

Spørsmål til Copilot: Kan du slå saman desse dokumenta til eit dokument med innhaldsfortegnelse?

Copilot: Eg har slått saman dokumenta dine til eitt samla dokument med:

- Framside
- enkel innhaldsfortegnelse
- eitt kapittel per innspel (med overskrift)
- alt innhald samla i rett rekkefølge

Samla høyringsinnspel – administrativ organisering

Innhald

1. UDF TV Viksdalen skule høyringsuttale.docx
2. Fagforbundet TV Skei skule høyringssvar, Forslag til administrativ organisering.docx
3. UDF TV VOI Høyringssvar.docx
4. Lederne HTV Organisasjonsmodell.eml
5. Innspel frå Samfunnsviterne til ny organisering.docx
6. UDF Vie bhg Høyringsvar organisering i kommunen, Vie barnehage.docx
7. UDF synspunkt administrativ organisering.docx
8. Høyringsinnspel Skolelederforbundet.docx
9. NSF Forslag til ny Administrativ organisering i Sunnfjord Kommune 8.8.26.docx
10. UDF Flatene skule vedrørande forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune.docx
11. FO Innspel frå FO - forslag om ny administrativ organisering.docx
12. Tekna Ny Sunnfjordkommune juni 2026.docx

13. NSF kort høyringsvar 10 juni 2026.docx
14. NSF vedlegg høyringsvar 2.docx
15. Naturviterne - Innspel ny organisering av Sunnfjord kommune.docx
16. NSF Helsestasjonen Ny organsiering - tilbakemelding samanstilt av Anita Løkkebø, NSF plasstillitsvald på Helsestasjonen.docx
17. FO BUFA Ny organisering innspel.docx
18. Creo Høyringsvar administrativ organisering Sunnfjord kommune 10.docx
19. NITO sin merknad til ny organisering av Sunnfjord kommune.docx
20. Fagforbundet, UDF, VO Bygstad bhg Innspel til ny organisering.docx
21. Delta innspel.docx
22. HVO - Forslag til administrativ organisering.docx
23. Fagforbundet Adm org Sunnfjord Kommune (1).docx
24. UDF Førde ungdomsskule Innspel om ny administrativ organisering.docx
25. Psykologforening Høyringsvar frå NPF.docx

UDF TV Viksdalen skule høyringsuttale.docx

Høyringsuttale frå Utdanningsforbundet Viksdalen skule-

Om forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune

Vi har forståing for at kommunen må snu alle steinar og vurdere organiseringa si i lys av økonomiske utfordringar og behovet for å sikre gode tenester i framtida. Så er spørsmålet om korleis endringane kjem til å slå ut i praksis. Det er det vanskeleg å spå noko sikkert om. Denne utgreiinga ser ut til å reise ein del spørsmål vi ikkje ser klare svar på slik ho føre no.

Økonomi

Eit sentralt mål i forslaget er meir effektiv ressursbruk og lågare driftskostnader. Det har tidlegare vore eit prinsipp i kommunen at ingen skal miste jobben, ingen skal gå ned i løn og ein skal ha meir løn enn dei ein leier. Om vi føreset det same no, har vi vanskar med å sjå korleis dei økonomiske gevinstane skal realiserast i praksis.

Forslaget inneber reduksjon i tal kommunalsjefar, men samstundes etablering av eit nytt seksjonsleiarnivå og fleire rådgjevarfunksjonar. Det framstår difor uklårt om den samla administrasjonen faktisk blir mindre, eller om ressursane berre blir flytta til andre delar av organisasjonen.

Vi saknar ei tydeleg framstilling av:

Kor store årlege innsparingar kommunen forventar å oppnå der alle ledd er tekne med.

Korleis innsparingane er berekna.

Kor mykje dei nye leiings- og rådgjevarstillingane vil koste.

Når eventuelle innsparingar vil kunne realiserast om ein skal vente på at folk blir nyttilsette i dei nye stillingane og dei ev. kan løns-justerast.

Vi meiner det er avgjerande at slike vurderingar blir lagde fram før endeleg vedtak blir fatta.

Leiing

Vidare er vi usikre på om den føreslegne modellen faktisk vil føre til meir effektiv leiing, slik målet er. Utgreiinga legg opp til etablering av eit nytt leiarnivå, med fleire mellomleiarar, mellom kommunalsjef og tenestene, samtidig som ein også finn prinsipp som: «Avgjerder skal takast så nær tenesta som mogeleg». Avstanden mellom dei som yter tenestene og dei som tek avgjerdene ser ut til å bli større - med dei utfordringane det kan gje. For alle tenester i kommunen er nærleik til leiing ofte ein viktig føresetnad for gode avgjerder og rask oppfølging. Vi fryktar at eit ekstra leiarnivå kan føre til meir byråkrati og lengre veg til avgjersler, med auka møteverksemd som ein konsekvens på vegen.

På kvar skule fungerer kvardagen best når den daglege drifta går saumlaus og effektiv. Pedagogane står for den faglege delen som skjer i klasserommet, merkantil hjå oss tek

oppgåvene som ligg utanfor klasserommet, som rekneskap, vikar, utleige, mjølkelevering, bestilling av varer, osv. Dette er oppgåver som kanskje ikkje viser så godt igjen, men som gjer at kvardagen fungerer. Om ein lærar som blir ass. rektor skal gjere same jobben, må han/ho gå ut av undervisning, som i sin tur må dekkast inn av andre. Ein slik rundgang av oppgåvefordeling synes for oss å gje små effektive og økonomiske innsparingar.

Vi saknar òg ei nærare vurdering av kva konsekvensar omorganiseringa vil få for mindre einingar i kommunen. Utgreiinga omtalar behovet for større og meir robuste einingar, men seier lite om kva dette konkret vil bety for lokale skular, barnehagar og andre tenester. I kommunen sine grunngevingar for mange endringar som har kome, er dette med «tverrfagleg samarbeid» og «kompetanse på tvers» ofte nemnt. Vi lurar på korleis dette sjå ut i praksis. Vi har verken organisatoriske system som legg til rette for auka samarbeidsarenaer eller økonomiske/tidsressursar til å sende lærarar eller andre på samarbeidsmøte slik det er no. Om det er til dømes vikarordningar som er meint, har vel ingen skule ledige lærarar å sende til andre instansar, og fulltidstilsette har pr.no ikkje lov å ta overtid i kommunen.

Vi meiner at kommunen må kunne dokumentere at:

Tenestene ikkje blir svekka, slik ein har skrive at dei ikkje skal.

Nærleing blir oppretthalden med nok ressursar til ein ev. ny leiarfunksjon ute på skulane, uavhengig kva tittel vedkommande har.

Lokale behov framleis blir fanga opp og ikkje fell mellom seksjonar som flytter saker over til kvarandre.

Tidsaspekt og endringskompetanse

I utgreiinga står det: «Større administrative endringar medfører omfattande omlegging av styringssystem (økonomi, arkiv, samhandling). Det er derfor (vår utheving) nødvendig å konkludere på administrativ organisering innan juni 2026 for å ha kunne ha effekt frå 1.januar 2027, («Forslag til administrativ organisering», side 4). Vi opplever at det blir lagt eit einseitig fokus på tidsaspektet. Vi meiner at ei slik «større» og «omfattande» omlegging må ha ei grundigare konsekvensutgreiing som er ein lang og tidkrevjande prosess.

Mange skular står framfor endringar i større eller mindre grad som følgje av strukturendringane. Ein bør vere OBS på at dei som jobbar i einingane som yter tenester kvar dag, kan oppleve at endringar kjem fort for tida. Når endringane i tillegg blir opplevd som forhasta, dårleg førebudde og med svært kort tidsfrist, gir dette etter kvart slitasje og endrings-trøytteleik for dei tilsette.

Vi er opne for endringar i organiseringa dersom dei gir like gode tenester og reelle gevinstar for kommunen. Samstundes meiner vi at det aktuelle forslaget ikkje i tilstrekkeleg grad dokumenterer kva som konkret blir oppnådd gjennom dei endringane som ligg i forslaget.

Vi oppmodar difor kommunen til å leggje fram meir detaljerte analysar av økonomiske konsekvensar, leiingsstruktur og verknader for dei enkelte tenestekområda før endeleg vedtak blir fatta.

Fagforbundet TV Skei skule høyringsvar, Forslag til administrativ organisering.docx

Forslag til administrativ organisering

Høyringsvar

Når gjekk vi frå å tenkje på barnas beste, til kommuneøkonomiens beste? Dette spørsmålet kjem frå fagarbeidarane ved Skei skule. Vi er ikkje eining i samanslåing av administrasjon i skular. Barna er ikkje berre bokstavar og tal på eit papir. Dei er små og sårbare menneskjer i utvikling, og Sunnfjord Kommune si framtid.

Svekka personalstyring

Det blir lagt fram at betre personalstyring er ein av gevinstane til ny organisering. Skal ein oppnå god personalstyring på SFO er det spesielt viktig at leiar er mykje til stede for å sjå kvar skoen trykk mest. Samstundes er det viktig å kjenne dei tilsette sine styrker, svakhetar og kva grupper ein passar best til. Skal ein drive ein god SFO, som dessutan er ein svært stor del av barnas kvardag, er vi avhengig av ein god leiar som er til stede og nær både barn og tilsette.

Auka behov for vikar

På Skei skule klarar vi i stor grad å unngå bruk av vikar, men dette grunna dyktig leiing som alltid stiller opp. Alle som sit i administrasjonen stiller opp både som friminuttvakt, vikarlærer eller på SFO ved behov. Som skular flest opplever vi stor utagering blant elevar, og for oss er det ei enorm tryggleik å kunne ringe rektor som alltid kjem springande med ei hjelpande hand. Den type leiing som vi har no, er med på å skape eit trygt miljø, trygge tilsette, god kvalitet i skulen vår, og eit personale som held ut i ein elles krevjande arbeidskvardag.

Auka sjukmelding og dårlegare psykososialt arbeidsmiljø

Om leiinga vår forsvinn, vil ikkje punktet over bli ein dagleg praksis for oss lenger. Med retningslinjer som gir lite rom for bruk av vikar, vil dei tilsette blir mykje aleine på avdeling, aleine i utagerande situasjonar og slite seg ut på jobb. På lang sikt vil dette føre til stor psykisk belastning og sjukmeldingar. På sikt vil ikkje dette vere ein økonomisk gevinst og det vil svekke kvaliteten i skulen. Dette vil heller ikkje skape eit godt og trygt psykososialt arbeidsmiljø, som dessutan er eit krav.

Svekka samarbeid med heim

SFO har ofte samarbeid med heimane, spesielt om det er barn med ekstra utfordring. Når det oppstår større situasjonar er det SFO-leiar som tek seg av denne oppfølginga. Skal ein oppnå eit godt samarbeid med heim, som dessutan er eit krav, må vi ha ein SFO-leiar som er tett på avdeling og kjenner til både barn og situasjonar. Same problemstillinga vil vi få i skulen om vi ikkje har rektor i den daglege verksemda.

Utfordring knytt til dagleg omorganisering

På skule og SFO er det mykje meir enn kontorarbeid i løp av ein dag. Behovet for SFO-leiar i det daglege arbeidet er stor. Dersom ein møter på dagleg utfordring som fråvær, utagering eller anna, er vi avhengig av å kunne omorganisere på kort varsel. Fagarbeidarane har ikkje rom for å omorganisere på kort varsel, då dei ikkje har verken plantid eller pausar i friminutta. Slike tilfelle har vi stort sett fleir gonger i veka.

Utfordring knytt til lokale forhold

«...Planlegging gir personalet grunnlag for å reflektere og jobbe langsiktig og systematisk for å utvikle verksemda. Planlegginga skal ta utgangspunkt i lokale forhold og bidra til å realisere rammeplanen for SFO. Arbeidet skal vere basert på inkludering og barnas medverknad» (Lovdata.no – forskrift om rammeplan for skolefritidsordning).

Vi ser utfordringar knytt til felles leiing, då lokale forhold er svært ulike. Både med tanke på barnetal, lokal, uteområde og ulik kompetanse og erfaring blant tilsette. SFO-rammeplan inneheld over 90 «skal»-krav. Skal vi kunne skape ein SFO med kvalitet, må vi ha SFO-leiar som er på avdeling, tilgjengeleg, legg gode planar med utgangspunkt i våre lokale forhold. Vi treng ein SFO-leiar som kjenner godt til dei tilsette slik at avdelinga på ein god måte kan arbeide med kvalitetsutvikling, reflektere og utvikle eigen kompetanse og vidareutvikle verksemda i praksis.

Skal ein oppnå betre kvalitet på SFO, vil det vere ei betre løysing med regelmessig SFO-leiar samling, der ein kan ta føre seg rammeplan, årsplan og dele erfaringar samt praktiske løysingar. Kvar SFO er forskjellig, med ulike behov for tilrettelegging og ulike praktiske løysingar. Ein lik praksis vil ikkje vere mogleg med ulike barnegrupper og lokale ulikskapar, men eit samarbeid mellom SFO i Sunnfjord, for ei felles forståing for rammeplan kan vere med på å auke kvaliteten. Det vil også vere ein stor gevinst å stille krav til at SFO-leiar skal jobbe på avdeling.

Vi vil behalde leiinga slik den er i dag for å sikre både barn og tilsette ein god og trygg skule. Det er på tide at Sunnfjord kommune begynner å tenkje på barnas beste!

Mvh

Plasstillitsvalt ved Skei skule Tonje Vidal
Klubbmedlemar ved Skei skule

UDF TV VOI Høyringsvar.docx

Svar på høyring om forslag til ny administrativ struktur i Sunnfjord kommune

Dette er eit felles høyringsvar frå Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Akademikerne ved Sunnfjord vaksenopplæring og integrering. Skrivet er utarbeidd etter innspel frå medlemmene.

Vi ønsker å vere konstruktive, og vil presentere nokre perspektiv som vi meiner er viktige å ta omsyn til for å få ei best mogleg løysing for opplæringstilbodet for vaksne i Sunnfjord kommune og for dei tilsette ved Sunnfjord vaksenopplæring og integrering.

I punkta under ønsker vi å få fram eigenarten i vaksenopplæringa, og dei vesentlege skilnadene mellom vaksenopplæring og den ordinære grunnskulen. Sjølv om vi har hovudfokus på vaksenopplæringa her, kjem vi også inn på det viktige samarbeidet vi har med integreringsdelen av eininga, særleg i punkt 5.

Delt opplæringstilbod. Vi gir opplæring etter to forskjellige lovverk. Førebuande opplæring for vaksne (FOV) gir opplæring etter opplæringslova. FOV har likevel andre læreplanar enn den ordinære grunnskulen, og driv såkalla modulbasert opplæring. Norskopplæringa gir opplæring i norsk som andrespråk etter integreringslova. Her er det også egne læreplanar og heilt andre opplæringsløp enn i ordinær grunnskule. Vi tilbyr også opplæring i samfunnskunnskap etter integreringsløpa. Dette er 75 timers kurs som blir avslutta med avlegging av samfunnskunnskapsprøven. Vi tilbyr også kveldskurs i norsk, og vi organiserer undervisning i fleire fag for einslege mindreårige flyktningar. Med eit så komplekst og eigenarta tilbod er det avgjerande med lokal leiing som forstår eigenarten i vaksenopplæringa.

Gjennomføring av prøver. Vi organiserer norskprøver inntil fire gonger i året og samfunnskunnskapsprøver og statsborgarskapsprøver fleire gonger i året. Prøvene blir gjennomført på oppdrag frå Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HKDIR). Medan eksamensavviklinga i grunnskulen skjer mot slutten av året, gjennomfører vi prøver med jamne mellomrom gjennom heile året. Vi samarbeider også med Kinn kommune om sensoroppdrag på munnlege norskprøver. Prøvene krev omfattande organisering, planlegging og førebuing, både frå leiarsida og frå lærarar som tar på seg å vere sensor/eksaminator. Organisering av prøvene gir også inntekter i form av prøveavgift.

Sakshandsaming og hyppige endringar gjennom skuleåret. Vi tar inn nye elevar/deltakarar og startar nye grupper gjennom heile skuleåret. Normalt startar vi opp ei nybegynnargruppe kvar tredje månad gjennom skuleåret. I tillegg sluttar elevar/deltakarar på ulike tidspunkt gjennom året, alt etter kva rettar og plikter dei har etter lovverket. Ein elev i norskopplæring i VO krev også meir formell sakshandsaming enn ein elev i grunnskulen. Alle elevar i norskopplæring skal ha vedtak om norskopplæring og ein

individuell plan for norskopplæringa, uansett varigheit på oppæringa. Oppfølging av dette er eit omfattande arbeid som krev hyppige omleggingar av timeplanane. Dette punktet viser også behovet for kompetent og lokal leing i vaksenopplæringa.

Fragmentert elevmasse. Elevmassen/deltakarmassen vår er fragmentert. Vi tilbyr blant anna opplæring til flyktningar som deltek i introduksjonsprogrammet, arbeidsinnvandrarar, innvandrar som har kome til Noreg gjennom familiegjenforeining og innvandrarar som får opplæring gjennom NAV eller gjennom stipend frå Lånekassen. I tillegg har vi ansvar for opplæringa til einslege mindreårige flyktningar. Dette er svært ulike grupper med ulike rettar, plikter og føresetnader. Oppfølging av dei krev omfattande koordinering internt og med andre etatar, både kommunale og statlege. Det er viktig å forstå at tilbodet vi gir omfattar langt meir enn berre flyktningar. Ein del av elevane betalar også kursavgift, og gir dermed inntekter. Vaksenopplæringa må ha lokal leing som forstår spennet i elevmassen/deltakarmassen vår.

Samarbeid med integrering. Lærarane i VO samarbeider med rådgivar i eininga og med programrådgivarane om oppfølging av deltakarar, særleg dei som er i introduksjonsprogrammet. Deltakarar i introduksjonsprogrammet skal ikkje berre ha norskopplæring, men ein fullstendig introduksjon til det norske samfunnet. Språkpraksis er ein viktig del av dette samarbeidet, som krev omfattande koordinering og organisering frå leiarane i eininga. I tillegg samarbeider vi om den årlege arbeidsmessa, som introduserer deltakarane våre for bedrifter i Sunnfjord. Dette samarbeidet har potensial for å bli utvikla vidare. Det er viktig at ein ny administrativ struktur legg til rette for det, sjølv om VO og integrering skulle bli skilt frå kvarandre organisatorisk. Samlokalisering vil vere fullt mogleg sjølv om ein skil lag organisatorisk.

Punkta over viser nokre av utfordringane ein leiar for vaksenopplæringa står overfor, og kvifor det er viktig å ta eigenarten til VO på alvor. Det er avgjerande at det blir sett av tilstrekkelege ressursar til ei lokal og kompetent leing for vaksenopplæringa. Vidare er det svært viktig at leiinga på avdelingsleiar- og seksjonsleiarnivå forstår eigenarten i tilbodet vårt og tar denne på alvor. Ved ei samorganisering vil det vere svært stor skilnad i storleiken på FUSK og VO. Då er det ekstra viktig at VO ikkje blir skvisa av FUSK eller blir eit «underbruk» av ungdomsskulen.

Under kjem nokre meir spesifikke spørsmål og innspel til prosessen:

Det går ikkje fram av forslaget kor stor leiarressurs som er tiltenkt vaksenopplæringa og integreringsavdelinga. Vi vil minne om at VOI reduserer leiarressursen allereie frå hausten 2026. Det er derfor urimeleg at vi skal ta endå fleire kutt frå 1. januar. Ei naturleg løysing vil vere ei 100 prosent leiarstilling i VO og ei 100 prosent stilling i integrering. Punkta over viser kvifor det er behov for heile stillingar.

Det er utvikla ein ressursmodell for VOI, som viser kva ressursar eininga skal ha ved eit gitt tal på flyktningar/elevlar. Vil denne bli lagt til grunn også etter omorganiseringa?

Som vist over, er det vesentlege forskjellar mellom å undervise i VO og i ordinær grunnskule. Vi har andre læreplanar, anna elevmasse og eit anna lovverk å følgje. VO-lærarar har vidare ein annan kompetanse og arbeider på ein annan måte enn i den ordinære skulen. Vi les forslaget som at det ikkje er planlagt at lærarar skal undervise både ved VO og FUSK, i og med at einingane ikkje skal vere samlokaliserte og at einingane ikkje skal bli slått saman. Dersom dette skulle bli aktuelt, er det avgjerande å legge til rette for gode ordningar og ein mest mogleg stabil arbeidskvardag for lærarane.

Vaksenopplæringa har i dag eit omfattande samarbeid med dei andre VO-sentera i gamle Sogn og Fjordane, der vi utvekslar erfaringar og driv felles utviklingsarbeid. Dette samarbeidet er finansiert gjennom midlar frå Statsforvaltaren. Det er ingen andre i Sunnfjord kommune som driv med den typen opplæring som oss, og det er avgjerande at VO får halde fram dette samarbeidet også etter omorganiseringa.

Avslutningsvis er vi kritiske til at framlegget frå kommunedirektøren ikkje drøftar fordelar og ulemper ved den foreslåtte omorganiseringa av VOI. Omorganisering av fleire andre einingar er drøfta i detalj i framlegget. Konsekvensane av framlegget er større for VOI enn dei fleste andre einingar i kommunen, og det burde vore meir inngåande vurderingar av konsekvensane av splitting av eininga og plassering i nye einingar.

Førde, 4. juni 2026.

Marius Tennøy Myklebust
plasstillsvalt, Utdanningsforbundet

Gunn Heidi Hansen
plasstillsvalt, Akademikerne

Mette Johansen
plasstillsvalt, Norsk Lektorlag

Lederne HTV Organisasjonsmodell.eml

(E-post – innhald kopierte inn manuelt)

Hei Trond

Viser til møtet i dag, og sender ei kort orientering slik det vart bedt om.

Lederne har gjennomgått framlegget til ny administrativ organisering for samfunnsutvikling.

Med bakgrunn i analysen av strukturen, og særleg organiseringa av tekniske fagområde, beredskap og ansvarsdeling mellom avdelingane, finn Lederne ikkje å kunne stille seg bak det framlagde forslaget slik det ligg føre no.

Lederne meiner forslaget i for liten grad:

- klårgjer tydeleg skilje mellom drift, forvaltning og beredskap
- legg til rette for robuste og samla fagmiljø innan tekniske tenester
- sikrar ei formålstenleg organisering av beredskap, der operativ og strategisk funksjon er tydeleg skilde
- reduserer risiko for fragmentering av ansvar innan VA, veg og teknisk vakt

Slik Lederne vurderer det, vil ei organisering der VA, veg og teknisk vakt vert samla i ein tydeleg driftseining, og der beredskap vert reindyrka til brann og overordna beredskapsansvar vert plassert i stab, gi:

betre ressursutnytting

tydelegare ansvarslinjer

styrka samhandling og gjennomføringsevne

Lederne oppmodar difor til at det blir arbeidd vidare med modellen før endeleg vedtak, slik at ein sikrar ei meir heilskapleg og robust organisering av samfunnsutviklingsområdet.

Vennleg helsing

Ledvin Solvik

Fagkoordinator veg, park og gatelys

TLF: +47 57 81 61 26

Mob: +47 45 87 90 46

[Sunnfjord](#) kommune

Sentralbord: +47 57 72 20 00

www.sunnfjord.kommune.no

E-postar som vert ein del av vår saksbehandling eller har verdi som dokumentasjon, vil bli registrert i vårt saksbehandlingssystem og arkivert der. Treng du å sende sensitive opplysningar til oss, kan du nytte skjema her: [Elektronisk skjema for sensitive opplysningar](#)

Innspel frå Samfunnsviterne til ny organisering.docx

Innspel til ny organisering av Sunnfjord kommune frå tillitsvald for Samfunnsviterne

Som tillitsvalt i Samfunnsviterane opplever eg at den føreslegne strukturen på fleire måtar framstår som føremålstenleg. Reduksjonen i talet på kommunalsjefar kan bidra til ei tydelegare overordna leiing, og eg vil særleg peike på som positivt at det er lagt opp til ein eigen kommunalsjef for samfunnsutvikling. Det framstår som klokt at dette ansvarsområdet blir løfta fram og ikkje lagt direkte under kommunedirektøren.

Samtidig ønskjer eg å peike på nokre forhold ved den føreslegne modellen:

For det første ser det ut til at det blir etablert mange seksjonsleiarar, der fleire av desse ser ut til å få ansvarsområde som ligg tett opp mot det dagens kommunalsjefar har. Eg stiller difor spørsmål ved om dette i praksis inneber at ein legg til eit ekstra leiarnivå, heller enn å forenkle strukturen.

For det andre framstår avdelingane som svært store. Dette reiser spørsmål om korleis ein skal sikre god leiing og tett oppfølging av dei tilsette. Større avdelingar kan medføre større avstand mellom leiar og medarbeidar, og potensielt redusere dialogen. Eg ber om ei vurdering av om dette er ein hensiktsmessig måte å organisere arbeidet på – både for leiarar og tilsette. Det er også viktig at avdelingsleirane har mynde til å ta avgjersle og leie slik at det blir hensiktsmessig.

For det tredje vil måten ein organiserer på stille krav til godt samarbeid på tvers av einingar. For å unngå silotenking og sikre heilskaplege tenester, er det avgjerande å etablere gode møteplassar og strukturar som fremjar samarbeid.

Med vennleg helsing

Anne Marte Sølsnes

Hovudtillitsvald for Samfunnsviterne

UDF Vie bhg Høyringsvar organisering i kommunen, Vie barnehage.docx

Innspel til forslag om omorganisering i barnehagesektoren

Frå medlemmane i Utdanningsforbundet ved Vie barnehage

Vi har forståing for at kommunen står overfor økonomiske utfordringar, og at det kan vere behov for endringar i organiseringa for å sikre meir effektiv drift og reduserte kostnader. Vi ser òg positivt på ønsket om å styrkje samarbeidet mellom dei ulike einingane. Samstundes er vi uroa for konsekvensane det føreslåtte omorganiseringsarbeidet kan få.

Vi stiller spørsmål ved kvifor kommunen ikkje kan gjennomføre ei omorganisering av administrasjonen på kommunehuset utan å involvere einingane i så stor grad. Barnehagesektoren har allereie vore gjennom omfattande endringar, mellom anna reduksjon i ressursar til assisterande styrar og nedlegging av barnehagar som følgje av ny ressursmodell. Vi meiner det er viktig å få tid til å evaluere og prøve ut tiltaka som allereie er sette i verk før nye endringar vert innførte.

Det opplevast belastande når nye omstillingsprosessar kjem på toppen av dei som nyleg er sett i gang. Forslaget om å finansiere seksjonsleiarar ved å ta ressursar frå administrasjonen i barnehagane vil etter vårt syn føre til mindre nærleing og større avstand mellom leing og dagleg drift. Vi fryktar at dette går utover kvaliteten på tilbodet, arbeidsmiljøet, oppfølginga av tilsette og samarbeidet med foreldra.

Barnehagen er ikkje berre ei administrativ driftseining, men ein pedagogisk institusjon der nærleing, stabile relasjonar og lokal kjennskap er avgjerande for barna sitt beste. Når ansvar for budsjett og tilsetjingar vert flytta bort frå styrarane, vert avstanden mellom ansvar og avgjerd for stor. Vi meiner dette vil svekkje oppfølginga av det pedagogiske arbeidet vårt, og redusere handlingsrommet til den daglege leiinga.

Vi fryktar ei slik sentralisering av mynde kan òg svekkje identitet, samhald og eigarskap i den enkelte barnehage. Når avgjerder og arbeidsoppgåver i aukande grad vert styrte utanfrå, kan det påverke motivasjon, trivsel og engasjement blant dei tilsette.

For dei tilsette er det viktig å ha leiarar som er tilgjengelege, nærverande og som har kapasitet til å følgje opp både personale, barn og foreldre. Vi opplever ikkje at dette omsynet vert tilstrekkeleg vektlagt når ressursane til assisterande styrar allereie er reduserte, samstundes som ein ønskjer å samle den administrative leiinga for fleire einingar.

Vi vil òg peike på at dette forslaget verkar å stå i motsetnad til prinsipp som kommunen sjølv løftar fram i utgreiinga om ny organisering. Der blir det understreka at framtida krev leiarar som er dagleg til stades i drifta, for og nær sine tilsette. Samstundes legg forslaget opp til å samle administrativ leing på tvers av fleire einingar og redusere ressursane til lokal leing. Etter vårt syn vil dette gjere det vanskelegare for leiarane å vere tett på både tilsette, barn og foreldre i kvardagen. Konsekvensen kan bli mindre nærleing, svakare oppfølging av pedagogisk arbeid, redusert støtte til tilsette og større avstand mellom

avgjerder og den daglege drifta. Vi stiller derfor spørsmål ved om den føreslåtte organiseringa faktisk vil oppfylle målet om leiarar som er nær, tilgjengelege og til stades i verksemdene.

Vi er særleg uroa for kva konsekvensar denne omorganiseringa kan få for barna. Når leiinga får ansvar for fleire einingar og vert mindre til stades i den daglege drifta, aukar risikoen for at utfordringar knytt til barn si utvikling, trivsel og tryggleik vert fanga opp seinare. Nærleiing er ein viktig føresetnad for å sikre god kvalitet, tidleg innsats og gode relasjonar mellom heim og barnehage. Ei svekking av den lokale leiinga kan dermed få direkte konsekvensar for barna sitt tilbod.

Vi meiner òg at ei samanslåing av den administrative leiinga ved Vie barnehage og Hatlehaugen barnehage vil vere lite gjennomførbar. Etter reduksjonen i assisterande styrarressursar vil ordninga bli sårbar og krevjande for dei som skal ha oversikt over personale, barn og foreldre i begge einingane.

Vi stiller òg spørsmål ved korleis fellesskap, identitet og føreseielege rammer skal sikrast på tvers av einingane:

Skal vi ha felles årsplan?

Skal vi ha felles personalmøte, leiarmøte og trepartsmøte?

Korleis skal vi sikre «vi-kjensla» i kvar enkelt barnehage?

Kven skal personalet forhalde seg til i kvardagen, ved fråvær og i andre særskilde situasjonar?

Korleis skal utviklingsarbeid og tema-arbeid planleggjast og gjennomførast på tvers av to ulike einingar i separate bygg?

Skal personalressursar delast på tvers ved fråvær? Dette vil kunne skape meirarbeid for administrasjonen og ein mindre føreseieleg kvardag for både tilsette og barn.

Skal pedagogisk samarbeid i hovudsak skje på tvers, og korleis skal dette organiserast i praksis?

Kven skal foreldra forhalde seg til?

Korleis skal ein sikre stabile og føreseielege kvardagar for barna, til dømes i feriar eller ved samanslåing av grupper?

Dersom ein ønskjer å framstå som éi eining, korleis skal ein sikre lik praksis og felles rutinar i begge barnehagane?

Etter Barnekonvensjonen artikkel 3 skal barnet sitt beste vere eit grunnleggjande omsyn i alle avgjerder som gjeld barn. Vi saknar ei konkret vurdering av korleis den føreslåtte

omorganiseringa vil påverke barna sin kvardag, tryggleik, relasjonar og den pedagogiske kvaliteten i barnehagen.

Vi saknar òg ei konkret risiko- og konsekvensvurdering av korleis den føreslåtte organiseringa vil påverke barn, foreldre, tilsette og kvaliteten i tenesta. Vi meiner at slike vurderingar må liggje føre.

Rammeplan for barnehagen understrekar betydninga av tydeleg pedagogisk leiing og nærleiing. Vi meiner rapporten i for liten grad vurderer konsekvensane av å flytte mynde og avgjerder bort frå den daglege leiinga i barnehagen.

Vi ynskjer at kommunen tek bekymringane våre på alvor. Vi støttar ikkje den føreslåtte omorganiseringa av barnehagesektoren og den administrative leiinga, slik ho ligg føre i dag. Vi støttar heller ikkje ei samanslåing av den administrative leiinga ved Vie barnehage og Hatlehaugen barnehage. Etter vårt syn er konsekvensane for store, og planen framstår som for lite utgreidd og vanskeleg å gjennomføre på ein god måte for tilsette, barn og framtidens barnehage.

Dersom det er behov for omstilling, er det òg behov for tid. Vi meiner det er urealistisk å gjennomføre så omfattande organisatoriske endringar innan 01.01.2027 og samstundes sikre gode prosessar og varige løysingar.

Vi oppmodar difor kommunen om å stanse den føreslåtte omorganiseringa av den administrative leiinga i barnehagesektoren, gjennomføre grundigare konsekvensvurderingar og gi dei endringane som allereie er sett i gang tid til å verke før nye omstillingar vert sette i verk.

Skal vi kunne leve opp til den felles visjonen «Saman er vi ein», må kommunen lytte til erfaringane og bekymringane frå dei som står nærast barna og den daglege drifta.

UDF synspunkt administrativ organisering.docx

Ny administrativ organisering av Sunnfjord kommune

Generelt syn på saka

Vi meiner det er naudsynt å sjå på moglegheiter for å drifte organisasjonen meir effektivt. I utgangspunktet ønskte vi å halde på eksisterande strukturar både vertikalt og horisontalt, og heller trimme desse der det er grunnlag for å gjere det.

Slik eg har skissert tidlegare har framlegget frå kommunedirektøren tre stolpar eg meiner det er rett å drøfte. Klarer ein å bli samde om desse har vi eit godt grunnlag for endringsarbeid.

Delegerte fullmakter

Det framlegget som skapar mest støy er det nok ny matrise til delegerte fullmakter mellom nivåa i organisasjonen. Fleire les dette som at ein blir fråtatt både oppgåver, ansvar og fullmakter, som ikkje står i samsvar med prinsippet om leiing nær dei tilsette og tenestene som skal utførast.

Eg meiner dette kan handle om korleis ein tolkar matrisa, og at dei aller fleste av oppgåvene til dagens einingsleiar vil halde fram uendra. Vi foreslår å utdjupe følgande punkt i matrise for delegering:

Brukarperspektiv, klagehandtering, nivå 2: "Førsteinstant for klager innan seksjon." Kva er klager, kva er rett førsteinstans og er seksjonsleiar rett plassering av ansvaret?

Økonomiansvar, innkjøp/avtalesignering, nivå 2.1: "Operative innkjøp innanfor gitte grenser". Kva er "gitte grenser"? Det vil vere uråd og urimeleg om Førde ungdomsskule og Tildelingseininga skal opererer med same kronesum som gitte grenser.

Personalansvar, tilsettingsfullmakt, nivå 2 og 2.1: Avklare grensegangar.

Personalansvar, medarbeidaroppfølging: Kva er grensegangen mellom kommunalsjef og seksjonsleiar sine oppgåver og ansvar?

Vertikale strukturar

Kjernen i dette punktet er oppretting av stillingar som sektorleiar. Dette vil gi ein vekst i talet på leiarar med rådhusfunksjonar. Samstundes vil det redusere tal kommunalsjefar. I utgangspunktet vil dette ikkje medføre innsparing.

Likevel kan det tenkast at det er ei føremålstenleg organisering der ein får sterkare kontroll, tettare oppfølging og meir strategisk styring. Mange kommunar er organisert slik, og vi må berre avgjere om vi trur på denne organiseringa, eller ikkje. For oppvekstsektoren sin del ser vi ikkje trong for det.

I saksutgreiinga har kommunedirektøren lagt fram ein tabell der ein bereknar noverande, og framtidige årsverk i leiing. Denne er eit godt verkty, men den må vere rett. Dette gjer ein ved å justere årsverka ned til den delen som vert nytta til leiing. Det er heller ikkje eit mål at alle sektorar eller einingar skal ha same leiingsressurs. Men den er eit godt styringsverkty.

Det som må vere avklart er kva rolle og mynde som ligg til kommunalsjef, seksjonsleiar og einingsleiar.

Vi meiner heilt absolutt at det framleis vil vere trong for assisterande einingsleiarar, og desse må ikkje forvekslast med fagkoordinatorar. Samstundes ser vi at det er mogleg å slå saman ressursar i dei ulike einingane slik at ein får betre effekt av dei ulike assisterande einingsleiararne.

Dersom denne omorganiseringa vert gjennomført meiner vi at ein ikkje bør innføre omgrepet avdelingsleiar. Omgrepet einingsleiar er godt innarbeidd, og det er ikkje trong for å endre det ved justeringar av delegerte fullmakter.

Horisontale strukturar

Med horisontale strukturar er vi opptekne av kva einingar ein tenker å sette under same leiing.

For vår del er det eit absolutt minimum at kvar skule har sin rektor, og kvar barnehage har sin styrar. Vi kan ikkje sjå at korkje Opplæringslova eller barnehagelova, med forarbeid, gir ein mandat til å slå saman skular og barnehagar slik framlegget er. Opplæringslova krev at skular har ein rektor som kjenner det daglege arbeidet, og barnehagelova set klare føringar til at styrar skal vere til stades, at leiingsressursar ikkje kan slåast saman mellom barnehagar, og at barnehageanlegga skal ligge samla. Dette har eg vist til i tidlegare kommentarar.

Kommentar til samanslåingsframlegg:

Samanslåing av Viksdalen skule, Viksdalen barnehage, Sande skule og Bygstad skule er ikkje i tråd med lovgjevar sine intensjonar. Heller ikkje Skei og Viksdalen.

“Komiteen mener at en rektor fortrinnsvis skal lede en skole, men anerkjenner at det i særlige tilfeller kan gjøres unntak” (Stortingets vedtak i ny opplæringslov)

Ingen av skulane, eller framlegga til samanslåing av administrative ressursar, er av ein slik karakter at her snakk om særlege tilfeller.

Sande skule har framfor seg ei særskilde krevande tid med rehabilitering. Det er ikkje rett tid å gjennomføre ei samanslåing slik skissert. Vi meiner også at ei slik samanslåing er langt over grensa av kva lovgjevar har hatt som intensjon, og det vil ikkje fungere etter intensjonen. Rektor vil ikkje “ta del i den daglege verksemda” ved ei slik samanslåing, slik opplæringslova krev. Vi meiner også at prioriteringa no må vere å gjere Viksdalen skule og Viksdalen barnehage om til eit oppveksttun. Det vil vere ei framtidig organisering som vil

styrke både skulen og barnehagen i bygda. Dette har vore etterspurt i fleire år, men ein har ikkje greidd å gjennomføre det enno.

Å slå saman Skei og Vassenden skule er heller ikkje i tråd med lovgjevar sine intensjonar. Rektor vil ikkje "ta del i den daglege verksemda".

Å slå saman Skei og Langhaugane barnehage med intensjon å ta ned styrarressursar er i strid med barnehagelova, eller forskrift til, på følgjande punkt:

...barnehagens lokaler og utearealer skal ligge samlet...(bhg.l. 7B)

Hver barnehage skal ha en styrer...(forskrift om pedagogisk bemanning, 4)

Barnehager kan unntaksvis samarbeide om styrerressurs eller ha felles styrerressurs med andre barnehager, dersom slik organisering ikke fører til reduksjon av styrerressursen for hver enkelt barnehage. Det må være forsvarlig avstand mellom barnehagene og organiseringen må ikke gå på bekostning av kvaliteten på barnehagetilbudet.(forskrift om pedagogisk bemanning, 4)

Det har tidlegare vore diskusjonar og framlegg om å slå saman undervisningsdelen på vaksenopplæringa (VOI) og Førde ungdomsskule (FUSK). Dette var i ei anna tid. Etter det har FUSK og ungdomsskulen på Halbrend blitt vedteke samanslått. Denne prosessen er i gang, og til hausten skal FUSK starte arbeidet med å bygge ny kultur. Både mellom tilsette, elevar og føresette. Dette kjem til å ta tid, og vere krevande nok. Her føler vi det er på sin plass å minne om dei gode resultatata skulane i Sunnfjord har på landsbasis. Det er grenser for kor langt ein kan gjere endringar utan at dette vil bli påverka. Førde ungdomsskule blir ei stor eining, med relativ liten leiingsressurs. Den blir med andre ord svært effektiv slik det er tenkt. VOI har vore gjennom ein del personalmessige endringar i leiinga dei siste åra. Slik vi ser det så er det fullt mogleg å gjere omfattande effektiviseringsgrep internt i leiinga der, med effekt, utan at ein skal måtte slå saman einingane administrativt. Måloppnåinga med effektiv bruk av administrative ressursar kan ein med andre ord oppnå på anna vis. Det gjer ein ved å fastsette ein leiingsressurs på VOI slik vi har hatt framlegg om tidlegare. Ein vil uansett ha vanskar med å utnytte personalressursane på tvers mellom avdeling FUSK og avdeling VOI, då det er nokså ulike arbeidsformer, kompetansekrav og brukargrupper ein arbeider med.

Moglege effektiviseringsgrep

Vi ser at dei i framlegget til omorganisering er nokre grep vi meiner er fornuftige å sjå på. Til dømes at ein samlar leiingsressursar på færre tilsette, og dermed gjer betre bruk av løns- og arbeidskraftressursar. Eit døme her kan vere å slå saman oppgåvene som assisterande rektor og SFO-leiar. Vi ser også at det er rom for å fastsette leiingsressursar mellom skulane på nytt. Her er store skilnader som ikkje kan forklarast, og det kan fort hentast inn eit årsverk eller fleire ved å standardisere dette i ein sjablong.

Ulike roller i ein kommune

Ein kommune har ulike roller og mynde den skal utøve. Noko av dette ligg ikkje i kommunedirektøren si styringslinje. I denne saka saknar vi at desse uttalar seg formelt, og gjer greie for vurderinga av dei framlegga kommunedirektøren har, og eventuelt våre innvendingar. Ei av desse rollene er å vere barnehagemynde. Eg har ikkje tiltru til at barnehagemynde i denne saka har vore si rolle bevisst, og ivaretatt den myndigheitsoppgåva den har. Vi forventar at dette vert gjort før vedtak vert fatta.

Grensegangen for kommunedirektøren sin styringsrett

Slik vi ser det må det komme avklaringar for kva som ikkje er innanfor kommunedirektøren sin styringsrett når det kjem til kva rolle ein felles rektor for 2-3 skular skal ha. Dette er ikkje godt nok gjort greie for. Primært meiner vi at kvar skule og kvar barnehage skal ha sin leiar (rektor og styrar).

Andre framlegg

Vi har framlegg om at opplæringsdelen på VOI vert slått saman med avdeling kultur, idrett og mangfald. Risikoen ved dette er liten i og med at denne underavdelinga lett kan skiljast ut seinare dersom strukturen ikkje fungerer. Vi meiner det er viktig at integrerings- og opplæringsdelen framleis har tette band, og saman med kultur og frivilligheit kan det bli at integreringsarbeidet vårt blir betre.

Stian Jakobsen

Gro M.S. Dvergsdal

Hovudtillitsvalde Utdanningsforbundet Sunnfjord

Sunnfjord rådhus, 04.06.2026

2026

Personalsjef Sunnfjord kommune, Ellen Jensen

Kopi: Kommunalsjef skule, Åge Stafsnes

HØYRINGSINNSPEL – FORSLAG TIL ADMINISTRATIV ORGANISERING I SUNNFJORD KOMMUNE

Dette høyringsinnspelet tek utgangspunkt i framlegget til ny administrativ organisering datert 19. mai 2026. Vurderingane byggjer på erfaringar frå skuleleiing i Sunnfjord kommune, innspel frå rektorar og andre medleamar, samt ei fagleg vurdering opp mot opplæringslova og SFS2213.

Innleiingsvis vil vi understreke at det er forståing for behovet for omstilling og betre ressursutnytting. Samstundes er det avgjerande at omorganiseringa ikkje bryt med dei grunnleggande føresetnadene for forsvarleg leiing på ulike nivå i skulesektoren. Skulen sitt oppdrag er lovfesta, og krava til leiing er tydelege.

Vi svarar ut våre synspunkt på sektor-, seksjons- og avdelingsnivå, i tillegg til ei nærare vurdering av kommunedirektøren sitt framlegg. Vi vel ei todeling fordi vi stiller spørsmål ved den grunnleggande forståinga av skulesektoren sitt samla oppdrag og mandat i framlegget.

Vi vil understreke at vi ser det som fagleg avgjerande for framtida til elevane at kommunalsjef for skulesektoren har ei sentral rolle i konsekvensutgreiinga som vi meiner bør gjerast jf. punkta vi har sett opp under «til vidare oppfølging». Dette bør gjerast i tett samarbeid med leiarane og trepartssamarbeidet i sektoren og i einingane. Dette er nødvendig for å sikre at vurderingane er fagleg forsvarlege og forankra i krava i opplæringslova.

Del ein: Synspunkt på nivåa i framlegget

A) Synspunkt på sektornivå

Vi er opne for å drøfte ein samla oppvekstsektor leia av ein kommunalsjef. Ei slik løysing kan vere føremålstenleg dersom ho sikrar tydeleg ansvar, tilstrekkeleg mynde og gode støttestrukturar tett på einingane.

Ein modell med ein felles kommunalsjef for oppvekst kan fungere dersom denne får ein tilstrekkeleg dimensjonert fagstab med relevant kompetanse direkte underlagt seg. Faglege støttefunksjonar bør liggje i linja og ikkje som parallelle strukturar, slik tilfellet delvis er i dag med eininga fagutvikling.

Vi er positive til intensjonen om styrkt tverrfagleg samarbeid rundt barn og unge. Dette kan gi eit meir heilskapleg oppfølging, men føreset tydelege roller og ein struktur som støttar, ikkje svekkjer, handlingsrommet i førstelinja. Vi ønskjer ein modell der kommunalsjef har personal- og styringsmynde for eigen fagstab, med rådgjevarar som støttar skulane og rektorane direkte innan definerte fagområde.

Til oppfølging:

Det må utgreiast nærare korleis ein modell med ein samla oppvekstsektor kan sikre samsvar mellom ansvar, mynde og støttefunksjonar ut mot einingane, utan eit ekstra seksjonsnivå.

Særleg må det vurderast korleis fagstab og styringslinjer kan organiserast slik at dei støttar, og ikkje svekkjer, rektorane sitt handlingsrom, utviklingsarbeid og ansvar på skulane.

B) Synspunkt på seksjonsnivå

Vi støttar ikkje etablering av seksjonsnivå som blir kombinert med redusert ansvar og mynde for rektorane som vert avdelingsleiarar. Dette vil etter vår vurdering svekkje føresetnadene for forsvarleg leing og effektiv drift ved skulane og i SFO.

Etablering av seksjonsnivå framstår som eit ekstra leiingsnivå med avgrensa nærleik til kjerneverksemda. Dette kan føre til meir tidkrevjande og fragmenterte avgjerdsprosessar, og svekkje effektiv leing ute i einingane. Vi vurderer at framlegget inneber ei dreining mot ein meir topptung organisasjon, der ressursar vert flytta frå einingane til sentralt nivå. Samstundes blir leiinga tett på elevane og dei tilsette redusert. Vi les framlegget som det motsette av nærleiing.

Det er vidare ein risiko for at eit ekstra overordna nivå svekkjer forståinga for skulen sitt mandat, særleg innan pedagogisk utviklingsarbeid som krev tett kopling mellom lærargruppa og leiing over tid. Dette vert òg stadfesta i avtaleverket SFS 2213 kap. 8.2.

Seksjonsnivået er i framlegget skildra som eit kontrollerande og administrativt ledd. Dette kan gi meir systemstyring og mindre støtte til kjerneverksemda. Framlegget legg òg ansvaret for skuleutvikling til seksjonsnivået. Skuleutvikling er lovfesta som rektor sitt ansvarsområde, og kan ikkje styrast primært gjennom administrative strukturar og føringar som del av teneste- og fagutvikling frå eit seksjonsnivå.

Til oppfølging:

Vi stiller spørsmål ved om framlegget om seksjonsnivå kan vere i konflikt med Opplæringslova § 17-2.

Det må konsekvensutgreiast om seksjonsnivå fører til meir byråkrati, auka ressursbruk sentralt og svekka nærleiing i skulen.

C) Synspunkt på avdelingsnivå

Framlegget manglar nødvendig konsekvensutgreiing opp mot opplæringslova § 17-2 og SFS 2213 kap. 8.2. Det er heller ikkje gjort greie for kva vurderingar og omsyn Sunnfjord kommune legg til grunn for kva som er ei forsvarleg leiing ved den enkelte skule. Vi forventar at kommunalsjefen og rektorane i fellesskap får vere med på å definere og konkretisere dette.

Ut frå forskning på kva som er god skuleleiing for elevane sitt læringsutbytte, meiner vi at å endre einingsnivå til avdelingsnivå er feil veg å gå. Dagens organisering og delegering i Sunnfjord kommune framstår som optimal, noko sektoren i kommunen òg har vist gjennom gode KOSTRA-tal over mange år. God leiing tett på lærarar og elevar har avgjerande betydning for den enkelte elev si læring.

Framlegget om «administrativt samarbeid» er uklårt framstilt, og for lite konkretisert til at det gir reel mogelegheit for medverknad for oss som skal svare på høyringa. Kommunen har allereie erfaringar med drift av skular med stor fysisk avstand, leia under ein rektor. Erfaringane frå både leiing og tilsette i desse einingane må leggjast til grunn som kunnskapsgrunnlag.

Vi ser at enkelte administrative oppgåver i avgrensa grad kan samordnast som følgje av digitalisering. Dette gjeld hovudsakleg nokre av dei merkantile funksjonane, samt administrative oppgåver rundt SFO-inntak og fakturering. Vi stiller oss derfor positive til at sektoren sjølv bør sjå på løysingar der skular, som på grunn av storleik manglar eller har lite av desse funksjonane, i større grad kan få støtte frå større skular. Eit slikt administrativt samarbeid må likevel ikkje erstatte leiinga i eininga. Oppgåver knytte til all elevoppfølging, personalleiing og pedagogisk utvikling må framleis liggje som eit lokalt leiaransvar.

Til oppfølging:

Kommunalsjefen må, saman med rektorgruppa, konkretisere og definere kva som utgjer ei forsvarleg leiing i Sunnfjord kommune.

Det må lagast system og rutine for drøftingar for å sikre tilstrekkeleg leiingsressursar ved skulane som er basert på lovverket og avtaleverket, jf. kap. 8.2 SFS 2213.

Det må konsekvensutgreiast om framlegget for leiingsstruktur i skulesektoren er av så inngripande art at det bør vurderast politisk involvering, samt brukarmedverknad jf. kap 10. i Oppl.l.

Det må hentast inn kunnskapsgrunnlag frå skular i kommunen som har erfaring med fysiske avstandar i drifta, der leiing og administrative funksjonar ikkje er samla i eitt bygg.

Forskningsbasert kunnskap om kva organisasjonsform som høver best for skulesektoren må inn i konsekvensutgreiinga.

Sektoren bør oppmodast til å sjå på eigne løysingar for samarbeid på tvers av skular når det gjeld bruk av kompetanse på spesifikke oppgåver og funksjonar (t.d. Visma-program).

2. Del to: Administrativ forståing av skulen sitt lovfesta ansvarsområde og samfunnsmandat

2.1 Rektorrolla er lovfesta og avtalefesta

Opplæringslova § 17-2 krev at skulen skal ha ei leiing som er fagleg, pedagogisk og administrativt forsvarleg, og at rektor skal leie og utvikle verksemda.

Framlegget legg opp til at rektor framleis skal ha dette ansvaret, samstundes som sentrale verkemiddel, særleg innan økonomi, tilsetjing og utviklingsarbeid vert flytta opp i organisasjonen. Dette reduserer rektor sitt handlingsrom, noko som etter vår vurdering kan få uheldige konsekvensar både for personaloppfølging, kvaliteten på opplæringa og

utviklingsarbeidet. Forsking understrekar at rektor sitt handlingsrom er avgjerande for elevane sitt læringsutbytte. I forarbeidet til § 17-2 står det at rektor er ansvarleg for både økonomi og måloppnåing. Framlegget legg difor opp til at rektor sit med det fulle ansvaret, men utan tilstrekkeleg styring til å ivareta det.

Til vidare oppfølging:

Det må utgreiast om framlegget etterlever Opplæringslova § 17-2 jf. intensjonen i lovteksten (inkl. forarbeidet til lova).

Det må vurderast kva konsekvensar omorganiseringa får for elevane sitt skulemiljø, og om endringane utløyser krav om medverknad etter kapittel 10 i opplæringslova.

2.2 Ressursansvar og reduksjon av rektor sitt handlingsrom

Innsparingskrava i 2026 har allereie redusert rektorane sitt økonomiske handlingsrom. Erfaringane viser at dette har ført til forseinkingar og påverkar elevane sitt daglege tilbod og skulemiljø. Rektor si rolle har i større grad blitt ein funksjon som må innhente løyve, og brukar dermed meir tid på oppgåver som tidlegare har blitt løyst lokalt meir effektivt. Dette opplevast av våre medlem ikkje som ei føremålstenleg løysing på permanent basis. Vi ser at framlegget til modell er prega av system frå pågåande innsparingstiltak. Dersom det ligg reint økonomiske motiv bak dimensjoneringa av leiingsressursen i skulane, vurderer vi dette som eit brot på intensjonen i SFS 2213.

Samtidig ser vi at nærleiing, der leiarane kjenner dei tilsette, har vore avgjerande for gjennomføring av innsparingstiltaka det siste året. Tilsette strekkjer seg langt når dei opplever nærleik, tillit og tydeleg leiing i ei eining. Vi er uroa for at ein permanent modell, med sentralisert økonomisk styring, ikkje vil kunne utløyse dei same positive effektane.

Framlegget kan skape ubalanse og få konsekvensar som ikkje er synlege på skissenivå. Det er derfor avgjerande å utgreie også dei meir indirekte og langsiktige effektane.

Til vidare oppfølging:

Det må konsekvensutgreiast om sentralisering av økonomisk styring vil svekke kvaliteten på elevane sitt opplæringstilbod ut frå krava i opplæringslova.

Det må innhentast systematiske erfaringar frå leiarane i einingane om korleis praktiseringa av innsparringsinstruksen har fungert det siste året.

Det må kartleggjast om modellen undergrev dei positive effektane av nærleiing, og kva dei langsiktige konsekvensane vert av å flytte den økonomiske styringa bort frå skulenivået.

2.3 Leiingsressurs og drøftingsansvar for skuleeigar jf. SFS 2213 kap. 8.2

Opplæringslova § 17-2 regulerer rektor sitt ansvar, medan SFS 2213 kap. 8.2 slår fast at leiingsressurs skal fastsetjast etter drøfting ved den enkelte skule.

Dagens organisering viser at skulane i Sunnfjord allereie har den lågaste leiingsressursen per tilsett samanlikna med dei andre einingane i kommunen. Framlegget baserer seg i stor grad på talet på tilsette som hovudkriterium for ressursen. Dette gjev eit altfor forenkla bilete av det komplekse samfunnsmandatet skulesektoren har ansvar for. Skuleleiinga skal handtere eit omfattande regelverk, elevoppfølging, skulemiljøsaker, fråvær, permisjonar, skule-heim-samarbeid og pedagogisk utviklingsarbeid. Dette krev tid og kapasitet, noko avtaleverket òg understrekar.

Ut frå tilgjengeleg informasjon for Skolelederforbundet sit med, har ikkje kommunen følgt opp drøftingsplikta si etter SFS 2213 kap. 8.2. Vi er ikkje kjende med at det har vore drøftingar jf. avtaleverket sidan kommunen var ny i 2020. Dette vurderer vi som eit alvorleg avtalebrot, og er meldt inn til kommuneleiinga av underteikna. SFS 2213 presiserer at pedagogisk leiing krev tid, og at leiingsressurs skal vurderast ut frå samla oppgåveløysing ved den enkelte skule. Den kan derfor ikkje vurderast åleine ut frå berre struktur, økonomi og storleik på eininga.

Skuleleiarforbundet har eit breitt forskingsbasert kunnskapsgrunnlag som dokumenterer kompleksiteten i skuleleiarrolla i dag. NTNU-rapporten «Skolelederens arbeidshverdag – Arbeidstidsavtalen SFS 2213 sett fra et skolelederperspektiv» Viser at skuleleiarar har ein arbeidskvardag prega av svært komplekse oppgåver, stort ansvar og lange arbeidsveker. Fleire rektorar rapporterer om ei arbeidstid på opp mot 60 timar i veka, der dei i praksis må vere tilgjengelege store delar av døgnet. Rapporten dokumenterer ein tydeleg ubalanse mellom krav og ressursar, der arbeidsmengda aukar utan at leiingsressursen eller støttefunksjonane vert styrkte.

I SAKOM-rapporten «Rektors handlingsrom: Er vi styrt eller støttet?» kjem det fram at om lag 70 prosent av rektorane vurderer arbeidspresset sitt som svært høgt eller på grensa til det uforsvarlege. Mange opplever eit avgrensa handlingsrom som følgje av omfattande rapporteringskrav og sterk styring ovanfrå. Forskingsprosjektet peikar på tre tydelige «raude flagg»: Svært høgt arbeidspress, kombinert med låg delegasjon av styringsmynde og høge krav til kontroll, utfordrar kvaliteten på skuledrifta. Forskinga viser at større lokalt handlingsrom gjev betre trivsel, lågare arbeidspress og betre skuleresultat. Framlegget til

ny organisasjonsmodell i Sunnfjord kommune dreg oss diverre i retning av dei tre raude flagga rapporten åtvarar mot.

I endringsprosessar vert det ofte vist til organiseringa i samanliknbare kommunar, og det har i rektormøte vorte vist til Alver og Voss som grunnlag for modellen. Skolelederforbundet forventar at det ved slike samanlikningar vert lagt fram talfesta fakta over leiingsressursen ved den enkelte skule i desse kommunane, slik at samanlikningsgrunnlaget vert sakleg og etterretteleg.

Under punktet «Tidspunkt for iverksetjing» legg framlegget opp til drøfting med HTV/HVO. Vi minner om at det er avtalefesta at det i tillegg skal drøftast ut frå den enkelte skulen sin ståstad. Vi ser på det som eit avtalebrot dersom dette ikkje vert gjennomført i forkant av ein endeleg konklusjon om ny organisasjonsmodell.

Til vidare oppfølging:

Konsekvensutgreiing av om leiingsressursen i Sunnfjord kommune er i tråd med krava i opplæringslova § 17-2 (forsvarleg leiing) og SFS2213 § 8.2 (pedagogisk leiing og profesjonsfagleg arbeid krev tid).

Arbeidssituasjonen til skuleleiarane må kartleggjast ut frå dei faktiske oppgåvene ved den enkelte skulen, og denne kartlegginga må ligge til grunn for rutine for å sikre framtidige drøftingar etter SFS 2213.

Det må leggjast fram reelle og samanliknbare tal på leiingsressursar frå skulane i dei kommunane det vert vist til som samanlikningsgrunnlag. Dette for å sikre eit reelt samanlikningsgrunnlag for skulesektoren.

2.4 SFO – ei undervurdert leiingsoppgåve

I SFS 2201 står det at «I skolefritidsordningar som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel stilling.» Avtaleverket og gjeldande rammeplan viser tydeleg at det krev avsett tid å organisere og drifte ei SFO-avdeling med god kvalitet. Framlegget om å fjerne funksjonen som dagleg leiar i SFO, og overføre ansvaret til assisterande rektor, vurderer Skolelederforbundet som kritisk. SFO er i dag, særleg etter innføringa av det nasjonale gratistilbodet på 1.-3. steg, ei omfattande verksemd med stort personalansvar, dagleg driftsansvar og eit lovfesta krav til kvalitet og miljø, jf. opplæringslova kapittel 12.

Desse oppgåvene vert ikkje reduserte ved ei omorganisering. I framlegget framstår det som at oppgåvene skal overførast til assisterande rektor, i tillegg til dei oppgåvene som allereie ligg til denne funksjonen. Dette kan føre til auka arbeidspress og svekt leiing av både skule og SFO. Det er òg ein reell risiko for redusert kvalitet i SFO-tilbodet, ved at ein fjernar etablert leiingskompetanse knytt til drift av SFO. Mange av SFO-leiarane står på vaktlistene i avdelingane, og utfører mykje rettleiingsarbeid i ei teneste der det er mange ufaglærte og unge arbeidstakarar som har ansvar for opp til 15-16 barn åleine.

Til vidare oppfølging:

Det må utgreiast om fjerninga av SFO-leiarar er i samsvar med krava i SFS 2201 og SFS 2213, og korleis dette vil påverke kvaliteten og den forsvarlege drifta opp mot rammeplanen for SFO og krav om forsvarleg drift ut frå Opplæringslova

Det må gjerast greie for korleis dei tilsette i SFO skal oppleve nærleiing og fagleg støtte i kvardagen dersom den nære leiaren i avdelinga vert borte. Dette må òg vurderast opp mot behov for politisk behandling og medverknadshøve jf kap 10 i opplæringslova

Kommunen må avklare kva administrative SFO-oppgåver som eventuelt kan samordnast sentralt (som fakturering og søknadsprosessar), utan at det går på kostnad av det daglege, lokale leiingsansvaret tett på barn, tilsette og føresette.

Skuleeigar (politisk) bør avklare korleis framlegget påverkar den desentraliserte ferieopningstilbodet i SFO.

2.5 Intergreringsavdelinga og vaksenopplæringa

Framlegget inneber at integreringsavdelinga vert plassert under kommunalsjef for samfunnsutvikling, nærare bestemt under seksjon for kultur, idrett og mangfald. Det er ikkje vanleg i norske kommunar at integreringsavdelinga er organisert under kultur. Difor er det ekstra viktig at kommunen kan gjere greie for kvifor denne løysinga er vald, og korleis det faglege og organisatoriske arbeidet kan bli ivareteke. Vaksenopplæringa skal leggst under rektor på FUSK. I den nye modellen vert rektor omgjort frå einingsleiar til avdelingsleiar. Som òg får innverknad på dette ansvarsområdet.

Integreringsavdelinga arbeider med busetting, kvalifisering og oppfølging av flyktningar innanfor eit tydeleg lovverk (integreringslova), med mål om deltaking i arbeid og økonomisk sjølvstende. Dette fagområdet ligg nærare opp til oppgåver og kompetanse i NAV enn i kultursektoren. Vi stiller derfor spørsmål ved om denne organiseringa sikrar best mogleg fagleg kvalitet, samordning av tenester og effektiv ressursbruk.

Vil stiller og spørsmål om modellen vil resultere i fragmentering av leiar- og støttefunksjonar, samt om leiarnivåa som vert føreslått har tilstrekkeleg kompetanse på fagområda og tilhøyrande lovverk. Konsulenttenesta i vaksenopplæringa og integreringsavdelinga sit på kompetanse rundt utføring av oppgåver som er spesifikke for denne tenesta.

Til vidare oppfølging:

Det må utgreiast kvifor integreringsavdelinga er foreslått plassert under kultur, idrett og mangfald, og kva faglege og økonomiske vurderingar som ligg til grunn for denne plasseringa. Det er viktig at det vert vurdert om det er til flyktningane sitt beste å plassere avdelinga her.

Det må vurderast nærare om integreringsavdelinga bør organiserast under NAV eller tilsvarande eining, med utgangspunkt i behov for samordning av kvalifiseringstiltak, arbeidsretta oppfølging og bruk av økonomiske verkemiddel.

Det må klargjerast korleis kommunen skal sikre tilstrekkeleg leiingskompetanse, fagkompetanse og administrative støttefunksjonar knytt til dei spesialiserte oppgåvene i integreringsavdelinga, inkludert handtering av ytingar og oppfølging etter integreringslova.

2.6. Nærleiing og administrative oppgåver

Vi stiller spørsmål ved forståinga av «nærleiing» og organisering av «administrative» oppgåver i framlegget. Det er ein reell risiko for at ressursar og avgjerdsmynde vert flytta frå einingane til rådhusnivå, noko som kan svekkje leiinga tett på elevar og tilsette.

Medlemene våre har peika på fleire konkrete problemstillingar:

Vil rektor ha tilstrekkeleg mynde til å handtere akutte situasjonar og utøve sitt ansvar etter § 17-2?

Korleis skal ein seksjonsleiar, lokalisert sentralt, ha tilstrekkeleg kjennskap til den enkelte skule til å handtere komplekse elevsaker utan auka belastning lokalt?

Vil eit ekstra leiingsnivå føre til meir kontroll og mindre handlingsrom?

Kva konsekvensar får dette for rekruttering til skuleleiarstillingar?

Dette er reelle og praktiske utfordringar som må konsekvensutgreiast. Vi ønskjer ikkje eit ekstra seksjonsnivå, men ein modell der kommunalsjef har ein tydeleg fagstab som støttar rektorane i einingane utan å svekkje deira mynde ved å gjere dei til avdelingsleiarar.

Til vidare oppfølging:

Det må utgreiast om framlegget svekkjer nærleiinga og handteringa av dagleg drift ved at ressursar og avgjerdsmynde vert flytta bort frå skulenivået.

Det må konsekvensutgreiast om redusert delegering til rektornivået vil gjere det vanskelegare både å behalde og å rekruttere kvalifiserte skuleleiarar til kommunen.

Det må gjerast ein fagleg analyse av ein alternativ modell der kommunalsjefen får ein eigen fagstab som støttar rektorane direkte, slik at ein unngår å utvide leiingsspenntet med eit ekstra overordna seksjonsnivå.

Eventuelle administrative samordningar (t.d. merkantile digitale oppgåver eller Visma-støtte på tvers av skular) må definerast klart som reine hjelpefunksjonar, og må ikkje erstatte den daglege, lokale leiinga.

2.7. Prosess og tidspunkt for omorganisering

Det er stor uro i sektoren knytt til tempoet i prosessen og det manglande kunnskapsgrunnlaget. Høyringsfristen er kort og fell midt i den krevjande årsavslutninga på skulane. Samstundes står fleire av skulane i kommunen allereie i omfattande flytte- og omorganiseringsprosessar knytte til saka om «kvalitet og kapasitet». Denne struktursaka har pågått over lengre tid og krev store ressursar på leiarnivå.

Våre medlemmer opplever det som svært krevjande å skulle handtere eit nytt, omfattande omorganiseringsframlegg på noverande tidspunkt. Leiaroppgåvene knytte til kvalitet- og kapasitets-saka har kome på toppen av den ordinære drifta, utan at det har vore gjennomført avtalefesta drøftingar av om strukturendringa utgjer «vesentlege driftsmessige forhold» jf. SFS 2213.

Vi stiller òg spørsmål ved at ei så stor omorganisering vert fremja i ein periode med konstituert kommunedirektør og personalsjef. Det er uklart kven som skal ha eigarskap til den nye organisasjonsmodellen, og om prosessen kan avgrense handlingsrommet til ny kommunedirektør.

Dei siste åra har sektoren vore gjennom fleire endringar utan tilførsel av ekstra ressursar til desse prosessane. Den samla belastninga i sektoren er stor på alle nivå. Vi stiller spørsmål ved om dette er tilstrekkeleg konsekvensutgreidd, både for leiinga, dei tilsette og kvaliteten i elevtilbodet når det vert fremja nok ei stor og omfattande endring. Rektor sitt hovudmandat er å leie den daglege drifta tett på elevane. Det er uklart korleis dette skal ivaretakast forsvarleg dersom leiinga vert ståande i kontinuerlege og parallelle omstillingsprosessar.

Til vidare oppfølging:

Det må konsekvensutgreiast om tempo og tidspunkt for omorganisering er forsvarleg for drifta av skulane. Særleg sett opp mot pågåande strukturendringar og den samla omstillingsbelastninga i skulesektoren.

Det må kartleggjast korleis hyppige og omfattande endringsprosessar påverkar skuleleiarane sine evner til å ivareta dagleg drift, det lokale arbeidsmiljøet og kvaliteten i opplæringstilbodet.

Det bør utgreiast om ein så omfattande prosess under konstituert leiing vil leggje uheldige føringar og avgrense handlingsrommet til ein pågåande rekrutteringsprosess for ny kommunedirektør.

Med venleg helsing

Randi Gjesdal

HTV Skolelederforbundet Sunnfjord kommune

NSF Forslag til ny Administrativ organisering i Sunnfjord Kommune

8.8.26.docx

Høyrings svar – Forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune

Norsk Sjukepleiarforbund (NSF) deltok på einingsleiarsamlinga 24. april 2026, der skissa til ny administrativ organisering vart presentert. Etter at forslaget vart sendt ut på høyring i organisasjonen, har NSF innhenta innspel i frå medlemmar på korleis endringane kan påverke drift, organisering og kvalitet i tenestene.

Høyrings svaret byggjer på desse innspela. Forslaget er møtt med både forventningar og uro.

Bakgrunn og situasjonsbilete

Arbeidet med ny administrativ organisering starta sommaren 2025, men vart sett på vent grunna den økonomiske situasjonen. NSF har forståing for at det no er behov for omstilling for å møte økonomiske krav.

Samtidig peikar NSF på at organisasjonen over tid har stått i ein krevjande situasjon prega av vedvarande innsparingskrav, instruks, rekrutterings- og stabiliseringsutfordringar og langvarige og uavklarte prosessar.

Dette skapar usikkerheit og ein belastande «ventefase». Mange medlemmar etterlyser tydelege avklaringar og rammer for vidare arbeid.

NSF sine medlemmer opplever det også som krevjande å gi høyringsinnspel til eit forslag som framleis framstår som uferdig, med uklart innsparingspotensial og fleire ubesvarte spørsmål.

Overordna vurdering

NSF er samd i å redusere talet på kommunalsjefar til tre. Ei meir spissa og tydeleg toppleiargruppe vil truleg kunne arbeide meir strategisk på overordna nivå. I dagens organisering har kommunalsjefane eit svært stort leiarspenn, noko som gjer at dei i stor grad vert trekte inn i dagleg drift.

Forslaget om eigne fagstabar knytt til kvar kommunalsjef vert vurdert som positivt. Dette kan styrke arbeidet med økonomistyring, personalforvaltning, fagutvikling og strategisk utviklingsarbeid.

Behov for nytt leiarnivå

NSF meiner det er nødvendig å innføre eit nytt leiarnivå for å realisere modellen, og støttar innføring av seksjonsleiarar. Samstundes er NSF meir kritiske til etablering av assisterande seksjonsleiarar.

Ein seksjonsleiar kan bidra til at det blir betre samordning av praksis og rutinar, styrkt økonomisk styring, meir systematisk arbeid med fagleg leiing og arbeid rundt rekruttering og stabilisering av dei tilsette.

Det er ein føresetnad at seksjonsleiarane har både relevant fagkompetanse og leiarkompetanse.

Hovudutfordringar

1. Finansiering og konsekvensar

Det er uklart korleis det nye leiarnivået skal finansierast, og kva konsekvensar dette får for resten av organisasjonen. NSF meiner dette må avklarast før vedtak, for å sikre at endringane er økonomisk berekraftige og ikkje svekkjer tenestekvaliteten.

2. Ansvar, mynde og delegering

Det er ikkje tilstrekkeleg tydeleg korleis ansvar og mynde skal fordelast. Ved innføring av nytt leiarnivå må det definerast klare ansvarsområde og avklarast kva avgjersler som ligg på kvart nivå.

NSF understrekar at det ikkje må bli for stor avstand mellom dei som har dagleg driftsansvar og dei som har formell avgjerdsmynde.

3. Konsekvensar for lokal leiarstruktur

Forslaget skapar usikkerheit om den lokale leiarstrukturen og størrelsar på avdelingane. Det å drifte døgntkontinuerlege einingar, er krevjande og i dag har mange einingar Assisterande Einingsleiar og evt. fag- og driftskoordinatorar for å sikre dagleg drift, oppfølging av tilsette og kvalitet i tenestene.

Det er signalisert at desse funksjonane kan bli reduserte for å finansiere nytt nivå. NSF er uroa dersom ny organisering svekkar nærleiinga lokalt på avdelingane.

Det vil vere uheldig dersom ressursar vert flytta frå operativt nivå for å finansiere eit leiarnivå som ligg lengre frå den daglege drifta. Samstundes ser NSF at Seksjonsleiar kan ta over ein del arbeidsoppgåver, slik at avdelingsleiar såleis kan være tettare på drifta og dei tilsette. Den totale kabalen er pr. no ikkje tydeleggjort.

NSF meiner vidare at organiseringa bør vere mest mogleg lik på tvers av sektorar, for å sikre føreseielege strukturar og rettferdig praksis.

Det er også avgjerande at prosessar knytt til overtaligheit, utlysing og tilsetjing

Samt innplassering er ryddige og i tråd med lov- og avtaleverk. NSF føreset tett dialog mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.

Oppvekstsektoren

NSF ser at fleire kommunar samlar tenester for barn og unge i oppvekstsektoren. Samstundes er det uro for at helse- og omsorgstenester til denne gruppa kan bli underordna skule og barnehage.

NSF vil særleg peike på behov for fagspesifikk leiing i tenester som PPT, helsestasjon, barnevern og bu- og avlasting. Samstundes at fleire av desse tenestene er lovpålagde og ikkje bør omtales som «støttetenester».

Helse og omsorg

NSF er kritiske til innføring av assisterande seksjonsleiarar, og etterlyser sterkare prioritering av nærleiing i avdelingane.

Det vert peika på at behovet for leiing tett på drift er stort, og at seksjonsleiarrolla vil kunne variere mykje i kompleksitet.

Særleg peikar NSF på utfordringar knytt til struktur i heimetenester og bu- og miljøtenester:

Om avdelingar skal slås fysisk saman.

Kva felles leiing betyr i praksis.

Om leiarane skal ha ansvar for fleire geografiske basar.

Med venta vekst i heimebaserte tenester, der Sunnfjord Kommune planlegg for å bli ein heimebasert kommune, meiner NSF det er uheldig å redusere eksisterande einingar før ein har oversikt over framtidig behov.

Samfunnsutvikling

NSF er positive til at bemanningseininga vert flytta ut av helse- og omsorgssektoren, då denne skal støtte fleire delar av organisasjonen.

Det er likevel viktig å sikre at turnustenester framleis får tilstrekkeleg støtte i turnusarbeid, lov og avtaleverk og praktisk oppfølging slik som i dag.

NSF – Anbefaling:

For å sikre ei berekraftig og fagleg forsvarleg omorganisering, vil NSF peike på følgjande:

Det må leggest fram ei heilskapleg utgreiing av økonomiske konsekvensar, inkludert konkret finansiering av nytt leiarnivå.

Organiseringa må sikre at tenestekvalitet og pasienttryggleik ikkje vert svekka.

Ansvar, mynde og delegering må være tydeleg definert på alle nivå, og avgjerdsmynde må ligge nær drifta, slik at ein unngår ineffektive beslutningsprosessar.

Rollen til seksjonsleiar må definerast tydeleg, både i oppgåver, ansvar og kompetansekrav.

Assisterande seksjonsleiarar bør ikkje innførast før behov og funksjon er betre dokumentert.

Omorganiseringa må ikkje føre til svekka lokal leiarkapasitet.

Det må gjennomførast ei konkret vurdering av leiarspenn og arbeidsbelastning, særleg i turnustenester, basert på tal tilsette – ikkje berre årsverk.

Eksisterande funksjonar som assisterande einingsleiar og fag-/driftskoordinatorar må vurderast inn i ny struktur.

På vegne av NSF i Sunnfjord Kommune:

Christine Toft Figenschau HTV

UDF Flatene skule vedrørende forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune.docx

Høyringsuttale frå Utdanningsforbundet sin klubb ved Flatene skule vedrørende forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune

Utdanningsforbundet sin klubb ved Flatene skule har gått gjennom framlegget til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune. Vi ser at kommunen står overfor økonomiske utfordringar og behov for omstilling, men vi er bekymra for at dei føreslegne endringane kan få store negative konsekvensar for kvaliteten i skulen, arbeidsmiljøet og leiinga av verksemdene.

Sveikka nærleiing i skulen

Vi meiner forslaget undervurderer kor viktig nærverande leiing er i skulen. Det skjer dagleg hendingar som krev raske avgjerder og tett oppfølging frå leiinga. Når rektor får ansvar for fleire skular, vil tilsette, elevar og føresette i praksis få mindre tilgang til leiinga. Dette aukar risikoen for at konflikhtar, skulemiljøsaker og andre utfordringar ikkje blir handterte raskt nok. Skulen treng leiarar som er til stades der elevane og dei tilsette er – ikkje leiarar som må dele tida si mellom fleire einingar. Vi fryktar at forslaget vil svekkje både arbeidsmiljøet, kvaliteten på oppfølginga og tryggleiken i skulekvardagen.

Auka arbeidsbelastning på skuleleiinga

Forslaget inneber reduksjon i leiingsressursar samstundes som oppgåvene i skulen ikkje blir færre. Tvert imot ser vi stadig aukande krav knytt til dokumentasjon, spesialundervisning, skulemiljøsaker, samarbeid med føresette og oppfølging av lovverk.

Når dagleg leiarfunksjon for SFO blir fjerna og oppgåvene blir lagde til assisterande rektor eller avdelingsleiar, vil dette ytterlegare auke arbeidsmengda for ei leiing som allereie er pressa. Vi fryktar at dette vil gå utover både pedagogisk leiing og oppfølging av tilsette.

Risiko for redusert kvalitet i det pedagogiske utviklingsarbeidet

God skuleutvikling krev leiing som har tid til å vere tett på undervisning, profesjonsutvikling og læringsmiljø. Når leiingsressursane blir reduserte, er det fare for at administrative oppgåver vil fortrenge det pedagogiske utviklingsarbeidet.

Kommunen framhevar gevinstar knytt til styring og effektivisering, men vi saknar ei grundig vurdering av kva konsekvensar mindre lokal leiing kan få for elevane sitt læringsutbytte og kvaliteten i opplæringa.

Usikker gevinst ved større organisatoriske einingar

Forslaget byggjer på ei førestilling om at større einingar automatisk gir meir robuste fagmiljø og betre ressursutnytting. Dette er ikkje nødvendigvis tilfelle i skulen. Erfaringar

frå andre kommunar viser at større organisatoriske einingar også kan føre til meir byråkrati, lengre beslutningsvegar og svekt lokal identitet.

Vi meiner det er behov for ei grundigare konsekvensutgreiing av korleis desse endringane vil påverke arbeidskvardagen til tilsette og kvaliteten på tenestene.

Avgrensa økonomisk gevinst

Vi stiller også spørsmål ved dei økonomiske gevinstane som blir presenterte i rapporten.

Rapporten legg til grunn innsparingar knytt til reduksjon av talet på kommunalsjefar. Samstundes er det kjent at dei som i dag er kommunalsjefar i stor grad vil gå over i andre leiarstillingar i organisasjonen. Dersom desse personane i praksis beheld lønsnivået sitt eller får tilsvarande lønskostnader i nye stillingar, vil den reelle innsparinga kunne bli langt mindre enn det rapporten gir inntrykk av.

Vi meiner derfor at kommunen bør synleggjere dei faktiske netto innsparingane etter at nye stillingar er oppretta, og ikkje berre vise til reduksjon i talet på kommunalsjefstillingar. Før det ligg føre ein slik analyse, framstår fleire av dei økonomiske gevinstane som usikre.

Oppsummering

Dette er eit svekka tilbod til borna i Sunnfjord kommune. Utdanningsforbundet sin klubb ved Flatene skule er bekymra for at framlegget vil føre til:

mindre nærverande leiing i skulen

større arbeidsbelastning på rektorar og assisterande rektorar

svekt pedagogisk leiing og utviklingsarbeid

lengre avstand mellom tilsette og leiing

auka risiko for at skulemiljø- og personalsaker ikkje får tilstrekkeleg oppfølging

usikre økonomiske gevinstar samanlikna med dei organisatoriske konsekvensane

Vi meiner kommunen bør gjennomføre grundigare konsekvensvurderingar før endeleg vedtak blir fatta, og særleg vurdere kva konsekvensar endringane vil få for kvaliteten i opplæringa, arbeidsmiljøet og elevane sitt læringsutbytte.

Med helsing

Utdanningsforbundet sin klubb ved Flatene skule

FO Innspel frå FO - forslag om ny administrativ organisering.docx

Innspel til forslag om ny administrativ organisering

FO er positive til hovudretninga i forslaget til ny administrativ organisering. Vi støttar behovet for innsparing, meir effektiv leiing og styring, samt auka fleksibilitet i bruk av ressursar på tvers av avdelingar og tenester.

Demografiutviklinga vil gi auka utfordringar knytt til tilgang på arbeidskraft i åra som kjem, og det er nødvendig med omstilling. Samtidig vil FO understreke at endringar må gjennomførast slik at kvalitet, fagleg forsvarlegheit og nærleiing blir sikra.

Leiarnivå og delegering – ansvar og mynde

FO er positive til å redusere talet på kommunalsjefar og til å etablere eit nytt leiarnivå med seksjonsleiarar.

Samtidig meiner FO at det er uavklart om det er fagleg og driftsmessig forsvarleg å finansiere dette ved å fjerne assisterande einingsleiarar i mange av avdelingane, blant anna i tenester med kompleksitet og døgkontinuerleg drift, som bu- og miljøtenester og omsorgssenter. Desse funksjonane er viktige for å sikre nærleiing og fagleg oppfølging.

FO meiner det er behov for ei tydelegare beskriving av delegering av oppgåver, ansvar og mynde. Det må sikrast at avdelingsleiarane blir gitt tilstrekkeleg kapasitet og handlingsrom til å ivareta både dagleg drift og personaloppfølging.

FO meiner vidare at det er behov for klare kriterium for når ein skal ha assisterande avdelingsleiar, fagkoordinator eller driftskoordinator. I delegeringsforslaget er driftskoordinator beskrive som ei rolle med «medansvar for dagleg drift», utan delegert fagansvar eller mynde. Dette er ei klar endring samanlikna med dagens assisterande einingsleiar. FO meiner dette kan føre til svekka kvalitet i tenestene.

Endringar i leiarnivå og plassering i HTA kan få konsekvensar for arbeidstid, rett til overtidsbetaling, ansvar og rekruttering til leiarstillingar. FO meiner dette må utgreiast nærare og inngå i det totale vurderingsgrunnlaget.

Ved fråvær blant avdelingsleiarar må det vere tydelege rutinar for stedfortredarfunksjon.

Prosess

FO vurderer tidsramma fram mot 01.01.2027 som stram. Det er ein føresetnad at prosessen blir gjennomført i tråd med lov- og avtaleverk, og at medverknad frå tillitsvalde blir reell.

FO krev at det blir utarbeidd tydelege prinsipp og kriterium for innplassering i ny organisasjon, og at desse blir gjort kjent tidleg i prosessen.

Sektor for Oppvekst

FO meiner det er nødvendig at barnevern, helsestasjon og bu- og avlastningstenesta opprettheld funksjonen som assisterande leiar. Desse tenestene har komplekse oppgåver og stort behov for nærleing og fagleg støtte.

BUFA

BUFA er ei eiga avdeling ved helsestasjonen og skil seg frå resten av eininga. Arbeidet omfattar førebygging, behandling av lette til moderate psykiske vanskar, tverrfagleg samarbeid og oppfølging av barn, unge og familiar med samansette utfordringar.

Dette er eit spesialisert fagfelt som krev tett fagleg oppfølging og nærleik mellom leing og praksisfelt. FO er uroa for korleis den nye organiseringa skal sikre tilstrekkeleg fagleg leing. Erfaring viser at nærleing er avgjerande i arbeid med psykisk helse for barn og unge, både for kvalitet, fagutvikling, prioriteringar og oppfølging av tilsette i kvardagen.

FO meiner kommunen må sikre at fagkompetansen er tydeleg forankra i leiinga og at det er tilstrekkeleg kapasitet til fagleg oppfølging i det daglege arbeidet.

Sektor for Helse og omsorg

Bu- og miljøtenester

FO støttar etablering av felles seksjonsleiar for bu- og miljøtenestene, men går imot å redusere talet på avdelingar.

FO meiner som eit overordna fagleg prinsipp at bu- og miljøtenester til personar med utviklingshemming skal organiserast i små og oversiktlege einingar. Små einingar er ein føresetnad for å sikre stabile relasjonar, god nærleing og individuelt tilpassa tenester. Større einingar kan føre til auka avstand mellom leiar og tilsette, svakare oppfølging og redusert oversikt over den enkelte brukar. FO vurderer det som ein risiko at store einingar kan svekke kvaliteten i tenestene og auke faren for bruk av tvang og makt, mellom anna som følgje av lågare kontinuitet, mindre kjennskap til brukarane og svakare fagleg oppfølging.

Bu- og miljøtenesta vil vekse i åra som kjem. Dette talar mot å slå saman avdelingar no, då det er risiko for at einingane blir for store over tid.

Det er i Førde det er mest auke i tenestebehovet, og erfaring viser at det er vanskeleg å flytte brukarar som ynskjer å bu i Førde til utkantane. Samtidig er det også viktig å

oppretthalde tenestene i utkantane. Skei har til dømes ein strategisk fordel ved å kunne rekruttere arbeidskraft frå både Sogn og Nordfjord.

Bu- og miljøtenesta har ansvar for brukarar med omfattande behov, forvaltar regelverk knytt til tvang og makt, og har døgndrift. Dette krev tett oppfølging og nærleing.

FO meiner dagens struktur med seks avdelingar bør vidareførast.

Helse og støttetjenester

FO foreslår «Helse og aktivitet» som eit alternativt og meir dekkande namn på seksjonen.

Sektor for Samfunnstjenester

FO er positive til å dele vaksenopplæring og integrering i ulike avdelingar og sektorar.

Plasseringa av integrering i avdeling for kultur, idrett og mangfald kan gi nye moglegheiter. Samtidig vil FO understreke at det er avgjerande å sikre tilstrekkeleg fagkompetanse innan integreringstenesta.

FO er vidare positive til at NAV blir organisert som ein eigen seksjon under samfunnstjenester.

Avslutning

FO støttar hovudretninga i forslaget til ny organisering, men vil understreke at føresetnaden for å lukkast er tydeleg leiing, tilstrekkeleg leiarressurs og klare ansvarsforhold.

FO meiner det særleg er behov for å:

sikre tilstrekkeleg leiarressurs i tenester med døgndrift og komplekse oppgåver som barnevern

unngå for store einingar innan bu- og miljøtenestene

avklare roller, ansvar og mynde på alle leiarnivå

sikre fagleg leiing i spesialiserte tenester som BUFA

gjennomføre ein open og føreseieleg prosess i tråd med lov- og avtaleverk

FO føreset at desse forholda blir følgt opp i det vidare arbeidet.

Monica Instefjord

Hovudtillitsvalt FO, Sunnfjord kommune

Tekna Ny Sunnfjordkommune juni 2026.docx

Innspel til organisasjonsendring i Sunnfjord kommune

Tekna har dei fleste medlemmane sine i Samfunnsutvikling og konserterer derfor innspel til å handle om den overordna strukturen generelt og om Samfunnsutvikling spesielt.

Det er kjend at tal arbeidsaktive går ned, medan tal pensjonistar aukar. Det blir større konkurranse om arbeidskrafta. For då å vere ein attraktiv arbeidsplass vil det truleg vere smart å ha større grupper der fagfolk jobbar saman, større fagmiljø både for spiss- og breiddekompetanse. Tverrfagleg samarbeid er også vesentleg for å finne gode løysingar på mange problemstillingar og unngå «silotenking».

Tekna ønskjer at det vert sett på nye og andre (sam)arbeidsformer. Ulike hjelpemiddel og dataprogram er også viktig å ta i bruk. KI har store potensiale for å få oppgåvene gjort med mindre arbeidskraft, ei reel effektivisering. Ulike programvarer som brukast i kommunen må «samsnakke» godt og det må vere god opplæring slik at effekten (både tid og kvalitet) blir best mogleg.

Som del av omorganiseringa bør det jobbast med og lagast forum (team) for både fagleg og tverrfagleg samarbeid. Vi trur det er viktig at det er konkretisert med formål og korleis samarbeidsforma skal vere. Ansvar for etablering og drift må bli konkretisert/plassert. Alt dette må kome fram i ein rapport eller eit kart slik at det er tilgjengeleg for alle (og kanskje litt meir forpliktande). Ved aktiv bruk vil dette utvikle seg og det må vere dynamisk.

I dag har vi eit godt døme på korleis det kan gjerast. Arealforum har møte 1 gong i mnd og ein kan delta fysisk eller digitalt. Saksliste ligg i teams og alle kan legge inn aktuelle saker. Det er deltakarar frå teknisk drift, VA, friluftsliv og idrett, folkehelse, landbruk, miljø, plan og byggesak. Effektiv deling og drøfting av kunnskap/saker med lite administrasjon.

Kommunedirektør

Det skal vere ein kommunedirektør som er øvste administrative leiar i kommunen. Det er ingen stab eller støttefunksjonar direkte knyta til den rolla og det stiller vi spørsmålet ved. Det er lagt opp til 3 Kommunalsjefar. Desse 4 skal vere toppleiinga og skal gjere strategisk leiing. Dette ser vi på som ei framtidretta løysing. Reduksjonen i talet på kommunalsjefar kan bidra til ei tydelegare strategisk og overordna leiing.

Det nye leiarnivået; seksjonsleiar, skal omforme strategiane og retningen som vert lagt til styring. Som vidare avdelingsleiarane skal sette ut i funksjon.

Kommunalsjef samfunnsutvikling

Det er positivt at det er lagt opp til ein kommunalsjef for samfunnsutvikling. Slik vi ser det er funksjonane til ass. kommunedirektør med stabar + kultur og teknisk& miljø, lagt til kommunalsjef samfunnsutvikling. Det gjer at dette området er fagleg breitt og spennande! Samfunnsutvikling har ein del oppgåver som gjeld for heile kommunen som økonomi,

personal mm. Det fører til at dette området får ei litt anna rolle enn oppvekst og helseomsorg.

Det er lagt ein boks med personalsjef, økonomisjef, plansjef, m.fl i linja mellom kommunalsjef og seksjonsleiarane. Slik vi har fått forståing for skal fagansvaret ligg til desse sjefane. Dei som skal arbeide med desse fagområda er plassert i avdeling stab og støtte som ligg seksjon samfunnstenester, avdeling stab og støtte. Spørsmålet er kor teneleg det er å gjere det slik? Her blir fagleiing og personalleiing delt og styringslinja blir ikkje like tydeleg som om leiar har begge ansvara. Kanskje det er meir tenleg å legge desse i ein stab hos kommunalsjefen.

For Tekna er det spesielt interessant med plansjefen. Det er truleg meint den som har ansvar for strategisk planlegging, alle delane av kommuneplanen. Den funksjonen må vere kopla saman med desse fagområda: folkehelse, miljø, klima og arealplanarbeid. Det vil gi eit godt grunnlag for ei god utvikling av kommunen. Også dette kan vere ein stabsfunksjon som kan vere hos kommunalsjefen.

Seksjon samfunnstenester

Det er vesentleg for avdelingsleiarane å ha same avgjerdsmynde når det gjeld personale og fag slik einingsleiarane har i dag. Ein del av avdelingane blir store og vi har spørsmål om korleis det då blir med nærleiinga.

Stab og utvikling er ikkje definert, men truleg dei stabane som i dag som ass. kommunedir. Ser det utfordrande om den som har fagansvar ikkje er organisert i same avdeling. Her vil det vere behov for samarbeidsfora som kan vege opp for manglande nærleik i organisasjonskartet.

Bemanning har kanskje ikkje så stort fagleg slektskap med avdelingane i seksjonen.

Forvaltning, drift& vedlikehald og beredskap har areal og byggesak levert ei god opplisting på. Her skil det seg litt frå opprinneleg forslaget med at forvaltninga er reindyrka med forvaltning etter lovverk. Prosjektleiing er flytta til drift fordi prosjekta må ha ulike løyve for gjennomføring (byggeløyve). Då kan avdelingsleiar fort få ei dobbeltrolle både som forslagsstillar og behandlar av søknaden.

Forvaltning: Planforvaltning, Byggesak, tilsyn, lovbrøt, deling, Oppmåling, matrikkel, adressering, Landbruk, tilskot, konsesjonssaker, Miljøforvaltning, utsleppsløyve, ureining, naturmangfald, Vegforvaltning, skilt, arbeidsvarsling, Graveløyve (VA)

Drift og vedlikehald: VAO, Bygg og eigedom (eigarforvaltning), Veg, Reinhold, Prosjektleiing (infrastruktur og bygg)

Beredskap Brann og redning, Beredskapsleiing og samordning, ROS og beredskapsutvikling, Teknisk beredskapsstøtte

Sluttord

Grunnlagsdokumentet tek ikkje tilstrekkeleg opp fokus på digitalisering. Det er truleg der det også ligg ein nøkkel til effektivisering og økonomisk gevinst.

Ny organisering bør supplerast med ulike både tverrfaglege og faglege nettverk og/eller team. Dette bør vere forpliktande og vere i eit «system». Det vil då vere retningsgivande for korleis vi bør jobbe. Det kan bryte ned skilje mellom ulike fag og gi større breidde i saker.

Kommunen kjøper faste tenester og er medeigarar i ulike IKS. Desse områda er ikkje omtala i dokumentet (og det er ikkje sikkert dei skulle ha vore der heller). Til dømes er SYSIKT er også sentrale når det gjeld digitale løysingar og svært viktige for heile drifta av kommunen.

Det er heller ikkje omtala at Sunnfjord kommune kan samarbeid og levere innan ulike fagfelt til andre kommunar. Det er mange små fagfelt som kan vere aktuelle. Også større fagfelt der små kommunar kan ha utfordringar med å rekruttere fagfolk.

NSF kort høyringssvar 10 juni 2026.docx

Høyringssvar – ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune

Vi ønskjer med dette høyringssvaret å peike på at forslaget til ny administrativ organisering ikkje tek tilstrekkeleg omsyn til at helsestasjons- og skulehelsetenesta, inkludert HFU, er lovpålagde primærhelsetenester etter helse- og omsorgslovverket – ikkje berre støttetjenester til skule og barnehage. Sunnfjord kommune har eit «sørge for»-ansvar for nødvendige, forsvarlege helsetenester til barn og unge, med tilstrekkeleg kapasitet, rett fagkompetanse og tydeleg helsefagleg leiing. Når tenesta plasserast under Oppvekst og tenkjast leia av seksjonsleiar utan helsesjukepleiarfagleg bakgrunn, meiner vi dette er i strid med lovverk og nasjonale føringar. Det kan medføre reell risiko for svekka kvalitet, pasientsikkerheit, nærleiing og rekruttering – og dermed dårlegare tenester for dei gravide, barna og ungdommane som er mest avhengige av ei sterk helsestasjons- og skulehelseteneste.

HØYRINGSSVARET ER DELT I TO. Del gir eit kortare oppsummert svar, medan del to er eit vedlegg med visning til lovheimlar og gir eksempel.

Hovudbodkap: Vi støttar behovet for meir heilskapleg leiing og betre ressursutnytting, men er sterkt uroa for korleis helsestasjons- og skulehelsetenesta og helsestasjon for ungdom er foreslått organisert:

som «støttetjeneste» under skule og oppvekst

med seksjonsleiar utan krav om helsesjukepleiarfagleg bakgrunn som fagleg leiar

Dette meiner vi ikkje er i tråd med lovverket og med nasjonale faglege føringar, og vil svekkje både kvalitet, pasientsikkerheit og rekruttering.

2. Lovpålagt helseteneste – ikkje støttetjeneste til skulen

Helsestasjons- og skulehelsetenesta er ei lovpålagd helseteneste, regulert av m.a.:

helse- og omsorgstenestelova § 3-1, § 3-2 første ledd nr. 1 og § 4-1

forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta §§ 3–6

helsepersonellova § 4 og § 16

pasient- og brukarrettslova § 2-1 a

Tidlegare lov om sjukepleieteneste i kommunen slo fast at sjukepleietenesta skulle leiast av sjukepleiar. Dette prinsippet er vidareført i dagens krav om forsvarleg organisering og leiing av kommunale helsetenester.

Tenesta kan difor ikkje reduserast til å vere ei «støtteteneste» til skulen, verken fagleg eller organisatorisk. Ho må forståast og leiast som det ho faktisk er: ei sentral, lovpålagd helseteneste for barn og unge.

3. Kommunen sitt «sørge for»-ansvar og krav om oversikt

Helse- og omsorgstenestelova § 3-1 slår fast at kommunen har eit overordna «sørge for»-ansvar for nødvendige helse- og omsorgstenester til alle som bur i kommunen. Dette omfattar:

eit breitt spekter av oppgåver og tenester i primærhelsetenesta

plik til å ha tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse

ansvar for å organisere tenestene slik at dei samla er forsvarlege (§ 4-1)

For å kunne oppfylle dette ansvaret, må leiinga i kommunen ha oversikt over situasjonen i helse- og omsorgstenesta, både når det gjeld kapasitet, kompetanse og konsekvensar av omstillingar. Ei slik oversikt er heilt avgjerande ved større omstillingar, som den Sunnfjord kommune no planlegg – og som opplevast som eit hastevedtak.

Denne oversikta skal gi grunnlag for:

å tilretteleggje tenestene slik at innbyggjarane får oppfylt sine pasientrettar

ei rettferdig fordeling av helseressursar

å sikre forsvarleg kapasitet og prioritering i primærhelsetenesta

Etter vår vurdering har ikkje kommunen tilstrekkeleg oversikt over konsekvensane for primærhelsetenesta når ein vel å legge helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU under Oppvekst – saman med skular og barnehagar – og omtale dette som ei støtteteneste for barn, unge og familiar.

4. Krav om helsefagleg leiing – helsesjukepleiar som fagleg leiar

For å oppfylle krav til forsvarleg teneste og organisering (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, helsepersonellova § 16, forskrifta § 3-6), meiner vi at:

fagleg leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta må vere helsesjukepleiar

leiinga må ha reell helsefagleg kompetanse til å vurdere bemanning, risiko, prioriteringar og kvalitetsarbeid i tråd med lov og nasjonale faglege retningslinjer

Ein seksjonsleiar med hovudsakleg skulefagleg/pedagogisk bakgrunn kan ikkje ta det faglege ansvaret for ei helseteneste regulert av helse- og omsorgslovverket.

5. Konsekvensar dersom forslaget vert ståande

Dersom helsestasjonen og skulehelsetenesta vert organisert og leia slik forslaget no legg opp til, vi vil påpeike desse risikofaktorane:

For tilsette:

uklare ansvarslinjer og større risiko for lovbrøt

auka personleg ansvar og belastning utan fagleg kvalifisert leiarstøtte

svekka fagutvikling og lågare attraktivitet som arbeidsplass- noko eininga har arbeida lenge med å styrke dei siste åra.

For innbyggjarar (gravide, barn, unge og foreldre):

risiko for svekt tilgang og kapasitet i lågterskel psykisk helseteneste

dårlegare faglege prioriteringar av førebyggjande helsetiltak

svekt tryggleik og tillit til kommunen som helsetenesteytar

Konkrete døme på dette er nærare skildra i vedlegget.

6. Konkrete forslag til endring

Vi ber kommunen om å justere forslaget slik at:

Helsestasjon, skulehelseteneste og HFU vert organisatorisk forankra som helseteneste, ikkje berre som støttetjenester til skule og oppvekst.

Fagleg leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta er helsesjukepleiar, i tråd med lovkrav til forsvarleg organisering og leiing av kommunale helsetenester.

Høyringsdokumentet vert revidert slik at det tydeleg går fram:

at dette er lovpålagde helsetenester etter helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 1

kva lovverk og nasjonale faglege retningslinjer som regulerer tenesta

kven som har fagleg ansvar for kvalitet og pasientsikkerheit

Vi meiner desse justeringane kan gjennomførast utan å undergrave målet om betre styring og meir robust organisering, samstundes som kommunen held seg innanfor lovverket, ivaretek sitt «sørge for»-ansvar og sikrar gode og trygge tenester til barn og unge.

Barn, unge og gravide er Sunnfjord kommune sin viktigaste ressurs. Dei har rett på ei tilgjengeleg og godt styrt helseteneste. Vi er villige til å fortelje innbyggjarane og media om organiseringa som er tenkt, gjerne med nokre døme på kva som kan verte konsekvensane.

Med helsing

Vibeke Barlund Fraas
Helsesjukepleiar, skulehelsetenesta og HFU i Sunnfjord kommune
Faggruppeteiar, Helsepsykeleierene NSF Vestland

Anita Løkkebø

Helsesjukepleiar, Førde Vidaregåande skule, Sunnfjord kommune.
Plasstillitsvald NSF, helsestasjonen i Sunnfjord kommune

Dato: 09.06.2026

Vedlegg 1

NSF vedlegg høyringsvar 2.docx

DEL 2 – VEDLEGG 1: UTFYLLANDE HØYRINGSSVAR MED LOVHEIMLAR OG EKSEMPEL

1. Lovgrunnlag: Helsestasjon og skulehelse er lovpålagde helsetenester

Helsestasjons- og skulehelsetenesta – inkludert helsestasjon for ungdom (HFU) – er ei lovpålagd helseteneste for kommunane. Dette følgjer særleg av:

lov om kommunale helse- og omsorgstenester m.m.

§ 3-1 om kommunen sitt overordna ansvar for nødvendige helse- og omsorgstenester til alle som bur i kommunen

§ 3-2 første ledd nr. 1 om plikt til å tilby helsefremjande og førebyggjande tenester, herunder helsestasjons- og skulehelsetenesta

§ 4-1 om krav til forsvarlege tenester

forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta (forskrift om kommunens helsefremjande og førebyggjande arbeid i helsestasjons- og skulehelsetjenesten)

§ 3 om kommunens ansvar

§ 4 og § 5 om krav til forsvarleg og systematisk teneste og internkontroll

§ 6 om krav til kompetanse og samarbeid

helsepersonellova

§ 4 om fagleg forsvarleg og omsorgsfull hjelp

§ 16 om verksemdsleiar sitt ansvar for organisering slik at helsepersonell kan overhalde pliktene sine

pasient- og brukarrettslova

§ 2-1 a om rett til nødvendige helse- og omsorgstenester

nasjonale faglege retningslinjer for helsestasjons- og skulehelsetenesta (Helsedirektoratet)

Tidlegare lov om sjukepleieteneste i kommunen (no oppheva) slo eksplisitt fast at sjukepleietenesta skulle vere under leiing av sjukepleiar. Dette prinsippet er vidareført gjennom dagens lov- og forskriftskrav om fagleg forsvarleg organisering og leiing av kommunale helsetenester (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, § 3-1, § 3-2 og helsepersonellova § 16).

Når helsestasjon og skulehelseteneste i høyringsdokumentet:

vert plassert under «Skule og oppvekst»

vert omtala som «støtteteneste» til skulen

får ein seksjonsleiar som skal vere fagleg leiar for fleire tenester utan krav om helsefagleg/helsesjukepleiarfagleg bakgrunn

så er det etter vår vurdering ikkje i samsvar med intensjon og krav i helse- og omsorgstenestelova, forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta og nasjonale faglege retningslinjer.

2. Kommunen sitt «sørge for»-ansvar og krav om oversikt

Helse- og omsorgstenestelova § 3-1 slår fast at kommunen har eit overordna «sørge for»-ansvar for nødvendige helse- og omsorgstenester til alle som bur i kommunen. Dette omfattar:

eit breitt spekter av oppgåver og tenester i primærhelsetenesta

plikt til å ha tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse

ansvar for å organisere tenestene slik at dei samla er forsvarlege (§ 4-1)

For å kunne oppfylle dette ansvaret, må leiinga i kommunen ha oversikt over situasjonen i helse- og omsorgstenesta, både når det gjeld:

kapasitet, bemanning og kompetanse

behov og utfordringar i befolkninga

konsekvensar av omstillingar og innsparingar

Kravet til oversikt over helsetilstanden og påverknadsfaktorar, jf. også folkehelseleva, er særleg relevant ved større omstillingar – slik Sunnfjord kommune no planlegg, og som opplevast som eit hastevedtak med svært kort tidslinje fram mot 1. januar 2027.

Denne oversikta skal gi grunnlag for:

å tilretteleggje tenesta slik at innbyggjarane får oppfylt sine pasientrettar

rettferdig fordeling av helseressursar

å sikre forsvarleg kapasitet og prioritering i primærhelsetenesta, inkludert helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU

Etter vår vurdering har ikkje kommunen tilstrekkeleg oversikt over konsekvensane for primærhelsetenestene når ein vel å legge helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU under Oppvekst – saman med skular og barnehagar – og omtale dette som ei støtteteneste for barn, unge og familiar.

Omorganiseringa tek etter vårt syn ikkje høgde for at:

dette er lovpålagde kjerneoppgåver i primærhelsetenesta, ikkje berre støtte til skule

helsestasjons- og skulehelsetenesta er ein sentral del av kommunens «sørge for»-ansvar, med krav til både kapasitet, kompetanse og leiing som helseteneste

Når denne oversikta manglar eller er mangelfull, blir det også svært vanskeleg å dokumentere at kommunen ivaretek sitt «sørge for»-ansvar på ein forsvarleg måte.

3. Krav til fagleg leiing – kvifor helsesjukepleiar må leie tenesta

Kommunen har etter helse- og omsorgstenestelova § 3-1 og § 4-1 ansvar for at tenestene er fagleg forsvarlege, og etter helsepersonellova § 16 plikt til å organisere verksemda slik at helsepersonell kan overhalde pliktene sine, m.a. forsvarlegheit (§ 4) og journalføring (§ 39–40).

For helsestasjons- og skulehelsetenesta inneber dette at fagleg leiar må:

ha helsefagleg kompetanse til å forstå og bruke helse- og omsorgstenestelova, helsepersonellova, journalforskrift og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta i praksis

kunne vurdere fagleg forsvarleg bemanning, prioritering og metodar for helsehjelp i lys av krava i forskrifta (§ 3–6)

ha kompetanse til å handtere avvik, pasienttryggleik, smittevern, vaksinasjonsprogram og psykisk helsefremjande og førebyggjande arbeid i tråd med nasjonale faglege retningslinjer

Forskrifta og dei nasjonale faglege retningslinjene presiserer at det skal vere tydeleg fagleg leiing i tenesta, og at leiinga må sikre at tenesta er forsvarleg og i samsvar med gjeldande lov- og regelverk. I praksis er dette nasjonalt løyst ved at fagleg leiar/koordinerande leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta er helsesjukepleiar.

Ein seksjonsleiar med hovudsakleg skulefagleg/pedagogisk bakgrunn kan ikkje oppfylle rolla som fagleg leiar etter helsepersonellova § 16 og forskrifta sine krav til fagleg forsvarleg leiing av helsetenesta. Det bryt med prinsippet om at fagleg ansvar skal liggje hos personar med relevant helsefagleg kompetanse.

Å gjere ein slik seksjonsleiar til fagleg leiar for helsestasjon og skulehelse vil dermed:

vere uforeinleg med forsvarlegheitskravet i helse- og omsorgstenestelova § 4-1 og helsepersonellova § 4

auke risikoen for at kommunen ikkje oppfyller pliktene sine etter forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta § 3–6

4. Plassering av einingar, leiingsstruktur og finansiering – risiko for svekka tenester

I høyringsprosessen opplever vi at det har vore lite fokus på sjølve plasseringa av einingane, medan det har vore stort fokus på:

å etablere eit nytt nivå med seksjonsleiarar

kompetanse og rolle til seksjonsleiarane

Samtidig ser vi at:

det står lite konkret om nærleiing – korleis dette skal sikrast i praksis

forslaget stoppar på nivå avdelingsleiar, med svært lite omtale av:

assisterande einings-/avdelingsleiar

fag- og driftscoordinatorar

avansementsstillingar og faglege nøkkelroller

For helsestasjons- og skulehelsetenesta, som ofte har små fagmiljø og stor geografisk spreiding, er nærleiing og fagleg støtte i kvardagen heilt avgjerande for:

kvalitet og tryggleiken til brukarane av tenesta

arbeidsmiljø og rekruttering

evne til å handtere komplekse saker (vald, overgrep, psykisk helse, akutte bekymringar)

Når modellen primært beskriv nivå kommunalsjef – seksjonsleiar – avdelingsleiar, utan å konkretisere korleis ein skal sikre denne nærleiinga og faglege støtta, er vi uroa for at:

leiarspennet på avdelingsleiar-nivå blir for stort

det ikkje er teke høgde for nødvendig støtte gjennom ass.leiarar, fag- og driftscoordinatorar osv.

leiing «flyttast opp» i systemet, medan kvardagsleiinga vert svekka og har ingen makt.

I tillegg skal seksjonsleiarane finansierast, og det meste tyder på at finansieringa i stor grad kjem «frå botnen» – altså ved å ta midlar frå tenestene og dei som jobbar tett på innbyggjarane. For helsestasjons- og skulehelsetenesta vil dette:

reducere tilgjengeleg fagressurs direkte inn mot barn, unge og foreldre

svekkje kapasiteten i ei teneste som allereie er stramt dimensjonert og avhengig av tilskotsmidlar

kunne føre til at lovpålagde oppgåver blir vanskelegare å oppfylle i praksis

Vi meiner at ein modell som:

legg stor vekt på eit nytt nivå av seksjonsleiarar

i liten grad konkretiserer nærleiing og mellomleiing

finansierer ny toppstruktur ved å ta ressursar frå førstelinje

står i motsetning til intensjonen om at «det ikkje er intensjon å svekke tenestene i førstelinje».

For barn og unge – og for dei tilsette «på golvet» – vil dette kunne bety:

mindre tilgjengeleg helsesjukepleiarar i skule

mindre tid til oppfølging av sårbare barn, oppsøkande arbeid og tverrfagleg samarbeid

større press på den einskilde tilsette, med risiko for både fagleg svikt og at ein forlet stillinga si.

5. Konsekvensar for tilsette – konkrete døme

a) Uklare ansvarslinjer og auka risiko for lovbrøt

Døme:

Ein helsesjukepleiar melder frå om at bemanninga på ein skule er så låg at lovpålagde tilbod, til dømes helsesamtale på 8. trinn i tråd med nasjonale faglege retningslinjer, ikkje kan gjennomførast forsvarleg. Dette rører direkte ved krav til forsvarlegheit (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, helsepersonellova § 4) og kommunen si plikt til å tilby helsefremjande og førebyggjande tenester (helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 1).

Fagleg vurdering av risiko og prioritering krev helsefagleg kompetanse. Dersom seksjonsleiar ikkje har helsefagleg bakgrunn, kan vedkomande:

undervurdere risikonivået og konsekvensane for pasienttryggleiken

ikkje forstå rekkevidda av forsvarlegheitskrava

prioritere ut frå skulelogikk og reine budsjettomsyn, framfor helseomsyn.

Ansvar for eventuelle lovbrøt vil likevel liggje på kommunen og helsepersonellet, men utan at leiinga har fagleg føresetnad for å ta rette avgjerder. Dette er problematisk i lys av helsepersonellova § 16 om leiinga sitt ansvar for forsvarleg organisering.

b) Svekt fagutvikling og kvalitet

Døme:

Nye nasjonale faglege retningslinjer stiller krav til styrking av det psykiske helsefremjande og førebyggjande arbeidet i skulehelsetenesta. Samstundes er ressursar flytta frå tenesta til å finansiere seksjonsleiar, slik at det er mindre fagressurs tilgjengeleg.

Fagleg leiar må då tolke retningslinjene i lys av forsvarlegheitskravet (helse- og omsorgstenestelova § 4-1 og forskrifta §§ 3–6), vurdere kva ressursar og kompetanse som trengst, og prioritere tiltak. Uten helsefagleg leiarkompetanse og med redusert fagressurs i tenesta er risikoen stor for at:

fagutvikling vert nedprioritert, i strid med krava til systematisk kvalitetsforbetring

krav frå Helsedirektoratet og forskrifta ikkje vert forstått eller følgt opp fullt ut

c) Auka press og ansvar på den enkelte helsesjukepleiar

Døme:

Når fagleg leiding ikkje er forankra hos helsesjukepleiar, og nærleiding via ass.leiar/fagkoordinator ikkje er tydeleg organisert, vil fagleg ansvar i praksis «skli ned» til den enkelte. Helsesjukepleiarar må ta avgjerder og vurdere risiko utan nødvendig støtte frå fagleg kvalifisert leiar. Samstundes har dei fullt personleg ansvar etter helsepersonellova §§ 4 og 39–40.

Dette gir ein uheldig situasjon der:

verksemda er organisert i strid med intensjonen i helsepersonellova § 16

risiko for feil og avvik aukar

belastninga på den enkelte tilsette vert uholdbar, noko som også kan ramme rekruttering og stabilitet i tenesta

6. Konsekvensar for innbyggerane – barn, unge og foreldre

a) Risiko for svekt tilgang og kapasitet

Døme:

Ein ungdom med begynnande psykiske plager oppsøker HFU. Tenesta er underbemanna fordi ressursar er flytta til nytt leiarnivå. Det er lang ventetid. Dette grip inn i retten til nødvendige helse- og omsorgstenester (pasient- og brukarrettslova § 2-1 a) og kravet til forsvarleg teneste (helse- og omsorgstenestelova § 4-1).

Fagleg leiar utan helsefagleg bakgrunn kan undervurdere kor alvorleg det er med lange ventetider i lågterskel psykisk helseteneste, og avvise behovet for styrking med viste til skulebudsjett og andre prioriteringar.

Konsekvens: Ungdommen kjem ikkje tidleg nok inn i behandling, med risiko for forverring, fråfall frå skule og seinare behov for meir omfattande og kostbare helsetenester – i strid med føremålet om førebygging og tidleg innsats i helse- og omsorgstenestelova § 3-1.

b) Dårligare kvalitet på helsefaglege vurderingar og prioriteringar

Døme:

Kommunen må prioritere mellom ulike førebyggjande helsetiltak: styrking av helsestasjon for ungdom, oppfølging av barn med overvekt eller auka ressursar til psykisk helsearbeid i skulen. Forsvarleg prioritering krev forståing for folkehelse og førebyggjande helsearbeid i tråd med forskrifta og dei nasjonale faglege retningslinjene.

Dersom leiinga tenker primært i skulefaglege og økonomiske banar, og har dårleg oversikt over helsetenesta, kan avgjerdene bli:

kortsiktige

lite forankra i folkehelseperspektiv og lovpålagde helsetenester

ikkje i tråd med nasjonale faglege føringar og normen for forsvarleg verksemd

c) Svekt tryggleik og tillit

Døme:

Foreldre til eit barn med samansette helseutfordringar opplever at helsestasjonen ikkje har kapasitet til jamn og nødvendig oppfølging. Dei får høyre at det «ikkje er rom i budsjettet» eller at ressursar er flytta. Når tenesta er organisert som støttetjenester til skulen, og ikkje tydeleg som helseteneste, vil foreldre med rette kunne tvile på om kommunen oppfyller ansvaret sitt etter helse- og omsorgstenestelova § 3-1 og pasient- og brukarrettslova § 2-1 a.

Dette svekkjer tilliten til kommunen som helsetenesteytar og til systemet rundt barn og unge generelt.

7. Tydelige krav til organisering

På bakgrunn av helse- og omsorgstenestelova, helsepersonellova, pasient- og brukarrettslova og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta, meiner vi at følgjande er nødvendig:

Organisatorisk forankring som helseteneste

Helsestasjon, skulehelseteneste og HFU må organisatorisk forankrast som helsetenester, ikkje reduserast til «støttetjenester» under skule og oppvekst. Dette er nødvendig for å oppfylle kommunen sitt «sørge for»-ansvar etter helse- og omsorgstenestelova § 3-1 og § 3-2.

Fagleg leiing ved helsesjukepleiar

Fagleg leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta skal vere helsesjukepleiar, i tråd med krava til fagleg forsvarleg leiing av kommunale helsetenester (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, helsepersonellova § 16 og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta §§ 3–6). Dette vidarefører òg prinsippet frå tidlegare lov om sjukepleieteneste i kommunen om at sjukepleietenesta skal leiast av sjukepleiar.

Reell satsing på nærleing og fagleg støtte

Modellen må konkretisere korleis ein vil sikre nærleing og fagleg støtte gjennom t.d. ass.leiarar, fag- og driftskoordinatorar, avansementsstillingar m.m., slik at leiarspennet vert handterleg og den daglege drifta av lovpålagde helsetenester vert forsvarleg.

Finansiering som ikkje svekkjer førstelinjetenesta

Etablering av nye ledernivå må ikkje finansierast ved å ta ressursar frå helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU. Innsparing og omstilling må gjennomførast utan å undergrave kapasiteten i tenester som er sentrale for førebygging, tidleg innsats og oppfylging av lovpålagde rettigheter.

Klårgjering i høyringsdokumentet

Høyringsdokumentet må reviderast slik at det tydeleg går fram:

at helsestasjons- og skulehelsetenesta, inkludert HFU, er lovpålagde helsetenester etter helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 1

kva lovverk og nasjonale faglege retningslinjer som regulerer tenesta

kven som har fagleg ansvar for kvalitet, pasientsikkerheit og oppfølging

Med helsing

Vibeke Barlund Fraas

Helsesjukepleier, skulehelsetenesta og HFU i Sunnfjord kommune

Faggruppeleiar, helsesjukepleiere NSF Vestland

Anita Løkkebø

Helsesjukepleier, Førde videregående skule i Sunnfjord kommune

Plasstillitsvalgt NSF, helsestasjonen i Sunnfjord kommune.

Naturviterne - Innspel ny organisering av Sunnfjord kommune.docx

Naturviterne 10.06.2026.

Innspel til ny organisering av Sunnfjord kommune.

Naturviterne har i forslaget til ny organisering, medlemene sine i kommunalsjef området Samfunnsutvikling, vidare under seksjonane samfunnstenester og kultur, idrett og mangfald.

Generelt:

Vi finn det rett å peike på at prosessen med omorganisering går i eit rasande tempo. Vi er usikre på om ei tidsramme med innføring 01.01.2027, gjev ein god nok prosess.

Tilsetting av «nye» leiarar, innplassering av tilsette, arbeidsoppgåver, budsjett og endringar i system, må alt ha ryddige prosessar som følgjer lov og avtaleverk.

Overordna om ny modell:

Det skal vere ein kommunedirektør som er øvste administrative leiar i kommunen.

Vi meiner det er positivt at det no er lagt opp til ein eigen kommunalsjef for samfunnsutvikling og ikkje som i tidlegare forslag, direkte under kommunedirektøren.

Kommunedirektør og 3 Kommunalsjefar, vil utgjere toppleiinga. Vi trur dette er ei framtidretta løysing. Reduksjonen i talet på kommunalsjefar kan bidra til ei tydelegare overordna leiing.

Modellen legg opp til eit nytt leiarnivå, seksjonsleiar. Dagens einingsleiarar vert erstatta av avdelingsleiarar. Vi meiner det er viktig å ha med seg at ny modell (uansett om ein kallar det nivå 2 og 2.1) blir 3 nivå. Delegering vil vere avgjerande for at dette skal fungere. Administrativt må delegering finne gode løysingar mellom leiarnivåa. Avstand mellom tilsett og mynde må ikkje bli for stort. Vi meiner at det også må jobbast med delegering mellom administrasjon og politisk nivå.

Vi registrerer ei otte (ute i ulike einingar) for at seksjonsleiar nivået, kan «stele» tiltrengde ressursar frå avdelingane. Vi skal ikkje bli fleire tilsette, heller tvert i mot.

Samfunnsutvikling, seksjon samfunnstenester og kultur, idrett og mangfald:

Vi les organisasjonskartet slik at det er lagt ei gruppe med stabsfunksjonar/sjefar i linja mellom kommunalsjefen og seksjonsleiarane. Vi kjenner dette at frå stabsfunksjonar under tidlegare ass. Kommunedirektør. Vi registrerer at det er ei viss forvirring bland fleire om rollene/mynde til desse «sjefane» opp mot rolla som seksjonsleiar og vidare mot avdelingane. Om kommunalsjef samfunnsutvikling også skal ha rolla som ass. kommunedirektør, så bør dette kome tydelegare fram i organisasjonskartet (tittel).

Samfunnsutvikling er organisert på ein annan måte enn oppvekst og helse/omsorg. Vi trur det må vere slik, her er stor fagleg breidde og her ligg fleire funksjonar/oppgåver som gjeld for heile organisasjonen og kommunen.

Under samfunnsutvikling ser vi at fleire av avdelingane blir store/stort fagleg spenn. For Naturviterne gjeld dette i hovudsak avd. kultur idrett og mangfald og avd. forvaltning. Prinsippet om at avdelingsleiar skal stå for nærleing og fagleg støtte for dei tilsette, vil bli sterkt utfordra. Vi trur at det her blir behov for roller som t.d. fagkoordinator/teamleiar som må ha ansvar for dei ulike fagområda og gi tilsette fagleg støtte (t.d. teamleiar landbruk, byggesak, plan).

I seksjon samfunnstenester er det oppretta tre avdelingar innan for det som ofte blir omtalt som tekniske tenester. Det er no prøvd å lage avdelingar som skil forvaltning, drift og beredskap. Vi meiner at utgangspunktet/prinsippet er godt, men her må det jobbast vidare med innhald i avdelingane. Prosjektleiing er eit døme som kanskje ikkje passar inn i avd. forvaltning. I avd. beredskap er tekniske vakter plassert. Truleg vil dei fleste som har tekniske vakter, ha sitt daglege virke i avd. drift.

Avslutting:

Uansett korleis ny organisasjon med sektorar og avdelingar blir, så må mange framleis jobbe/bidra på tvers av avdelingar og sektorar. Samhandling vil vere nøkkelen for å få dette til. Kva nivå som skal sitte med tyngda av ansvaret for samhandling må avklarast.

Erfaring gjennom vel 5 år som Sunnfjord kommune, syner manglar på samhandling i mange saker (kven har/kven tek ansvar).

Ny organisering må i det vidare jobbe med å etablere ulike både tverrfaglege og faglege nettverk og/eller team. Dette må vere i eit «system». Tverrfagleg samarbeid er vesentleg for å finne gode løysingar og for å unngå «silotenking».

Med helsing

Oddbjørn Sellevoll

HTV for Naturviterne

NSF Helsestasjonen Ny organisering - tilbakemelding samanstilt av Anita Løkkebø, NSF plasstillitsvald på Helsestasjonen.docx

Vi viser til høyring om «Forslag til administrativ organisering – mai 2026» og gir med dette innspel til kapittelet om oppvekst.

Den føreslåtte organiseringa gjer oppvekstsektoren svært skule- og opplæringsorientert.

Opplæringslova og skuleleiing er tydeleg omtalt, medan helse- og omsorgstenestelova pasient- og brukarrettighetslova, lov om kommunale helse- og omsorgstenester og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta- nesten ikkje er synlege. Dette gir inntrykk av at kommunen primært organiserer rundt skule og opplæring, og i mindre grad rundt barn og unge sitt behov for førebyggjande og helsefremjande helsetenester.

Helsestasjon og skulehelseteneste – ei teneste for alle, men usynleg i modellen

Nær 100 % av alle barn er mottakarar av helsestasjons- og skulehelsetenesta. Skulehelsetenesta er, saman med fastlegeordninga, det viktigaste førebyggjande og helsefremjande tiltaket for barn og unge i skulen. Likevel er tenesta ikkje nemnd i forslaget til organisering av oppvekst.

For å gje eit døme har nasjonalt berre om lag 1,4 % av skulane helsesjukepleiar til stades kvar dag. I Sunnfjord kommune er ikkje normkrava til tenesta oppfylte, og helsesjukepleiarar melder om for låg kapasitet og oppleving av å ikkje strekkje til. Dette opplevast ekstra belastande når sentral leiing legg fram ein ny «skuletung» organisasjonsmodell der tenesta vår ikkje er synleggjort.

Leiing av støttetjenester barn, unge og familiar

Seksjonen for «støttetjenester barn, unge og familiar» omfattar helsestasjon, skulehelseteneste, PPT, barnevern og bu- og avlastning. Desse tenestene er sterkt regulerte av helse- og omsorgslovgjeving og handterer dei mest sårbare barna og familiare.

Vi meiner difor at seksjonsleiar for støttetjenester barn, unge og familiar bør ha helsefagleg bakgrunn (t.d. helsesjukepleiar eller anna relevant helsefagleg utdanning) kombinert med leiarutdanning

Leiinga må ha tydeleg ansvar for å sikre at krav i helse- og omsorgslova, pasient- og brukarrettighetslova og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta blir oppfylt

Utan helsefagleg kompetanse i leiinga står vi i fare for feilprioriteringar mellom pedagogiske og helsefaglege behov, og at det førebyggjande arbeidet blir svekka.

For å summere opp ber vi kommunen om å presisere i kapittelet om oppvekst at sektoren også skal oppfylle helse- og omsorgslovgjevinga, ikkje berre opplæringslova. Synleggjere helsestasjons- og skulehelsetenesta eksplisitt i organisasjonsmodellen. Sikre at

seksjonsleiar for støttetjenester barn, unge og familiar har helsefagleg bakgrunn og ansvar for å utvikle og styrke det førebyggjande og helsefremjande arbeidet.

Det er ein klar risiko for at helseperspektivet vert svekka dersom helsestasjons- og skulehelsetenesta i hovudsak vert styrt ut frå skule- og oppvekstfaglege omsyn. Helsestasjonen må framleis ha tett og naturleg tilknytning til øvrige helse- og omsorgstenester, som fastlegar, psykisk helse- og rustenester, fysioterapi og jordmøtteneste, samt til spesialisthelsetenesta. Dette er avgjerande for å kunne gi heilskaplege og forsvarlege tenester til gravide, barn, unge og deira familiar.

Seksjonsleiar og avdelingsleiar som får ansvar for tenesta må ha reell forståing for helselovgiving, journalansvar, teieplikt, pasientsikkerheit og systematisk kvalitetsarbeid. Det må vere tydeleg kva avgjerdsmynde avdelingsleiar faktisk har i faglege og ressursmessige spørsmål. Samstundes er fagleg leiar – helsesjukepleiar – eit krav ut frå lov- og forskriftsverk. Helsefagleg leiing og kompetanse må sikrast, og tenesta må ha fagleg autonomi til å gjere nødvendige helsefaglege vurderingar. Helsestasjon og skulehelseteneste er ei lovpålagd teneste regulert av helse- og omsorgslovgivinga, og yrket favnar vidt – frå oppfølging av gravide og spedbarn til ungdom og vaksne studentar. Organiseringa må difor bidra til å styrke, ikkje svekkje, helseperspektivet og kvaliteten i tenestene til gravide, barn, unge og deira familiar. Øvst i skjemaet Nedst i skjemaet

Vi støttar målet om meir heilskapleg organisering og betre ressursutnytting. Samstundes må ikkje ei omorganisering gjere oppvekstsektoren så skule-tung at barn og unge sitt behov for førebyggjande og helsefremjande helsetenester blir usynleg og nedprioritert.

Barn og unge i Sunnfjord har krav på ei skulehelseteneste og helsestasjon som er tydeleg plassert, synleg i organiseringa og fagleg godt leia.

Med vennleg helsing

Helsesjukepleiara og Jordmødrene ved helsestasjonen i Sunnfjord

Høyrings svar – ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune

Vi ønskjer med dette høyrings svaret å peike på at forslaget til ny administrativ organisering ikkje tek tilstrekkeleg omsyn til at helsestasjons- og skulehelsetenesta, inkludert HFU, er lovpålagde primærhelsetenester etter helse- og omsorgslovverket – ikkje berre støttetjenester til skule og barnehage. Sunnfjord kommune har eit «sørge for»-ansvar for nødvendige, forsvarlege helsetenester til barn og unge, med tilstrekkeleg kapasitet, rett fagkompetanse og tydeleg helsefagleg leiing. Når tenesta plasserast under Oppvekst og tenkjast leia av seksjonsleiar utan helsesjukepleiarfagleg bakgrunn, meiner vi dette er i strid med lovverk og nasjonale føringar Det kan medføre reell risiko for svekka kvalitet, pasientsikkerheit, nærleiing og rekruttering – og dermed dårlegare tenester for dei gravide,

barna og ungdommane som er mest avhengige av ei sterk helsestasjons- og skulehelseteneste.

HØYRINGSSVARET ER DELT I TO. Del gir eit kortare oppsummert svar, medan del to er eit vedlegg med visning til lovheimlar og gir eksempel.

Hovudbodkap: Vi støttar behovet for meir heilskapleg leiing og betre ressursutnytting, men er sterkt uroa for korleis helsestasjons- og skulehelsetenesta og helsestasjon for ungdom er foreslått organisert:

som «støtteteneste» under skule og oppvekst

med seksjonsleiar utan krav om helsesjukepleiarfagleg bakgrunn som fagleg leiar

Dette meiner vi ikkje er i tråd med lovverket og med nasjonale faglege føringar, og vil svekkje både kvalitet, pasientsikkerheit og rekruttering.

2. Lovpålagt helseteneste – ikkje støtteteneste til skulen

Helsestasjons- og skulehelsetenesta er ei lovpålagt helseteneste, regulert av m.a.:

helse- og omsorgstenestelova § 3-1, § 3-2 første ledd nr. 1 og § 4-1

forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta §§ 3–6

helsepersonellova § 4 og § 16

pasient- og brukarrettslova § 2-1 a

Tidlegare lov om sjukepleieteneste i kommunen slo fast at sjukepleietenesta skulle leiast av sjukepleiar. Dette prinsippet er vidareført i dagens krav om forsvarleg organisering og leiing av kommunale helsetenester.

Tenesta kan difor ikkje reduserast til å vere ei «støtteteneste» til skulen, verken fagleg eller organisatorisk. Ho må forståast og leiast som det ho faktisk er: ei sentral, lovpålagt helseteneste for barn og unge.

3. Kommunen sitt «sørge for»-ansvar og krav om oversikt

Helse- og omsorgstenestelova § 3-1 slår fast at kommunen har eit overordna «sørge for»-ansvar for nødvendige helse- og omsorgstenester til alle som bur i kommunen. Dette omfattar:

eit breitt spekter av oppgåver og tenester i primærhelsetenesta

plikt til å ha tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse

ansvar for å organisere tenestene slik at dei samla er forsvarlege (§ 4-1)

For å kunne oppfylle dette ansvaret, må leiinga i kommunen ha oversikt over situasjonen i helse- og omsorgstenesta, både når det gjeld kapasitet, kompetanse og konsekvensar av omstillingar. Ei slik oversikt er heilt avgjerande ved større omstillingar, som den Sunnfjord kommune no planlegg – og som opplevast som eit hastevedtak.

Denne oversikta skal gi grunnlag for:

å tilretteleggje tenestene slik at innbyggerane får oppfylt sine pasientrettar

ei rettferdig fordeling av helseressursar

å sikre forsvarleg kapasitet og prioritering i primærhelsetenesta

Etter vår vurdering har ikkje kommunen tilstrekkeleg oversikt over konsekvensane for primærhelsetenesta når ein vel å legge helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU under Oppvekst – saman med skular og barnehagar – og omtale dette som ei støttetjeneste for barn, unge og familiar.

4. Krav om helsefagleg leiing – helsesjukepleiar som fagleg leiar

For å oppfylle krav til forsvarleg teneste og organisering (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, helsepersonellova § 16, forskrifta § 3–6), meiner vi at:

fagleg leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta må vere helsesjukepleiar

leiinga må ha reell helsefagleg kompetanse til å vurdere bemanning, risiko, prioriteringar og kvalitetsarbeid i tråd med lov og nasjonale faglege retningslinjer

Ein seksjonsleiar med hovudsakleg skulefagleg/pedagogisk bakgrunn kan ikkje ta det faglege ansvaret for ei helsetjeneste regulert av helse- og omsorgslovverket.

5. Konsekvensar dersom forslaget vert ståande

Dersom helsestasjonen og skulehelsetenesta vert organisert og leia slik forslaget no legg opp til, vi vil påpeike desse risikofaktorane:

For tilsette:

uklare ansvarslinjer og større risiko for lovbrøt

auka personleg ansvar og belastning utan fagleg kvalifisert leiarstøtte

sveikka fagutvikling og lågare attraktivitet som arbeidsplass- noko eininga har arbeida lenge med å styrke dei siste åra.

For innbyggjarar (gravide, barn, unge og foreldre):

risiko for svekt tilgang og kapasitet i lågterskel psykisk helsetjeneste

dårlegare faglege prioriteringar av førebyggjande helsetiltak

svekt tryggleik og tillit til kommunen som helsetenesteytar

Konkrete døme på dette er nærare skildra i vedlegget.

6. Konkrete forslag til endring

Vi ber kommunen om å justere forslaget slik at:

Helsestasjon, skulehelseteneste og HFU vert organisatorisk forankra som helseteneste, ikkje berre som støttetjenester til skule og oppvekst.

Fagleg leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta er helsesjukepleiar, i tråd med lovkrav til forsvarleg organisering og leiing av kommunale helsetenester.

Høyringsdokumentet vert revidert slik at det tydeleg går fram:

at dette er lovpålagde helsetenester etter helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 1

kva lovverk og nasjonale faglege retningslinjer som regulerer tenesta

kven som har fagleg ansvar for kvalitet og pasientsikkerheit

Vi meiner desse justeringane kan gjennomførast utan å undergrave målet om betre styring og meir robust organisering, samstundes som kommunen held seg innanfor lovverket, ivaretek sitt «sørge for»-ansvar og sikrar gode og trygge tenester til barn og unge.

Barn, unge og gravide er Sunnfjord kommune sin viktigaste ressurs. Dei har rett på ei tilgjengeleg og godt styrt helseteneste. Vi er villige til å fortelje innbyggjarane og media om organiseringa som er tenkt, gjerne med nokre døme på kva som kan verte konsekvensane.

Med helsing

Vibeke Barlund Fraas

Helsesjukepleiar, skulehelsetenesta og HFU i Sunnfjord kommune

Faggruppeleiar, Helsepsykeleierene NSF Vestland

Anita Løkkebø

Helsesjukepleiar, Førde Vidaregåande skule, Sunnfjord kommune.

Plasstillitsvald NSF, helsestasjonen i Sunnfjord kommune

Dato: 09.06.2026

Vedlegg 1

DEL 2 – VEDLEGG 1: UTFYLLANDE HØYRINGSSVAR MED LOVHEIMLAR OG EKSEMPEL

1. Lovgrunnlag: Helsestasjon og skulehelse er lovpålagde helsetenester

Helsestasjons- og skulehelsetenesta – inkludert helsestasjon for ungdom (HFU) – er ei lovpålagd helseteneste for kommunane. Dette følgjer særleg av:

lov om kommunale helse- og omsorgstenester m.m.

§ 3-1 om kommunen sitt overordna ansvar for nødvendige helse- og omsorgstenester til alle som bur i kommunen

§ 3-2 første ledd nr. 1 om plikt til å tilby helsefremjande og førebyggjande tenester, herunder helsestasjons- og skulehelsetenesta

§ 4-1 om krav til forsvarlege tenester

forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta (forskrift om kommunens helsefremjande og førebyggjande arbeid i helsestasjons- og skulehelsetjenesten)

§ 3 om kommunens ansvar

§ 4 og § 5 om krav til forsvarleg og systematisk teneste og internkontroll

§ 6 om krav til kompetanse og samarbeid

helsepersonellova

§ 4 om fagleg forsvarleg og omsorgsfull hjelp

§ 16 om verksemdsleiar sitt ansvar for organisering slik at helsepersonell kan overhalde pliktene sine

pasient- og brukarrettslova

§ 2-1 a om rett til nødvendige helse- og omsorgstenester

nasjonale faglege retningslinjer for helsestasjons- og skulehelsetenesta (Helsedirektoratet)

Tidlegare lov om sjukepleieteneste i kommunen (no oppheva) slo eksplisitt fast at sjukepleietenesta skulle vere under leiing av sjukepleiar. Dette prinsippet er vidareført gjennom dagens lov- og forskriftskrav om fagleg forsvarleg organisering og leiing av kommunale helsetenester (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, § 3-1, § 3-2 og helsepersonellova § 16).

Når helsestasjon og skulehelseteneste i høyringsdokumentet:

vert plassert under «Skule og oppvekst»

vert omtala som «støtteteneste» til skulen

får ein seksjonsleiar som skal vere fagleg leiar for fleire tenester utan krav om helsefagleg/helsesjukepleiarfagleg bakgrunn

så er det etter vår vurdering ikkje i samsvar med intensjon og krav i helse- og omsorgstenestelova, forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta og nasjonale faglege retningslinjer.

2. Kommunen sitt «sørge for»-ansvar og krav om oversikt

Helse- og omsorgstenestelova § 3-1 slår fast at kommunen har eit overordna «sørge for»-ansvar for nødvendige helse- og omsorgstenester til alle som bur i kommunen. Dette omfattar:

eit breitt spekter av oppgåver og tenester i primærhelsetenesta

plikt til å ha tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse

ansvar for å organisere tenestene slik at dei samla er forsvarlege (§ 4-1)

For å kunne oppfylle dette ansvaret, må leiinga i kommunen ha oversikt over situasjonen i helse- og omsorgstenesta, både når det gjeld:

kapasitet, bemanning og kompetanse

behov og utfordringar i befolkninga

konsekvensar av omstillingar og innsparingar

Kravet til oversikt over helsetilstanden og påverknadsfaktorar, jf. også folkehelselova, er særleg relevant ved større omstillingar – slik Sunnfjord kommune no planlegg, og som opplevast som eit hastevedtak med svært kort tidslinje fram mot 1. januar 2027.

Denne oversikta skal gi grunnlag for:

å tilretteleggje tenesta slik at innbyggjarane får oppfylt sine pasientrettar

rettferdig fordeling av helseressursar

å sikre forsvarleg kapasitet og prioritering i primærhelsetenesta, inkludert helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU

Etter vår vurdering har ikkje kommunen tilstrekkeleg oversikt over konsekvensane for primærhelsetenestene når ein vel å legge helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU under Oppvekst – saman med skular og barnehagar – og omtale dette som ei støtteteneste for barn, unge og familiar.

Omorganiseringa tek etter vårt syn ikkje høgde for at:

dette er lovpålagde kjerneoppgåver i primærhelsetenesta, ikkje berre støtte til skule

helsestasjons- og skulehelsetenesta er ein sentral del av kommunens «sørge for»-ansvar, med krav til både kapasitet, kompetanse og leiing som helseteneste

Når denne oversikta manglar eller er mangelfull, blir det også svært vanskeleg å dokumentere at kommunen ivaretek sitt «sørge for»-ansvar på ein forsvarleg måte.

3. Krav til fagleg leiing – kvifor helsesjukepleiar må leie tenesta

Kommunen har etter helse- og omsorgstenestelova § 3-1 og § 4-1 ansvar for at tenestene er fagleg forsvarlege, og etter helsepersonellova § 16 plikt til å organisere verksemda slik at helsepersonell kan overhalde pliktene sine, m.a. forsvarlegheit (§ 4) og journalføring (§ 39–40).

For helsestasjons- og skulehelsetenesta inneber dette at fagleg leiar må:

ha helsefagleg kompetanse til å forstå og bruke helse- og omsorgstenestelova, helsepersonellova, journalforskrift og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta i praksis

kunne vurdere fagleg forsvarleg bemanning, prioritering og metodar for helsehjelp i lys av krava i forskrifta (§ 3–6)

ha kompetanse til å handtere avvik, pasienttryggleik, smittevern, vaksinasjonsprogram og psykisk helsefremjande og førebyggjande arbeid i tråd med nasjonale faglege retningslinjer

Forskrifta og dei nasjonale faglege retningslinjene presiserer at det skal vere tydeleg fagleg leiing i tenesta, og at leiinga må sikre at tenesta er forsvarleg og i samsvar med gjeldande lov- og regelverk. I praksis er dette nasjonalt løyst ved at fagleg leiar/koordinerande leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta er helsesjukepleiar.

Ein seksjonsleiar med hovudsakleg skulefagleg/pedagogisk bakgrunn kan ikkje oppfylle rolla som fagleg leiar etter helsepersonellova § 16 og forskrifta sine krav til fagleg forsvarleg leiing av helsetenesta. Det bryt med prinsippet om at fagleg ansvar skal liggje hos personar med relevant helsefagleg kompetanse.

Å gjere ein slik seksjonsleiar til fagleg leiar for helsestasjon og skulehelse vil dermed:

vere uforeinleg med forsvarlegheitskravet i helse- og omsorgstenestelova § 4-1 og helsepersonellova § 4

auke risikoen for at kommunen ikkje oppfyller pliktene sine etter forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta § 3–6

4. Plassering av einingar, leiingsstruktur og finansiering – risiko for svekka tenester

I høyringsprosessen opplever vi at det har vore lite fokus på sjølve plasseringa av einingane, medan det har vore stort fokus på:

å etablere eit nytt nivå med seksjonsleiarar

kompetanse og rolle til seksjonsleiarane

Samtidig ser vi at:

det står lite konkret om nærleiing – korleis dette skal sikrast i praksis

forslaget stoppar på nivå avdelingsleiar, med svært lite omtale av:

assisterande einings-/avdelingsleiar

fag- og driftscoordinatorar

avansementsstillingar og faglege nøkkelroller

For helsestasjons- og skulehelsetenesta, som ofte har små fagmiljø og stor geografisk spreiding, er nærleiing og fagleg støtte i kvardagen heilt avgjerande for:

kvalitet og tryggleiken til brukarane av tenesta

arbeidsmiljø og rekruttering

evne til å handtere komplekse saker (vald, overgrep, psykisk helse, akutte bekymringar)

Når modellen primært beskriv nivå kommunalsjef – seksjonsleiar – avdelingsleiar, utan å konkretisere korleis ein skal sikre denne nærleiinga og faglege støtta, er vi uroa for at:

leiarspennet på avdelingsleiar-nivå blir for stort

det ikkje er teke høgde for nødvendig støtte gjennom ass.leiarar, fag- og driftscoordinatorar osv.

leiing «flyttast opp» i systemet, medan kvardagsleiinga vert svekka og har ingen makt.

I tillegg skal seksjonsleiarane finansierast, og det meste tyder på at finansieringa i stor grad kjem «frå botnen» – altså ved å ta midlar frå tenestene og dei som jobbar tett på innbyggjarane. For helsestasjons- og skulehelsetenesta vil dette:

reducere tilgjengeleg fagressurs direkte inn mot barn, unge og foreldre

svekkje kapasiteten i ei teneste som allereie er stramt dimensjonert og avhengig av tilskotsmidlar

kunne føre til at lovpålagde oppgåver blir vanskelegare å oppfylle i praksis

Vi meiner at ein modell som:

legg stor vekt på eit nytt nivå av seksjonsleiarar

i liten grad konkretiserer nærleiing og mellomleiing

finansierer ny toppstruktur ved å ta ressursar frå førstelinje

står i motsetning til intensjonen om at «det ikkje er intensjon å svekke tenestene i førstelinje».

For barn og unge – og for dei tilsette «på golvet» – vil dette kunne bety:

mindre tilgjengeleg helsesjukepleiarar i skule

mindre tid til oppfølging av sårbare barn, oppsøkande arbeid og tverrfagleg samarbeid

større press på den einskilde tilsette, med risiko for både fagleg svikt og at ein forlet stillinga si.

5. Konsekvensar for tilsette – konkrete døme

a) Uklare ansvarslinjer og auka risiko for lovbrøt

Døme:

Ein helsesjukepleiar melder frå om at bemanninga på ein skule er så låg at lovpålagde tilbod, til dømes helsesamtale på 8. trinn i tråd med nasjonale faglege retningslinjer, ikkje kan gjennomførast forsvarleg. Dette rører direkte ved krav til forsvarlegheit (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, helsepersonellova § 4) og kommunen si plikt til å tilby helsefremjande og førebyggjande tenester (helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 1).

Fagleg vurdering av risiko og prioritering krev helsefagleg kompetanse. Dersom seksjonsleiar ikkje har helsefagleg bakgrunn, kan vedkomande:

undervurdere risikonivået og konsekvensane for pasienttryggleiken

ikkje forstå rekkevidda av forsvarlegheitskrava

prioritere ut frå skulelogikk og reine budsjettomsyn, framfor helseomsyn.

Ansvar for eventuelle lovbrøt vil likevel liggje på kommunen og helsepersonellet, men utan at leiinga har fagleg føresetnad for å ta rette avgjerder. Dette er problematisk i lys av helsepersonellova § 16 om leiinga sitt ansvar for forsvarleg organisering.

b) Svekt fagutvikling og kvalitet

Døme:

Nye nasjonale faglege retningslinjer stiller krav til styrking av det psykiske helsefremjande og førebyggjande arbeidet i skulehelsetenesta. Samstundes er ressursar flytta frå tenesta til å finansiere seksjonsleiar, slik at det er mindre fagressurs tilgjengeleg.

Fagleg leiar må då tolke retningslinjene i lys av forsvarlegheitskravet (helse- og omsorgstenestelova § 4-1 og forskrifta §§ 3–6), vurdere kva ressursar og kompetanse som trengst, og prioritere tiltak. Uten helsefagleg leiarkompetanse og med redusert fagressurs i tenesta er risikoen stor for at:

fagutvikling vert nedprioritert, i strid med krava til systematisk kvalitetsforbetring

krav frå Helsedirektoratet og forskrifta ikkje vert forstått eller følgt opp fullt ut

c) Auka press og ansvar på den enkelte helsesjukepleiar

Døme:

Når fagleg leiding ikkje er forankra hos helsesjukepleiar, og nærleing via ass.leiar/fagkoordinator ikkje er tydeleg organisert, vil fagleg ansvar i praksis «skli ned» til den enkelte. Helsesjukepleiarar må ta avgjerder og vurdere risiko utan nødvendig støtte frå fagleg kvalifisert leiar. Samstundes har dei fullt personleg ansvar etter helsepersonellova §§ 4 og 39–40.

Dette gir ein uheldig situasjon der:

verksemda er organisert i strid med intensjonen i helsepersonellova § 16

risiko for feil og avvik aukar

belastninga på den enkelte tilsette vert uholdbar, noko som også kan ramme rekruttering og stabilitet i tenesta

6. Konsekvensar for innbyggerane – barn, unge og foreldre

a) Risiko for svekt tilgang og kapasitet

Døme:

Ein ungdom med begynnande psykiske plager oppsøker HFU. Tenesta er underbemanna fordi ressursar er flytta til nytt leiarnivå. Det er lang ventetid. Dette grip inn i retten til nødvendige helse- og omsorgstenester (pasient- og brukarrettslova § 2-1 a) og kravet til forsvarleg teneste (helse- og omsorgstenestelova § 4-1).

Fagleg leiar utan helsefagleg bakgrunn kan undervurdere kor alvorleg det er med lange ventetider i lågterskel psykisk helseteneste, og avvise behovet for styrking med viste til skulebudsjett og andre prioriteringar.

Konsekvens: Ungdommen kjem ikkje tidleg nok inn i behandling, med risiko for forverring, fråfall frå skule og seinare behov for meir omfattande og kostbare helsetenester – i strid med føremålet om førebygging og tidleg innsats i helse- og omsorgstenestelova § 3-1.

b) Dårligare kvalitet på helsefaglege vurderingar og prioriteringar

Døme:

Kommunen må prioritere mellom ulike førebyggjande helsetiltak: styrking av helsestasjon for ungdom, oppfølging av barn med overvekt eller auka ressursar til psykisk helsearbeid i skulen. Forsvarleg prioritering krev forståing for folkehelse og førebyggjande helsearbeid i tråd med forskrifta og dei nasjonale faglege retningslinjene.

Dersom leiinga tenker primært i skulefaglege og økonomiske banar, og har dårleg oversikt over helsetenesta, kan avgjerdene bli:

kortsiktige

lite forankra i folkehelseperspektiv og lovpålagde helsetenester

ikkje i tråd med nasjonale faglege føringar og normen for forsvarleg verksemd

c) Svekt tryggleik og tillit

Døme:

Foreldre til eit barn med samansette helseutfordringar opplever at helsestasjonen ikkje har kapasitet til jamn og nødvendig oppfølging. Dei får høyre at det «ikkje er rom i budsjettet» eller at ressursar er flytta. Når tenesta er organisert som støttetjenester til skulen, og ikkje tydeleg som helseteneste, vil foreldre med rette kunne tvile på om kommunen oppfyller ansvaret sitt etter helse- og omsorgstenestelova § 3-1 og pasient- og brukarrettslova § 2-1 a.

Dette svekkjer tilliten til kommunen som helsetenesteytar og til systemet rundt barn og unge generelt.

7. Tydelige krav til organisering

På bakgrunn av helse- og omsorgstenestelova, helsepersonellova, pasient- og brukarrettslova og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta, meiner vi at følgjande er nødvendig:

Organisatorisk forankring som helseteneste

Helsestasjon, skulehelseteneste og HFU må organisatorisk forankrast som helsetenester, ikkje reduserast til «støttetjenester» under skule og oppvekst. Dette er nødvendig for å oppfylle kommunen sitt «sørge for»-ansvar etter helse- og omsorgstenestelova § 3-1 og § 3-2.

Fagleg leiing ved helsesjukepleiar

Fagleg leiar for helsestasjons- og skulehelsetenesta skal vere helsesjukepleiar, i tråd med krava til fagleg forsvarleg leiing av kommunale helsetenester (helse- og omsorgstenestelova § 4-1, helsepersonellova § 16 og forskrift om helsestasjons- og skulehelsetenesta §§ 3–6). Dette vidarefører òg prinsippet frå tidlegare lov om sjukepleieteneste i kommunen om at sjukepleietenesta skal leiast av sjukepleiar.

Reell satsing på nærleing og fagleg støtte

Modellen må konkretisere korleis ein vil sikre nærleing og fagleg støtte gjennom t.d. ass.leiarar, fag- og driftskoordinatorar, avansementsstillingar m.m., slik at leiarspennet vert handterleg og den daglege drifta av lovpålagde helsetenester vert forsvarleg.

Finansiering som ikkje svekkjer førstelinjetenesta

Etablering av nye ledernivå må ikkje finansierast ved å ta ressursar frå helsestasjons- og skulehelsetenesta og HFU. Innsparing og omstilling må gjennomførast utan å undergrave kapasiteten i tenester som er sentrale for førebygging, tidleg innsats og oppfylging av lovpålagde rettigheter.

Klårgjering i høyringsdokumentet

Høyringsdokumentet må reviderast slik at det tydeleg går fram:

at helsestasjons- og skulehelsetenesta, inkludert HFU, er lovpålagde helsetenester etter helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 1

kva lovverk og nasjonale faglege retningslinjer som regulerer tenesta

kven som har fagleg ansvar for kvalitet, pasientsikkerheit og oppfølging

Med helsing

Vibeke Barlund Fraas

Helsesjukepleier, skulehelsetenesta og HFU i Sunnfjord kommune

Faggruppeleiar, helsesjukepleiere NSF Vestland

Anita Løkkebø

Helsesjukepleier, Førde videregående skule i Sunnfjord kommune

Plasstillitsvalgt NSF, helsestasjonen i Sunnfjord kommune.

FO BUFA Ny organisering innspel.docx

Uttale frå BUFA angående forslag til ny organisering

Vi er einige i at det er viktig å fokusere på effektiv ressursbruk for å sikre ei framtidretta organisering av Sunnfjord Kommune. Vi ser også potensiale i dei endringar som kan styrke samarbeid kring barn og unge. Samtidig kan ein ikkje omorganisere og kutte nødvendige driftskostnader på den måte at det går på bekostning av å ha eit godt tilbod til innbyggerane, eller på den måte at helsetenesta mistar sin faglege integritet. Ein må også i prosessen sikre at endringar i leiingsstruktur framleis ivaretek dei ulike lovverka som dei ulike instansane jobbar ut frå.

Sektor Oppvekst vs. sektor Helse

Helsestasjonen, som BUFA ligg under, ligg i dag i sektoren Helse og sosial. Det er både i førre og denne runden føreslått å flytte oss til sektor Oppvekst. Hovudargumentet er at vi, saman med barnevern, jobbar mykje og tett opp mot einingar som vert plassert i same sektor. I førre runde vart det skrivi «Samtidig er det faktorar som tilseier at eininga kan ligge i Helse og omsorg, men då må samarbeid med einingar i oppvekstsektoren bli løyst gjennom andre samhandlingsformer» (s. 7, organisering-rapport-sunnfjord-kommune-oppdaterter-lenker.pdf). Vi er heilt einig i at det er mykje og viktig samarbeid på tvers av dei nevnte einingar, og også mellom dei som no blir føreslått å ligge under «støttetenester barn, unge og familiar». Samtidig vil vi vere heilt tydelige på at vi meina helsestasjonen må forankrast i sektor med helsefagleg administrasjon og leing. Vi vil også vise til den nasjonale rettleiaren som var bakgrunn for opprettinga av BUFA.

Helsestasjonen består no av ulike faggrupper med fokus på «tidleg inn». Vi kartlegg saman og silar / sorterar for å gi eit best mogleg helsefagleg tilbod ut frå behovet den enkelte har. Etter at BUFA vart oppretta har også alvorlegheita og kompleksiteten i hovudtyngda av sakene vi har auka, og vi er ofte, dessverre, forbi «tidleg inn». Desse sakene ville belasta andre instansar (td. barnevern, BUP, skule, barnehage) dersom ikkje helsestasjonen sitt BUFA-team hadde eksistert. Eventuelt at fleire saker «fell mellom stolane».

Alle barn i kommunen er i større eller mindre grad brukarar av helsestasjonen sitt tilbod. Vi jobbar under helse- og omsorgstenestelova, pasient- og brukarrettigheitslova, lov om kommunale helse- og omsorgstenester. Slik administrasjonen har presentert den føreslåtte omorganiseringa forsvinn både «tidlig inn»-fokus, førebyggjande fokus og helsestasjonen fullstendig til fordel for bla. Opplæringslova. Helsestasjonen er ikkje ei støtteteneste, det er ei lovpålagt teneste som yter lovpålagde oppgåver. Det gjer at vi stiller spørsmål til både administrasjonen si forståing av vårt arbeid og rolle, samt prioritering av vårt arbeid.

Vi vil presisere viktigheita av å bevare, og synleggjere, dei krav som stillast til oss som helsepersonell gjennom å vere fagleg uavhengige, sikre dokumentasjon og journalføring, samt brukarmedverknad. Dersom fokuset, slik det ligg føre i dag, i hovudsak skal basere seg

på Opplæringslova og Barnehagelova, kan dette føre til prioriteringskonflikt og ulik målforståing. For å sikre dette meiner vi ein må sikre tilstrekkeleg helsefagleg forankring frå topp til botn. Dette inkludera også bekymringar knytt til økonomi og dei budsjetttrammer vi skal forhalde oss til. Kva vil eventuelt denne sektorendringa bety for oss når det kjem til fagutvikling, kompetanseheving, tiltaksmidlar, og liknande når ein ikkje har same lovverka å forhalde seg til.

Effektiv leiing og styring

Vi merkar oss at det er føreslått store innsparingar på administrativt nivå i leiarressursane. De skriv: «Det er ikkje intensjon å svekke tenestene i førstelinja», men det meiner vi det er stor fare for dersom ein organiserer seg på den måten de foreslår. Vi stiller oss undrande til den reelle innsparinga. Vi meiner, som nemnt i prosjektdokumentet i førre runde, at det er heilt avgjerande at leiinga (også seksjonsleiar/kommunalsjef) i sektoren vi skal ligge under har utdanning og kompetanse frå helse, i kombinasjon med leiarutdanning. Vi meiner leiar må ha særleg god forståing og ansvar for å sikre at krava i lovverket vi jobbar under vert ivareteke og prioritert, og at leiar forstår kompleksiteten i vårt daglege arbeid. Det er ikkje synleggjort i forslaget per i dag. Vi bekymra oss for at det kan bli skeivprioriteringar mellom behov knytt til opplæringslova og helselovverket, og at det på sikt vil svekke det førebyggjande og tverrfaglege arbeidet som vi meiner per i dag går i rett retning. For å halde fram på rett veg, meiner vi det må vere klare strukturar og grunnleggjande respekt for profesjongrensar. Det er avgjerande med klare styringslinjer, felles sektormål og relevant kompetanse på samtlege leiarnivå.

Det er beskrive at fagansvar skal ligge hos seksjonsleiar. Vi stiller oss undrande til kven som skal klare å ha eit forsvarleg fagansvar for dei nevnte teneste utan at det går på bekostning av forståing av arbeidsoppgåver, den enkelte tenesta sitt lovverk og nødvendige prioriteringar. Det er difor viktig at leiar har helse- og sosialfagleg bakgrunn. Vi meiner at fagansvaret bør organiserast slik som i dag, at det faglege ansvaret ligg lenger nede hos nærleiinga og sikra forsvarleg kunnskap og kompetanse, samt oversikt over det gjeldande lovverket til den enkelte teneste og behov hos brukargruppa.

Vi bekymra oss for at forslaget som no er sendt ut går negativt utover nærleiinga, som vi meiner vi er heilt avhengige av for å yte gode tenester. Vi er avhengige av å ha leiar som kjenner kompleksiteten og variasjonen i sakene vi får, og som vi kan samarbeide tett med. «Ei sak er ikkje berre èi sak». Vi jobbar i emosjonelt krevjande arbeid, og den emosjonelle belastninga krev nærleiing for å sikre at tenesta kan utføre dei oppgåver vi er sett til å gjere. «Vi veit aldri kva type saker vi får». Vi har ein jobb som krev at vi har stor handlingsfridom for å møte behovet. Vi vil også presisere at BUFA er avhengig av eigen nærleiar (pr i dag ass.einingsleiar avd. BUFA) for dagleg drift sidan vi ikkje er samlokalisert med resten av Helsestasjonen.

Slik vi les den føreslåtte omstruktureringa på leiarnivå blir seksjonsleiar finansiert «frå botn». Altså at det vil gå ut over både nærleiing, drift og det fleksible tilbudet vi per i dag tilbyr. Vi bekymra oss for at det blir topptung leiing og mykje strategi, framfor leiing som er tett på og fangar opp problemstillingar raskt. Vi ser at tilbudet vi gir har effekt, og vi bekymra oss for at dette vil bli svekka med det nye forslaget. For å vere ei god kommune som yter gode tenester må vi ha gode folk til å utføre jobben. Nærleiinga og organiseringa vi har i dag gir dette. Vi undrar oss også over kvar helsekompetansen skal kome inn i fagutvikling. Her står berre «barnehagemynde». Kva betyr det?

Bakgrunn for oppretting av BUFA

Her på BUFA er vi 16 tilsette fordelt på 14.6 stillingsressursar. Vi består av psykologar, familierettleiara, migrasjonsretteleiar, HomeStart-koordinator, utekontakt, ungdomskontakt og erfaringskonsulent.

Bakgrunnen for at Helsestasjonen avd. BUFA vart oppretta var fordi psykisk helse er eit satsingsområde i statsbudsjettet. Barnevernreforma = oppvekstreform. Ein såg at det var behov for tiltak og støttetjenester for å tette hol mellom tenester, samt at nokon i kommunen må ta ansvar for den psykiske helsa der BUP/UPH ikkje er involvert. Kommunen hadde ikkje tilstrekkelege tiltak og tilbod til barn, unge og deira føresette. Ein såg aukande utfordringar i den psykiske helsa til barn og unge, samt fleire med komplekse/samansette utfordringar. I sum var målet å minske kostnadane i helse- og omsorgstenestene på sikt. «..ei teneste i kommunen som har ansvar for oppfølging og behandling av psykiske plagar, som er tverrfaglig samansett og kan kartlegge og vurdere psykiske plagar».

Heile målet med å styrke helsestasjonen på denne måten er for å i større grad styrke og ivareta helseperspektivet. Vi kan difor ikkje risikere at helsetilbodet i kommunen no står i fare for å bli fagleg svekka til fordel for andre prioriteringar og styringsmessige utfordringar.

Tilbakemeldingane frå tenesteb brukarane våre er at vi er lett tilgjengelige og treffer behovet. Det meiner vi handlar om måten vi er organisert på. Å vere organisert under helsestasjonen med kvar sine ass.einingsleiarar, fungera godt. Helsestasjonen har svært ulike oppgåver, og behovet for nærleiing, slik som i dag, er difor heilt tilstades. Vi saknar utdjuping/forklaring frå administrasjonen på kva som er tenkt rundt desse aspekta.

Oppsummert ynskjer vi å poengtere følgande:

- Sikre helsefagleg kompetanse på overordna nivå (seksjonsleiar/kommunalsjef) som helsestasjonen skal ligge under slik at vi beheld vår faglige integritet og styring i tråd med lovverket vi jobbar under og nasjonale retningslinjer.

-Få inn helseperspektivet i tittel på sektor og tenester, for eksempel «Helse- og oppvekstsektor» og vidare «Helse- og støttetjenester for barn, unge og familiar», jmf. Forslaget frå NPF. Eventuelt at vi beheld vår plassering i helsesektoren der vi har eit avgjerande samarbeid med dei andre helsetenestene. Vi meiner at å plassere oss saman med tenester som jobbar under same lovverk vil vere meir riktig. Dette innbefattar blant anna fastlegane, psykisk helse og rus. Vår tilknytning til lovverket høyrer til i helsesektor. Vi veit ikkje korleis betydning det vil ha for oss å eventuelt ligge i ulike sektorar, men dette må greiast nøye ut før ein eventuelt landar på det.

-Det må, uavhengig av sektororganisering, leggjast til rette for gode strukturar knytt til tverrsektorielt- og tverrfagleg samarbeid.

-Vi undrar oss over kva seksjonsleiar skal gjere, og meiner at kvar avdeling under denne uansett vil trenge kvar sine underleiarar/ass.leiarar for å stette krava til fagleg eignaheit og forståing for kva vi gjer og lovverket vi jobba under.

Vi undrar oss over den reelle innsparinga knytt til å gå frå tre-ledds leiarnivå til fire-ledds leiarnivå. Det opplevast per i dag som at det vil gå utover oss på den måte at dei aktuelle tenestene får mindre pengar og lenger avstand til dei med fagansvar. Vi vil avslutningsvis minne om at det kostar meir å reparere enn å førebygge, jmf. Førebyggjande plan for barn og unge 2024-2030.

Vennleg helsing

Tilsette ved Helsestasjonen, avd. BUFA

Creo Høyringsvar administrativ organisering Sunnfjord kommune

10.docx

Høyringsvar administrativ organisering Sunnfjord kommune 10/06 2026

Generelle betraktningar om det føreslegne organisasjonskartet

Det bekymrar CREO at makt flyttast oppover i systemet. Trass fin tekst om prinsipp rundt ansvar og mynde, harmonerer ikkje delegeringsoversikten med teksten etter vårt syn. Vi meiner at med både seksjonsleiar og kommunalsjef mellom seg og kommunedirektør, sit avdelingsleiar på nivå 3 (4 om ein tel kommunedirektør som eit nivå). Dette er i praksis eit ekstra nivå.

Seksjonsleiarleddet gjev best meining når ein har mange einingar som yter same tenester. Men sjølv om ein kanskje løyser problem i store sektorar, kan ein skape nye i mindre homogene seksjonar.

Innsparingseffekt

Denne ser vi som svært usikker. Alle skal behalde lønns plassering og ingen seiast opp, etter det vi har forstått. At løn til seksjonsleiar førast annleis i KOSTRA, og går frå budsjettpostar lengre nede i organisasjonen, minkar ikkje totalbudsjettet.

I dag har ikkje einingsleiarar krav på overtidsbetaling. Når ein tek frå dei dei oppgåvene som leggst til seksjonsleddet i staden, vil avdelingsleiarar hamne i ein stillingskategori som utløyser overtidsbetaling.

Om avdelingsleiarrollen

Utan personalansvar og mynde til å gjere faste tilsettingar, drive pedagogisk utviklingsarbeid eller forme kulturskuletilbodet, samt utan økonomiansvar, spør vi kor attraktiv denne rollen vert i framtida. Det framstår mest som at dagens einingsleiarar vert

sette under administrasjon. CREO meiner framleis at alle einingar som driv pedagogikk må ha ein nærleiar med pedagogisk mynde.

Om plasseringa av kulturskulen i organisasjonskartet

Rapporten som var laga i juni 2025 av personalsjef Moe m.fl. konkluderte at kulturskulen burde sortere under oppvekst. Vi stiller oss bak denne konklusjonen.
https://sunnfjord.kommune.no/_f/p1/i334a4ceb-0b7f-4dde-93f7-1748dc1fd224/prosjekt-organisering-hoyring.pdf

Det ligg mange spanande moglegheiter ved å sjå oppvekst i Sunnfjord under eitt.

Kulturskulen leverer tenester til alle alderssegment, men med særlig vekt på barn og unge.

Administrasjonen sine argument for å plassere oss under kultur har fleire svakheiter:

-Kulturskulen er ikkje eitt bygg, men ei verksemd. Vi driv også desentralisert, det er ein viktig del av samfunnsmandatet vårt å sørge for at grendene også har tilbod. Vi har aktivitet på 12 lokasjonar, m.a. dei fleste skulane i kommunen.

-Vi er heilt samde i at det er viktig å vere tett knytta til frivillig kulturliv og kulturlivet elles. Vi sel tenester til og samarbeider tett med frivillig og profesjonelt kulturliv. Dette skuldast nok skuleslaget sin natur meir enn den kommunale organiseringa.

-Vi er også samde i at det er gode ting å hente ved å samarbeide med Førdehuset. Vår administrasjon held til i kulturskulebygget i Førde, og vil kunne fortsette samarbeidet uavhengig av organisering.

-Vår noverande plassering er under kultur. Det framstår noko kunstig å selge inn «nye møteflater med utøvande kunstnarar og publikum» fordi kulturskulebygget ligg ved sidan av Førdehuset.

-Argumentasjonen for tilhøyrse i kultur seier også at det er avgjerande at ein skal få eller skaffe seg akkurat dei tinga kulturskulen ønsker å oppnå ved å høyre til under oppvekst: «Samtidig er det avgjerande at ei slik løysing blir kombinert med forpliktande samarbeid med oppvekstområde, klare forventingar til pedagogisk kvalitet

og inkludering og strukturar som sikrar at kulturskulen bidreg aktivt inn i kommunen sitt samla tilbod til barn og unge». Dette ser vi som eit argument for å høyre til under oppvekst.

-Vi set pris på at administrasjonen ønsker at vi skal vere ein motor i kulturlivet. Det ønsker vi også sjølve. Bekymringane for at plassering under oppvekst vil føre til stram skulelogikk trur vi er noko overdrivne. Kulturskulen vil ikkje bli tvinga inn i grunnskulen si stypeform av å høyre til under oppvekst, vi har andre lovheimlar og eit anna samfunnsmandat.

Om klarspråk og tilstrekkeleg informasjon

Det er mange vage formuleringar i delegeringsdokumentet som gjer det vanskelegare å gje meiningsfulle innspel. Det bør vere eit mål at dei fleste tilsette skal kunne forstå kommunikasjonen sjølv om administrativ organisering er eit tungt og komplekst tema.

«Operasjonaliserer mål og resultatkrav i eigen seksjon» som eksempel, er ikkje informativt. Er det snakk om økonomiske mål? Faglege mål? Måler vi kor god omsorg, brøyting eller pedagogikk avdelinga leverer? Er resultatkrav botnlinja eller noko anna?

Vi håpar prosessane landar trygt, og at vi kan få fullt fokus på drift igjen.

For CREO/kulturskuletilsette,

Helga Lied Wyrztz, HTV

NITO sin merknad til ny organisering av Sunnfjord kommune.docx

NITO sin merknad til ny organisering av Sunnfjord kommune

NITO sine medlemmar jobbar i hovudsak med samfunnsutvikling. Og vår merknad er av den grunn retta mot dette området.

Omorganiseringa er omfattande, og vil få stor påverknad av vår framtidige arbeidsdag. Vi veit kva vi har, men ikkje kva vi får. Ei samanslåing av areal- og byggesak med landbruk og miljø har stor motstand hos nokre, medan andre ser det som ein moglegheit til nærare samarbeid mellom dei ulike fagfelta.

Under kommunalsjef er det lagd opp til 3 seksjonar + ein boks der bla. plansjef er oppført. Kva arbeidsoppgåve skal plansjef ha? Er det på eit overordna nivå med strategiske planar (avgrensa til kommuneplan arealdel og samfunnsdel)? Eller er det alle overordna planar i kommunen (som kultur, skule, helse osv.), det er det ikkje opplyst om i noko dokument førebels.

Vi har forstått det slik at omorganiseringa skal føre til færre leiarar, og ein har fjerna tre kommunalsjefar. Men vi stiller spørsmål til om det er ei reel innsparing når ein opprettar eit nytt leiarnivå kalla seksjonsleiar. Tidlegare har einingsleiar innan teknisk sektor lege rett under kommunalsjef, men no skal det være eit mellomleiarnivå der. Resultatet er like mange leiarar men på eit nytt nivå.

Seksjon samfunnstenester.

Avdeling forvaltning

Det er uklart kva som ligg i avdeling forvaltning. Slik ein er organisert i dag med ein eining for areal- og byggesak, der ein i tillegg til byggesak har planavdeling (kommuneplan og reguleringsplanar), oppmåling, deling og kartavdelinga. I ny organisasjon er kunn byggesak lista opp, kvar skal dei andre plasserast. Skal heile landbruk og miljø ligge under forvaltning?

Eigedom. Det er viktig å skilje mellom forvaltning av kjøp og sal, og handsaming av løyver på kommunal eigedom, og drift av kommunal eigedom. Slik vi ser det så er det litt tilfeldig korleis ein har handsama det i dag. Den som skal stå for sal av kommunal eigedom må ha god kompetanse på det, i dag er det litt tilfeldig kva og korleis det blir gjort.

NITO ser det som ein fordel å samle dei som jobbar med forvaltning i ein avdeling, der det er gjort tydeleg kva arbeidsoppgåver som ligg til avdelinga.

Prosjekt: Kva type prosjekt, er det utbyggingar? Er det BEF som er tenkt plassert her?

Avdeling drift.

Er dette ein rein driftsavdeling som ikkje skal ha forvaltningsoppgåver. I dag er det VA-avdelinga som gjev løyve for tilkopling til kommunalt nettverk. Skal den oppgåva framleis ligge der? NITO ser det som naturleg at dei har den oppgåva også i framtida.

Avdeling beredskap

NITO meiner at dei som har vaktordning innan drift på teknisk avdeling i dag ikkje kan leggest inn under ei ny beredskapsavdeling. Vert dei knytt til ei ny beredskapsavdeling, så vil dei få to leiar og forholde seg til. I dag er det det same utstyret som vert nytta i den daglege drifta som når dei har beredskapsoppdrag. Det vil bli meir tungvint om utstyret skal brukast av to forskjellige avdelingar, ein må vite kvar ting er når det skjer noko.

Avdeling stab og utvikling.

Kva skal denne avdelinga gjere? Er ingen beskriving av den nokon plass.

Avdeling bemanning.

Kva skal dei bemanne? Er det ein kommunalt «vikarbyrå» eller skal dei jobbe med tilsetting av nye i kommunen?

Kva betyr fargeforskjelen på boksane? Lysegrønn og mørkegrønn?

Oppsummering

NITO meiner framlegg til ny organisering er på rett veg. Men slik det ligg føre i dag, er det fleire spørsmål enn svar om kva som skal skje. Før ein kan bestemme korlei ein skal ha det i framtida, må ein kome med ei tydlegare beskriving av kva som ligg inn under dei forskjellige seksjonsleiarane.

Fagforbundet, UDF, VO Bygstad bhg Innspel til ny organisering.docx

Innspel til kommunedirektøren sitt forslag til administrativ organisering frå 1. januar 2027

Innspelet kjem i strekpunkt. Står ikkje i prioritert rekkefølge.

-Det skal bli større einingar og felles leiing- dette meiner vi vil få store negative konsekvensar for arbeidsmiljøet og HMT ute i barnehagane.

-Høyrest fint ut i forslaget med fokus på nærleiing og leiing tett på drift og tilsette- men trur ikkje på at det blir slik i praksis når vi ser på forslaget de skisserer. Det blir større avstand til leiar- fleire leiarar å forholde seg til- og mindre leiing tett på.

-De tenkjer å ta vekk og fjerne ansvar frå dagens organisering i barnehagane- då verkar det for oss at de straffar barnehagane. At de ikkje stolar på oss, og difor må sette fleire til å kontrollere einingane. Å danne fleire nivå over oss- verkar lite praktisk og funksjonelt. Det blir lite (eller ingenting?) handlingsrom igjen ute i den enkelte barnehage. Slik vil vi ikkje ha det.

-Færre kommunalsjefar er bra- men vi treng IKKJE mellomleiarar. Vi klarar oss fint med den leiinga vi har i dagens organisering i barnehagen vår.

-De skriv at målet er å auke effektiviteten og kvaliteten- det trur ikkje vi kjem til skje om de organiserer barnehagane slik som de foreslår. Fleire leiarnivå- lenger tid og fleire organ å gå gjennom når det er saker som skal diskuterast etc.

-I dag er det eit stort leiarspenn i organisasjonen skriv de. Men trur de verkeleg at de kjem til å spare pengar når alle som har leiarstillingar i dag skal ha same lønna vidare- og de lagar mellomleiarstillingar som dei skal jobbe i? Same lønn- fråta andre ansvar- mellomleiarar får ansvar/ arbeidsoppgåver som dei kanskje ikkje har utdanning og kompetanse til?

-For oss verkar det som de ynskjer å organisere kommunen vår slik at de tek vare på dei som sit på kommunehuset i leiarstillingar- og det går utover oss ute i einingane- oss i Bygstad barnehage.

Vibeke Kårstad- tillitsvald Fagforbundet Bygstad barnehage

Katrin B. Eldevik- tillitsvald Utdanningsforbundet Bygstad barnehage

Ingunn Holsen- verneombud Bygstad barnehage

Delta innspel.docx

Sunnfjord kommune v/ kommunederriktør L M Haugen

Sektornivå/kommunalsjefar:

Å gå frå 6 kommunalsjefar til 3, for å kunne arbeide meir strategisk.

Å arbeide strategisk med overordna planer og skape forståing for dette arbeidet, både hos tilsette og politikarar, på ein måte som er berekraftig og framtidsretta, kan gi kommunen ein meir oversiktleg struktur.

Korleis vil ein rigge balansen mellom strategi og drift, for å oppnå ønska resultatet?

Kva tankar har ein om kompetansen til aktuelle kommunalsjefar – ynskjer ein nokon som er tett på faget i dei ulike sektorane, eller er ein ute etter den som kan ha ei gjennomføringsevne på planane som skal ruste framtida gjennom valt struktur?

Kva forventingar vil bli sett til kommunalsjefane og korleis vil ein nå måla?

Sektornivå/seksjonsleiarar:

Nytt ledd i organisasjonen som blir innført for å handtere drift. Mange er positive til dette leddet. Kan vere ei hjelp til at einingane arbeider likare og at det vert ein større likskap i tenestetilbodet.

Korleis vil dette leddet bli finansiert? Tenkjer ein å hente midlar frå einingane ute?

Korleis vil dette leddet kunne utvikle tenestene på ein smartare og meir effektiv måte? Både når det gjeld økonomi og på sikt, behovet for rekruttering.

Avdelingsnivå/avdelingar:

Avdelingsleiarane vil truleg få hovudansvaret for nærleiinga og den daglege drifta. Nærleiing er viktig for dei tilsette ute i einingane og det er viktig at einingane ikkje vert tappa for mykje leiarressurs. Dette er viktig for å kunne gripe fat i daglege problemstillingar, både når det gjeld tenestene ein skal yte og ting som røre seg i arbeidsmiljøet.

Etter kva kreterier vil ein fordele leiarressursane til avdelingane?

Kva er skilje mellom det, som i dag, er assisterande leiar og det nye begrepet koordinator?

Kva mynde bør ligge til einingane?

Korleis oppretthalde motivasjonen til omstilling ute i avdelingane?

Mykje er enno uklart inn i omorganiseringa og det er mange spørsmål som ikkje er stilt.

Arbeide med kvalitet og kapasitet i dei ulike sektorane er eit stort arbeid inn i omstillinga, og for å få økonomisk kontroll er ein avhengig av at prosessane i arbeidet blir positive for budsjettet til Sunnfjord kommune.

Korleis får ein fram til tilsette nødvendigheita av endring og på same tid rigge kommunen for ein berekraftig og framtidsretta økonomi?

Korleis riggar ein dreining frå institusjon til heimebaserte tenester og på same tid riggar kommunen for vekst i unge vokse, som har store behov?

Korleis tar ein høgde for varierende elevtal i skule eller aukande behov i barnehage?

Korleis vil behovet for investering vere framover? Truleg stort.

Når det gjeld inndeling i "boksane" er det noko som bør arbeidast vidare med, det er avdelingar/område som kan ha ei uheldig samansetting. Ulike lovverk/arbeidet sitt innhald som kan vere til hinder, meir enn til effektivitet. Ein bør og sjå på om plassering, kan føre til at enkelte avdelingar "drukner" i kor dei er plassert.

Fagstabar bør vere godt samansett og ikkje bere preg av plassering av personar.

Assisterande seksjonsleiar på omsorg bør takast vekk for å bevare mest mogeleg nærleing ute i avdelingane.

Ser her er tankar om å opprette ulike team – økonomiteam, bustadteam, er dette med tanke på effektivisering, eller kan dette bli endå eit ekstra ledd som og kan vere til hinder før ønska effekt?

Oppsummering:

God og rett kompetanse på dei ulike nivåa.

Berekraftig og framtidsretta økonomi inn i omorganiseringa.

Gjennomføringsevne på alle plan.

HVO - Forslag til administrativ organisering.docx

Innspel frå hovudverneombod (HVO)

Forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune – planlagt iverksetjing 1. januar 2027

1. Innleiing og rolle

Dette innspelet er gitt frå hovudverneombod (HVO) og tek utgangspunkt i arbeidsmiljø-, helse- og tryggleiksperspektivet (HMT), med særleg vekt på konsekvensar for tilsette, knytt til forslag til ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune.

Innspelet er overordna og prinsipielt, og tek ikkje stilling til konkrete faglege eller organisatoriske løysingar på einings- eller avdelingsnivå.

2. Status i prosessen

Forslaget til ny administrativ organisering er no i ein fase der overordna rammer og struktur skal avklarast, med sikte på vedtak innan kort tid. Iverksetjing er planlagt frå 1. januar 2027.

Slik forslaget ligg føre, framstår dette som ei organisering på rammenivå, der nærare konkretisering av drift, ansvar og arbeidsformer i stor grad vil skje i neste fase.

3. Overordna vurdering

HVO har forståing for behovet for å sjå organiseringa i samanheng med økonomiske rammer, styring og framtidige utfordringar knytt til arbeidskraft og kompetanse.

Endringane inneber mellom anna færre leiarnivå på topp, innføring av seksjonsnivå og større einingar med felles leiing. Desse grepa er grunnjevne med behov for betre samordning og meir robuste strukturar og effektiv ressursbruk.

Frå eit HVO-perspektiv er det viktig å vere merksam på at slike endringar kan få betydning for arbeidsmiljø og HMT, og at dette må vurderast vidare i prosessen.

4. Leiing, nærleiing og rolleavklaring

I forslaget blir det lagt til grunn ei organisering som skal leggje til rette for nærleiing og leiing tett på drift og tilsette. Frå eit HMT - perspektiv er det viktig at dette også fungerer i praksis i ny organisering.

I ei organisering med fleire leiarnivå må rolle- og ansvarsdeling mellom formelt personalansvar og dagleg personaloppfølging vere tydeleg avklart og tilstrekkeleg støtta, slik at ansvar for arbeidsmiljø og HMT er klart i praksis.

Vidare må leiingskapasitet, kontrollspenn og tilgjengelegheit vurderast i den daglege drifta, særleg der leiarar får ansvar for fleire einingar eller lokasjonar.

Dette er spesielt viktig i døgnbemanna og geografisk spredde tenester, der tilgjengeleg leiing og evne til raske avgjerder er avgjerande for forsvarleg drift, arbeidsmiljø og tryggleik i tenestene.

5. Samarbeid og samhandling

Med samarbeid på tvers viser HVO til samarbeid både mellom og innanfor sektorane slik dei er framstilte i organisasjonskartet. Det er viktig at ny organisering både legg til rette for og har ein plan for god samhandling, slik at organisatoriske skilje ikkje svekkjer samarbeid, informasjonsflyt eller heilskapleg tenesteyting.

6. Forsvarlegheitsvurdering etter vedtak

HVO vil peike på at omfanget av endringane, kombinert med kort tid frå vedtak til planlagt iverksetjing 01.01.2027, gjer det viktig at arbeidsgivar gjennomfører ei overordna forsvarlegheitsvurdering av sentrale risikoforhold etter vedtak og før iverksetjing.

Ei slik vurdering bør mellom anna omfatte:

leiingskapasitet og kontrollspenn i ny struktur

rolleavklaring og ansvar knytt til leiing, nærleiing og HMT

samhandling og informasjonsflyt mellom og innanfor sektorar

samla endringstrykk og belastning for tilsette og leiarar

Vidare må det leggjast til rette for konkrete risikovurderingar (eventuelt ROS der det er relevant) når organiseringa blir nærare konkretisert på einings- og avdelingsnivå.

7. Medverknad og trepartssamarbeid

God medverknad er ein føresetnad for ein forsvarleg omstillingsprosess. HVO legg vekt på at tilsette blir involvert i det vidare arbeidet, og at verneombod og tillitsvalde blir nytta aktivt gjennom trepartssamarbeidet i konkretisering og gjennomføring av endringane.

8. Oppfølging etter implementering

Etter iverksetjing er det viktig med systematisk oppfølging av arbeidsmiljø og HMT, slik at ein kan fange opp uønskte konsekvensar og justere ved behov.

I vidare arbeid bør ein ha merksemd på korleis samla endringar påverkar arbeidsmiljø, leiingskapasitet og støttefunksjonar i kvardagen.

9. Avsluttande merknad

Samla sett vurderer HVO at forslaget gir eit relevant utgangspunkt for vidare arbeid med administrativ organisering. Vidare er det viktig at prosessen fram mot 01.01.2027 sikrar:

forsvarleg tempo

overordna forsvarlegheitsvurdering før iverksetjing

lokale risikovurderingar der endringar blir konkrete

tydeleg medverknad og kontinuerleg merksemd på arbeidsmiljø og HMT

Dette er viktige føresetnader for ei trygg og berekraftig gjennomføring av ny organisering, for både tilsette og organisasjonen som heilskap.

Med helsing

Veronica Jamaris Huus
Hovudverneombod
Sunnfjord kommune

Dato: 09. Juni 2026

Fagforbundet Adm org Sunnfjord Kommune (1).docx

Fagforbundet sitt syn på administrativ organisering

Fagforbundet støttar behovet for omstilling og utvikling av administrativ organisering i Sunnfjord kommune. Samstundes meiner vi at framlegget slik det ligg føre no har fleire utfordringar som må avklarast før tiltaka blir iverksett.

Kommunen har i dag ein relativt effektiv administrasjon samanlikna med andre kommunar. Endringar bør derfor vere godt grunnjevne og bygge på grundige analysar av både oppgåver, behov og konsekvensar.

Nærheitsleiing må vere eit grunnprinsipp

Leiing bør vere lokalt forankra der tenestene blir utført.

Må vere lokal leiing på kvart arbeidssted.

Redusert tal leiarar og samanslåing av einingar kan:

gi for stort leiarspenn

svekke personaloppfølging og økonomistyring

gi mindre fleksibilitet i tenestene

Delegeringsreglementet må bli tydlegare og praktiserast meir likt

tydeleg leiing

klare roller

kulturendring

Geografi:

Einingar bør berre slåast saman innanfor avgrensa geografiske område.

Fagforbundet meina det bør være stadleg leder tilstades for å ivareta nærleiing

Økonomi:

Innsparingstiltak må bygge på gjennomgang av oppgåver – kva kommunen skal, kan og bør gjere.

Utfordrande å få gode tenester når det er økonomi som blir drivkrafta for at vi skal gjere ei omorganisering, Det bør vere innbyggjaren og teneste mot taker som er fokus område.

Det å opprette så mange sektor leiara eventuelt ass sektor leiara vil og gi ein kostnad i fohald til lønn

Ein medverknad grunn til at vi har høge kostnader knytt til leiar ressurs er leiar lønn i Sunnfjord kommunen som er høge. Dette med bakgrunn av bland anna harmoniseringstiltak i samanslåingsprosessen.

Arbeidsmiljø og kompetanse

Det er uro i organisasjonen. For raske prosessar kan føre til auka konfliktnivå og tap av kompetanse.

Oppgåvefordeling - gi ansvar til fagutdanna, bruke kompetansen deira, og ta vare på realkompetansen.

Kompetansebehov –vi er ein kommune med eit høg kompetanse. Det er viktig at ein og gir moglegheit til dei med ein fagkompetanse å ha ein karriere veg i kommunen.

Viktig å sikre leiara med ulik utdanning og fagbakgrunn inn i dei ulike seksjons- og leiarnivåa. Dette vil bidra til eit breiare tverrfagleg perspektiv, styrkje samarbeidet på tvers av fagområde og leggje til rette for ei anna og meir heilskapleg utvikling enn det ein ser i dag.

Rekruttering vil òg vere ei reell utfordring i framtida.

Sektorvis

Kommunalsjef:

Stillinga som kommunalsjef skal arbeide strategisk å sette mål. Samstundes så må ein kjenne sektoren sine små og store utfordringar slik at ikkje viktige fagfelt vil bli overskygga av store krevjande fagfelt. Dette er ein balanse for å ivareta dei tenestene ein kommune skal utføre.

Seksjonsleiar:

Å etablere seksjonsleiarar kan være med å styrke kommunalsjefen sitt arbeid for å sette strategiske mål. Seksjonsleiar får ei stor oppgåve med å kjenne sektoren sine særeingenheiter og tenestene som skal og bør utøvast. Å opprette seksjonsleiar kan føre til eit større tverrfagleg samarbeid som er viktig om ein skal kunne lykkast. for det er behov for sterkare fokus på samhandling på tvers av sektorar, med tydelege forventningar og strukturar. Samstundes vil og det vere utfordrande for koordinering av arbeidet innan eigen sektor. Når ein har store komplekse einingar.

Oppvekst

Skepsis til å slå saman skule og barnehage under same leiing, dette fordi det kan vere med å svekke fleksibiliteten og at Skule og BHG blir sett opp imot kvarandre i forhold til prioriteringar.

Dersom ein vel å hente seksjonslederen innan for ass. Styrar vil dette føre til at ein tar av grunnbemanninga sidan ass leiar er ein del av den.

Ynskjer ikkje å fjerne SFO-leiarrolla, denne rolla kan og ein Fagarbeidar ha.

Helse og omsorg

Usikker på om det er behov for ein ass sektorleiar her og kva oppgåver skal den ha? Bør dette heller vere ein merkantilressurs?

Skepsis til store einingar.

Viktig med stabilitet og kjende tilsette for sårbare brukarar

Framskrivningane syner at vi vil få ein kraftig vekst i pleie og omsorgs sektoren

Ein vil og ha utfordringar med og rekruttere nok personell

Samfunnsutvikling:

I denne sektoren er det samla ulike einingar er usikker på kva gevinst dette vil gi.

Opplever at det knytt stor usikkerheit opp til denne sektoren og at dette blir ein sektor der kommunalsjefen får mange ulike områder å forhalde seg til.

Det vil derfor bli utfordrande å drive strategisk. Her ligger det og områder med sjølvkost, einingar med tungt forankra lover og forskrifter og det vil førebyggjande til tak. Dette seier noko om kompleksiteten i området.

Einingsvis:

Korleis ein skal slå saman einingar og kva som skal ligge til dette opplever vi som utydelig å det er utfordrande å seie noko konkret til dette skal vere ang Leiarar, Assisterande leiarar. Fagansvarleg/driftansvarlege. Dette må vere avhengig av størrelsen på einingane og kompleksiteten dei har og ansvar og mynde som skal ligge i einingane. Store einingar bør ha ein merkantil ressurs.

Personal sjef stillinga bør ligge i Personal og service. Dette er ei rolle som bør ha ein overordna blick på det som skjer i organisasjonen. Ligger den forankra nede i organisasjonskartet vil det bli lettare å ta del i det arbeide som skjer nærare dei tilsette

Fagforbundet stiller spørsmål om framlegget til at denne organiseringa vil ivareta tilsette, samstundes som den vil gje den robustheita og fleksibiliteten arbeidsgivar ynskjer å oppnå. For enkelte einingar vil dette føre til uforutsigbarheit, som skaper uro. Og kan føre til manglande til hørigheit for tilsette.

UDF Førde ungdomsskule Innspel om ny administrativ organisering.docx

Innspel til framlegg om ny administrativ organisering i kommunen

Utdanningsforbundet ved Førde ungdomsskule stiller seg kritisk til fleire delar av framlegget til ny administrativ organisering i kommunen.

For det første stiller vi spørsmål ved at det vert flytta ressursar frå einingane for å opprette eit nytt leiarnivå på rådhuset. Dette vil redusere einingsleiarane si styring over økonomi og tilsetjingar, og vi har vanskeleg for å sjå korleis eit nytt administrativt nivå skal kunne ha betre innsikt i behova ved dei enkelte einingane, enn dei leiarane som arbeider tett på den daglege drifta.

Både når det gjeld økonomistyring og tilsetjingar, meiner vi generelt at det er ein fordel at avgjerder blir tatt så nær verksemda som mogleg. Einingssleiarane har den beste kjennskapen til behova og utfordringane ved eigne einingar, og ein legg til rette for meir fleksible løysingar og ein ressursbruk som er tilpassa dei faktiske behova. Det er stor grunn til å tru at dagens ordning vil vere både meir tenleg og meir kostnadseffektiv enn ei meir sentralisert styring frå rådhuset.

Førde ungdomsskule er foreslått slått saman med vaksenopplæring og integrering. Dette trur vi ikkje er ei formålstenleg løysing. Nye Førde ungdomsskule er allereie ein stor organisasjon, og vi ser ikkje kva ein skal tene på ei slik samanslåing når einingane framleis vil vere lokaliserte på ulike stader og ha ulike målgrupper og kompetansebehov.

Argumentet om meir fleksibel bruk av tilsette framstår heller ikkje som realistisk i praksis. Det er stor geografisk avstand mellom einingane, og arbeidet i vaksenopplæringa krev annan kompetanse og andre arbeidsformer enn undervisning i ungdomsskulen. Ein slik fleksibilitet vil sjå fint ut på papiret, men vere nokså svært utfordrande i praksis.

Vi er særleg kritiske til at ei slik omorganisering er foreslått gjennomført allereie frå nyttår. Førde ungdomsskule står midt i ein omfattande omstillingsprosess knytt til skulesamanslåinga. Ei ytterlegare omorganisering no, vil vere svært krevjande både for leiarar og tilsette. Det ansvarlege no vil vere å setje ein fot i bakken, og fullføre den pågåande omstillinga før ein eventuelt set i gang nye, omfattande organisatoriske endringar. Vi må ta vare på alle dei tilsette også oppi dette!

På grunnlag av dette, oppmodar vi kommunen om å vurdere konsekvensane, og høyre på oss tilsette, før de eventuelt vedtar enno ei ny omorganisering før vi i praksis har fått begynt på den første.

For medlemmer i Utdanningsforbundet på Førde ungdomsskule v/tillitsvalt Hedda Håberg

Psykologforening Høyringsvar frå NPF.docx

Høyringsinnspel 2 frå Norsk Psykologforening

Viser til tidlegare høyringsinnspel frå NPF (ligger vedlagt). Ynskjer å presisere viktigheten av at det innad i Oppvekstsektor blir sikra helsefagleg kompetanse på overordna nivå (seksjonsleiar/kommunalsjefnivå).

Dvs dersom kommunalsjef ikkje har helsefagleg kompetanse, bør seksjonsleiar for støttetenester barn, unge og familiar ha helsefagleg kompetanse. Vi saknar også at dei lovpålagte helsestjenestene Helsestasjonen utøver gjenspeglast i tittelen på sektoren. F.eks ville Helse-og støttetenester for barn, unge og familiar være meir presist.

Høyringsinnspel frå Norsk Psykologforening

Helsestasjonen (inkludert avdeling BUFA) er ei helseteneste som primært er regulert av Helse- og omsorgstenestelova, Pasient- og brukarrettslova og Helsepersonellova. Dette er sektorovergripande lovverk som stiller krav til fagleg uavhengighet, dokumentasjon, journalføring og brukarmedverknad.

Oppvekstsektoren, derimot, jobbar etter andre regelverk, som Opplæringslova og Barnehagelova, med eit meir pedagogisk fokus. Dette kan skape spenningar i prioriteringar, målforståing og styringslogikk.

Når helsetenester blir underlagt ein sektor med pedagogisk hovudfokus, kan det føre til at det helse-faglege perspektivet blir svekka over tid. Det kan bli utfordrande å oppretthalde krav til helsefagleg leiing, helsefagleg kvalitet og helsekompetanse dersom sektoren ikkje har tilstrekkeleg helsefagleg forankring i leiinga. Dette kan til dømes handle om kompetanse i leiinga, forståing av faglege krav, eller prioritering av ressursar.

Tverrfagleg samarbeid er eit uttalt mål, og det krev klare strukturar og respekt for profesjonsgrenser. Det kan bli utfordrande å sikre heilskap og samanheng dersom styringslinjene blir uklare, og ulike profesjonar må forholde seg til ulike sektormål og leiarar.

Konklusjon:

Flytting av Helsestasjonen til Oppvekstsektoren har potensial for styrka samarbeid kring barn og unge, men det er avgjerande å sikre at helsetenesta får behalde sin faglege integritet og styring i tråd med helsepersonellovgjevinga. Ein bør vurdere tiltak som fagleg delt leiing eller klare ansvarsavklaringar for å redusere risiko for fagleg utholing og styringsmessige utfordringar. Forslag om at sektoren bør kallast Helse-og oppvekst.

Mvh

Maria Naustdal Bergsholm, HTV Norsk Psykologforening