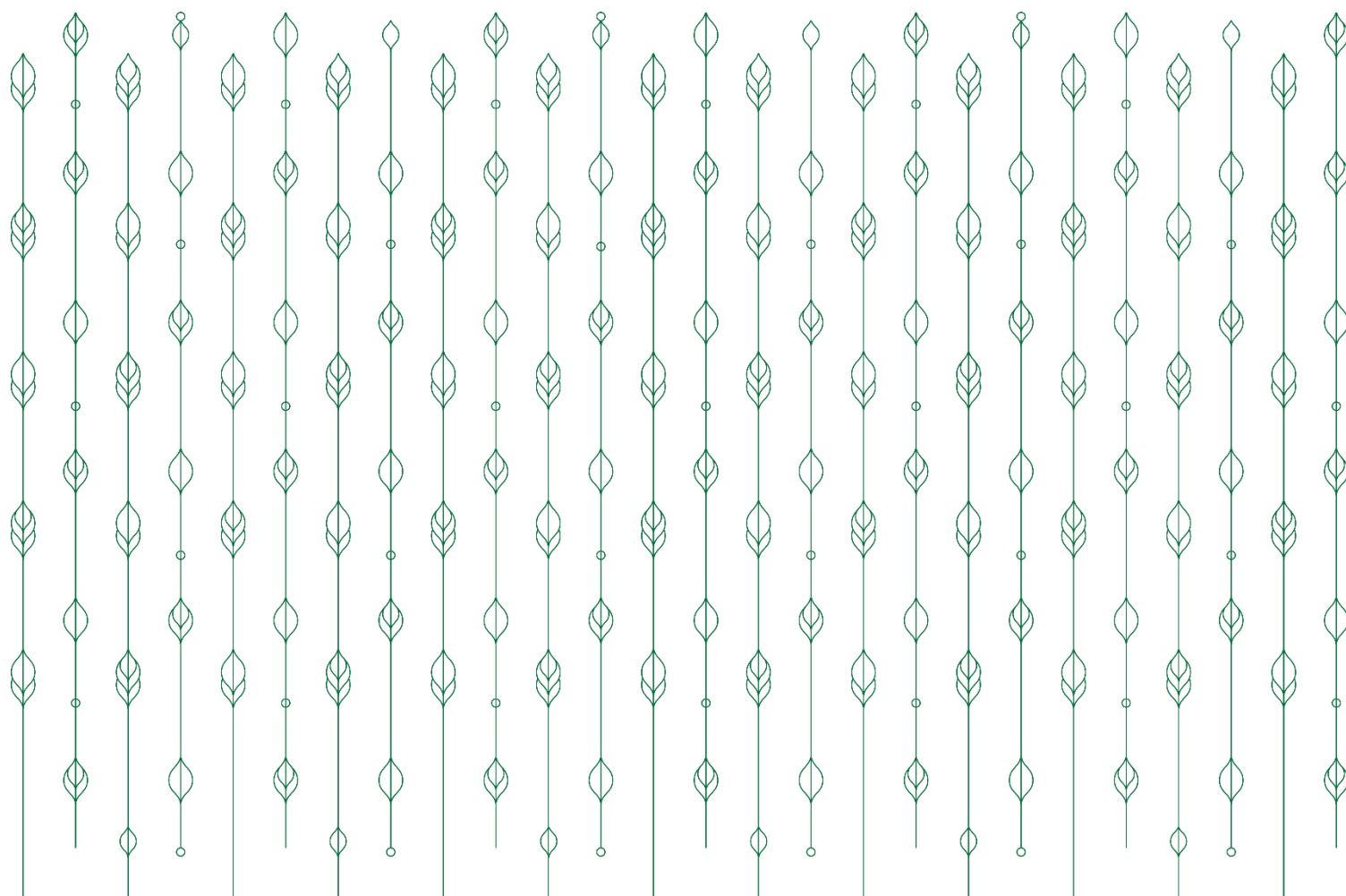




Sunnfjord
kommune

Berekraftig Sunnfjord kommune 2032

Delprosjekt Organisering Prosjektrapport



Innhald

1	Bakgrunn.....	2
1.1	Mandat	2
1.2	Mål og tiltak	2
2	Alternativ organisering av Sunnfjord kommune	3
2.1	Innleiing	3
2.2	Historikk.....	3
2.3	Metode og avgrensing	4
2.4	Framlegg til ny organisering.....	5
2.4.1	Oppvekst.....	6
2.4.2	Helse og omsorg.....	7
2.4.3	Samfunnsutvikling og drift.....	10
2.4.4	Oversikt over innsparing	13
2.4.5	Tidsplan for innfasing av ny organisasjonsmodell.....	13
	Vedlegg: Nytt organisasjonskart Sunnfjord kommune	13

1 Bakgrunn

1.1 Mandat

I prosjektdirektivet Berekraftig Sunnfjord kommune 2032 er det vedteke eit delprosjekt 5.3 som gjeld Organisering av Sunnfjord kommune.

1.2 Mål og tiltak

Måla for prosjektet er:

- Verksamdmål: Ei framtidsretta organisering av Sunnfjord kommune
- Effektmål: Etablere ein organisasjon som er tilpassa færre i yrkesaktiv alder og lågare driftskostnadar.
(formål)
- Resultatmål: Redusere dei samla driftskostnadane med inntil 30 mill.

2 Alternativ organisering av Sunnfjord kommune

2.1 Innleiing

Fellesnemnda for Sunnfjord kommune vedtok i møte den 9. mai 2018 den noverande administrative organiseringa av kommunen, basert på prosjektleiar si tilråding, jf. pkt. 2.2. nedanfor.

Gjennom 5 år har vi skaffa oss erfaring med modellen, som vi ser har både styrkar og svakheiter. Føresetnadane endrar seg og tilhøve som var viktig ved etablering av Sunnfjord kommune, syner seg no å spele ei mindre rolle.

Målet no er å utarbeide ei framtidsretta organisering av Sunnfjord kommune, ei organisering som er i samsvar med eller sikter inn på forhold i framtida.

Det vi veit om framtida er at vi får færre i yrkesaktiv alder og at vi får mindre økonomiske midlar til å drifte kommunen. Det betyr at vi må utnytte dei ressursane vi har på ein betre måte. Vi må å bruke rett kompetanse på rett plass, og vi må bruke ressursane vi rår over på ein meir fleksibel måte. Dette krev ein smidig organisasjon med god leiing på alle nivå. Vi ser at det vert vanskelegare å rekruttere leiarar, samtidig som kravet til personalleiing og økonomisk kontroll vert meir krevjande framover. Det fordrar at vi har leiarar som kan styre på eit overordna nivå, men også leiarar som er dagleg til stades i drifta, for og nær sine tilsette.

2.2 Historikk

Ved etablering av Sunnfjord kommune, la dåverande prosjektleiar fram fire modellar som Fellesnemnda skulle velje i mellom:

- *«Modell A har tre kommunalsjefar (oppvekst, helse og omsorg, teknisk og kultur) i tillegg til rådmann og assisterande rådmann. Modellen krev sektorleiarar i eit nivå mellom kommunalsjef og einingsleiar for å kunne fungere.*
- *Modell B har fire kommunalsjefar (oppvekst, helse og omsorg, teknisk og miljø, kultur og idrett). Dei to store sektorane er organisert med sektorleiarar.*
- *Modell C er ein områdemodell med tilsvarande inndeling for kommunalsjefane som i modell B, men der pleie og omsorg er organisert med områdeleiarar.*
- *Modell D er ein 2-nivå modell med 6 kommunalsjefar (skule, barnehage, helse/sosial, omsorg, kultur og idrett, teknisk og miljø) der einingane rapporterer direkte til kommunalsjefane.»*

Prosjektleiaren tilrådde modell D, ein flatare modell (2-nivå), men skreiv og; *«Om ein i det vidare vel å organisere Sunnfjord kommune basert på ein 3-nivå modell, tilrår prosjektleiaren at ein legg til grunn modell A (med tre kommunalsjefar).*

Det vert vist til fleire fordelar ved modell D, mellom anna; *ein tydeleg einingsstruktur og tydeleg og reelt ansvar der leiarane har god nærleik til tenestene og til dei tilsette.*

Samtidig skrev prosjektleiaren; *«Den største ulempa med modellen er at den kan opplevast som oppdelt og fragmentert, og at ein av den grunn kan få manglande samarbeid – særleg for brukarar med samansette behov for tenester. Rådmannen si*

leiargruppe blir også stor i denne modellen.

Modell D vart vedtatt og medførte ei slik organisering:

Namn sektor	Tal einingar opprinneleg	Tal einingar mars 2025
• Leiing	8 leiarar ⁽¹⁾	8
• Stab	7 einingar	6
• Barnehage	18 einingar ⁽²⁾	16
• Helse og sosial	7 einingar	9
• Kultur og idrett	4 einingar	4
• Omsorg	21 einingar	19
• Skule	18 einingar ⁽²⁾	15
• Teknisk og miljø	6 einingar ⁽³⁾	6
Sum	81 einingar	74 einingar

Merk:

⁽¹⁾ Kommunedirektør, assisterande kommunedirektør, kommunalsjef Barnehage, kommunalsjef Skule, kommunalsjef Helse og sosial, kommunalsjef Omsorg, kommunalsjef Teknisk og miljø, kommunalsjef Kultur og idrett.

⁽²⁾ Tre einingar med felles leing for barnehage og skule. Dette er redusert til ein no.

⁽³⁾ VAR er inkludert i Teknisk drift

Modellen tilsa at det i dei fleste einingar over ein viss storleik, var naudsynt å ha eit leiarnivå under einingsleiar; assisterande einingsleiar. Skulane og dei fleste barnehagane hadde dette frå før. Assisterande einingsleiar blei såleis implementert på einingar med mange årsverk.

I tillegg blei det etablert driftskoordinatorar/fagkoordinatorar. Det var primært i einingar som har drift på fleire lokasjonar/fleire fagfelt som tilseier at det må vere ein lokal arbeidsleiar til stades.

2.3 Metode og avgrensing

Metode

I arbeidet med framlegg til ny organisering, har prosjektgruppa hatt samtalar/møte med KS-konsulentane, individuelle samtalar med alle i leiargruppa, møte med alle einingsleiarane i sektorane, samt med hovudtillitsvalde og hovudverneombod. Alle har gitt konstruktive innspel og synspunkt.

I tillegg har vi vurdert ulike kommunar sine organisasjonskart, og registrerer at det er mange måtar å organisere ein kommune på!

Prosjektgruppa vil påpeike at framlegget til organisering fangar opp mange av dei innspela som leiarane har gitt når det gjeld sektorinndeling. Samtidig er det og ein del leiarar som argumenterer for ei anna organisering.

Avgrensing

Det vert ikkje fremma tiltak til omorganisering/ending innan skule og barnehage sidan det skjer i eigne prosessar i desse sektorane.

Vi omtaler heller ikkje sentralisering av tenester som til dømes å samle alle institusjonsplassar på færre lokasjonar m.v. Det vil krevje ein mykje meir omfattande prosess enn det er lagt opp til i denne rapporten, mellom anna på grunn av at det vil medføre investeringskostnader.

2.4 Framlegg til ny organisering

Prosjektgruppa legg fram forslag til berre **ein** ny modell for organisering av Sunnfjord kommune. Vi har ikkje vurdert alle fordelar og ulempar med denne organisasjonsmodellen, men har lagt vekt på følgjande **hovudargument** i utarbeidinga av forslaget

- Vi har for mange og små einingar som gjer kontrollspennet for stort og gjer organisasjonen vanskeleg å styre. Spesielt gjeld dette økonomisk styring.
- Mange sektorar og mange einingar kan skape utfordringar for tverrfaglege tenester og samarbeid.
- Fagkompetansen vi har må nyttast på aktuelt fagfelt og mindre til administrative oppgåver. Dette forsterkar seg i tida framover, fordi vi kjem til å ha større konkurranse om arbeidskrafta.
- Større og robuste sektorar og einingar gir høve til større fleksibilitet i bruk av den fagkompetanse og dei tilsetressursane vi har.

Prosjektgruppa foreslår derfor ein organisasjonsmodell med færre sektorar og færre og større einingar. Samtidig har det vore viktig for oss at einingane skal ha tilstrekkeleg med leiarressursar til å kunne løyse overordna leiaroppgåver og samtidig ha leiarressursar som er tett på dei tilsette og deira arbeidskvardag. (Modellen er ikkje ulik modell A i pkt. 2.2.)

I [vedlegg 1](#) finn du organisasjonskart som viser framlegg til ny organisering.

Prosjektgruppa tilrår å redusere frå seks sektorar + assisterande kommunedirektør til tre sektorar:

- Oppvekst
- Helse og omsorg
- Samfunnsutvikling og drift

Med denne inndelinga samlar vi dei einingane som har same type oppgåver og nærslekta fagfelt i same sektor innanfor høvesvis **Oppvekst** og **Helse og omsorg**. Vi har fått innspel på at samarbeidet rundt brukarane kan vere utfordrande og prega av silotenking. Vi har tru på at vi vil unngå dette ved å samle fleire tenester i same sektor under ein kommunalsjef. Fleire av leiarane våre etterlyser tettare tverrfagleg samarbeid og færre sektorar vil truleg imøtekomme dette.

Når det gjeld **Samfunnsutvikling og drift**, så vil den bestå av driftseiningar innan dagens Teknisk og miljø, Kultur og idrett og stabar. Tal einingar i desse sektorane vil bli redusert, noko som ikkje forsvarar å ha same sektorinndeling som i dag. I tillegg meiner vi det er uproblematisk at stabseiningane vert liggande i ein sektor i staden for i stab under assisterande kommunedirektør.

Prosjektgruppa tilrår at dei tre sektorane vert leia av kvar sin kommunalsjef. Sidan sektorane har mange einingar og fleire fagfelt, vil det i tillegg vere behov for ein assisterande kommunalsjef i oppvekstsektoren og helse- og omsorgssektoren. I sektoren Samfunnsutvikling og drift tilrår vi at kommunalsjef vert supplert med ein teknisk sjef og ein kultursjef. I tillegg vil leiinga i kvar sektor få sin eigen fagstab, der dei tilsette i hovudsak kjem frå Fagutvikling.

Nedanfor vil vi gjere greie for dei endringane dette medfører. Prosjektgruppa tilrår samtidig at det ikkje vert gjort endringar i dei einingane som ikkje er særskilt omtala under den respektive sektoren.

2.4.1 Oppvekst

Prosjektgruppa tilrår at vi samlar dei aller fleste einingane/fagfelta som yter tenester til brukarar under 18 år i denne sektoren. Tilbakemeldinga er tydeleg på at det er behov for betre samarbeid og koordinering av dei forskjellige tenestene vi yter til denne gruppa. Vi tilrår at følgjande noverande einingar inngår i denne sektoren:

- Skulane
- Barnehagane
- PPT
- Vaksenopplæring og integrering
- Kulturskulen
- Barnevern
- Helsestasjon
- Bu- og avlastingstenesta

Kulturskulen vert flytta frå noverande Kultursektor til Oppvekstsektoren. Kulturskulane ligg formelt under Kunnskapsdepartementet og har elevar under 18 år. Det pedagogiske fagmiljøet som ein vil finne i Oppvekstsektoren vil vere positivt for Kulturskulen.

Barnevern og Helsestasjon som i dag ligg i sektoren Helse og sosial, blir overført til Oppvekst. Hovudargumentet for dette er at Barnevernet og Helsestasjonen i dag arbeider mykje og tett opp mot einingar som vert plassert i denne sektoren.

Prosjektgruppa tilrår at Bu- og avlastingstenesta som i dag inngår i Helse- og sosialsektoren bør inngå i Oppvekstsektoren. Det er behov for eit betydeleg samarbeid mellom denne eininga og barnehagane og skulane. Tendensen er også at dette behovet vil auke framover. Samtidig er det og faktorar som tilseier at eininga kan ligge i Helse og omsorg, men då må samarbeid med einingar i oppvekstsektoren bli løyst gjennom andre samhandlingsformer.

Prosjektgruppa ser at oppvekstsektoren ved denne organiseringa vil bestå av mange einingar, totalt 34. Det er planlagt ein reduksjon av tal skular og barnehagar i kommunen i dei neste åra slik at talet på einingar vil bli lågare.

Einingane som er overførte frå tidlegare helse- og sosialsektoren kan by på ein fagleg utfordring å leie i oppvekstsektoren, der fagmiljøet i hovudsak består av



skular og barnehagar. Om ikkje kompetanse er dekkja hos leiinga i sektoren, bør det vurderast å tilføre ressursar til fagstaben til kommunalsjefen Oppvekst.

Vi tilrår følgjande leiing og fagressursar i sektoren:

- Ein kommunalsjef og ein assisterande kommunalsjef
- Om assisterande kommunalsjef skal ligge i staben til kommunalsjefen eller i linja, må vurderast.
- Fagstab Oppvekst
 - rådgjevarar oppvekst
 - barnekoordinator
 - prosjekt i oppvekstsektoren (varierer ut frå kor mange prosjekt som er gåande)

Endringar i einingar i Oppvekstsektoren er ikkje med i denne rapporten, men vi legg til grunn at dei vert gjennomført i tråd med politiske vedtak. Prosjektgruppa er likevel av den oppfatning at arbeidet med samanslåing av Viksdalen skule og Viksdalen barnehage bør starte snarast råd. Når vi forslår såpass store endringar i dei andre sektorane, så meiner vi at det ikkje er grunnlag å vente med samanslåinga her.

Reduksjon av tal årsverk

Prosjektgruppa har ikkje forslag til reduksjon av årsverk ved ny organisering av denne sektoren.

2.4.2 Helse og omsorg

I denne sektoren tilrår prosjektgruppa å samle einingane frå tidlegare Helse- og sosialsektoren samt Omsorgssektoren, med unntak av dei einingane som er foreslått flytta til Oppvekstsektoren.

Følgjande noverande einingar vil inngå i sektoren Helse og omsorg:

- Legetenesta
- Fysio- og ergoterapitenesta
- NAV
- Psykiatritenesta (Butiltak psykisk helse og Psykisk helse og rus)
- Aktivitetseininga
- Omsorgssenter (4)
- Heimetenester (6)
- Bu- og miljøtenester (6)
- Bemanningseininga
- Tildelingseininga
- Kjøkkentenesta

Vi tilrår følgjande leiing og fagressursar i sektoren:

- Ein kommunalsjef og ein assisterande kommunalsjef
- Om assisterande kommunalsjef skal ligge i staben til kommunalsjefen eller i linja, må vurderast.
- Fagstab Helse og omsorg



- rådgjevarar helse og omsorg
- kommuneoverlegen
- kreftkoordinator
- interkommunale stillingar (USHT, samhandlingskoordinator)
- prosjekt i helse- og omsorgsektoren (varierer ut frå kor mange prosjekt som er gåande)

Vi tilrår følgjande endringar i einingar i sektoren:

Psykiatritenesta

Psykisk helse og rus og Butiltak psykisk helse er i dag to einingar, men frå våren 2025 med same leiar. Det vert tilrådd å slå desse to einingane saman til ein eining med nemninga Psykiatritenesta.

Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 46 årsverk.

Omsorgssentera, Heimetenestene og Bu- og miljøtenestene

Prosjektgruppa tilrår ei vesentleg endring i organisering av desse ved å slå saman einingar som ligg geografisk i nærleiken av kvarande. Ved ei slik organisering kan tenestene samarbeide tettare om bruk av tilgjengelege ressursar, og vi reduserer tal einingar og leiarressursane.

Det medfører følgjande:

- Eininga Skei omsorgstenester vil bestå av noverande Skei omsorgssenter, Skei heimeteneste og Skei bu- og miljøteneste.
Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 62 årsverk.
- Eininga Naustdal omsorgstenester vil bestå av noverande Naustdal omsorgssenter, Naustdal heimeteneste og Naustdal bu- og miljøteneste.
Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 72 årsverk.
- Eininga Sande omsorgstenester vil bestå av noverande Sande omsorgssenter, Sande heimeteneste og Sande bu- og miljøteneste.
Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 66 årsverk.
- Eininga Førde og Vassenden heimeteneste vil bestå av tidlegare Førde heimeteneste 1 og 2 og Vassenden heimeteneste.
Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 97 årsverk.
- Eininga Førde bu- og miljøteneste vil bestå av noverande Førde bu- og miljøteneste eining 1, 2 og 3.
Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 71 årsverk.

Ved etablering av desse fem større einingar, så må og leiarstrukturen endrast. Prosjektgruppa meiner at ein kan legge den nye leiarmodellen ved Førde omsorgssenter til grunn. Det vil seie:

- Ein einingsleiar
- Tre assisterande einingsleiarar, ein på kvar av dei tidlegare einingane
- Ein merkantil ressurs knytt til einingsleiar



- Noverande stilling som assisterande einingsleiar ved kvar av noverande einingar, fell vekk. Desse stillingane må såleis innplasserast i einingane si ordinære stillingar/drift.

Prosjektgruppa vil spesielt påpeike at det er viktig at leiarressursane ikkje vert svekka! Vi meiner det er avgjerande at det er leiarar **på golvet** i dei tidlegare einingane som kan organisere den daglege drifta. Samtidig vil vi styrke leiinga med ein merkantil ressurs kan bistå/avlaste einingsleiar med å handtere dei daglege administrative oppgåvene.

Prosjektgruppa legg til grunn at alle desse stillingane skal vere 100% frå endringstidspunktet. Det vil vere behov for leiarstillingane til å gjennomføre endringsarbeidet som vil vere betydeleg innleiingsvis. Etter eitt år, når drifta har normalisert seg, vert dei assisterande einingsleiarstillingane redusert til 80 % stilling. Resterande del av stillingane går då inn i drifta.

Aktivitetseininga

Prosjektgruppa tilrår at denne eininga held fram med same organisering som i dag. Vi ser at fleire av fagfelta i denne eininga like naturleg kan ligge under andre einingar/sektorar. Dette gjeld til dømes frivilligarbeidet, vaksenopplæring, dagsenter for eldre osb. Om så vert aktuelt, så bør det utgreiast nærare.

Bemanningsseininga

Bemanningsseininga ligg i dag i omsorgssektoren og utfører hovudsakleg arbeid for einingar innan denne sektoren. Dersom eininga også skal utføre tenester i andre sektorar, tilrår prosjektgruppa at den vert organisert som ei stabseining under Samfunnsutvikling og drift.

Reduksjon av tal årsverk

Prosjektgruppa legg til grunn ei innsparing på totalt 2,3 årsverk, jf. tabellen under:

Namn ny eining	Tal leiarstillingar inkl. merkantil i dag	Tal leiarstillingar inkl. merkantil ressurs i ny org i 2028	Status innsparing stillingar i 2028
Skei omsorgs-tenester	4,6	4,4 ⁽¹⁾	0,2
Naustdal omsorgs-tenester	4,6	4,4 ⁽¹⁾	0,2
Sande omsorgs-tenester	4,6	4,4 ⁽¹⁾	0,2
Førde og Vassenden heimeteneste	7,2	5,6 ⁽²⁾	1,6
Førde bu og miljøteneste	4,5	4,4 ⁽¹⁾	0,1
Sum	25,5	23,2	2,3

(1) 100 % einingsleiar, 100 % merkantil ressurs, 240 % ass. leiarar.

(2) 100 % einingsleiar, 100 % merkantil ressurs, 360 % ass. leiarar.

2.4.3 Samfunnsutvikling og drift

Sunnfjord kommune har i dag seks sentraliserte stabseiningar som ligg under assisterande kommunedirektør, fire einingar som ligg under kommunalsjef Kultur og idrett og seks einingar som ligg under kommunalsjef Teknisk og miljø.

Prosjektgruppa tilrår at det vert oppretta ein sektor; Samfunnsutvikling og drift som består av desse einingane.

Den nye sektoren vil såleis bestå av følgjande noverande einingar:

- Teknisk drift/VAR
- Brann og redning
- Bygg- og eigedomsforvaltning
- Reinhald og vaskeri
- Areal og byggesak
- Landbruk og miljø
- Kultur og ungdom
- Bibliotek
- Idrett og friluftsliv
- Rekneskap og løn
- Personal
- Service

I tillegg tilrår prosjektgruppa å opprette ein ny eining: Plan og samfunn.

Vi tilrår følgjande leiing og fagressursar i sektoren:

- Ein kommunalsjef/assisterande kommunedirektør
- Ein Teknisk sjef direkte under kommunalsjefen med ansvar for dei tekniske einingane
- Ein Kultursjef direkte under kommunalsjefen med ansvar for kulturtenestene
- Fagstab Samfunnsutvikling og drift
 - kommuneadvokatane
 - controller
 - økonomirådgjevarar
 - eventuelle prosjekstillingar (varierer ut frå kor mange prosjekt som er gåande)

Sunnfjord kommune må ha ein assisterande kommunedirektør. Prosjektgruppa meiner at funksjonen som **assisterande kommunedirektør** bør ligge til kommunalsjef for sektoren Samfunnsutvikling og drift. Dette er den minste sektoren, her ligg fellesfunksjonane (stabseiningane), og det overordna økonomi- og planarbeidet i kommunen ligg i denne sektoren.

Prosjektgruppa meiner det er viktig å ha ein Kultursjef ut frå dei overordna strategiske oppgåvene som ligg innanfor kulturfeltet i kommunen. Like eins meiner vi at det er viktig å ha ein Teknisk sjef som har overordna ansvar for kritisk infrastruktur i kommunen og utøver fagleg leiing og koordinering på fagfeltet.



Vi tilrår følgende endringer i einingar i sektoren:

Bygg- og eigedomsforvaltning

Noverande Bygg- og eigedomsforvaltning og Reinhald og vaskeri vert slått saman til ei eining. Dette vil skape eit betre grunnlag for samarbeid og koordinering av drift og vedlikehald av bygga våre.

Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 96 årsverk.

Reinhald og vaskeri er ei stor eining med mange tilsette og mykje av leiarressursane går med til å organisere den daglege drifta. Vi tilrår at den nye eininga får totalt 360 % leiarressurs under einingsleiar (2 x 200 % assisterande einingsleiarar og 2 x 80 % administrative ressursar). Vi meiner det er mogleg å redusere stillingane som assisterande einingsleiarar på reinhald med totalt 40 % stilling som då må innplasserast i ordinære stillingar i eininga.

Byggesak, landbruk og miljø

Denne eininga består av noverande eining Areal og byggesak og Landbruk og miljø. Einingane er relativt små, og det er såleis grunnlag for å slå dei saman til ei eining. Når planoppgåvene vert flytta ut av eininga og over til Plan og samfunn, vert tal årsverk i eininga ytterlegare redusert.

Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 22 årsverk.

Samanslåinga fører til reduksjon av ei einingsleiarstilling. Om overtallig einingsleiar går inn i drifta, bør det vere mogleg å redusere tal tilsette med inntil ei stilling. Dette kan skje ved vakanse i perioden.

Kultur og idrett

I noverande sektor for Kultur- og idrett, finn vi fire einingar; Bibliotek, Idrett og friluftsliv, Kultur og ungdom og Kulturskulen. Vi foreslår å flytte Kulturskulen over til Oppvekstsektoren.

Sjølv om det er fleire fagfelt, så meiner prosjektgruppa at dei tre resterande einingane kan danne ei ny eining; Kultur og idrett.

Per 1.5.2025 har desse einingane i sum omlag 26 årsverk.

Samanslåing fører til reduksjon av to leiarstillingar. Om overtalige einingsleiarar går inn i drifta, vil det vere naturleg å vurdere nedtak av tal årsverk i eininga ved vakanse.

Personal og service

Einingane Personal og Service vert slått saman til ei eining. Noverande Personaleining har relativ få tilsette og det skjer ein reduksjon av tilsette i Service. Det er noko samarbeid mellom einingane allereie i dag, og ein kan oppnå større fleksibilitet i bruk av ressursane om desse vert ei eining.

Per 1.5.2025 har einingane i sum omlag 33 årsverk + tillitsvalde 7,5 årsverk

Samanslåing fører til reduksjon av ei leiarstilling. Om overtalig einingsleiar går inn i drifta, vil det vere naturleg å vurdere nedtak av tal årsverk i eininga ved vakanse.



Plan og samfunn

Plan og samfunn vert oppretta som ei ny eining.

Eininga vil bestå av tilsette som har oppgåver innan overordna planarbeid i kommunen; folkehelse, miljø, planarbeid, næring og beredskap. Med utgangspunkt i desse oppgåvene vil eininga få om lag 7-8 årsverk. Eininga kan bli påverka av korleis vi organiserer arbeidet med næringsutvikling i kommunen.

Prosjektgruppa meiner denne eininga vil vere ei viktig brikke i vidareutvikling av kommunen og skal mellom anna gjennomføre omfattande planprosessar. Det er ei lita eining, men oppgåvene tilseier at dei likevel bør vere ei eiga eining. Eit alternativ er å legge dei tilsette direkte under kommunalsjefen i sektoren. Dette meiner prosjektgruppa er mindre føremålstenleg.

Fagutvikling

Eininga Fagutvikling vert foreslått nedlagt og stillingsressursane fordelt til kommunalsjefane sine fagstabar og til nyoppretta eining Plan og samfunn.

Næring og samfunnsutvikling

Denne eininga vert avvikla og stillingsressursane vert fordelt til Plan og samfunn.

Kommuneadvokaten

Kommuneadvokaten utgjer to årsverk. Prosjektgruppa tilrår at denne stabseininga vert lagt ned og at stillingane vert lagt i stab under kommunalsjef Samfunnsutvikling og drift.

Reduksjon av tal stillingar

Prosjektgruppa legg til grunn ei innsparing frå minimum 140 % til maksimum 440 % stilling i denne sektoren.

Namn ny eining	Tal leiarstillingar i dag	Tal leiarstillingar i ny organisasjon i 2026	Status innsparing stillingar
Bygg- og eigendomsforvaltning	5	4,6 ⁽¹⁾	0,4
Byggesak, landbruk og miljø	2	1	1 ⁽²⁾
Kultur og idrett	3	1	2 ⁽²⁾
Personal og service	2	1	1 ⁽²⁾
Næring og samfunnsutvikling	1	0	0 ⁽³⁾
Fagutvikling	1	0	1
Kommuneadvokaten	1	0	0 ⁽⁴⁾
Plan og samfunn	0	1	-1 ⁽⁵⁾
Sum	15	8,6	4,4

⁽¹⁾ Bygg- og eigendomsforvaltning: 100 % einingsleiar, 200 % ass. einingsleiar, 160 % administrativ ressurs.

⁽²⁾ Innsparinga er svært usikker og avhengig av vakansar.

⁽³⁾ Inngår som innsparingstiltak i stabane, sjå pkt 3.3.

⁽⁴⁾ Einingsleiar held fram i stilling som kommuneadvokat, ingen økonomisk innsparing

⁽⁵⁾ Nyoppretta stilling

2.4.4 Oversikt over innsparing

Framlegg til ny organisasjonsmodell fører til følgjande endringar:

Vi reduserer tal kommunalsjefar inkludert assisterande kommunedirektør frå sju til tre. Det vert ingen faktisk reduksjon i det totale tal leiarstillingar på sektornivå sidan vi etablerer fire assisterande kommunalsjefar/teknisk sjef/kultursjef på nivået under kommunalsjefen.

Det vert ein reduksjon i tal einingar frå 74 til 57. Då er det ikkje tatt omsyn til dei nedleggingar/samanslåingar som er vedtatt i samband med kvalitet og kapasitet i skule og barnehage.

Tal einingar i oppvekst: 35

Tal einingar i helse og omsorg: 14

Tal einingar i samfunnsutvikling og drift: 8

Den totale innsparing av ny organisasjonsmodell

Ny sektor	Innsparing leiarstillingar	Innsparing (tusen kroner) ⁽¹⁾
Oppvekst	0	0
Helse og omsorg	2,3	2 500
Samfunnsutvikling og drift	0,4 - 4,4	440 – 4 800
Sum	2,7 – 6,7	2 940 – 7 300

⁽¹⁾ Vi har lagt til grunn 1,1 millionar kroner i årsløn inkl. sosiale kostnader.

2.4.5 Tidsplan for innfasing av ny organisasjonsmodell

Prosjektgruppa tilrår at omorganisering skjer etter følgjande tidsplan:

- Sektorane med respektive einingar og fagstab vert oppretta frå 01.01.2026.
- Samanslåing av einingane som inkluderer omsorgssentera, heimetenestene og bu- og miljøtenestene i Helse og omsorg bør skje innan 01.01.2027.
- Omstilling i skule og barnehage følgjer eigen plan.

Prosjektgruppa er klar over at det vil vere krevjande å etablere Oppvekstsektoren samtidig som ein skal drive endringsarbeid innan skular og barnehagar. Ei utsetting vil derimot hindre organisering av dei andre sektorane og etablering av fagstabar. Vi meiner derfor at etableringa av dei tre sektorane må skje samtidig.

Vedlegg

[Vedlegg 1 Framlegg til organisasjonskart - Sunnfjord kommune](#)

Førde 02.06.2025.

Prosjektgruppa v/

Jan Birger Moe, prosjektleiar

Marius Bjørvik Solheim

Solveig Masdal Haugsvær

