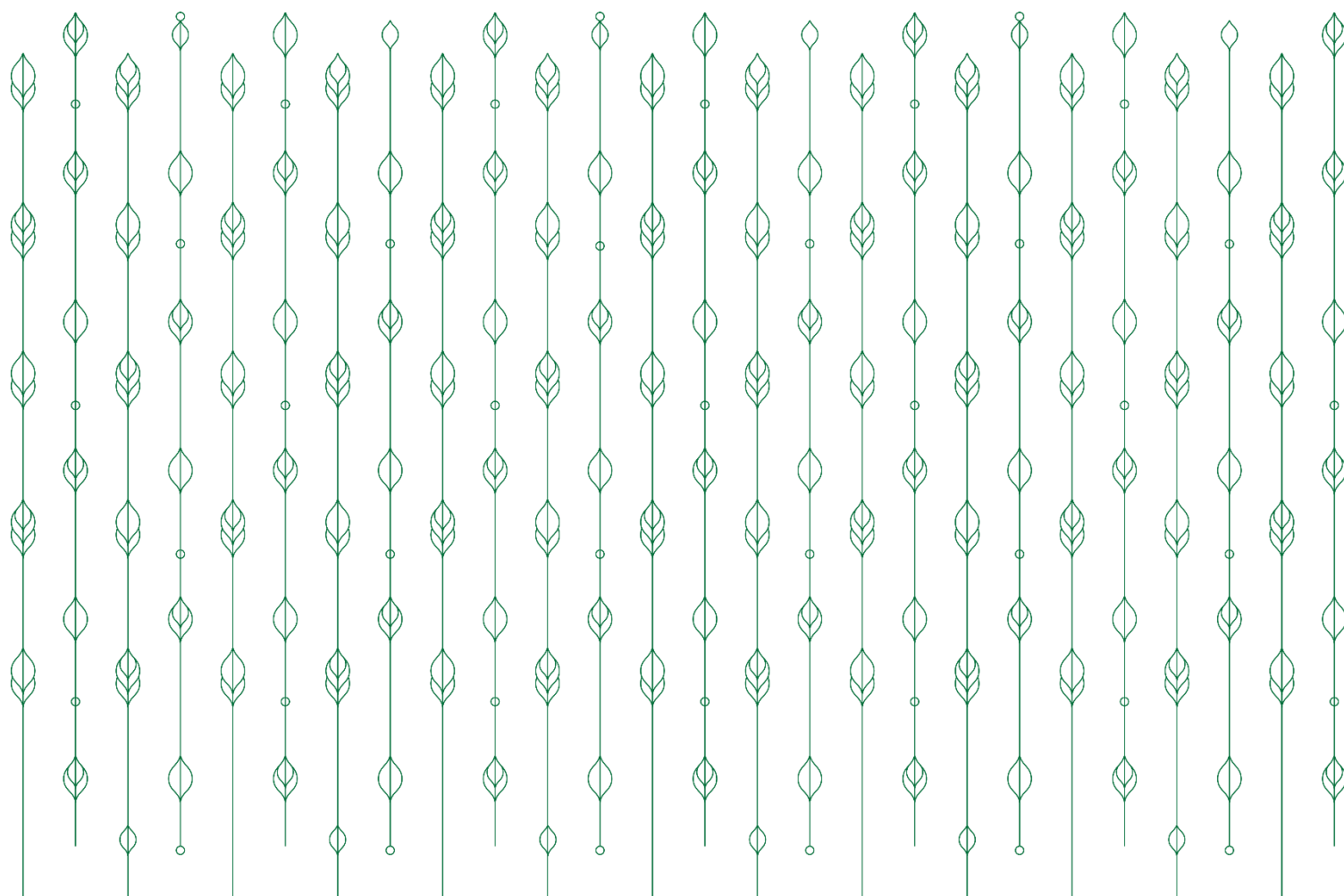




Sunnfjord
kommune

Berekraftig Sunnfjord kommune 2032

Delprosjekt Organisering Prosjektrapport



Innhold

1	Bakgrunn	3
1.1	Mandat	3
1.2	Mål og tiltak	3
2	Alternativ organisering av Sunnfjord kommune	4
2.1	Innleiing	4
2.2	Historikk	4
2.3	Metode og avgrensing	5
2.4	Framlegg til ny organisering	6
2.4.1	Oppvekst	7
2.4.2	Helse og omsorg	8
2.4.3	Samfunnsutvikling og drift	11
2.4.4	Oversikt over innsparing	14
2.4.5	Tidsplan for innfasing av ny organisasjonsmodell	14
3	Lågare bemanning i administrative-/stabsstillinger	15
3.1	Omtale	15
3.2	Historikk	15
3.3	Framlegg til innsparing	16
4	Redusere løns- og driftskostnader	16
4.1	Telefon	17
4.2	Pensjon	17
4.3	Klesgodtgjersle	17
4.4	Bilpool	18
4.5	Regelverk merksemd	19
4.6	Oppsummert innsparingar på løns- og driftskostnader	19
5	Arbeidsfellesskap	19
5.1	Kjøkkentenesta	19
5.2	Vaskeritenester	21
5.3	Andre tiltak som vi har vurdert, men ikkje gått vidare med	22
5.3.1	PPT	22
5.3.2	Brannvern	23
5.3.3	Alarmsentralen	23
5.3.4	Sunnfjord Utvikling	23
5.4	Oppsummert innsparingar på arbeidsfellesskap	23
6	Konklusjon	23
7	Vedlegg	24
8	Kjelder	Feil! Bokmerke er ikke definert.



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.

Prosjektet har arbeidd innanfor fire hovudområde kor hovudvekta har vore mot delmål 1 og 2. Det har og vore dialog med andre prosjekt i kommunen for å unngå samanfallande tiltak og innsparing.

Delmål	Tiltak	Frist
1. Alternativ organisering	Vurdere forskjellige/alternative organisasjonsformer, einingar, duplikate tenester m.	1.juni
2. Lågare bemanning i administrative-/stabsstillingar	Kartlegge innsparingar og konsekvensar av at tilsette sluttar i administrative/stabsstillingar og ikkje vert erstatta.	1.april
3. Redusere løns- og driftskostnadar	Gjennomgang av driftskostnadar (løn og tenestekostnadar) på kommunenivå.	1.juni
4. Arbeidsfellesskap	Vurdere om det er tenester som kan løysast utanfor kommunen eller i fellesskap med andre kommunar.	1.juni

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 tilrødde 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 omsorgssektoren (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 Reinhold 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.

Reinhold 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 100 % assisterande einingsleiarar og 2 x 80 % administrative ressursar). Vi meiner det er mogleg å redusere stillingane som assisterande einingsleiarar på reinhold 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.

3 Lågare bemanning i administrative- /stabsstillinger

3.1 Omtale

Prosjektgruppa har spesielt retta fokuset på stillingar i stabane for å sjå på potensialet for å redusere tal tilsette i desse einingane. Det betyr ikkje at dei andre sektorane har vore «freda», men at det skjer eigne prosessar der.

Vi har kartlagt kor mange tilsette i stabseiningane som når pensjonsalderen på 67 år i tida 2025-2031. Gjennom samtalar med einskilde og tilbakemeldingar frå einingsleiarar har vi danne oss eit bilde av kor mange som vil gå av med pensjon rundt 67 år eventuelt tidlegare/seinare i perioden. Samtidig er det gjort ei vurdering av om dei tilsette som sluttar må erstattast, eller om oppgåvene kan fordelast til andre, forenklast, reduserast eller takast vekk.

3.2 Historikk

Ved kommunesamanslåinga blei det lagt til grunn/bestemt at ingen skulle seiast opp med bakgrunn i samanslåinga. I tillegg blei det vedteke at det skulle vere drift i alle dei tre tidlegare kommunehusa. Etter som åra har gått, har fleire tilsette gått av med pensjon utan å bli erstatta og to av tenestetorga har blitt nedlagte.

Om vi samanliknar dagens bemanning i leiing og stabar sett opp mot den bemanninga som var i tidlegare kommunar før samanslåinga (juli 2018), så har vi redusert tal årsverk med 29 og totalt 38 tilsette. I same periode er det oppretta 7 nye årsverk.

Bemanning i stabane per 31.12.2024 (faste tilsette):

Namn eining	Tal tilsette	Tal årsverk	Merknad
Personal	9 + 10	9 + 7,5	Personal + HTV/HVO
Rekneskap og løn	16	15,8	
Service	27	24,15	
Fagutvikling	14	13	Stillingar som er eksternt finansiert er ikkje omfatta av oversikten.
Kommuneadvokaten	2	2	
Næring og samfunnsutvikling	2	1,5	
Sum	70 +10	65,45 +7,5	Tilsette + HTV/HVO

3.3 Framlegg til innsparing

Prosjektgruppe meiner det vil vere mogleg å redusere tal tilsette og dermed lønnskostnader i stabstillingar i samsvar med tabellen under (beløp i 1000 kr):

År	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2025-2032
Kr	483	2 166	4 927	6 419	9 411	9 954	11 250	12 163	56 776

Føresetnad: Dagens løn per 30.4.2025 inkl. 35% sosiale kostnader.

Stillingar som er omfatta av innsparing og omstilling i vedtatt økonomiplan er ikkje med i tabellen over. Dette utgjør i 2025 om lag 2,8 stilling.

Om vi legg noverande staborganisering til grunn, så vil tal tilsette i stabane etter reduksjonen sjå slik ut i 2032:

Namn eining	Tal tilsette	Tal årsverk	Merknad
Personal	8 + 9	8 + 6,5	Personal + HTV/HVO
Rekneskap og løn	14	13,8	
Service	19	18,4	
Fagutvikling	12	11,5	
Kommuneadvokaten	2	2	
Næring og samfunnsutvikling	1	0,5	
Sum	56 + 9	54,2 + 6,5	(6,5 årsverk er frikjøp HTV/HVO)

I sum vil reduksjonen utgjere 12,25 årsverk inkludert reduksjon av tal HTV/HVO. Tek vi med dei stillingane som er tatt vekk ved innsparing og omstilling i stabane i vedtatt økonomiplan i 2025 vert tal årsverk redusert med i alt 15 fram til 2032.

Prosjektgruppa vil samtidig understreke at reduksjon i ressursar kan avgrense kommunen sin kapasitet til å gjennomføre fornying- og utviklingsarbeid. Det er viktig at vi har fokus på dette når vi skal vurdere om stillingar skal tilsettast i eller bli inndratt.

4 Redusere løns- og driftskostnader

Då Sunnfjord kommune blei oppretta i 2020, blei dei fleste godtgjersler som var i dei gamle kommunane vidareført. Det var stort sett Førde kommune sine ordningar som blei innfasa då det var innført flest regelverk og rutinar i denne kommunen. Kravet om lik behandling av dei tilsette førte til at alle ordningar/godtgjersle blei samkøyrte, noko som stort sett førte til auka kostnader total sett for kommunen.

Mange av dei eksisterande godtgjerslene var ikkje gjenstand for evaluering på grunn av tidspress under kommunesamanslåinga. Derfor meiner prosjektgruppa at det er grunnlag for å vurdere fleire av desse no.

Utfordringa er at mange av ordningane/godtgjersle er tariff-festa, oppretta i lokale lønsforhandlingar eller for å utføre bestemte oppgåver. Ordningar som må vurderast

er dei som ikkje er omfatta av slik avgrensningar.

Dei framlegga som er omtala under er felles ordningar/godtgjersler som omfattar tilsette i alle sektorar. Særskilde godtgjersler/ordningar i ein sektor eventuelt eining, er ikkje vurdert. Det må skje i dei respektive sektorar for å møte dei innsparingskrava dei har der.

4.1 Telefon

Kommunen har eit telefonreglement som gir mange tilsette kr 100 pr måned som kompensasjon for utgifter til bruk av privat mobiltelefon i tenestesamanheng.

Prosjektgruppa meiner denne godtgjersla kan takast vekk då

- tilsette kan nytte mellom anna teams i sin i kommunikasjon
- bruken av mobiltelefon er nærmast gratis
- samfunnsutviklinga går mot eit krav om at ein skal ha eigen mobiltelefon mellom anna for bruk av minID i tenestesamanheng.

Prosjektgruppa har og sett på andre ordningar som ligg i telefonreglementet, slik som refusjon ved kjøp av mobiltelefon og dekning av fastprisabonnement. Av beredskapsmessige årsaker meiner vi at det er viktig at alle leiarar har same abonnement som sikrar god dekning, og at dei har ein mobiltelefon som gjer dei tilgjengeleg utanfor arbeidstida. Derfor forslår vi ingen endringar i denne ordninga.

Innsparing: Totalt kr 350 000 pr år.

4.2 Pensjon

Prosjektgruppa har ikkje vurdert eventuell innsparing ved skifte av pensjonsselskap. Det er eit arbeid som er svært omfattande og som krev ekstern bistand. Erfaringar viser og at det er varierende kva grad ein tener på det.

Prosjektgruppa/arbeidsgjevar har sett i gong ein prosess der ein ser på om kommunen har meldt inn tilleggsløn som pensjonsgjevande til trass for at dette ikkje er heimla som pensjonsgjevande inntekt i HTA eller i særavtale.

Det som er avdekket så langt, tyder på at det er gjort noko feilinnrapportering her. Sjølv om arbeidet er i ein innleiande fase og ingenting er konkludert, så meiner prosjektgruppa ut frå den kunnskapen ein har så langt, at feilføring tilseier at ein skal ha reduserte kostnader på dette i framtida. Målet er å redusere kostnadane frå hausten 2025.

Innsparing: Totalt kr 400 000 per år

4.3 Klesgodtgjersle

Kommunen har eit omfattande regelverk når det gjeld klesgodtgjersle. Godtgjeringa er heimla i sentral særavtale (SGS 1002), men den sentrale avtalen avklarar ikkje kva som inngår i ordninga. Det skal partane avtale lokalt. I Sunnfjord kommune vert



klesgodtgjersla utbetalt som ein månadleg sum. Denne måten å gjere det på er tariffstridig. Særavtalen seier at arbeidsgjevar skal skaffe arbeidstøy eller at den tilsette skaffar det sjølv og får refundert kostnadane.

I Sunnfjord kommune har vi ikkje starta arbeidet med å reforhandle avtalen, men HTV/HVO har signalisert at ein kan sjå på klesgodtgjersla i denne innsparingsprosessen.

Om det vert vedteke å kjøpe vaskeritenestene jf. pkt. 5.2, så vil det og føre til redusert klesgodtgjersle, spesielt for tilsette innan omsorg.

Utbetaling av klesgodtgjersle er i dag på 2,2 millionar kroner per år. I tillegg kjem utgiftsdekning til dei som kjøper arbeidstøy/-sko sjølv og innkjøp av arbeidskle.

Innsparing: Prosjektgruppa meiner at det bør vere ei målsetting at dei årlege kostnadane vert redusert med 1 million kroner ved reforhandling av avtalen.

4.4 Bilpool

Prosjektet Biladministrasjon i Sunnfjord kommune leverte sin sluttrapport i 2023. Eit av tiltaka prosjektgruppa tilrådde var å tilsette ein bilansvarleg (50 % stilling) og kjøpe eit biladministrasjonssystem. Dette tiltaket skulle ha som formål å redusere kommunen sine kostnader til bilbruk ved å

- Redusere tal bilar ved sambruk og betre utnytting av bilane
- Etablere avtalar for vedlikehald, vask, dekkhotell og serviceavtalar
- Kvalitetssikre og standardisere rutinar for innkjøp, forvaltning og avslutning av leasingavtale eller sal.
- Frigjere tilsette som administrerer bilhaldet i ulike einingar dag, men som har annan fagkompetanse som bør nyttast til andre arbeidsoppgåver (til dømes helsepersonell som har ansvar for bilhaldet ved heimetenestene).
- Samarbeide med einingar som NAV og aktivitetseininga for å utføre oppgåver knytt til bilhald.
- Eventuelt etablere bildeling med innbyggjarane som kan gi inntekter og miljø- og omdømmegevinst.

Innsparingspotensialet var ikkje talfesta i rapporten.

I tenesteanalysearbeidet hausten 2024, vart det føreslått frå fleire sektorar å gjennomføre dette tiltaket og det vart lagt inn eit forsiktig innsparingsforslag på kr 50 000 per år.

Askøy kommune har ein bilansvarleg i 100 % stilling og nyttar eit biladministrasjonssystem til å administrere totalt 106 bilar. Dei har oppretta bilpoolar og har til no redusert bilparken med 12 bilar.

Tiltaket vil gi kostnader med tilsetjing av bilansvarleg og kjøp og innføring av biladministrasjonssystem. Dersom Sunnfjord kommune reduserer bilparken med 5 bilar vil dei årlege leasingkostnadane blitt redusert med om lag 300 000 kroner. I

tillegg vil vi spare kostnader til forsikring, vedlikehald, service og reparasjonar med meir.

Innsparing: Prosjektgruppa meiner at kommunen bør gjennomføre tiltaket. Målet må vere å frigjere ressursar med anna kompetanse til andre arbeidsoppgåver samt ei reell innsparing på minst 100 000 kroner per år i bilhaldet.

4.5 Regelverk merksemd

Sunnfjord kommune har vedtatt retningslinjer for merksemd til arbeidstakarar som sluttar i stilling. Desse retningslinjene fastset at tilsette som har mellom 4 og 10 års teneste når dei sluttar, skal får eit gåvekort til ein verdi av kr 1000. I tillegg skal det vere ei enkel tilstelling i eininga. Tilsvarande får tilsette som har mellom 10 og 20 års teneste eit gåvekort på kr 2000, og tilsette med over 20 års teneste får eit gåvekort på kr 4000.

Prosjektgruppa tilrår at vi kuttar gåvekort for tilsette med tenestetid 4 til 10 år, men at vi opprettheld ordninga med ei enkel tilstelling i eininga.

Innsparing: Denne er vanskeleg å berekne då vi ikkje har noko talgrunnlag. Prosjektgruppa estimerer ei innsparing på kr 30 000.

4.6 Oppsummert innsparingar på løns- og driftskostnader

Tiltak	Årleg innsparing (tusen kroner)
Telefongodtgjersle	350
Pensjon	400
Klesgodtgjersle	1 000
Bilpool	100
Regelverk merksemd	30
Sum	1 880

5 Arbeidsfellesskap

5.1 Kjøkkentenesta

Kjøkkentenesta har per i dag produksjonskjøkken på alle dei fire omsorgssentra i kommunen, Førde, Naustdal, Sande og Skei. Dei lagar mat til bebuarane på institusjonane og til heimebuande. Dei produserer i dag middag etter kok-server-prinsippet og leverer varm middag til bebuarar på institusjonane og heimebuande.

Samla produserer dei 4 kjøkkena om lag 380 middagsporsjonar kvar dag. Av desse vert om lag 135 middagsporsjonar køyrte ut til heimebuande. Med aukande tal eldre i befolkinga, er dette tal som vil auke framover.

Kjøkkentenesta har tilsette med god kompetanse, men er sårbare i høve nyrekruttering av fagarbeidarar. Små einingar gjer det også sårbart i høve fråvær i personalet.

Kjøkkenlokala er i hovudsak i grei stand. Kjøkkena på Skei og i Førde er dei som vil ha behov for investeringar først. Ingen av kjøkkena er per i dag i stand til å lage mat til alle institusjonane.

Færre produksjonskjøkken/kjøpe ferdig produsert mat

Prosjektgruppa tilrår at det vert arbeidd vidare med følgjande punkt for å vurdere eit eventuelt innsparingspotensiale i høve stillingar og investeringsbehov med meir.

- Middagsproduksjonen endrast til kok-kjøl-prinsippet og samlast til eit kjøkken i kommunen, ev. til kjøkken ved ny sjukeheim i Førde. Øvrige kjøkken vert då mottakskjøkken.
- Kommunen kjøper produksjon av kjølevare-middag til alle institusjonar. Alle kjøkkena vert mottakskjøkken.

Produksjon og utkøyring av mat til heimebuande

I Førde er det heimetenesta som køyrer ut varm middag til heimebuande. Sju tilsette nyttar tida mellom 14.15 og 15.00 kvar dag på denne oppgåva og det tilsvarar om lag 60 % stilling. I Naustdal, på Sande og på Skei vert utkøyringa gjort av frivillige. I Førde, som har flest utkøyringar, har ein ikkje klart å skaffe frivillige til å køyre ut mat. Bruk av frivillige er billegare, men krev ressursar til administrasjon og køyregodtgjersle. Det er dessutan generelt vanskelegare å rekruttere frivillige i dag enn for nokre år tilbake.

Kjøkkentenesta oppgir at dei nyttar om lag 75 % stilling til arbeidet på kjøkkena med å klargjere utkøyring av mat til heimebuande.

Alver kommune har inngått avtale med privat leverandør om produksjon og levering av kjølevare-middag til heimebuande. Dette fungerer godt og prisen for mottakar er den same som ved eigen produksjon.

Kinn kommune har eit KF som produserer og leverer mat til heimebuande.

Prosjektgruppa tilrår at følgjande vert utgreidd:

- Bruk av ekstern leverandør til produksjon og utkøyring av kjølevare-middag til heimebuande med mål om å spare 135 % stilling. Dette utgjer om lag 1,1 millionar kroner.
- Dersom produksjonen av middag vert endra til kok-kjøl-prinsippet og samla til eit felles produksjonskjøkken, kan ein alternativt vurdere å produsere mat til heimebuande sjølv, men ha andre transportløysingar. Uttransport skjer då av kald mat og berre 1-2 gonger per veke. Transportbehovet vert då lågare og transportløysinga vert meir fleksibel i høve til tidspunkt.

Innsparing: 1,1 million kroner ved bruk av ekstern leverandør til produksjon og utkøyring av middag til heimebuande.

5.2 Vaskeritenester

Reinholdseininga utfører i dag vaskeritenester ved omsorgssenteret i Førde, Naustdal og på Sande.

Skei omsorgssenter, Skei heimeteneste og Vassenden heimeteneste derimot kjøper denne tenesta av Nortekstil.

Vaskeritenester omfattar vask av:

- Arbeidskle for tilsette på omsorgsentra og i heimetenesta
- Dyner, sengeklær m.v på omsorgssentra
- Private kle for brukarar på omsorgssentra

Kostnadar med dagens tenester som Reinhold og vaskeri utfører:

Stad	Tal tilsette	Årsverk	Sum løns-kostnadar (tusen kroner) ⁽¹⁾	Driftskostnadar 2024 (tusen kroner)	Sum løns- og driftskostnadar (tusen kroner)
Sande	2	1,5	1 102		
Naustdal	2	1,0	735		
Førde	5	2,9	2 131		
Felles	1	0,2	147		
Sum	9	5,4	4 116 ⁽²⁾	500 ⁽³⁾	4 616

⁽¹⁾ Gjennomsnitt kostnad årsverk: 735 000 inkl. sos. utg.

⁽²⁾ Rekneskap i 2024 viser kr 4,8 mill i lønskostnadar for vaskeritenestene, budsjettet er 4,6 mill kroner. Dvs. betydeleg høgare enn prosjektgruppa si berekning.

⁽³⁾ Driftskostnadar er ikkje fordelt på kvar stad, men totalt.

I driftskostnadane ligg og kjøp av klede til tilsette. Denne varierer frå år til år.

Vaskeritenestene på Skei omsorgssenter, Skei heimeteneste og Vassenden heimeteneste er no ute på anbod.

Her ligg det og ein opsjon på kjøp av dei same vaskeritenestene til dei tre andre omsorgsentra/heimetenestene.

I samband med anbodskonkurransen er beste estimat over kostnadane slik:

Stad	Årleg kostnad ved kjøp av tenester – (tusen kroner)
Skei omsorgssenter, Skei heimeteneste og Vassenden heimeteneste	810
Sande omsorgssenter og heimeteneste	860
Naustdal omsorgssenter og heimeteneste	630
Førde omsorgssenter og heimeteneste	2 370
Sum kostnadar ved kjøp av vaskeritenestene (minus Skei/Vassenden)	3 860

Om ein vel å kjøpe vaskeritenestene, må ein likevel ha tilsette som handterer deler av vaskeritenesta. På Skei er det i dag eit 20 % stilling som gjer dette. Legg vi denne ressursen til grunn ved berekning av behovet ved dei andre omsorgsentra, får vi følgjande lønskostnadar i tillegg til kjøpet av vaskeritenestene:

Stad	Årsverk	Sum lønskostnadar (tusen kroner) ⁽¹⁾
Skei	0,20	135
Sande	0,20	135
Naustdal	0,15	101
Førde	0,60	405
Sum (minus Skei/Vassenden)	0,95	641

⁽¹⁾ Gjennomsnitt kostnad årsverk: 675.000 kroner inkl. sos. utg.

Samanlikning mellom noverande kostnadar og kjøp av tenestene:

Kva	Beløp (tusen kroner)
Kjøp av vaskeritenester ved tre lokasjonar	3 860
Kjøp av vaskeritenester, lønskostnadar ved tre lokasjonar til gjenverande oppgåver	641
Noverande driftskostnadar ved tre lokasjonar	4 616
Innsparing	115

Om vi kjøper vaskeritenestene vil vi spare om lag 115 000 kroner samanlikna med at vi gjer dette sjølve.

I tillegg er prosjektgruppa kjent med at vi har om lag 50 vaskemaskiner og tørketromlar rundt omkring på bygga våre som vaskar moppar. Desse kostar å kjøpe/vedlikehalde, og dei kan etter kvart fasast ut om vi i framtida nyttar dei store vaskemaskinane ved vaskeria våre til denne type vask.

Nokre av dei romma kor vaskeritenestene vert utført i dag (Sande og Naustdal) er i ein slik forfatning at dei i løpet av næraste framtid truleg bør renoverast for å ivareta krava som er sett til vask av arbeidskle av arbeidstøy for helsesektoren. Prosjektgruppa tilrår at kjøp av vaskeritenestene vert teke stilling til når anbodet ligg føre.

Innsparing: Potensielt 115 000 kroner per år ved kjøp av vaskeritenester ut frå berekningane ovanfor.

5.3 Andre tiltak som vi har vurdert, men ikkje gått vidare med

5.3.1 PPT

PPT i Sunnfjord er det største PPT-kontoret i gamle Sogn og Fjordane og yter tenester til barn frå 0 til 16 år. Dei har per i dag ikkje kapasitet til å tilby tenester for vaksne.

Ved å selje tenester til andre kommunar og Helse Førde kan ein forsvare å ha fleire tilsette og tilby eit breiare spekter av tenester. PPT jobbar allereie med å sjå på ulike modellar for samarbeid/sal av tenester og å utvikle tenestene i tråd med dette. Prosjektgruppa har derfor ikkje vurdert dette tiltaket nærmare.

5.3.2 Brannvern

Region Fjordane har fått midlar til å utgreie mogleg løysing med brannverntenestene i eit felles IKS for alle kommunane. Dette for å styrke kompetansen og beredskapen i samband med større hendingar. Prosjektgruppa har derfor ikkje vurdert dette tiltaket.

5.3.3 Alarmsentralen

Fleire kommunar har meldt frå om at dei vurderer å melde seg ut av Alarmsentralen ut frå eit kost/nytte-perspektiv. Det vil i denne samanhengen vere naturleg at også Sunnfjord kommune vurderer medlemskapen sin i selskapet.

Prosjektgruppa har ikkje vurdert dette nærmare med bakgrunn i følgjande vedtak i formannskapet i sak 096/25, 15.05.2025:

«Driftstilskot til Sunnfjord Utvikling på 7,036 mill. kroner, SYS IKL på 23,437 mill. kroner, Alarmsentralen i Sogn og Fjordane på 3,86 mill. kroner og SySIKT på 13,4 mill. kroner skal gjennomgåast med mål om å redusere dette snarast.»

5.3.4 Sunnfjord Utvikling

Det pågår eigen prosess opp mot Sunnfjord Utvikling, der det er forventa innsparing. Dette vert synleggjort i vedtak frå formannskapet i sak 096/25, 15.05.2025:

«Driftstilskot til Sunnfjord Utvikling på 7,036 mill. kroner, SYS IKL på 23,437 mill. kroner, Alarmsentralen i Sogn og Fjordane på 3,86 mill. kroner og SySIKT på 13,4 mill. kroner skal gjennomgåast med mål om å redusere dette snarast.»

5.4 Oppsummert innsparingar på arbeidsfellesskap

Tiltak	Estimert årleg innsparing (tusen kroner)	Merknad
Utkøyring av mat til heimebuande	1 100	135 % stilling
Kjøp av vaskeritenester	115	
Sum	1 215	

6 Konklusjon

Det er gjennom «Berekraftig Sunnfjord kommune 2032», og via administrative og politiske signal, stilt forventningar til at endra organisering av kommunen skal gje innsparingar på inntil 30 millionar. Prosjektgruppa har i denne rapporten kome med framlegg til organisering av kommunen som er betydeleg annleis enn den vi har i

dag, men der den endra organisering i seg sjølv ikkje påviseleg gir den økonomiske innsparinga som ein hadde håpa på.

Prosjektgruppa meiner at endra organisering ikkje direkte kan gje desse innsparingane utan at vi kutter tenester eller reduserer tal leiarar ytterlegare. Det første kan ikkje prosjektgruppa ta stilling til, men det siste åtvarar vi sterkt imot.

Sjølv om det er vanskeleg å talfeste, meiner vi at den organisasjonsmodellen som no er foreslått, vil føre til rimelegare drift. Færre leiarar, færre og større einingar, betre samarbeid med relevant fagpersonell i same sektor og bruk av ressursar på tvers i einingane er noko av det som prosjektgruppa meiner vil gje innsparingar.

Det vi derimot kan talfeste og som vil gje innsparingar, er reduksjon av tal tilsette i stabane.

Når det gjeld dei to andre områda prosjektgruppa skulle vurdere innsparing i, så viser vi til omtale av desse. Her er det tiltak som må vurderast og arbeidast vidare med.

Prosjektgruppa sitt framlegg til samla innsparing

Tiltak	Innsparing i 2032 (tusen kroner)
1. Alternativ organisering	2 940 – 7 300
2. Lågare bemanning i administrative-/stabsstillingar	12 163
3. Redusere løns- og driftskostnadar	1 880
4. Arbeidsfellesskap	1 215
Sum innsparing	18 198 – 22 558

7 Vedlegg

Vedlegg 1 Framlegg til organisasjonskart - Sunnfjord kommune

Førde 02.06.2025

Prosjektgruppa v/

Jan Birger Moe, prosjektleiar

Marius Bjørvik Solheim

Solveig Masdal Haugsvær