra 2012 til 2,0 som er nær en halvering. (vakanse næringskonsulent uvisst hvor lenge.)
- En kan ikke forvente at de som blir igjen har kompetanse og kapasitet til å behandle alle de saker som tidligere ble behandlet av personer som foreslås kuttet bort. Hvilke oppgaver skal prioriteres? Og hvilke konsekvenser kan dette få?
- Avdelingen er liten fra før og stillingskutt vil gjøre at kompetanse forsvinner ut og et ellers så lite fagmiljø blir mindre.
- Ved å kutte ut næringssjef, byggsaksbehandler og utmarksforvalter kutter en også ut 3 viktige faktorer som fører til utvikling i kommunen.

Enkelte oppgaver som næringssjefen har hatt, kan overføres til de andre i avdelingen i en begrenset periode. En snakker først og fremst om behandling og tildeling av tilskudd fra næringsfondet.

Feier:
Det
settes

spørsmålstegn om det vil lønne seg å hente tjenester inn fra Tromsø kommune vedrørende feiing. En tenker spesielt på den utvida transporten som vil måtte komme.

Tempo:

Effektivisering og ”jobbe smartere” er en kontinuerlig oppgave for kommune som organisasjon og bør ikke gjøres ved kortsiktige stillingskutt en ikke ser konsekvensen av. En

må prøve å se hvor en har flaskehalser og rette opp i dette før en gjør eventuelle stillingskutt (da helst ved naturlig avgang). Å kutte ned kan føre til at en får betydelig større arbeidsplass på gjenværende stillinger (med de konsekvenser dette kan få). Dette kan føre til redusert kvalitet på tjenester og økt saksbehandlingstid, eller at man eventuelt må kjøpe tjenester eksternt.

Flat lederstruktur:

En ønsker å senke lønningen, men det blir større avstand mellom ledere (høy lønning) og de andre. Dette kan innvirke på rekrutteringen til kommunen.

Diverse:

I organisasjonskartet må det gjøres følgende endringer:

- Utmarksforvalter endres til → Skog- og utmarksforvalter
- En må legges til en 15 % stilling – Skogbrukssjef (interkommunalt samarbeid)
- Navnet primærnæringskonsulent må endres til noe mer hensiktsmessig da denne stillingen først og fremst omfatter behandling av landbrukssaker og ikke skogbruk, reindrift og fiskeri. Eventuelt nytt navn bør utarbeides i samarbeid med fagansvarlig.

Kort sagt:

En fraråder å kutte slik det tenkes over. Dette er en kortsiktig og lite framtidsrettet løsning en ikke helt ser konsekvensene av. En slik avgjørelse kan ikke bestemmes ”plutselig” uten at en har kartlagt konsekvensene.

Dersom man ønsker å satse på utvikling, så kan man ikke kutte av de elementer som er nødvendig for å drive frem utvikling (næring, byggesak). Kan det tenkes at utmarksforvaltning og næringskonsulent kombineres i 100 % stilling??

Høringsinnspill fra driftsavdelingen

Forlag til ny organisering ble drøftet i driftsmøte fredag 2. desember. Tilbakemeldingen var at arbeidet med ”prosjekt menyen” og den nye organiseringen har gått alt for fort. Og at det er en viss skepsis til en så stor etat. Vi har forsøkt å se på positive og negative sider med denne organiseringen. Samtidig synes vi det er viktig å belyse for politikerne hva driftsetaten har som arbeidsoppgaver i dag og konsekvenser en nedbemanning og omstrukturering vil få. Tiden etter at organisasjonskartet ble offentliggjort mandag 28. november har vært knapp. De ansatte har ikke fått lest resultatene fra det arbeidet som er levert fra gruppene i ”Prosjekt menyen”

Vi stiller spørsmål til hvilke kvalifikasjoner ny etatsleder skal ha, og mener at etatsleder må ha faglig kompetanse innenfor alle avdelingene i ny etat.

Nærvær til etatsleder er viktig.

Drift er en etat som får mange henvendelser fra innbyggerne. Henvendelsene kan være varierende og tidkrevende. Det er derfor ikke bestandig at drift strekker til med det mannskapet som etaten innehar. Derfor kan vi ikke sammenlignes med etater som har mer forutsigbarhet. Vil en større etat løse disse utfordringene?

Samfunn og Utvikling skal være en pulserende etat som skal yte bedre service enn det kommunen leverer idag.

Det bør settes fokus på avdelinger som har stor arbeidsmengde. Styrke dem i perioder hvor de har mye og gjøre. Historien viser at drift har lengre saksbehandling enn gjennomsnittet er for andre kommuner. Betyr dette at Storfjord kommune har ansatte med dårlig arbeidsmoral som

jobber seint? Vi mener ikke det. Driftsetaten har ansatte som tar jobben alvorlig og som leverer etter beste evne.

Drift har vært dårlig representert i gruppearbeidet.

Nordreisa og Kåfjord kommune har prøvet å slå sammen avdelinger til en større etat uten gode resultater. Ansatte på huset savner en felles informasjon om dette arbeidet som har pågått. Hvordan en er kommet frem til denne organisasjon.

Renhold:

Renholderne var representert ved ledende renholder.

Rektor blir personalsjef for renholdere som er underlagt skoler. Dette var tilfelle tidligere og fungerte dårlig.

Frykt for at renholderne blir glemt slik som det var tidligere.

Hvem skal bestille varer, skaffe vikarer og gjøre det som ledende renholder gjør i dag. Skal disse arbeidsoppgavene fordeles på de som blir igjen?

Vaktmester hadde bestilling av varer, mottok beskjed som sendes videre.

Før var det stor misnøye. Mye korttidsfravær.

Renholderne på arbeidsplassen blir alene i kampen for å få sine rettigheter.

Renholdere som ikke har skoler, barnehager og rådhuset som sin arbeidsplass. Som har stillingsprosenter på flere bygg og anlegg får flere sjefer å forholde seg til.

De er redde for at det praktiseres ulik praksis på arbeidsplassene med tanke på renholdsplan, hyppighet på renhold. Urettferdighet.

Hvem skal ivareta den faglige oppfølgingen. Tror faglig sett vil det være en fordel at renholderne er underlagt drift slik det er i dag.

Kommunen leier ut tannklinikken som har renhold i husleien. Det samme har Helsehuset og TK bygget.

Renholderne som inngår 80-20 avtale med kommunen gjør nødvendigheten med vikarbruk én dag i uken.

Positivt. Inkludert i et tverrfaglig miljø. Men det er ikke slik at det vil utgjøre noen forskjell hvilken sjef en har for å spise matpakken sammen med alle andre i kantinen.

Bedre tilhørighet til arbeidsplassen hvor de er plassert.

Røde tall på vikarbruk i kommunen i 2010-2011. En av årsakene er at stilling på 45% Hatteng skole ikke har vært budsjettet med siden 2009. Videre har en 60 % stilling stått vakant.

Merkantil:

Mer sekretærarbeid som følge av stor etat. Næring og kultur kommer i tillegg til drift. Flere saker som skal behandles politisk.

Sekretær på drift har i dag for mange arbeidsoppgaver i 80 %.

Skal næringsutvalget være en del av Plan- og driftstyre? Sekretær får da større en arbeidsmengde. 100 % sekretær på "samfunn og utvikling" kan ikke ha kommunale avgifter og boligtildeling husleie etc. alt som har med kommunale boliger å gjøre. Må kun ha arbeidsoppgaver som server politiske møter og andre sekretærfunksjoner for alle på etaten. Med forslaget til ny organisering vil 100 % sekretær være for lite.

Bolig og byggforvalter:

Hvem skal overta byggesaksbehandlingen når nåværende byggesaksbehandler går av med pensjon og stillingen ikke blir besatt?

Opplæring på eventuelt den/de som skal overta. Skal den fordeles over flere ansatte? Budsjett kurs/opplæring er redusert ned til kr 750 pr ansatt.

Å fordele arbeidsoppgavene fra de som blir sagt opp på de som blir igjen gjør at belastningen blir større. Det blir et tillegg til de arbeidsoppgavene som hvert enkelt har dag. I 2010 viste

kostra-tall at Storfjord kommune brukte 150 dager på byggesaksbehandling.

Gjennomsnittstiden på landsbasis var på 38 dager.

Tilsynsordningen trådte i kraft tek10. Tidligere var det ikke lovpålagt. Nå pålegges kommunene å føre tilsyn på byggesaker, kontrollere byggesaksdokumenter og følge opp til ferdigattest er gitt. I Storfjord er det behov for en 60 – 70 % stilling på byggesaksbehandling. I tillegg må den som behandler byggesakene, også føre bygningene i matrikkelen. Slik at de registreres på digitalt kartverk. Ca en dag i uken vil gå til matrikkelføring. (20 %)

Brann:

Brannsjefen i Tromsø vil kreve at han rapporterer direkte til rådmann og ikke under etatsleder. Besparelse på kr 200 000 på brannsjef. Tromsø skal ha ca kr 300 000 for å gjøre denne tjenesten. Samarbeid med andre kommuner reduserer ikke øvelsesbruken for konstablene. Besparelsen går på kursing til brannsjef og feier kr 61 000 beredskap 2012. Videre utover 2012 i økonomiperioden er ikke behovene til stede da kvalifikasjonene som vi mangler i dag er på plass.

Uteseksjonen:

Fagarbeidene i uteseksjonen har ansvaret for drift og vedlikehold av offentlige bygg. Skoler, barnehager, helsehuset, samfunnshuset i Skibotn, Versterisasentret, kommunale boliger, daglig tilsyn på renseanlegg, pumpestasjoner, vannverk og høydebasseng.

Fagarbeidernes arbeidsfordeling på de ulike bygg/anlegg:

Bygninger/anlegg	Fagarbeidere								% Bygg/anlegg
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Vannforsyning, Produksjon	20 %	10 %	10 %	15 %					55 %
Vannforsyning, Distribusjon	20 %	10 %	10 %	15 %	20 %	20 %			95 %
Oteren renseanlegg			50 %	20 %					70 %
Andre kloakkrenseanlegg	20 %	10 %	10 %		20 %	10 %			70 %
Veier	20 %	20 %		15 %	20 %	20 %			95 %
Hatteng skole					10 %		90 %		100 %
Skibotn Skole	20 %	50 %			10 %				80 %
Utleieboliger				35 %	20 %	40 %			95 %
Tannlegekontoret							10 %		10 %
Rådhuset						10 %			10 %
Helsehuset			20 %						20 %
Vaktmestertjenesten								100 %	100 %
Stillingsprosent	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	800 %

Fagarbeidere:

1. Er stasjonert i Skibotn, men har hele kommunen som sin arbeidsplass. Fagarbeider vann og avløp. Sist ansatt og den første som må gå ved oppsigelse.
2. Arbeidsplass i Skibotn. Er 61 år og kan velge AFP i 2012.
3. Har Oteren som arbeidsplass og hovedansvaret på Oteren renseanlegg. Har også ansvaret for vedlikeholdet av kommunens tjenestebiler.
4. Hadde ansvaret for Oteren renseanlegg men har, på grunn av ryggproblemer fått arbeidsoppgaver som ikke belaster ryggen. Dette har redusert sykemeldingstiden. Er en av to bedriftselektrikere som gjør mindre reparasjoner på elektriske anlegg i kommunale og offentlige bygg. Å ha denne fagkompetansen sparer kommunen for store beløp. Innkjøp av materialer reduserer innkjøpsprisen med 33 %. Andre

arbeidsoppgaver er internkontroll av bygg/anlegg, reparasjon og bytting av pærer på veilys, stikkontakter, montering av utstyr etc. Arbeidsoppgavene er kommet på toppen av tidligere oppgaver.

5. Arbeidende formann. Får stort sett alt av telefoner fra innbyggere som berører uteseksjonen. Ved vannlekkasjer må lekkasje lokaliseres, gravemaskin rekvireres, skaffe til veie materialer, organisere personell. Har kontor plass på rådhuset og attesterer regninger som berører vann, avløp, kommunale bygg, veier. Bruker mye tid på å betjene innbyggerne.
6. Fagarbeider nr 6 er foreslått ikke besatt når han går av med pensjon ved fylte 67 i 2012
7. Vaktmester på Hatteng skole. Får frigitt tid om svømmehallen forblir stengt.
8. Bedriftselektriker med oppmøtested omsorgssentrene, Åsen og Skibotn.

Ved ytterligere reduksjon av personell av vaktmestre vil den siste ansatt måtte gå først. Det innebærer at én vaktmester i Skibotn blir igjen. Han er 61 og kan gå av med pensjon i 2012. På grunn av sikkerhetsbestemmelser og HMS-krav må det være to personer til stede når det arbeides i avløpskummer.

Det har vært diskutert om vaktmestrene skal ha matutkjøring til eldre i kommunen:

- Det anslås å gå 1,5 dagsverk pr uke. Vanskelig å kombinere en slik oppgave med andre oppgaver. Hva om ikke personene ikke er inne.
- Skal vaktmestrene kjøre ut matvarer i arbeidsklær
- Pr i dag er det én bil som vaktmestrene disponerer som betegnes som ”rensone”. Det vil si at vaktmesteren som disponerer denne bilen ikke blir brukt til avløpsarbeid.

Reduksjon av ledere:

Argumentet med ”Ledere som leder sin egen avdeling med få/ingen under seg vil ikke være med på lønnsøkning blant ledere.” I 2011 var lønnsøkningen den samme for alle ansatte.

Reduksjon av antall ledere fører nødvendigvis ikke til besparing.

Arbeidende formann har kr 15 000 i tillegg for å være formann.

Kurs/opplæring:

- Fagarbeiderne bruker vinkelsliper i arbeidssammenhenger. Til dette kreves kursing i varmearbeid.
- Det stilles krav til kurs for de som jobber på og langs kommunale og fylkesveier.
- Byggesaksbehandling, matrikkelkurs, kurs i Pbl

Innspill fra oppmåler i kommunen:

De forskjellige delingssaker kan vanskelig sammenlignes opp mot hverandre med tanke på arbeidsmengde i hver enkelt sak. Antall tinglyste saker kan allikevel gi en indikasjon på produktiviteten i avdelingen.

Det ble sendt 20 melding til tinglysing i 2010, hittil i 2011 er det sendt 41 tilsvarende melding.

Dette viser at antall løste saker bør være tilfredsstillende i 2011. Allikevel er ikke dette tilstrekkelig til å korte ned på restanselisten. Pr dags dato er det 53 saker innen oppmåling som ikke er løst.

Utdrag på henvendelse fra innbygger:

GJELDER EIENDOMMENE 55/48 og 55/62

"Vi er nylig blitt oppmerksomme på at eiendommene ikke er korrekt registrert i kartverket. Viser til kopi av vedlagte dokumenter og ber om at kartet blir rettet opp i forhold til faktiske forhold. På forhånd takk."

Dette er en sak som ikke er korrekt matrikkelført fra kommunens side, det foreligger en skylddeling som bekrefter grunneiers påstand.

For å rette opp dette kreves at hjemmelshaver som får sin eiendom redusert godtar endring av grenseforholdene. Det må da foretas oppmåling der berørte er til stedet, jeg anslår et slikt oppdrag til å ta ca 8 arbeidstimer (forarbeid, oppmåling og etterarbeid).

Siden dette er et oppdrag som kommunen har fått betalt tidligere, ser ikke jeg at opprettingen kan faktureres. Følgene er dermed 8 arbeidstimer som ikke kan faktureres.

Denne saken føyer seg inn i rekken av lignende saker som du er orientert om tidligere.

Følgene er at vi gjør en stor innsats for å rette opp forhold fra tidligere som vi ikke får betalt for, og dermed ikke synes på noen oversikt.

Innspill fra flere

Til punkt om renholdere så mener jeg at både fellesskapsfølelsen og pengesparing i forhold til innkjøp var en av argumentene til at det er slik det er i dag.

Mvh Aina R

Ser av omorganiserings kartet at renhold er foreslått tilbakeført skolene.

En umiddelbar refleksjon.

Hva innebærer det?

Er det personalet eller er det hele butikken. dvs budsjett, lønn, innkjøp osv

Personal ansvar: oppfølging medarbeidersamtale, vikar etc

Innkjøp: renholdsmidler , utstyr etc.

Hvem er tiltenkt jobben: skoleadm / vaktmester

Så vil eg nevne at det er ca 20 år siden siste omorganisering av renhold,- da var renhold og vedlikehold under hver driftsenhet (skole)

D engang fant vi ut at det var lurt å samle alt under driftmen det er historie..

Mvh Asbjørn Ryeng

Tilbakemelding på forslag fra Furuslottet.

Ser at det er tenkt at renholdere skal ligge under avdelingsleder. Jeg mener at jeg som person ikke sitter inne med den kompetansen ifht. behandling av gulv, vått/tørt renhold, datablad på ulike produkter etc. Synes at renholdsleder ikke skal kuttes ut, men at det satses på ett renholdsteam.

Lillian

Her kommer mitt innspill til høringen. Jeg syns det ser spennende ut det som er kommet frem. Det punktet jeg har innspill til er plassering av Feier, hvis brannsjef stillingen skal kjøpes så må feier plasseres under denne, da feieren er en viktig del i det brannforebyggende arbeidet. Feieren vil på den måten bli ett bindeleddet mellom brannsjef og brannkorps og ha det daglige ansvaret for brann & redning. Han må kjøre rutine på biler og utstyr ukentlig slik loven

krever, han vil i tillegg ha ansvar for å holde og tilrettelegge øvelser. Dere må omgjøre feierstillingen fra dagens 60 % feier 20 % varabrannsjef 20 % leder forebyggende til å bli 60% feier 40% brannmester/leder beredskap.

Budsjett ansvaret må overføres fra drift til brannsjef, og feieren blir den som følger dette opp internt i kommunen.

Per Roger Aronsen
Brannsjef Storfjord kommune

Innspill fra HMS/personalkonsulent

Uttalelse vedrørende prosjekt «Menyen» fra hms-/personalkonsulent Inger Heiskel:

Generelt

Arbeidet har vært organisert med 4 arbeidsgrupper, referansegruppe og styringsgruppe.

Det har ikke vært holdt informasjonsmøter i forkant og underveis, bedt om innspill eller på annen måte vært noen kontakt med de øvrige ansatte. Ingen/få er spurt, heller ikke i forhold til det faglige.

Riktignok er det uttalt at dette ikke er ovenfra og ned jobbing, men jeg er noe usikker.

For et par år siden ble det foretatt organisasjonsjusteringer. Denne har ikke fått satt seg før man igjen starter med en ny stor organisasjonsjustering. Det er med på å skape stor usikkerhet i organisasjonen. Og ineffektivitet – spesielt når informasjonsarbeidet svikter. Også det som er positivt kan få negativt fokus med denne arbeidsformen.

Jeg er enig i at man hele tiden må se på muligheter til å jobbe mer effektivt, endre kurs/justere rutiner, se om vi har rette personer på rett plass osv. Det er positivt og utviklende – både for den enkelte ansatte og organisasjonen.

Arbeidet er nå ute på høring i alle avdelinger. Men med en høringsfrist på en uke så begrenses/svekkes uttalelsesmuligheten.

Rådmannens stab

Personal- og serviceavd.

Jeg syns det er mest naturlig at service avd. med resepsjon, post, telefon med mer tilhører rådmannens stab. Etatene – slik jeg ser det – er mer fagrettet.

I tillegg synes det noe «gammeldags» at hver etatsleder skal ha sin sekretær.

Serviceavd./fellestjenesten slik den er i dag har samlet hele sekretærkorpset. I utgangspunktet gjør de i dag fellesoppgaver for alle. De handler post, møter, telefon, protokoller med mer. Jeg er kjent med utsagn som at «vi får ikke hjelp av fellestjenesten». Jeg er noe mer usikker på hva det ikke gis hjelp til. I dag er det slik at PC/data er arbeidsredskap for alle. Brev, vedtak, saksfremstilling osv. skrives av den enkelte saksbehandler. Og etter mitt skjønn er det slik det må være. Er det store utsendinger, finne saker i arkiv med mer så er det oppgaver som kan gjøres av fellestjenesten/serviceavd.

At sekretærene er felles – gir også et fagmiljø for sekretærkorpset.

Jeg foreslår at Service-/fellestjenesten blir som i dag med egen fagleder. For å ivareta «savnet etter egen sekretær», kan for eksempel sekretærene ha hvert sitt hovedansvarsområde – eksempelvis helse, oppvekst, osv. I dag er service/fellestjenesten underlagt kontorsjefen. Etter mitt syn kan de være selvsendig fagenhet. Fagleder får personalansvar. Dette vil frigjøre ass.rådmann/personalsjef til ass.rådmann-oppgaver og mer overordnet personalarbeid.

Personalkontoret som i dag med personalsjef/ass.rådmann og hms-/personalkonsulent. I dag er stillingen til hms-/personalkonsulent fordelt på 60 % HMS og 40 % personal. I realiteten har en større del av denne stillingen blitt brukt til personalarbeid. Hvordan den %-vise fordelingen til personalsjef/ass.rådmann er, er jeg ikke sikker på. Men min oppfatning er at den %-vise fordelingen er anslag - og at man prioriterer arbeidsoppgavene ut fra hva som haster mest.

Renhold/vaktmester

I dag er renhold samlet under drift.

Storfjord kommune har vært med i Kvalitetskommuneprogrammet der renhold var et av områdene det ble jobbet spesielt med. Å være samlet under en etat gav i den forbindelse stor gevinst i form av kvalitet, rekruttering, kompetanse og utstyr.

Personlig syns jeg det har gitt alle renholderne et løft å være i samme avd., og syns at det som ser ut til å fungere bra skal tas vare på.

Også vaktmestrene jobber stort sett i team. Etter mitt skjønn er det en fordel. Arbeidsoppgavene kan fordeles utfra kompetanse og også løses i team der det er nødvendig.

Etatsinndelingen

Det kan synes som om **Samfunn og utvikling** blir en altfor stor og "mangslungen" etat. Med mange forskjellige fagfelt. Alt fra byggesaker til utlån av bøker. Leder av denne etaten vil få ansvar for så forskjellige fagfelt at jeg tror det vil være vanskelig å finne en som "matcher" alt. Og da kan det lett bli sånn at noen fagfelt blir skadelidende i en så stor etat.

Etter min oppfatning så kan det være naturlig at nåværende driftsetat og plan- og næringsavdeling slås sammen. Om kulturkontoret – og de oppgavene som ivaretas der – også skal tilhøre denne kan godt hende – i alle fall i forhold til noen av oppgavene – for eksempel spillemidler.

Syns navnet på etaten er mer dekkende enn driftsetaten.

Det viktigste er å plassere fagfelt der de naturlig hører hjemme og føler seg hjemme i.

Til slutt

For meg som hms-medarbeider er det aller viktigste at de ansatte blir ivaretatt på en god måte i denne omorganiseringen/justeringen og prosessen. Med det mener jeg god og tilstrekkelig informasjon og kommunikasjon. Det betyr ikke at alle nødvendigvis får det sånn som ønsket, men at alle føler at de blir hørt og at de får mulighet til å argumentere for sine synspunkter.

Høringsuttalelse fra Serviceavdelingen

Først vil vi si at vi synes at det er veldig uheldig at en har med navn på sekretærene på organisasjonskart-forslaget.

- I dag er alle sekretærene samlet i Fellestjenesten. Slik organisering har det vært i overkant av 2 år nå, og vi har endelig fått innarbeidet alle arbeidsoppgavene og fått dette til å fungere. Dette har vi jobbet veldig mye med, og laget prosedyrer og

rullering på arbeidsoppgaver og hvilke arbeidsoppgaver som blir utført på de forskjellige plassene i rulleringen.

- Med den nye organisering med splitting av fellestjenesten, vil det være ett tilbakesteg til den forrige organiseringen. Vi mister fagmiljøet som vi har bygd opp, og vi er redd for at vi blir mer sårbar og bare har en annen sekretær å støtte oss til. Det blir ikke så enkelt å steppe inn for andre.
- Den rulleringen som det er lagt opp til, med 3:1, tror vi kan bli vanskelig å få til i praksis. Når en bare skal være en uke pr. måned i den andre avd., har man liten oversikt over arbeidsoppgaver den andre sekretæren arbeider med og det kan bli vanskelig å overta.
- Når en er sekretær på en avd., får man en fullstendig oversikt over arbeidet i avdelingen og sekretæren får spisskompetanse på arbeidsoppgavene på avd.
- Med den nye organiseringen vil det bli økt sekretærbemanning, noe som trengs. Det vil bli en økning på ca. 1,5 stillinger i 100 %.
- Sekretærbemanning på nye Samfunn og utviklingsavdeling må økes i forhold til forslaget. Vi tror at det er for mange arbeidsoppgaver på denne avdelingen til at det bare skal være en sekretær i 100 % stilling der.
- Nå har ikke sekretærene egne kontor, men ruller på arbeidsplasser og arbeidsoppgaver (sekretær drift og brukertjeneste har egen kontor). Med den nye organisering regner vi med at vi alle får egne kontor og faste plasser.
- Etter den forrige omorganisering, samlet vi mange arbeidsoppgaver i fellestjenesten og tar det på rullering. Hvis vi skal splittes, hvilke arbeidsoppgaver blir igjen i serviceavd. og hvilke arbeidsoppgaver skal fordeles ut? Dette må det være klare linjer for.
- Hvor er arkivtjenestens ressurs (stilling som Wenche innehar p.t.)?
- I dag ruller vi som sekretærer for politiske møter. På denne måten hindrer vi sårbarhet ved f.eks. fravær. Vi fordeler møtene oss imellom slik at alle får omtrent like mange møter pr. år. Slik det er lagt opp til nå, skal vi være med på politiske møter som ligger til den etaten som vi hører under. Da får noen veldig mange møter og andre får få møter.
- Hvordan skal utvalgene fordeles mellom sekretærene? Hvor skal feks. eldreråd, råd for funksjonshemmede, behandlingutvalg, klagenemnd, næringsutvalg osv?
- Hvordan skal man organisere deltidsstillinger?
- Vi får tilbakemeldinger fra andre avdelinger (oppvekst og plo) at de ikke får den hjelp som de ber om. Men vi er usikker på hva de ikke får hjelp til, for det har vi ikke fått svar på. Det er kanskje derfor det er forslag om at hver avdeling skal ha sin egen sekretær.
- Det er forslag om at drift og kultur skal være i samme avdeling. Dette er vi skeptisk til. Hvor finner man en etatsleder som kan være faglig kompetent på alle disse områdene?



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	12.09.2012
27/12	Storfjord Formannskap	12.09.2012
35/12	Storfjord Formannskap	19.09.2012
27/12	Storfjord Styret for helse og sosial	18.09.2012
79/12	Storfjord Kommunestyre	15.10.2012

Omorganisering av pleie og omsorg - reduksjon i lederårsverk

Saksprotokoll i Storfjord Styret for helse og sosial - 18.09.2012

Behandling:

Forslag fra AP v/Inger Heiskel:

Punkt 1 endres: Fagledertittelen fjernes, antallet lederhjemler kuttes med 2,0 årsverk (reduerte lønnsutgifter) inntil avklaring av stillingsinstruks/stillingsstørrelse på tjenesteledere.

Punkt 2, 3 og 7 ses i sammenheng med omstillingen

Punkt 5 hører til i lønnspolitisk plan og oversendes kontorsjef for eventuell innarbeiding

Punkt 4 stillingsstørrelser til tjenesteledere avgjøres når stillingsinstrukser er klare, snarest og innen kommunestyrets behandling av omorganiseringsprosessen.

Punkt 6 som det står

Punkt 8 som det står

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Uttalelse fra Styret for helse og sosial til formannskapet:

Punkt 1 endres: Fagledertittelen fjernes, antallet lederhjemler kuttes med 2,0 årsverk (reduerte lønnsutgifter) inntil avklaring av stillingsinstruks/stillingsstørrelse på tjenesteledere.

Punkt 2, 3 og 7 ses i sammenheng med omstillingen

Punkt 5 hører til i lønnspolitisk plan og oversendes kontorsjef for eventuell innarbeiding

Punkt 4 stillingsstørrelser til tjenesteledere avgjøres når stillingsinstrukser er klare, snarest og innen kommunestyrets behandling av omorganiseringsprosessen.

Punkt 6 som det står

Punkt 8 som det står

Saksprotokoll i Storfjord Formannskap - 19.09.2012

Behandling:

Saken utsettes.

Vedtak:

Saken utsettes.

Saksprotokoll i Storfjord Formannskap - 12.09.2012

Behandling:

Saken utsettes til møte i formannskapet den 19.09.12

Vedtak:

Saken utsettes til møte i formannskapet den 19.09.12

Saksprotokoll i Storfjord Administrasjonsutvalg - 12.09.2012

Behandling:

Forslag fra Fagforbundet til punkt 4:

Tjenesteleder Åsen økes fra 70 % til 100 %.

Tjenesteleder Forebyggende tjenester økes fra 80 % til 100 %.

Tjenesteleder PU/Valmuen økes fra 60 % til 100 %.

Pr. i dag så opplever avdelingslederne at de får større avdelinger, mer ansvar, større belastning og mindre ressurser.

Rådmannens innstilling punkt 1-3 og 5-8 ble tatt opp til votering.

Rådmannens innstilling punkt 1-3 og 5-8 ble enstemmig vedtatt.

Rådmannens innstilling punkt 4 ble satt opp mot forslaget fra Fagforbundet.

Rådmannens innstilling punkt 4 ble vedtatt med 5 mot 2 stemmer.

Vedtak/innstilling til formannskapet:

- 1) Fagledertittelen fjernes, antallet lederhjemler kuttes med 2,7 årsverk (reduerte lønnsutgifter)

- 2) En 50 % hjemmel i etaten omgjøres til stilling som boligsekretær
- 3) En 50% hjemmel i etaten omgjøres til flyktningkonsulent
- 4) Lederhjemler i avdelingene gjøres om og følgende hjemler opprettes som erstatning for eksisterende fag- og avdelingsledere:
 - a. Forebyggende tjeneste
 - i. Avdelingsleder 100 % hjemmel
 - ii. Tjenesteleder 80 % hjemmel
 - b. PU/Valmuen
 - i. Avdelingsleder 100 % hjemmel
 - ii. Tjenesteleder 60 % hjemmel
 - c. Sykehjemmene
 - i. Avdelingsleder 100 % hjemmel
 - ii. Tjenesteleder Åsen 70 %
 - iii. Tjenesteleder Skibotn 50 %
- 5) Benevnelsen fagansvarlig gis som en avansementsstilling hvor en person har et naturlig fagansvar for et fagfelt.
- 6) Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter endrer avdelingsnavn til Sykehjemsavdelingen (navnene Åsen og Skibotn består)
- 7) BPA-ordningen legges til PU/Valmuen
- 8) Rådmannen gis rammefullmakt til å bemanne pleie og omsorgssektoren ut i fra gitte rammer og gjennom involvering med fagforeningene.

Rådmannens innstilling

- 9) Fagledertittelen fjernes, antallet lederhjemler kuttes med 2,7 årsverk (reduerte lønnsutgifter)
- 10) En 50 % hjemmel i etaten omgjøres til stilling som boligsekretær
- 11) En 50% hjemmel i etaten omgjøres til flyktningkonsulent
- 12) Lederhjemler i avdelingene gjøres om og følgende hjemler opprettes som erstatning for eksisterende fag- og avdelingsledere:
 - a. Forebyggende tjeneste
 - i. Avdelingsleder 100 % hjemmel
 - ii. Tjenesteleder 80 % hjemmel
 - b. PU/Valmuen
 - i. Avdelingsleder 100 % hjemmel
 - ii. Tjenesteleder 60 % hjemmel
 - c. Sykehjemmene
 - i. Avdelingsleder 100 % hjemmel
 - ii. Tjenesteleder Åsen 70 %
 - iii. Tjenesteleder Skibotn 50 %
- 13) Benevnelsen fagansvarlig gis som en avansementsstilling hvor en person har et naturlig fagansvar for et fagfelt.
- 14) Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter endrer avdelingsnavn til Sykehjemsavdelingen (navnene Åsen og Skibotn består)
- 15) BPA-ordningen legges til PU/Valmuen
- 16) Rådmannen gis rammefullmakt til å bemanne pleie og omsorgssektoren ut i fra gitte rammer og gjennom involvering med fagforeningene.

Saksopplysninger

Etter kommunestyrets vedtak 21. mars har etaten arbeidet med å få på plass helhetlig og ny organisering. Arbeidet har foregått på mange plan, med alt fra planer om flytting av brukere til drøftingsmøter og andre møter knyttet til nedbemanning i tjenestene og endring av tjenestested for medarbeiderne. I forbindelse med arbeidet kom det raskt til syne at det var behov for å se nærmere på ledernivået under avdelingsledernivået. I forbindelse med arbeidet med «Prosjekt Menyen», hvor det foreslås en omorganisering, ikke bare i helse- og omsorgsetaten, men også i kommunen for øvrig fra tre- til tonivåmodell er dette tatt inn som en tenkning også her. De tre avdelingslederstillingene i hhv PU-tjenesten/Valmuen verksted, Forebyggende tjeneste og sykehjemmene er utlyst, søknadsfristen gikk ut 25. mai. De tre avdelingslederne er nå tilsatt.

Storffjord kommune har tjenester spredt på mange lokasjoner rundt om i kommunen. Dette er en organisering som har både fordeler og ulemper. Av det gode kan nevnes tjenestetilbud nær brukeren. Gjennom en slik organisering er det utfordrende å få en økonomisk effektiv tjeneste, videre har det konsekvenser for ledelse av tjenestene. Etatssjef har sammen med avdelingsledere, fagledere og tillitsvalgte samt på personalmøter i samtlige avdelinger arbeidet med å få på plass et godt og langsiktig forslag til ledelsesstruktur også på nivåene «under» avdelingsleder.

I drøftingsmøte 11. april 2012 (2011/4389-30) ble forslag til ny struktur drøftet og et utkast utarbeidet. Referatet fra møtet ble sendt ut til avdelingene for kommentarer og gjennomgang. Det ble også gjennomført personalmøter på avdelingene. Høringsuttalelsene fra avdelingene er vedlagt, noen hovedpunkter vdr lederstruktur gjengis her:

- PU-tjenesten/Valmuen verksted
 - Ser en sammenslåing som positivt for å få mer synergi ut av tjenestene
 - Ser at det vil være en ledelsesmessig utfordring at avdelingen er spredt på en rekke lokasjoner
- Åsen omsorgssenter/Hjemmetjenesten
 - Ser det som positivt med én tjenesteleder for en post på Åsen omsorgssenter
 - Betenkt på at det er én avdelingsleder som vil ha ansvar for to sykehjem
- Skibotn omsorgssenter
 - Bekymret for å bli et «stebarn» i forhold til Åsen omsorgssenter
 - Bekymret for rekruttering til tjenestelederstillingen da den er foreslått til kun 50%
- Brukertjenesten
 - Bekymret for at fagligheten i brukertjenesten (rus/psykiatri) skal miste fokus og egenart når de samlokaliseres med hjemmetjenesten
 - Positiv til å få på plass en boligsekretær

I forbindelse med arbeidet har vi også vært i kontakt med nabokommuner og andre kommuner. Storffjord ellers liker å sammenligne seg med for å sikre at tjenesten ikke divergerer i for stor grad, samt for å hente inn gode ideer om omorganisering.

Balsfjord kommune

Kåfjord kommune

Balsfjord kommune har en tonivåmodell med kommunalsjef med særlig sektoransvar for Barnevern, NAV, helse- og omsorg. Ettersom de pt. har en annen organisering enn Storfjord er ikke organiseringen av ledelse direkte sammenlignbart.

Enhetslederne innenfor sektoren pleie/omsorg har i hovedsak avsatt full stilling til administrasjon/ledelse. I tillegg er det fagledere med større og mindre grad av ledelse/administrativ tid. Det varierer fra sted til sted. Et eksempel er at det på Malangstun, et sykehjem med 30 beboere er tilsatt enhetsleder i full stilling og 2 fulle stillinger som fagledere.

Faglederne inngår ikke i grunnturnus, men utfører sykepleiefaglige oppgaver.

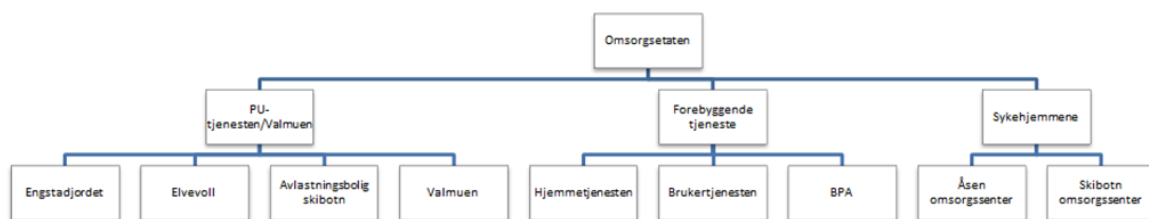
Av ledelsesoppgaver så gjøres de tyngre personaloppgavene av enhetsleder (eks. dialogmøter ifm sykemelding). De har stort fokus på lederes tilstedeværelse for å sikre nærvær.»

Kåfjord kommune har en trenivåmodell, tilsvarende Storfjord kommune. Tjenestene ledes av en avdelingsleder som primært arbeider med administrasjon og ledelse. Tjenestene i Kåfjord er langt mer samlet enn hva som er tilfellet i Storfjord, med hovedtyngden i Birtavarre. Hjemmetjenesten i Kåfjord kommune inkluderer rus, psykiatri, PU og støttekontakttjeneste. Her er det én 100% avdelingsleder og en 100% stilling med fagansvaret innen PU. Videre er det én full stilling for sykehjemmene og én fagstilling (ca 80%) som også jobber noe med turnus.

Det har også vært et uttrykt ønske å få på plass to stillingshjemler innenfor eksisterende årsverk. Dette til hhv boligsekretær og flyktningkonsulent. Begge stillingene vil bli viktige i forbindelse med bosetting av flyktninger i Storfjord kommune (jfr kommunestyrevedtak 21/12), og stillingen som boligsekretær har også vært ønsket i mange år for å få forvaltet kommunens byggingsmasse på en god måte.

Vurdering

Ledelse kan ses på som oljen som får maskineriet til å flyte godt. På en slik måte bistår ledere til at tjenestene som gis er forsvarlige og at medarbeiderne er tilfreds med arbeidsmiljøet. Storfjord kommune har en desentralisert organisasjonsmodell med lokasjoner på svært ulike steder. Dette illustrert i figuren under:



Organisasjonen er altså kompleks, også hva gjelder geografisk lokasjon. Det er derfor nødvendig å ha ledelse som kan ivareta medarbeidere på tvers. Mulig organisering av ledelsesnivået ble diskutert på drøftingsmøte, og er videre diskutert på rådmannsnivå.

Utgangspunkt:

	Skibotn	Åsen	Hjemmetj.	PU-tjen.	Brukertj.	Valmuen
Avdelingsleder	100%	65%	35%	80%	100%	50%
Fagleder	1 x 20%	2 x 50	1 x 50%	1 x 30% 1 x 50 %	3 x 50%	

I drøftingsmøte 11. april 2012 ble følgende forslag utarbeidet. Dette ble sendt ut på høring i avdelingene.

Forebyggende tjeneste	PU & Valmuen	Omsorgssentrene
BPA – Hjemmetjenesten og brukertjenesten	Engstadjordet, Valmuen og Avlastningsbolig Skibotn	Åsen (to poster) og Skibotn (én post)
Avdelingsleder: 100 %	Avdelingsleder: 100 %	Avdelingsleder: 100 %
Tjenesteleder/nestleder 100 % Barnevernsleder	Tjenesteleder/nestleder 80%	Tjenesteleder/nestleder 3 x 50 % (hver enhet/post)
Spl/vernepleier I	Spl/vernepleier I	Spl/vernepleier I

Høringsinnspillene fra avdelingene er vedlagt saken, en tydelig tilbakemelding særlig fra brukertjenesten var at titlene sykepleier I/vernepleier I ikke hensyntok spennet i utdanningsbakgrunn på medarbeidere i kommunen, og at det således kan være uhensiktsmessig som beskrivelse. Fagansvarlig kan således være en riktigere tittel. Arbeidsoppgavene til den enkelte vil være dynamisk i noe grad, da det anses som hensiktsmessig å benytte hver enkelt medarbeider best mulig i henhold til den enkeltes kvalifikasjoner. Noen hovedområder er likevel naturlig å beskrive:

Avdelingsleder (Virksomhetsleder)

- Overordnet personalansvar
- Budsjett- og rapporteringsansvar
- Regnskapsoppfølging
- Helse- miljø og sikkerhet
- Fagprogrammer (IKT)
- Overordnet fagansvar
- Tjenesteutvikling
- Saksbehandling

Tjenesteleder

- Daglig personaloppfølging og stedlig ledelse/ tilgjengelighet for ansatte
 - Daglig oppfølging - drift
- Fagansvar
- Stedfortreder for avdelingsleder

Det skal utarbeides stillingsinstrukser som tydeliggjør oppgavene, dette i samarbeid med tillitsvalgte.

Nytt forslag til lederstruktur pleie- og omsorg:

Forebyggende tjeneste	PU/Valmuen	Omsorgssentrene
Avdelingsleder: 100%	Avdelingsleder 100%	Avdelingsleder 100%
Tjenesteleder 80%	Tjenesteleder 70%	Tjenesteleder 1 x 60 % (Åsen) 1 x 50 % (Skibotn)
Fagansvarlig	Fagansvarlig	Fagansvarlig

Gammel organisering:

8,3 årsverk

Ny organisering:

5,6 årsverk

Reduksjon:

2,7 årsverk (lederstillinger)

Avdelingsnavn:

For å sikre gjenkjennelse på tjenestene og at det tas høyde for en fremtidig og robust organisering, foreslås det også at omsorgssentrene endrer navn. Omsorgssentrene gis navnet sykehjemsavdelingen. De gamle navnene Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter vil bestå på institusjonene.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
33/12	Storfjord Styret for helse og sosial	15.10.2012
80/12	Storfjord Kommunestyre	15.10.2012

Belegg omsorgssentrene og midlertidig flytting av beboere og personell

Rådmannens innstilling

- 1) Med bakgrunn i redusert pasientbelegg og flere ledige plasser ved kommunens omsorgssentre, benyttes Åsen omsorgssenter midlertidig som kommunens eneste omsorgssenter inntil situasjonen endrer seg. Dette skal vurderes fortløpende og Skibotn omsorgssenter skal være klar til disposisjon ved behov. Handlingsrommet som har oppstått, både faglig og økonomisk, skal utnyttes i denne sammenheng.
- 2) Medarbeidere ved Skibotn omsorgssenter overflyttes til midlertidig tjeneste til Åsen omsorgssenter og til hjemmetjenesten. Dersom det fortsatt vil være overtallige, overflyttes gjenværende til andre tjenester i kommunen i eller utenfor etaten. Det skal etterstrebes flytting "hjemmel for hjemmel".
- 3) Avlastningstilbudet på Skibotn omsorgssenter skal ikke flyttes, men fortsette med dagens drift
- 4) Dagtilbudet på Skibotn omsorgssenter opprettholdes med tilbud én dag i uka. Dette for hjemmeboende i Skibotn-området.

Saksopplysninger

Storfjord kommune har to sykehjem/omsorgssentre. Disse er i omstillingssaken foreslått samlet under navnet "sykehjemsavdelingen". Det er allerede vedtatt at de to sentrene skal ha én felles leder. Belegget på de to sentrene er p.t. svært lav. Åsen omsorgssenter har 17 plasser og i dag er det 10 beboere, av disse er to korttidspasienter. Skibotn omsorgssenter har 6 plasser og her benyttes pr i dag 4 plasser. Av de fire beboerne er i tillegg én beboer klar kandidat for somatisk langtidsavdeling til Åsen, og vil uansett overføres til Åsen mht faglig vurdering og benyttelse av skjermetplasser. I tillegg gir dette god økonomisk effekt jfr. kommunestyrevedtak.

Dersom kommunen samlokaliserte alle sykehjemsbeboere på Åsen omsorgssenter vil det fortsatt være tre ledige rom. Dette er en måte å utnytte ressursene på for å oppnå økonomiske besparelser.

Avlastningstilbudet på Skibotn omsorgssenter skal ikke flyttes, men fortsette med dagens drift. Dette vil ikke føre til vesentlige merkostnader, da brukeren her går under finansieringsordningen knyttet til ”ressurskrevende brukere”, og kommunen får dermed refundert 80% av utgiftene som overskyter 935 000 kroner pr år.

Dagtilbudet på Skibotn omsorgssenter opprettholdes med tilbud én dag i uka. Dette for hjemmeboende i Skibotn-området.

Overflytting av personell:

Særlig Åsen omsorgssenter og hjemmetjenesten har i dag et stort sykefravær samt fravær knyttet til permisjoner m.m. Det legges opp til at medarbeiderne ved Skibotn omsorgssenter overflyttes til Åsen omsorgssenter og hjemmetjenesten for å dekke opp fravær her. Overflytting til andre avdelinger/etater kan avtales særskilt. Ingen medarbeidere vil bli oppsagt som følge av dette.

Vederlagsberegning ved sykehjemsopphold:

Som beboer på et sykehjem betaler du vederlag til kommunen. For korttidsbeboere er satsen på 133 kroner pr dag (knappt 4000 pr måned), for langtidsbeboere er satsen: *”Av inntekter inntil folketrygdens grunnbeløp, fratrasket et fribeløp på kroner 6 800 pr. år, kan det kreves betalt 75 prosent årlig. Av inntekter utover folketrygdens grunnbeløp betales inntil 85 prosent. Betalingen skal begrenses slik at enhver har i behold til eget bruk minst 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp i tillegg til fordelene av fribeløpet.”* (jfr. Vederlagsforskriften)

Ettersom belegget nå er mindre enn det faktiske behovet vil inntektene på dette området være lavere enn budsjettet. Åsen omsorgssenter har budsjettet med en inntekt på 1 945 000 kroner, og har pr i dag fått inn 904 077 kroner. Et avvik på en drøy million kroner. Ved Skibotn omsorgssenter er det budsjettet med en inntekt knyttet til plassbetaling på 1 023 036 og pr i dag ført kroner 521 481 kroner i inntekter. Et avvik på ca 500 000 kroner. Samlokalisering vil ikke gi oss økte inntekter på vederlag, men vil derimot gi reduserte utgifter på personell. Dersom samlokalisering ikke gjennomføres, vil det bli en betydelig mindreinntekt på kost- og plassbetaling som vil påvirke resultatet (bunnlinjen) i på negativ måte.

Besparelse ved midlertidig sammenslåing:

Gjennom en en-block-overføring av personell fra Skibotn til Åsen/hjemmetjenesten vil besparelsene i hovedsak gå på ekstravakter/vikarer. Anslått besparelse er kroner 1 300 000, dette utgjør kostnadene som ellers ville gått med til å drifte Skibotn omsorgssenter ut året. Beregnet effekt fra 1. november 2012. Summen inneholder primært lønnsutgifter, men også noe til løpende driftskostnader.

Belegg

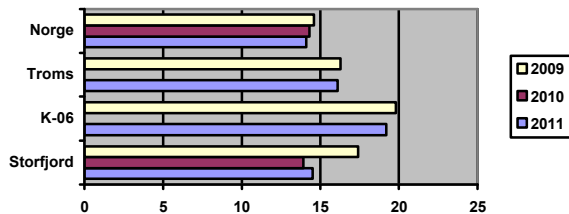
Beboeroversikt Skibotn omsorgssenter

PROFIL		Beboere i dag	Side: 1 av 1
Institusjon:	Skibotn omsorgssenter	Vis detaljer: Nei	Kl: 10:25
Tjenestetype:	Alle	Sortering: Institusjon/Avdeling	Dato: 01.10.2012
Institusjon	Avdeling	Beboere pr. inst.	Beboere pr. avd.
Skibotn omsorgssenter		5	
Skjemet enhet		5	

Beboeroversikt Åsen omsorgssenter

PROFIL		Beboere i dag	Side: 1 av 1
Institusjon:	Åsen omsorgssenter	Vis detaljer: Nei	Kl: 10:25
Tjenestetype:	Alle	Sortering: Institusjon/Avdeling	Dato: 01.10.2012
Institusjon	Avdeling	Beboere pr. inst.	Beboere pr. avd.
Åsen omsorgssenter		10	
Kortid		2	
Lengid		8	

Tabellen under viser sykehjemsbelegg i Storfjord kommune sammenlignet med kommunegruppe 6 (k-06), Troms fylke og hele landet. Tallene er tatt fra KOSTRA (antallet innbyggere over 80 år som bor på institusjon). Tallet er noe misvisende da det kun viser innbyggere over 80, men gir en viss indikasjon på status.



Det ligger *ingen* søknader om sykehjemsplass til behandling i etaten, verken hjemmetjenesten eller legetjenesten melder om kjente behov for sykehjemsplasser. Det er grunn til å anta at kommunen i en midlertidig periode har tilstrekkelig med sykehjemsplasser om kun Åsen omsorgssenter benyttes. Årsaken til at Skibotn omsorgssenter ikke kan benyttes, er at det her er for få rom, også om man skulle flytte ut avlastningstiltaket.

Drøfting med medarbeidere:

En midlertidig sammenslåing ble drøftet med ansattes representanter 2. oktober 2012. I møtet ble det drøftet hvem som ble berørt, hvor medarbeidere skulle plasseres og at vi så langt det lar seg gjøre overflytter "hjemmel for hjemmel", dette innebærer at en sykepleierhjemmel overføres til en annen sykepleierhjemmel etc. Det er også sendt ut informasjonsskriv til samtlige ansatte og et personalmøte på Skibotn omsorgssenter er berammet til 8. oktober 2012.

Vurdering:

Det anses som svært hensiktsmessig å utnytte det handlingsrommet som har oppstått, både ut fra et økonomisk perspektiv, men også fra et faglig perspektiv. Etaten har i dag store utfordringer med å fylle vakter, særlig i hjemmetjenesten og på Åsen, på grunn av sykemeldinger/permisjoner. Dette fører til at fast ansatte må gå doble vakter og ekstravakter. Foruten den rent økonomiske utfordringen dette medfører, gir det også stor grad av slitasje på medarbeiderne, noe som kan gi økt risiko for pasientrettede avvik. I tillegg leies det inn et stort antall ekstravakter, dette er oftere ufaglærte, gjerne med kort erfaring, noe som ikke bidrar til å bygge stabilitet og kontinuitet for beboere.

Kommunen har en utfordrende økonomisk situasjon. En midlertidig sammenslåing gir store muligheter til å ta ned kostnader på en faglig forsvarlig måte.