

Møteinnkalling

Utvalg:	Storfjord Styret for oppvekst og kultur
Møtested:	Møterom 3, Storfjord rådhus
Dato:	13.09.2012
Tidspunkt:	13:00

Eventuelt forfall må 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.

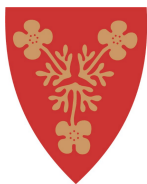
Hatteng 6. september 2012

Dag Thore Nerheim (s.)
Leder Styret for oppvekst og kultur

Lena Nilsen
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 17/12	Omstilling i Storfjord kommune - ny organisasjonsmodell og strategi- og utviklingsplan		2012/152



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
9/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	12.09.2012
17/12	Storfjord Styret for oppvekst og kultur	13.09.2012
	Storfjord Styret for helse og sosial	
	Storfjord Plan- og driftsstyre	14.09.2012
	Storfjord Formannskap	
	Storfjord Kommunestyre	

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

Rådmannens innstilling

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.

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

Ledelseseffekt

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.

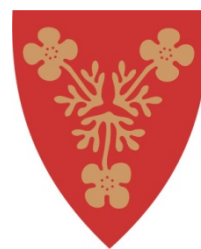
Økonomiske effekter:

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.

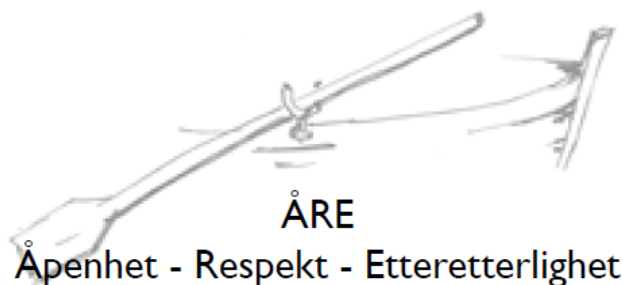
De skal være bakteppet for de tjenestene vi leverer, den servicen vi gir og hvordan vi håndterer saker. Vi har et ønsket omdømme om kvalitet, effektivitet og service, og at det er ”plass til alle” i Storfjord.

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

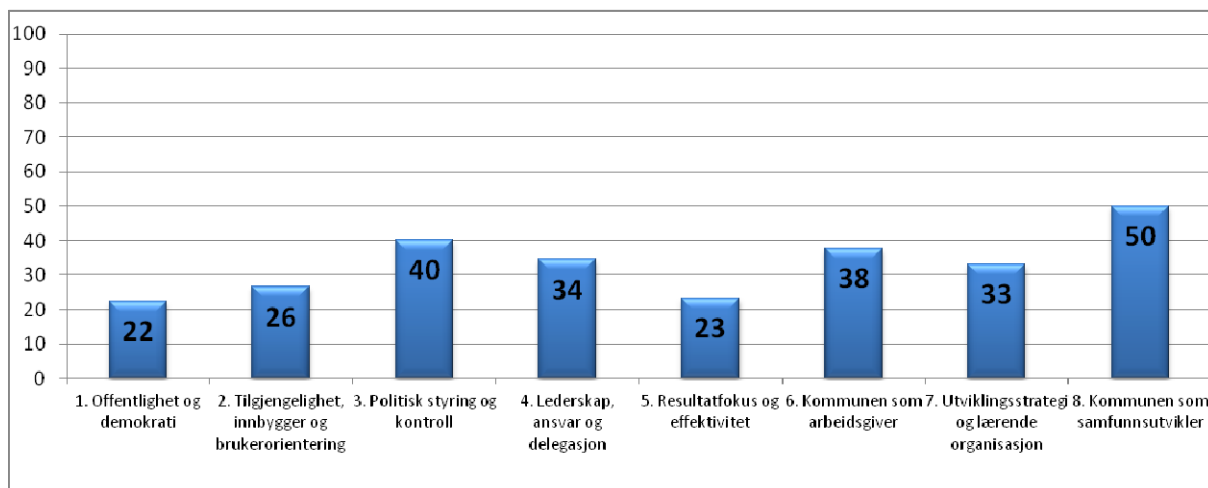
5 Satsningsområder

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.

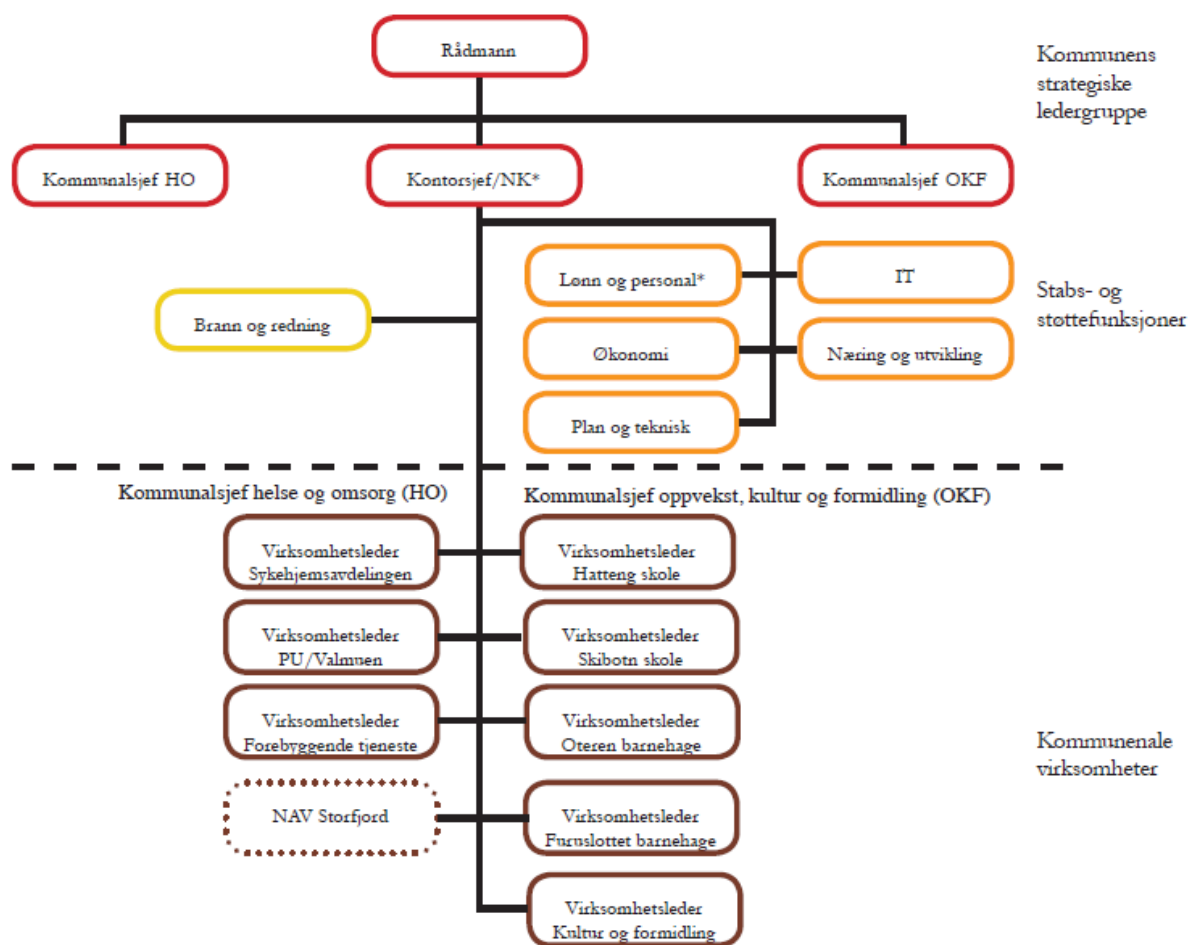
Tabell under viser hoved- og delmål.

	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

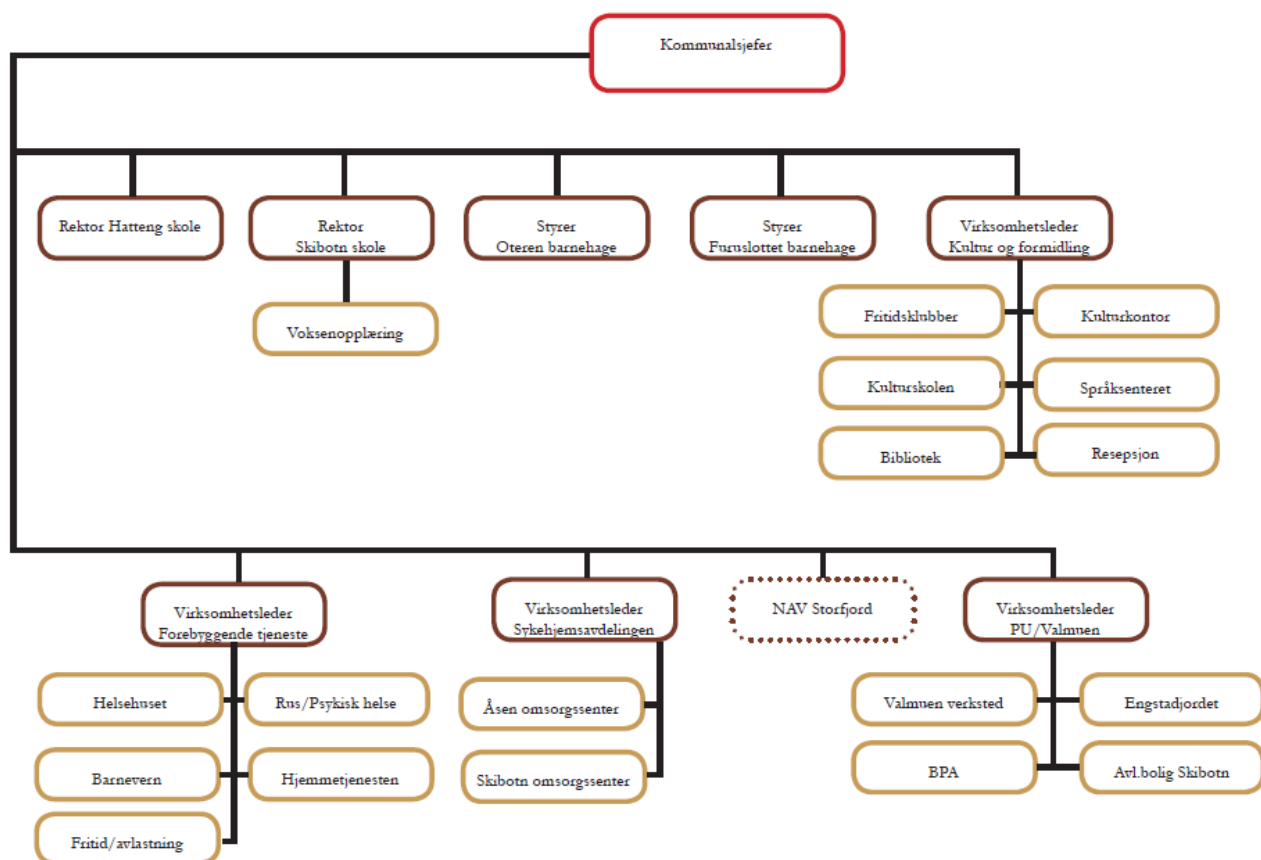
7 Organisasjonsmodell

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

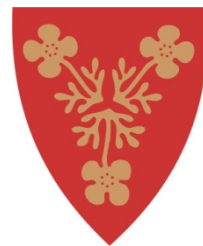


Virksomhetsledernivå



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.

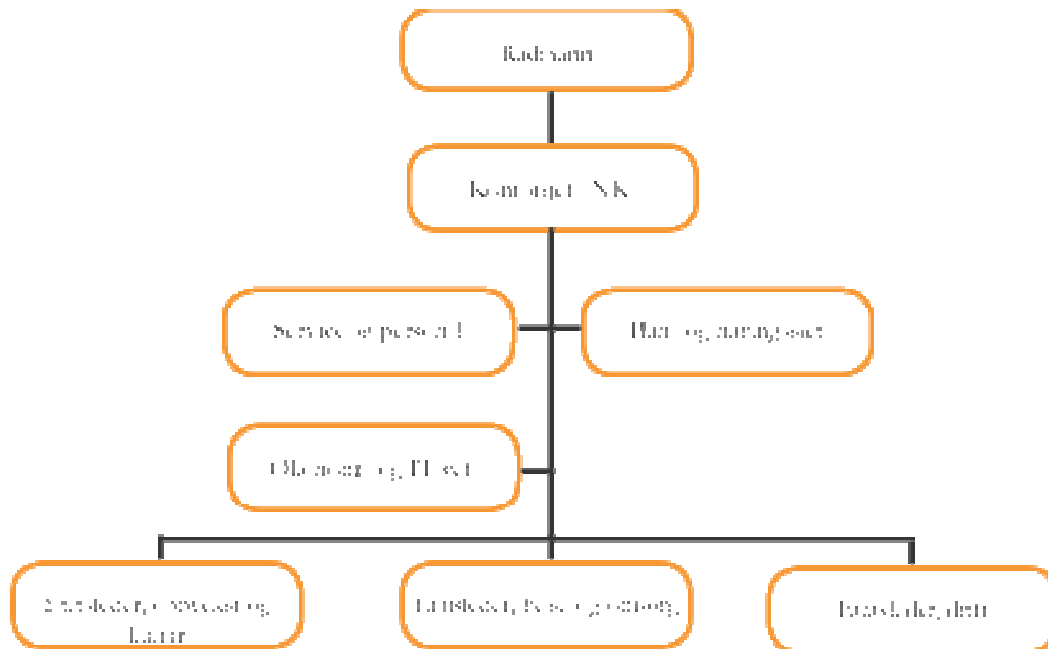


Vedlegg 2

Organisasjonskart

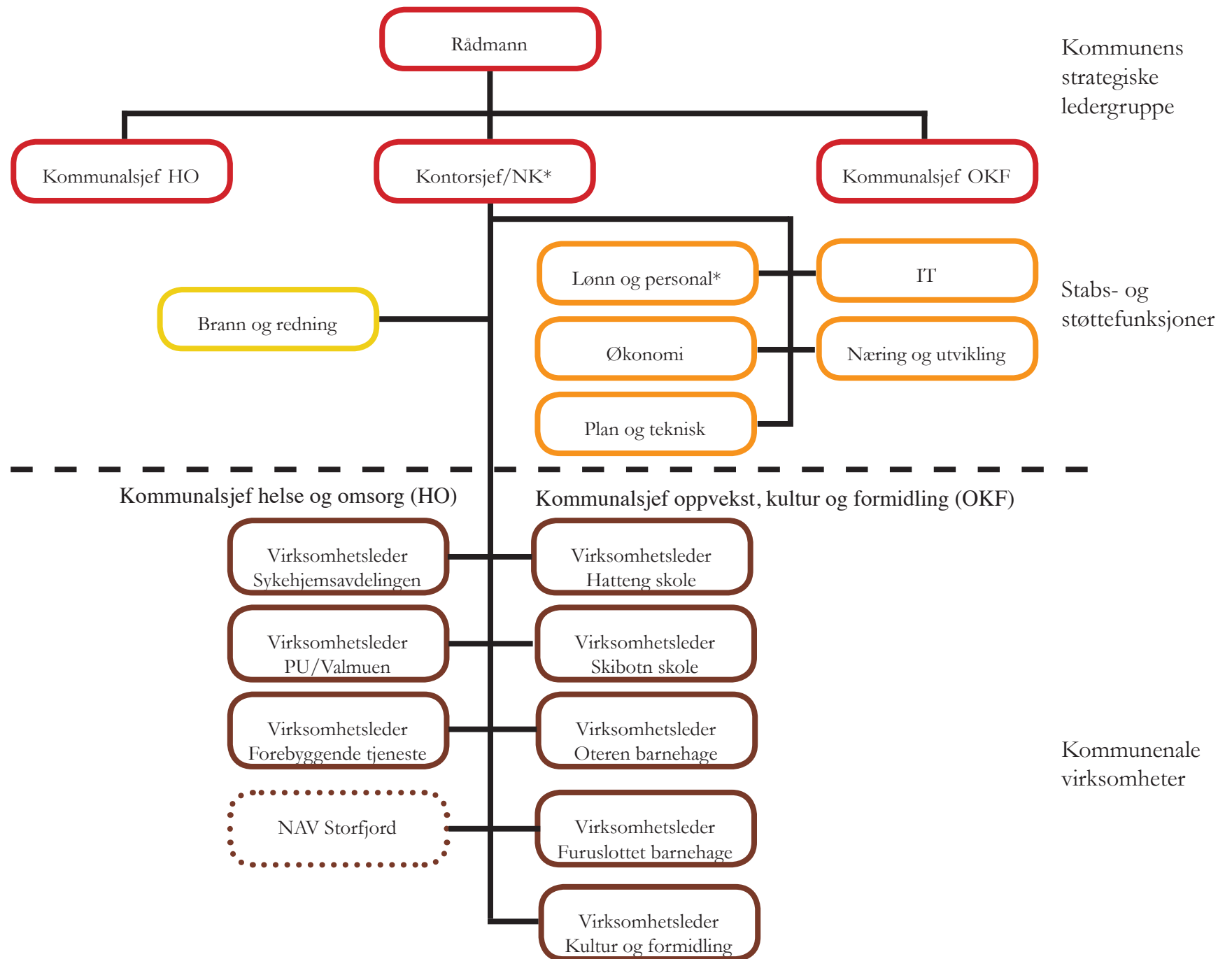
DAGENS ORGANISASJONSKART

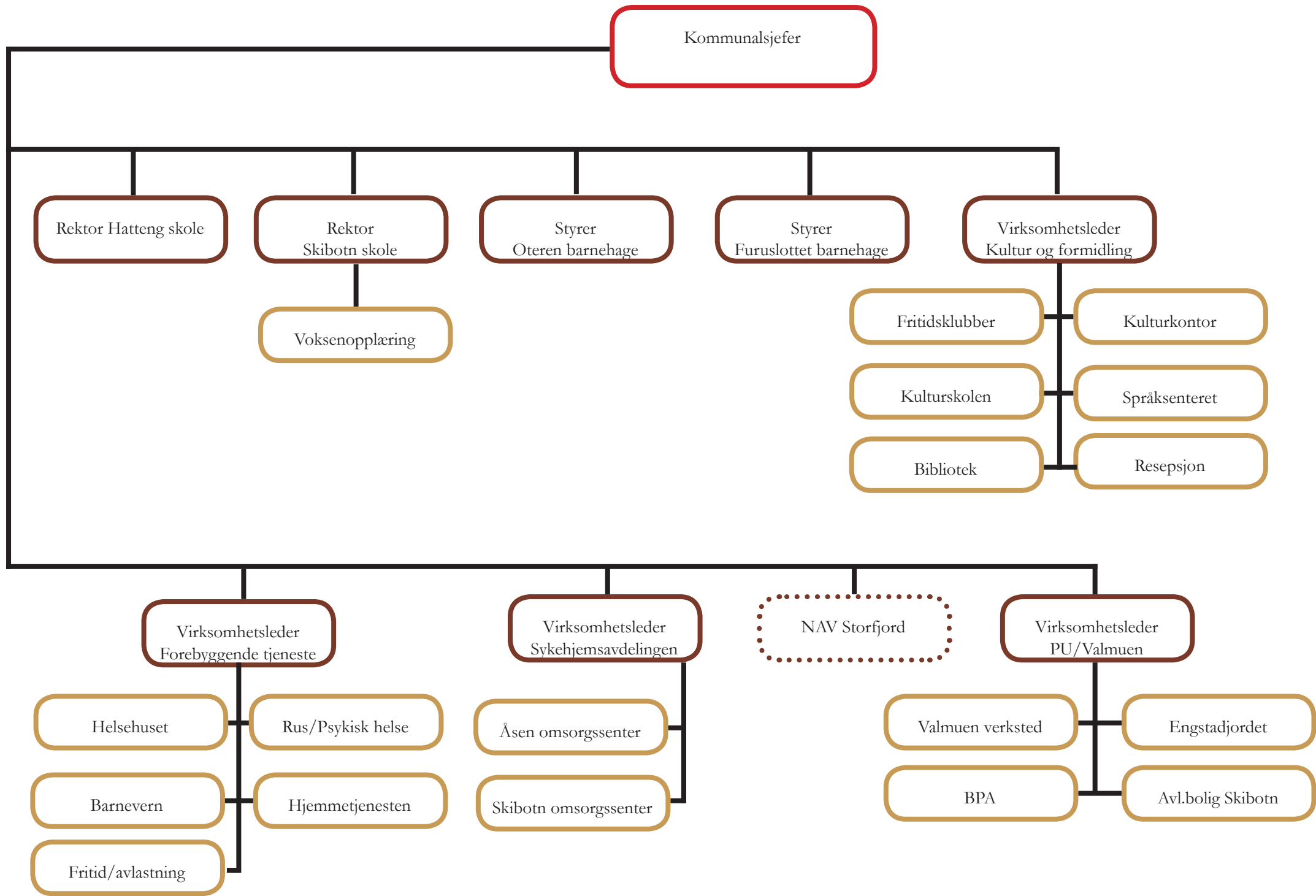
Nivå 1

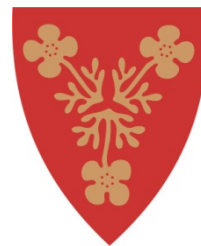


Overordnet beskrivelse av nytt organisasjonskart

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

Analysar, 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

Vakttelefonordning 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

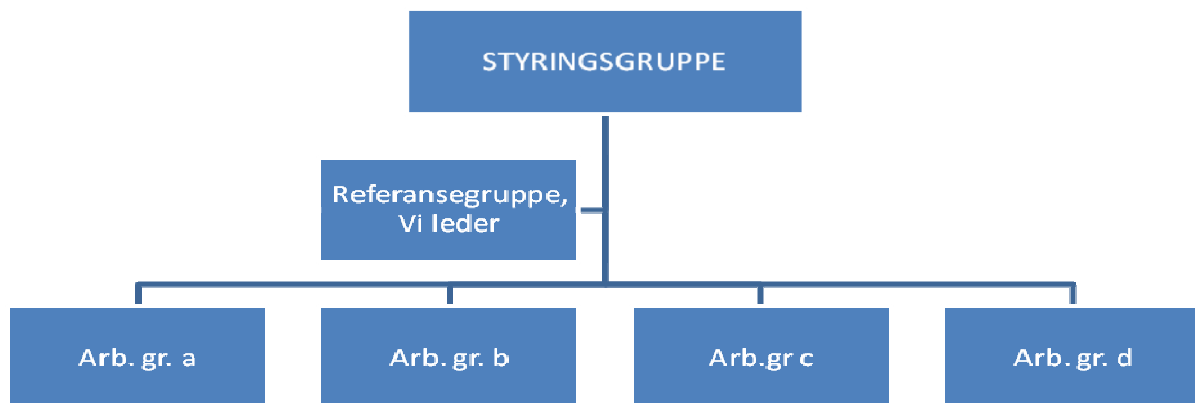
GRUNNLAGSDOKUMENT FRA ARBEIDSGRUPPENE I MENYEN

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 tilfredsstillende 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 (rørleggerstjenester 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

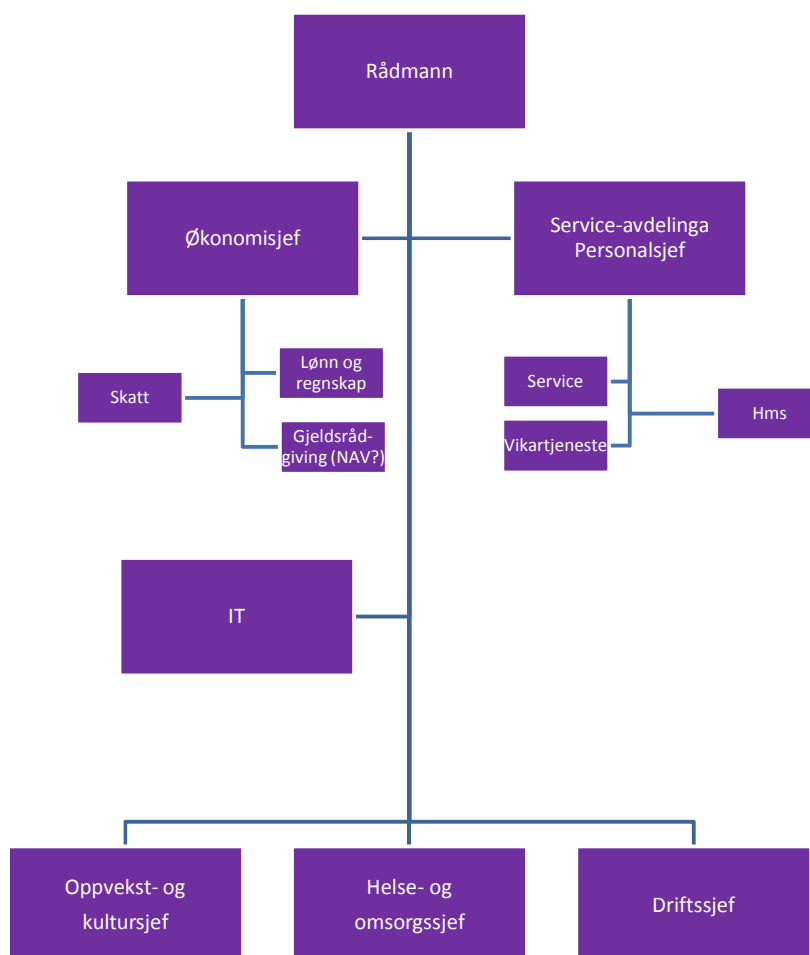
Trenger det å være en fagleder på regnskap og fagledere lønn. Holder det med en eller kun økonomisjef.

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

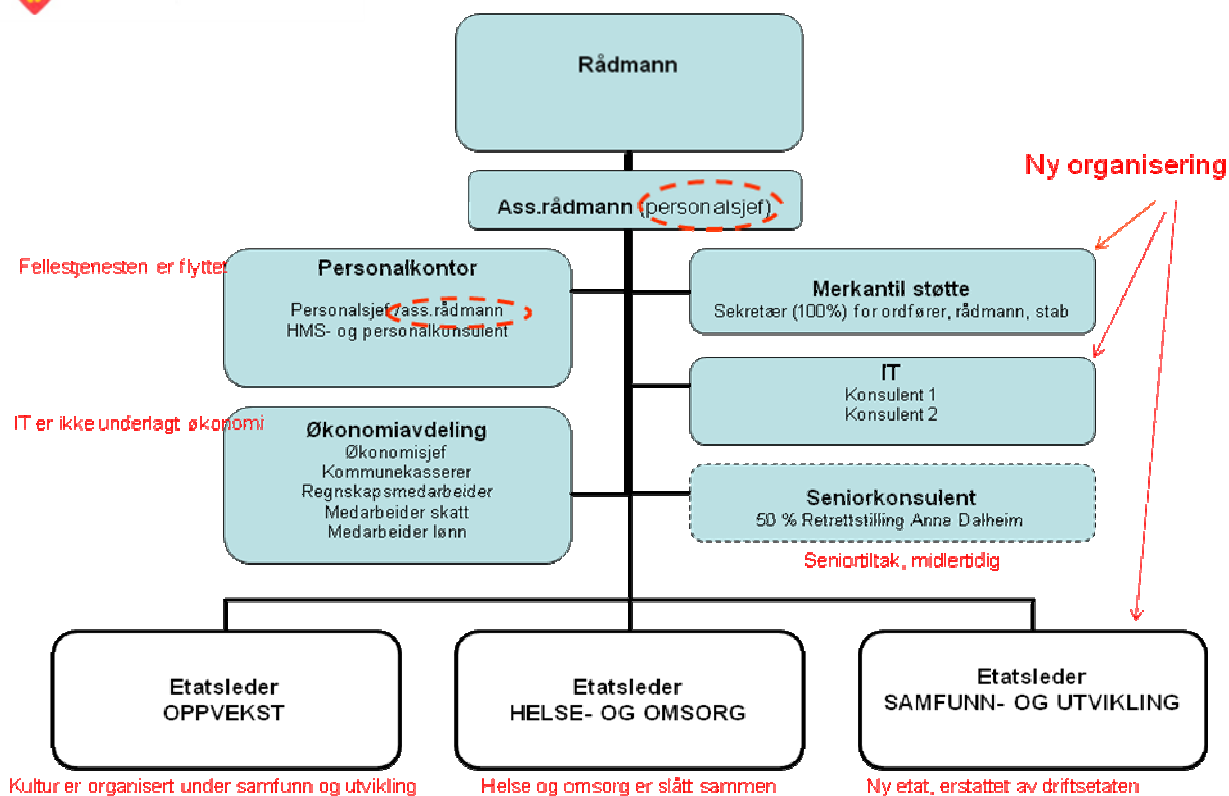
Naturlig avgang

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

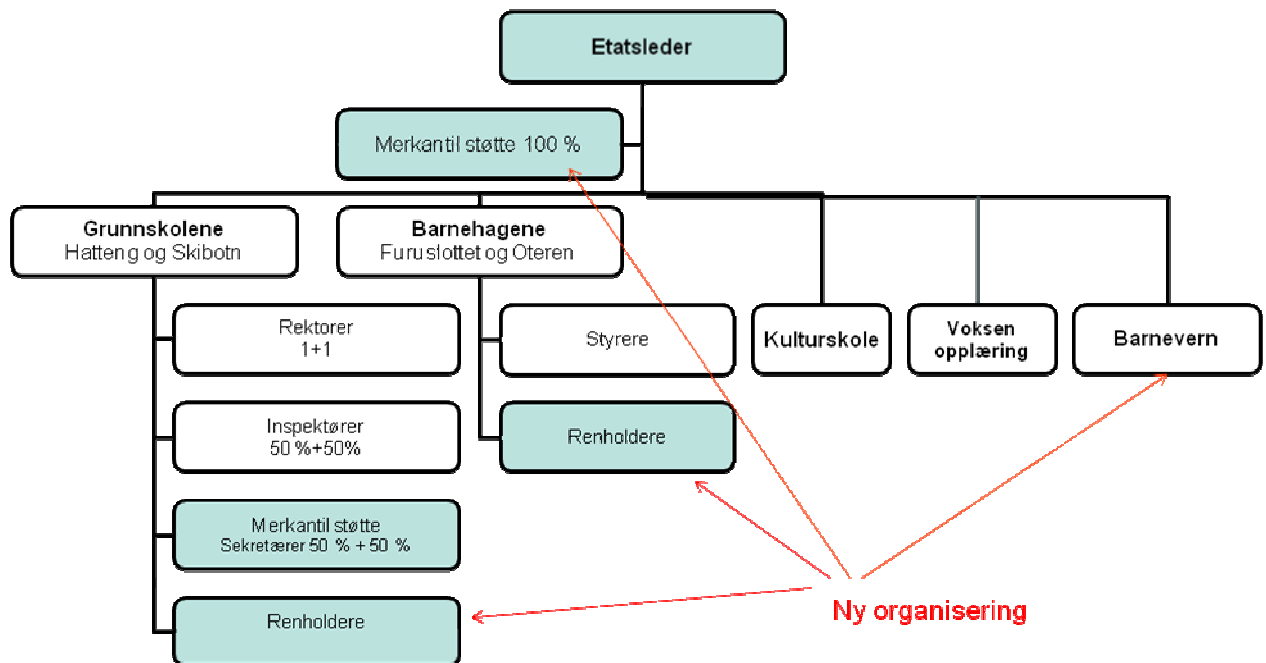
Ny hjemmel

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

Org.kart:

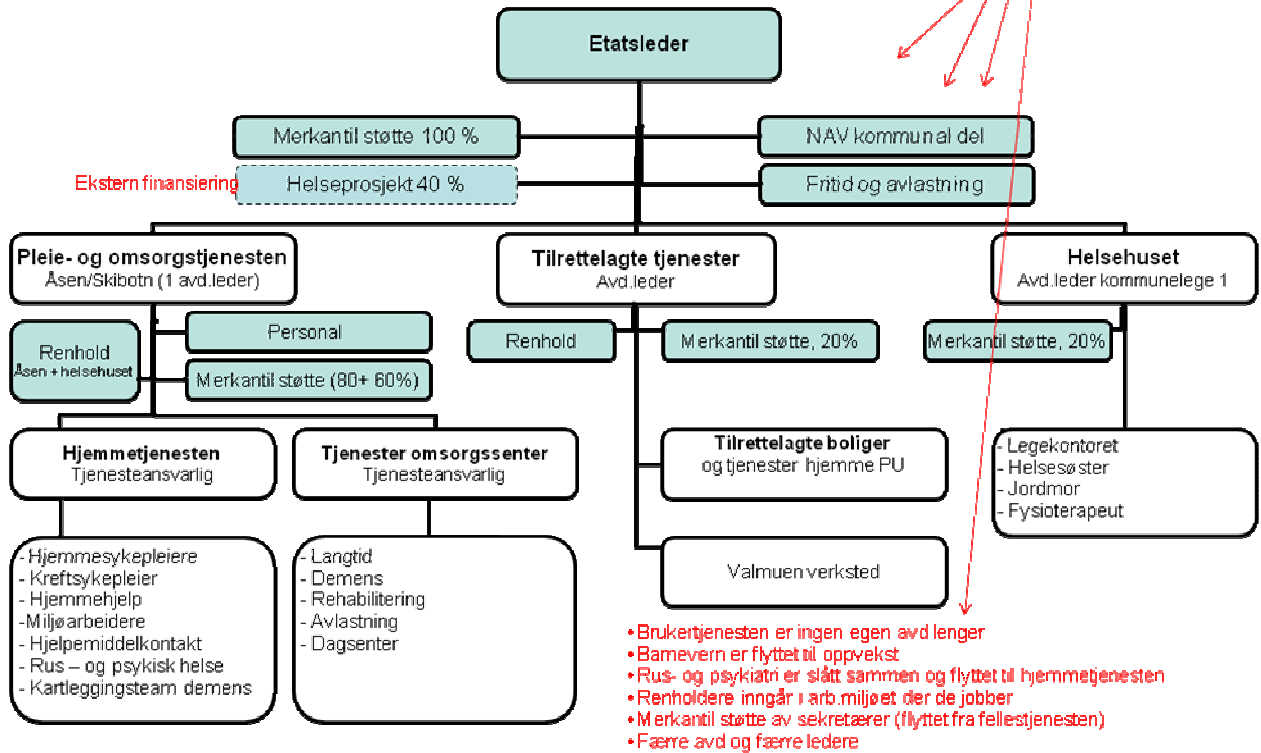


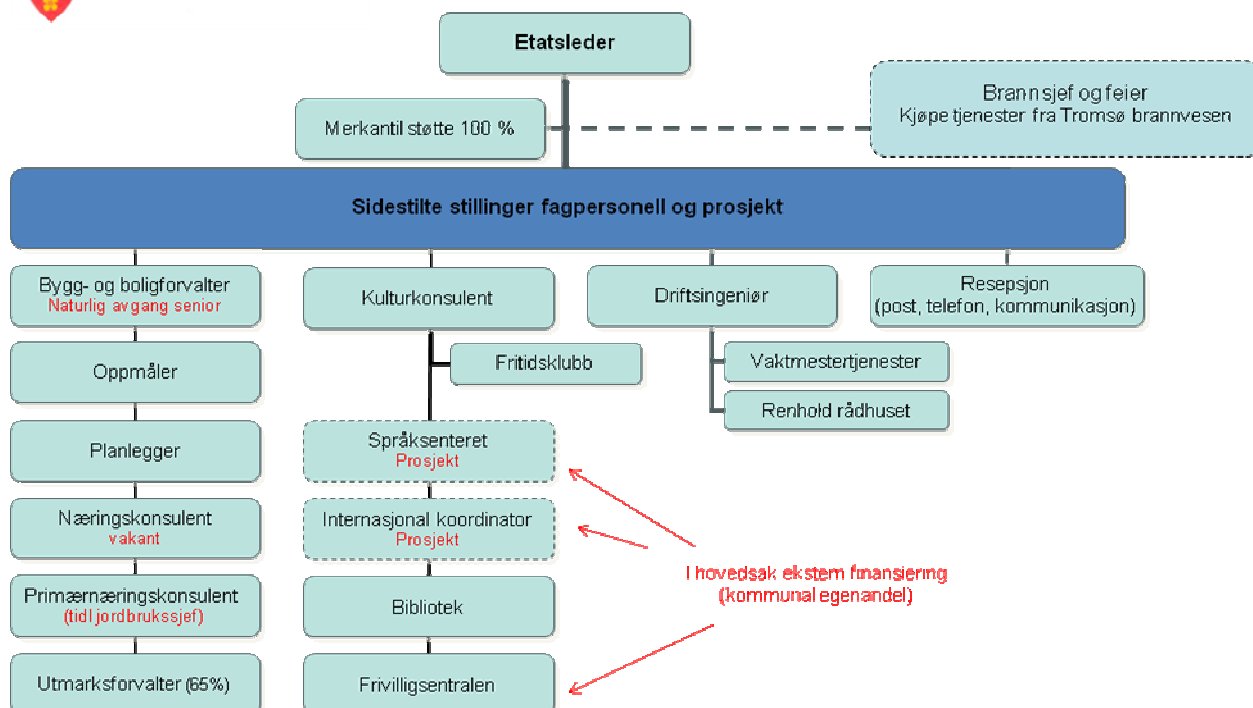
OPPVEKST



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)

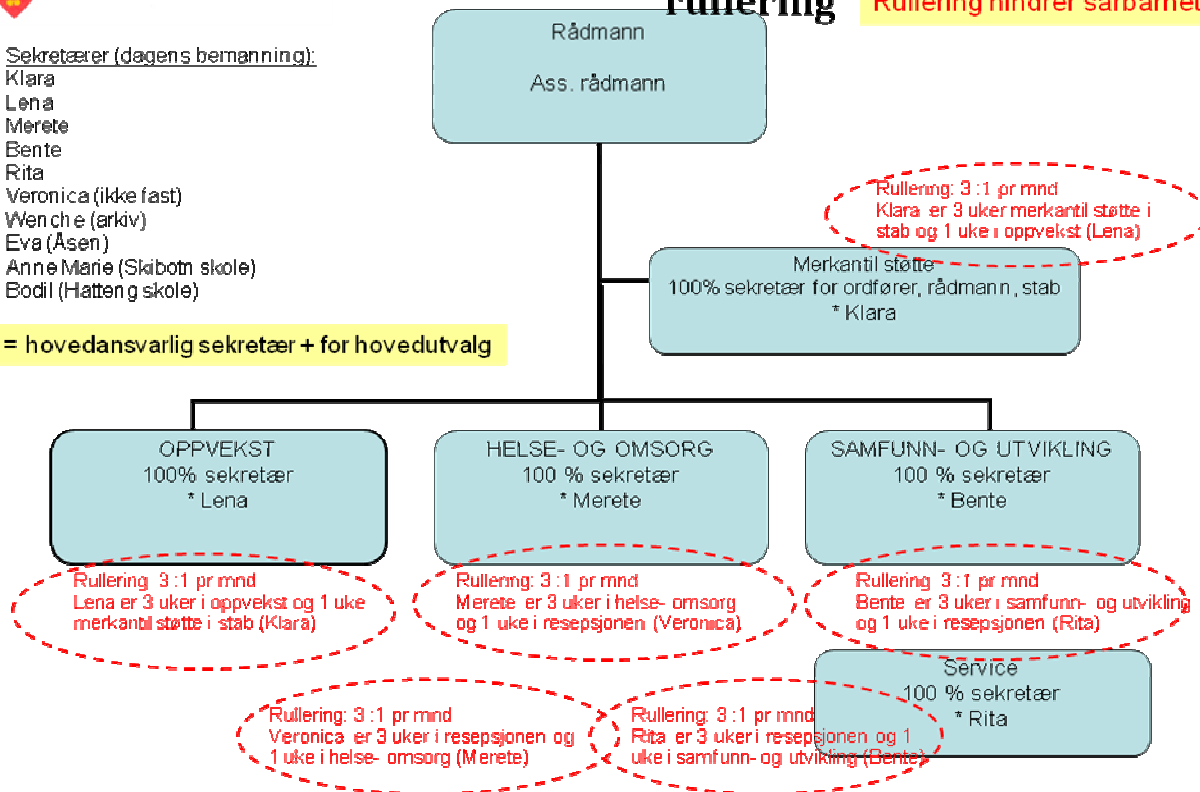
Wenche (arkiv)

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 omorganiseringsprosessen 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 omorganiseringsforslaget 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 arbeidspress 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 organisasjonskarte 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 utarbeids 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 forsøket 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 én 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 én 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?