

Innspel frå tilsette og leiarar, sendt inn via skjema	4
Alle tilsette Vassenden heimeteneste	5
Anita Eide Kvamme.....	7
Anne Finsveen Midtbø på vegne av treparssamarbeidet på Sunde skule.....	8
Anne Jorunn Fauske.....	10
Anne-Grete Nøttingnes Rognsøy.....	11
Benny Rivedal	12
Bente Elisabeth Lund Hawkes	13
Bernhard Øberg.....	15
Bernhard Øberg på vegne av verneombod Jan Svoen	17
Bjørn Henning Solheim	18
Bjørnar R. Karlsen.....	20
Britt Birkeland	23
Camilla Søvig.....	24
Catrine Langedal.....	26
Dag Inge Roska	28
Dagun Indrebø Muri	29
Einingsleiar Landbruk og miljø, Joar Helgheim	30
Einingsleiarane i heimetenesta	34
Elin Røyseth.....	35
Elin Siv Hagen	36
Elise Aase Solheim	38
Finn Ove Arnes	39
Grethe Hammer Strømmen	40
Gro Bjøvik	42
Gro Trosvik.....	43
Gry Aase Alnes	44
Gunn Årnes Fagf., Iselin Thorsen NSF., Anne-Helen Eide VO Skei Omsorgssenter	46
Guro Askeland	48

Hege Herland Kjeilen	49
Heidi Husetuft og Irene Svarstad	53
Hilde Iren Rivedal	54
Holsen Skule og barnehage avdeling barnehage	58
Ida Følid	60
Ingvild Noreng Ness.....	62
Ingvill Hafstad	63
Jakob Andre Sandal	65
Jan Grov	66
Jorun Systad	67
Jorunn Liv Kleiven	70
Karen Mari Eide	74
Kari Valle	75
Kim Huseklepp Solberg - Verneombod, Sande Bu og Miljø. Innspill fra tilsette.	77
Leif Halvor Kårstad	78
Leiinga på Skei skule.....	82
Lisbeth Borge	87
Liv Karin Stokkeland	89
Magnar Skorven	90
Margrete Huus	91
Marita Brandsøy Lystad.....	93
Marius Bjørvik Solheim	95
Marius Tennøy Myklebust.....	97
Medlemmar av utdanningsforbundet v/Skei skule	98
Mona Kidøy Svalheim.....	101
Monica Vik Hafstad	103
NSF plasstillitsvalgt Elida Bruland, Fagforbund-plasstillitsvalgt Annika Dvergsdal og verneombud Kersti Taigla, Naustdal Omsorgssenter.....	105
Namn.....	106

Nongrak Thaweasuk, Bjørn Ove Fossheim, Stine Heggheim, Ann Kristin Borren Hukset, Jorunn Fleten, Laong Kaysamrong, Øyvind Fossheim, Janne Katrine Teigen, Kristin Egeland, Christina Rolitrø, Nahla Almohamad, Hedda Skår Midtbø	107
Nærleiken barnehage - Treparts møte og den pedagogiske leiinga i barnehagen	108
Personalet Slåtten skule, v/ Kathrine Grytten	110
Rebekka W Solheim har lagt inn tekst på vegne av dei tilsette etter gruppearbeid i eininga	112
Rektorkollegiet i Sunnfjord kommune	115
Renate Kvalstad	118
Ressursgruppe demensomsorg v/ Anne Karin Huus Erikstad	122
Samla svar frå alle einingsleiarane i Bu og miljø i Sunnfjord: Skei Bu og miljø v/Mariann Heggheim, Naustdal Bu og miljø v/ Anita Sunnarvik, Førde Bu og miljø eining 1 v/Gro Janne Lærum, Førde Bu og miljø eining 2 v/Erik Øksenberg Wold, Førde Bu og miljø eining 3 v/Siri Merethe Solheim, Sande Bu og miljø v/Håvard Berglund	123
Skei barnehage - tilsette	128
Therese Erikstad	130
Therese Helland	131
Thomas Espeland Karlsen	133
Thor Ove Farsund	135
Tillitsvalgtgruppa ved legetjenesten	137
Tilsette Bu og miljø eining 3 , Steinen.	138
Tilsette ved Førde heimetenestene eining 2	139
Tove Bente Kalstad, PPT/FAS Sunnfjord representant (fagleg og administrativt støttesystem i Utdanningsforbundet Sunnfjord)	140
Treparts møte ved Naustdal skule	145
Treparts møte ved Sande skule, Verneombud og medlemene i Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta.	148
Trepartssamarbeidet Vie barnehage 09.06.26	151
Trude Skarvatun og Anita Høllige	156
Vieåsen barnehage	158
Wenche Farsund einingsleiar og Britt Støfring ass.einingsleiar Skei Omsorgssenter	160

Wenche-Lin Hess	162
Wenche-Lin Mobergslie Hess (For alle i heimetenesta Naustdal)	164
anonym	168
leiar i PPT Rebekka Wilhelmsen Solheim og assisterande leiar i PPT Elisabeth Kapstad Midtun.....	169
Innspel komme inn på annan måte.....	172
Einingsleiar Odd Harry Strømsli Samfunn og velferd.docx	172
Vaksenopplæring - Aktivitetseininga.msg	175
Vie bhg treparssamarbeidet - Innspel til administrativ organisering.docx	177
Trepartsmøte Vassenden skule Høyringsuttale_administrativ endring oppvekst_januar 2027_trepartsmøte.docx.....	181
Barnevern Innspel ny administrativ organisering frå barnevernet.docx	185
Skei skule Høyringssvar administrativ organisering vår 2026.docx.....	190
Leiargruppa Helsestasjonen Ny organisasjonsstruktur - tilbakemelding.docx.....	195

Innspel frå tilsette og leiarar, sendt inn via skjema

Spørsmål til Copilot: Kan du flytte innhaldet frå denne fila til eit word-dokument?
Innhaldet skal grupperast etter namn på innsendar, synspunkt og anna.

Copilot: Her er innhaldet frå fila **SKO-76 Innspel til ny administrativ organisering.xlsx**,
gruppert etter namn på innsendar, synspunkt og anna.

Alle tilsette Vassenden heimeteneste

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Vi meiner at det er tilstrekkeleg med éin kommunalsjef dersom det vert etablert seksjonsleiarar for alle heimetenestene samt en ass.leiar i kvar eining

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Kva arbeidsinstruks vil seksjonsleiar ha? (oppgåver, mynde)

Vi vurderer det som positivt med ein seksjonsleiar med heilskapleg oversikt som kan bidra til meir einsarta praksis i tenestene.

Vi meina det ikkje er behov for stilling som assisterande seksjonsleiar

Kva arbeidsinstruks ligg til ass seksjonsleiar?

Vi ønskjer å nytte ressursane til nærleiiing ute i einingane, til dømes gjennom avdelingsleiarar.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Skal det vere 1 avdelingsleiar på Skei/vassenden ?

Skal det vere 1 oppmøtestad? Lite informasjon om dette

Kva arbeidsinstruks ligg til avdelingsleiar? Må ha tydeleg definert arbeidsinstruks med mynde til å ta avgjersler i eigen avdeling

Vi meina det må vere avdelingsleiar på Skei og Vassenden og oppmøte begge i begge einingar.

Nærleiiing er ein føresetnad for kvalitet i tenestene, godt arbeidsmiljø og effektiv drift.

Anna

Vassenden heimeteneste ønskjer å halde fram som ei sjølvstendig avdeling, basert på dagens struktur til Bruland, med mogleg utviding mot: Haukedalen og Viksdalen

Det vert ei for stor eining Skei-Vassenden, mange årsverk. Skei -Vassenden har vert prøvd slått saman tidlegare, det vart ikkje suksess og vart delt i to einingar igjen

Skei kan ha eiga sone saman med sjukeheimen, som per i dag er definert som heimeteneste. Flytte rehabilitering til Førde som foreslått i kvalitet og kapasitet

Vassenden kan utvidast mot Årdalen (nordsida) og Myklebust (sørsida) I dag går grensa ved Ålhus/hus (nordsida) og Astruptunet(sørsida).

Butiltak psykisk helse som held til i omsorgsbustadar på Vassenden, kan verte en del av Vassenden heimeteneste

Vi vurderer at ei samanslåing av Skei og Vassenden vil gi ei for stor eining med mange årsverk og krevjande leiingsspenn. Ei slik samanslåing har vore forsøkt tidlegare utan å vere vellukka, og ein gjekk då tilbake til delt struktur.

Vassenden har godt tilpassa 32 omsorgsbustadar med bano utforma bad. To av bustadane er ekstra store, multihandikap bustadar der alt av inventar er hev/senkbart

Kommunen legg føringar for å verte ei heimebasert kommune, då må det riggast for ei heimeteneste i utvikling

Det bør gjennomførast ei grundig risikovurdering av ny organisering før endeleg vedtak vert fatta.

Anita Eide Kvamme

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

OK

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Eit godt samarbeid er avgjerande. Innarbeide ein kultur der Sunnfjord kommune står i sentrum med tanke på utnytting av resursar. Er redd for at vi fortsetter i same tralten der vi ikkje evnar å sjå/samarbeide på tvers av seksjonane. Må ha seksjonsleiarar som tar avgjersler.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Ulik størrelsar på avdelingane som krev litt koordinator resursar på dei ulike gruppene

Anna

Positiv til ny organisering. Kanskje det på sikt bør vurderast å slå saman legetenesta og fysio. Dagsenter for demente er lovpålagt, men dagtilbod for eldre generelt er ikkje det. Kan vi tenke oss at det kan driftast på andre måtar? Frivillige satt i system, kan dei drifte nokre dagar i veka? Kjem sjølvstøtt ann på kor mange frivillige vi har, men eg trur at vi har mange spreke pensjonistar som kan bidra inn i turnus over eit år. Tingstova i Førde er ein aktivitet på frivilligbasis som fungerer året rundt.

Anne Finsveen Midtbø på vegne av treparssamarbeidet på Sunde skule

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Ein kommunalsjef for oppvekst vil vere fornuftig. Kommunalsjef bør ha ein eigen fagstab slik at personal- og styringsmynde blir ivareteke av rådgjevarar som støttar skulane og rektorane direkte innan definerte fagområde. For å avlaste kommunalsjef bør det da heller opprettast assisterande kommunalsjef som kan leie staben framfor seksjonsleiar.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Å opprette eit nytt leiarnivå finn vi ikkje fornuftig. Dette vil endre på rektorrolla og føre til uklare ansvarsforhold. Vi er også redd for at dette fører til mindre handlingsrom for rektor. Ved at vedkommande skal ha budsjettansvar betyr det at alle skular blir samla under eit budsjett?

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Etter opplæringslova skal skulen ha ei fagleg, pedagogisk og administrativ leiing. Rektor har ansvar for personaloppfølging, elevsaker, læringsmiljø, beredskap, HMS, individuelt tilpassa opplæring, skulemiljøsaker etter kapittel 12 og samarbeid med heimane. Vi ser ikkje korleis dette ansvaret skal handsamast dersom Sunde og Holsen skal vere ei administrativ eining.

Framlegget omtaler reduksjon i leiingsressursar og vi saknar konkret kva dette betyr for Sunde og Holsen. Kven skal ivareta det ansvaret som ligg til den daglege leiinga?

Assisterande avdelingsleiar? Driftskoordinator? I tillegg skal SFO leiing leggjast under den overordna leiinga og samordning av merkantil ressurs.

Vi ser at enkelte administrative oppgåver kan samordnast som følgje av digitalisering. Dette gjeld hovudsakleg nokre av dei merkantile funksjonane, samt administrative oppgåver rundt SFO-inntak og fakturering.

Eit slikt administrativt samarbeid kan likevel ikkje erstatte leiinga i eininga. Oppgåver knytte til all elevoppfølging, personalleiing og pedagogisk utvikling må framleis liggje som eit lokalt leiaransvar.

Kor ligg da innsparinga?

Anna

Framlegget må konkretiserast meir og synleggjere kva konsekvensar dette får for ressursar til Sunde og Holsen.

Anne Jorunn Fauske

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Kan ikkje sjå at vi tjener pengar på å ha 3 nivå i staden for 2 nivå.

Oppgåver og mynde vert flytta oppover i systemet - lite effektivt for institusjonane.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Nærvær til leiar/kommunalsjef vert fjern. Vi treng nærstyring, og mynde til å drive våre institusjonar best mogeleg.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Alle barnehagane skal ha ein styrar/einignsleiar på huset. (Lovverket).

avdelingsleiar er ikkje eit godt navn - Einingsleiar som no.

Anna

Oppvekst sektoren er framleis i prosess nedbemanning og omorganisering. Vi treng ikkje begynne på noko nytt i hastverk før det vi er i er evaluert.

Kan noko gjerast i administrasjonen, utan å endre på einingane?

Anne-Grete Nøttingnes Rognsøy

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Bra med lik struktur (eigen kommunalsjef for samfunn), men uklårt korleis stab skal fungere.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Klart definerte roller på kven som avgjer kva og ikkje behov å gå gjennom alle leiarledd, dette gjeld også politiske saker.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Ønska mindre og eiga avdeling med kultur, idrett, friluftsliv og frivilligheit, svært mange ulike fagområde.

Avdelingsleiar bør ha tilsettingsmynde

Viktig med assisterande avdelingsleiarar og bygge opp team med driftskoordinatorar og fagkoordinatorar.

Anna

Synspunkta er etter innspel frå eininga Idrett og friluftsliv.

Benny Rivedal

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Bra at ein klarar å redusere antal kommunalsjefar og samtidig få "letta" noko av arbeidstrykket ved å få seksjonsleiar under seg som kan ha meir dagleg kontakt med avdelingsleiarar og avlaste dei.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Dette ser eg på som positivt, då kommunalsjef vil få letta noko arbeidstrykk og avdelingsleiarane vil kunne få tettare oppfølging. Eg ser det som positivt at seksjonsleiar vil få ei meir tydeleg og retta oppfølging og samarbeid med avdelingsleiarane, slik at avdelingane ikkje føler seg bundne til å ha for mykje leiingsressurs fordi dei har for store ansvarsområder som igjen går utover ressursbruken for dei tilsette som arbeider med brukarane.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Dei aller fleste einingsleiarane(som no blir avdelingsleiarar slik eg har forstått det) klagar på for lite leiingsressurs og tid. Slik eg ser det vil dei få meir tid til sine oppgåver og sitt personale ved å få ein seksjonsleiar over seg som overtek noko av ansvaret, slik det er skissert med den nye organiseringa. At dei no tenker at dette likevel ikkje blir bedre fordi dei mister litt "makt", blir som å tale med to tunger og som at bestemmelsesretten er det viktigaste. Slik eg ser det vil leiinga med avdelingsnivå få betre nærleiing til tilsette og dei vil få tettare oppfølging ovanifrå med den nye organiseringa med seksjonsleiar.

Anna

Totalt sett synes eg den nye organiseringa ser både bra og spennande ut. Som HTV i delar av mi stilling i Sunnfjord kommune, har eg vært med på ulike møter og fått innblikk i fleire av tilbakemeldingane. Hovedsynspunkta som har komt synes eg stort sett går ut på å forsvare seg sjølv og sine i dei sektorane ein tilhører, medan ein ofte ser positivt på å gjere forandringar i andre sektorar..

Som sagt synes eg forslaget ser veldig lovandes ut og eg trur at det er smart å følge tanken med at modellen skal være mest mulig lik i alle sektorane slik som det er forslag om, utan at ein skal gi nokon det dei har lyst til. Godt jobba!

Bente Elisabeth Lund Hawkes

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Samfunnsutvikling:

i utkastet (under kommentar -kultur og idrett) blir det påpeika at å fjerne eigen kommunalsjef for kultur og idrett inneber vesentlege utfordringar. Vidare står det at for å møte desse utfordringane må det m.a. leggjast vekt på faste strukturar for involvering av kultur -og idrettsfeltet i strategiske prosessar. Dette bør konkretiserast før vidare arbeid med omorganisering. Dette blir spesielt viktig om verken kommunalsjef eller seksjonsleiar har bakgrunn frå kulturfeltet.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Seksjon kultur, idrett og mangfald:

Eg er tilsett i ei lita eining (bibliotek) og ser at det er naudsynt å gjere grep, 74 einingar og 74 einingsleiarar er for mange. Spørsmålet blir da – kor skal ein kutte? Skal en sjå på storleik, kompleksiteten i drifta eller det som er lovpålagt? Vi er ei lita eining, men bibliotek er ei lovpålagt oppgåve. Kommunen er lovpålagt å ha ein fagutdanna biblioteksjef og vi har samansette driftsoppgåver fordelt på seks lokasjoner rundt om i kommunen. Fem av seks bibliotek blir drifta i lag med skule (kombinasjonsbibliotek).Hovudbiblioteket har eit organisert samarbeid med skule og barnehage og spisskompetanse på skulebibliotek. På bakgrunn av dette meiner eg at bibliotek bør inn på organisasjonskartet som eiga avdeling med lovpålagt fagutdanna biblioteksjef som avdelingsleiar. Det er kritikkverdig at bibliotek er fjerna frå organisasjonskartet utan så mykje som ei vurdering (slik det er gjort med kulturskulen og frivilligheit og friskliv)

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Avdeling kultur, idrett og mangfald:

Skal avdelinga ha same namn som seksjonen? Bør kanskje endrast for å unngå forvirring. Med fleire underavdelingar (som bibliotek) innan veldig ulike fagområde vil det bli særskilt viktig med ass.avdelingsleiarar eller drifts koordinatorar. Under Forslag til delegering – Ansvar og mynde står det at driftskoordinator skal ha medansvar for drift. Dette medansvaret bør i det vidare arbeidet presiserast ytterlegare. Ved kompleks drift vil det mest sannsynleg vere ytterlegare behov for delegering av ansvar og mynde mellom avdelingsleiar (nivå 2.1) og driftskoordinator. Kanskje det bør opprettast eit nivå 2.2 for å sikre god nærleing og eit balansert forhold mellom avdelingsleiar og driftskoordinator. Og at denne fordelinga ikkje er basert på tette skot, men på å finne pragmatiske løysingar som fungerer i dei ulike avdelingane. Elles vil samling av tenester under denne avdelinga kunne

styrke heilskap rundt barn, unge og familiar – noko som er formålet med denne omorganseringa.

Om dagens einingsleiar blir avdelingsleiar, kan ikkje eininga miste denne stillingsheimelen. Einingsleiar er del av dagleg drift og turnus ute i førstelinja. Utan denne stillinga VIL ein svekke tenesta i førstelinje – noko som ikkje er intensjonen med omorganiseringa i følgje utkastet (under Formål)

Anna

Eg sender denne uttalen som tilsett ved eining bibliotek.

Bernhard Øberg

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Har det vore vurdert å ha ein ass. kommunalsjef, i staden for tre nye seksjonsleiarar i Samfunnsutvikling?!

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Avd. beredskap - bør framleis ha namn Brann og redning. Brann- og redning er strengt regulert i særlov -og forskrift.

-Korleis- oppnå fordelane som nemnt under kommentar til Teknisk og miljø: Klårare ansvarsdeling, meir effektiv bruk, sterkare og meir robuste fagmiljø, betre styring og leiing, auka fleksibilitet, samt styrka beredskap. Alt dette kan være fagre visjonar, men skurrar i den praktiske utførelsen i dagens drift, der synergieffekten mellom Brann-og redningseininga og øvrige einingar er på under 1% årstimar, med unntak av Heimetenesta, der vi har eit samarbeid og tryggleiksalarmar. Ytterlegare uttak av synergieffekt strandar på personlege motsetningar mellom tilsette i

Til dømes står det i gjeldande brannordning frå 2021, pkt 6.2.4 Samarbeid med teknisk vakt, at ved brannstasjonane Skei prøver brannvesenet å etablere eit samarbeid ved at personell på teknisk vakt også skal fungere som utrykkingsleiarar i brannvesenet.

-Ingenting skjedd på 5 år.

Etter mi vurdering ville det være meir effektiv å etablere eit prosjektarbeid, der ein ser på (total--)beredskapen i tettstadene i kommunen, framfor å bake det inn i ein organisasjonsmodell. -Ein vaktmeister her og ein vassverksarbeidar der, sikrar åleine ikkje "god handtering av akutte hendingar og samfunnskritiske funksjonar". Dette må setjast i system, dersom desse tettstadene i framtida skal ha ei form for kommunal samfunnstryggleik. Eg er usikker på om det kommunale beredskapsbidraget til tettstadene i dag, sikrar grunnleggande funksjonar og kan redde liv og helse.

Anna

Med tanke på brann og redningstenesta og framtidig interkommunalt samarbeid, er dette under utgreiing for Nordfjord og Sunnfjord. Så kan ein spørje seg kva som har endra seg sidan 2020 då Øivind B.Olsen freista å samle brannsjefane i S&Fj. til eit felles brannvesen under Alarmsentralen IKS. Mest truleg er dette nye initiativet like nyttig som å sale på ein daud hest.

Eg har større tru på å utvikle Sunnfjord Miljøverk lokalt, som eit interkommunalt selskap både for avfall, VA og brann, etter same modell som MOVAR i Mosse-regionen. MOVAR står for produksjon av drikkevatt, rensing av avløpsvatt, innsamling av avfall, samt brann, feiing og redningstjenester til regionen sine innbyggjarar, i følgje heimesida deira <https://movar.no/>.

Bernhard Øberg på vegne av verneombod Jan Svoen

Anna

Eg har vanskeleg for å sjå korleis den foreslåtte organiseringa skal gi innsparing når det ser ut til at ein legg inn eit ekstra ledd på toppen i strukturen. Forslaget vil òg kunne føre til lengre avstand mellom eininga og dei som skal gjere vedtak på toppen.

Eg saknar eg meir detaljert informasjon om organiseringa av brann og redning. Er tatt med vaktmeister- og VA-vaktordninga. Dette framstår også som noko rotete og uklårt og er vanskeleg å ha noke meining om.

Bjørn Henning Solheim

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det er positivt at det i stor grad vert sett på administrative ressursar, ei redusering frå 7 til 3 kommunalsjefar er mykje. Vanskeleg for meg å meine noko klart om denne endringa, men eg trur at med god ansvarsfordeling med seksjonsleiarar kan det fungere bra. Det er positivt å frigjere midlar med redusering på «toppen» slik at vi kanskje kan frigjere midlar til å oppretthalde naudsynt tal tilsette som arbeider tett med tenester til innbyggjarar/elevar/brukarar/pasientar osv.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Eg vurderer det som positivt at seksjonsleiar får eit meir overordna ansvar for eigen seksjon. Dette kan leggje betre til rette for heilskapleg styring og bidra til meir føremålstenleg fordeling av økonomi og personalressursar ved endringar i behov. Eg trur og at det kan vere lettare å få til at tilsette hjelper kvarandre på tvers av avdelingar med denne organiseringa, håper det kan bidra til meir «vi» kjensle om vi får innarbeidd ein kultur og forventning om at slik gjer vi det i vår seksjon. Når ein seksjonsleiar har økonomiansvar trur eg at ein reduserer ei eventuell «silotenking» kring eige budsjett.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

For at omorganiseringa skal vere gjennomførbar, er det rett å vurdere innhaldet i leiarrollene. Nokre arbeidsoppgåver bør flyttast bort frå avdelingsleiarane som er nærast dei tilsette, slik at det vert frigjort tid til nærleiing. Enkelte oppgåver kan, og bør sentraliserast. Andre oppgåver kan løysast meir effektivt, til dømes ved bruk av meir moderne programvare. Det ligg eit potensial i å ta i bruk digitale løysingar for å effektivisere drifta, samstundes som ein reduserer talet på årsverk og oppnår økonomisk effekt av investeringane.

Samanståing av avdelingar med ulik geografisk tilhøyrslø meiner eg er gjennomførbart, mellom anna basert på erfaringar frå andre einingar i kommunen. Ei mogleg utfordring er tilstadeveret av leiing, men dette bør kunne handterast ved å sikre tilgjenge gjennom til dømes telefon eller digitale møte dei dagane leiar ikkje er fysisk til stades.

For å oppnå effekt frå 2027 er det viktig med raske avklaringar. Nokre tilsette arbeider i dag på ulike lokasjonar som i forslaget er lagt til ulike avdelingar. Det bør avklarast om desse skal ha tilknytning til fleire avdelingar, eller om dei skal få endra avdelingstilhøyrslø.

Anna

Bemanningsseininga si plassering i forslaget meiner er ok.

Seksjonen samfunnsutvikling er sett saman av avdelingar med veldig ulike fagområde, noko som kan vere krevjande for ein seksjonsleiar å ha tilstrekkeleg innsikt i.

Eg er positiv til signal frå kommunedirektør i formannskapsmøte 4 juni der ho forklarar kvifor Bemanningseininga er plassert i den seksjonen, og eg er positiv til å utvide området vi skal bistå til oppvekstsektoren.

Eg meiner at Bemanningseininga kan bidra til å frigjere tid for avdelingsleiarane. Ei sentralisering av turnusarbeid kan vere innsparande og vil frigjere tid til nærleing for avdelingsleiarar. Det er oppgåver Bemanningseininga kan ta ansvar for. For å kunne handtere utviding av arbeidsoppgåver utan å auke tal konsulentstillingar, vil det vere behov for investering i meir moderne digitale verktøy for turnusplanlegging. Løysing som nyttar kunstig intelligens i utarbeiding av turnus vil bidra til meir effektiv ressursbruk og redusere administrative belastningar.

Investering i digital vaktbok kan og frigjere tid for avdelingsleiarar og personale som har ansvarsvakt i avdelingane ifht vikarinnleie.

Det er nemnt driftskordinatorar i nokre avdelingar, det kan vere fornuftig, men eg håper at behov i avdelingane blir vurdert strengt og det bør prøvast med andre løysingar først for å halde administrativ del lågast mogleg.

Bjørnar R. Karlsen

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Kommuneadvokaten er i dag organisert som eiga eining med to advokatar. Einingsleiar har personal- og fagansvar for den andre advokaten. Eininga er plassert under ass. kommunedirektør.

I forslaget til ny organisering er ikkje kommuneadvokaten eiga eining, men Kommuneadvokat, i eintall, er plassert saman med Økonomisjef, Personalsjef, Plansjef, Kommuneoverlege og Controller i «boks» mellom kommunalsjef Samfunnsutvikling og seksjonsleiarar. Den andre advokaten er det signalisert at denne vil vere i stab under seksjonsleiar for samfunnstenester.

Det er ikkje klart korleis fag- og personalansvar vil bli løyst. Splitting av ansvar kan vere særleg utfordrande i stillingstypen.

Internadvokatar skal yte advokatbistand til arbeidsgjevar. Advokatverksemda skal utøvast i samsvar med reglar for god advokatskikk og advokatlova. Arbeidsgjevar skal ikkje kunne instruere advokaten i faglege spørsmål, og det bør vere ei organisering som førebygger interessekonfliktar. Advokaten skal ikkje treffe avgjerder, men overlate det til aktuell leiar eller tilsett med avgjerdsmynde på det aktuelle området.

Føresegna om internadvokatar i advokatlova § 24 vil gjelde frå 01.01.2028. Ny organisering av kommunen frå 01.01.2027 bør ta høgde for dei nye reglane.

Det er arbeidsgjevar som har ansvaret for internadvokatens innplassering i verksemda, jf. advokatlova § 24 andre ledd andre pkt.

«Internadvokatene skal innplasseres i virksomheten på en slik måte at advokatens uavhengighet ivaretas.»

I Karnov kommentarutgave står det følgjande om dette:

«For å sikre internadvokatens uavhengighet når advokaten utøver advokatvirksomhet, er det et krav om klare skiller mellom advokatvirksomheten og den øvrige virksomheten til arbeidsgiveren. Det innebærer at internadvokaten ikke bør plasseres i «linjen» for den forretningsmessige virksomheten til foretaket. For internadvokater i det offentlige er det viktig å sikre distanse til de personene som utøver forvaltningsmyndighet.»

«I praksis vil internadvokaten eller lederen av enheten med internadvokater være plassert direkte under øverste nivå i virksomheten.»

«Det vil ikke være forenlig med kravet om internadvokatens uavhengighet om vedkommende har en stilling som innebærer ledelse av (deler av) foretakets forretningsmessige virksomhet. Derimot vil det være mindre betenkelig om internadvokaten er gitt ansvar for ledelse av administrative og organisatoriske oppgaver i foretaket.»

«Advokatloven innebærer ikke noe forbud mot at internadvokaten blir en del av virksomhetens ledergruppe, noe som ikke er uvanlig særlig i større virksomheter. I forarbeidene blir det pekt på at slik deltakelse vil kunne sikre løpende juridisk kvalitetssikring og legalitetskontroll med ledelsens beslutninger og dermed øke kvaliteten på den rettslige rådgivningen som gis til arbeidsgiveren for øvrig, jf. Prop. 214 L (2020–2021) punkt 12.7.3.3 (s. 133). På samme måte vil internadvokater i det offentlige kunne delta i ledergrupper i de virksomhetene hvor de er ansatt.»

Det bør gjerast ei vurdering som viser korleis krav til fagleg uavhengigheit skal ivaretakast, og tydeleggjering av rolla internt og eksternt.

Organisering som eiga eining eller samla plassering av advokatane i stab direkte under kommunedirektør vil ivareta dei omsyna det er vist til ovanfor. Ved denne organiseringa unngår ein splitting mellom fag- og personalansvar, og advokatfunksjonen blir tydeleg skilt frå forvaltningsverksemda. Ved tilsetting av advokatfullmektig, vil også samla personal- og fagansvar gje best grunnlag for oppfølging.

Anna

Ansvar og plassering av offentlege anskaffingar er ikkje omtala utgreiinga. Dette er eit område som er heilt vesentleg for økonomi og kvalitet i tenestene. Tell i sin rapport knyt till innsparingsprosessen peikt på at det er eit innsparingspotensiale ved å ha ein innkjøpsleiar

og auka fokus på kvalitet i anskaffingsprosessar. Det bør vurderast om det skal takast høgde for dette i den nye organiseringa.

Advokatforeninga si anbefaling for internadvokatar ligg på heimesida til foreninga:

<https://www.advokatforeningen.no/advokatetikk/anbefalinger/anbefaling-for-internadvokater/>

Britt Birkeland

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Korleis har ein tenkt ein skal dekke utkantane i dei ulike sektorane om Sande skal ha oppmøte i Førde? Blir det mindre hender på fleire oppgåver?

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Kven skal ein ringe om ein blir sjuk? Kven skal ein forholde seg til ang ferieønske?
Eigenmelding?

Anna

Om ass. leiar forsvinn, kven får då i oppgåve til å koble opp nye alarmer/ nøkkelboksar?
Arb.plan? Skrive oppdrag?

Camilla Søvig

Anna

I Frisklivsarbeidet følgje ein rettleiaren til Helsedirektoratet og jobbar på tvers både internt i kommunen, men og eksternt med samarbeidspartar. Ein er avhengig av samarbeid på tvers for at ein skal nå måla og dette er noko ein må bygge opp over tid for å komme til på dei rette arena – dette har vi kome langt med disse åra.

Lenge har Friskliv og Frivilligsenteret vore samlokalisert. Ein har sett store fordelar ved å kunne nytte kvarandre sine kompetansar, nettverk og samarbeid, difor har resultatet blitt ein fyldig, heilheitleg vekeplan med både sosiale aktivitetar/møteplassar og fysiske aktivitetar.

Dette er ting vi allereie gjer og skal gjere. Jamfør argument i alternativ B.

- 1) Tidsavgrønsing; Vi avgrønsar kun sjølv reseptperioden for å få folk ut av systemet når der ikkje er behov lenger (jmf. rettleiar). Vi hjelper dei så ut i dei ordinære tilboda ved å gi informasjon og kontaktpunkt.
- 2) Etter mykje kartlegging og jamnlege møter med alle samarbeidspartar har vi opparbeida oss ei god oversikt på kva som skjer i og rundt denne kommunen. Vi føler vi har kort veg og enkel kommunikasjon både intern og eksternt.
- 3) Vi har ikkje inntrykk av at frivillige føler dei gjer ein jobb som kommunen sjølv skulle gjort. Dei kjem fordi dei har lyst å bidra.
- 4) Friskliv og Frivilligheit handlar om meir enn aktivitet. Det handlar om endring av levevanar, meistring, psykisk helse og førebygging av sjukdom. Dette er helsekompetanse. Det er aldri snakk om helse aleine, vi jobbar tverrfagleg eller med fleire tankar i hovudet samtidig. Mange brukara av friskliv har dårleg erfaring med trening, kroppspress, prestasjon eller organiserte aktivitetar, friskliv handlar om å senke terskelen for å møte opp. Eg stiller meg kritisk til å flytte oss frå helse då eg synast at argumenta som står kan passe oss slik det er i dag. Ei flytting kan skape usikkerheit, det går tid og ressursar som går ut over brukaroppfølging. Særs sårbare grupper kan «falle ut».
 - Eg fryktar at ein flyttar fokus frå helseførebygging til aktivitet som mål i seg sjølv. Deltakara vil kanskje ikkje føle seg spreke nok, ikkje passar inn, høyrer ikkje til.
 - Friskliv og Støttekontakttjenesta nyttar same journalsystem som dei andre helsetenestene i kommunen, der næraste leiar har journalansvar. Kva vil skje ved flytting av sektor?
 - Kva konkret skal bli betre for deltakarane ved flytting – utover ei organisatorisk flytting?
 - Korleis skal eg jobbe annleis enn eg gjer i dag? Kva vil vere forventna endring i arbeidsmåte?

- Godt samarbeid mellom kultur, frivillighet og helse skjer utan flytting av sektor.
- Lågterskel! Vi skal ikkje berre få folk inn i aktivitet, vi skal hjelpe menneske som elles ikkje klarar å komme dit på eigahand.
- Spesielt sårbar gruppe som ikkje bør flyttast og styrast for mykje med.
- Eg er glad for å behalde heilskapen i friskliv og frivilligsenteret, men er forbausa over at støttekontakt er foreslått ut av teamet. Denne tenesta bør framleis vere ein del av teamet sidan vi har fleire skjeringspunkt.

Catrine Langedal

Anna

Ved alternativ A (ønska alternativ) reknar eg med at støtte og treningskontakttenesta forblir ein del av Friskliv og frivillig teamet, og ikkje vil føre til nemneverdig endring.

Ved alternativ B er støtte og treningskontakttenesta skilt ut frå teamet og blir liggande (aleine) under aktivitet og dagtilbod.

Eg har eit stort ønske om at støtte og treningskontakttenesta fortsett å være ein del av Friskliv og frivillig teamet. Som einaste person som jobbar med dette i kommunen ser eg det som viktig/nødvendig å være ein del av eit fellesskap med nokon å samarbeide med og støtte seg på. Det er nyttig med tverrfagleg samarbeid, og det å føle nytten av å kunne bidra for andre.

Støtte og treningskontakt handlar om aktivitet, sosial deltaking, meistring og inkludering. Dette er også store delar av det Friskliv og frivillig arbeid står for.

Friskliv og frivilligheit har lågterskel aktivitetar/møteplassar som støtte/treningskontakter kan nytte saman med brukarane. Ein ser også at enkelte brukarar meistrar å nytte seg av desse arenaene på eigen hand. I mange tilfelle kan ein sjå at det er felles brukarar innanfor teamet.

Frå støtte og treningskontakttenesta si side ser eg det som viktig at Friskliv/frivilligheit teamet fortsett å ligge under aktivitetseininga. Ved å bli flytta til kultur og idrett fryktar eg at lågterskel tilboda kan «forsvinne» inn i ordinære aktivitetar, noko som kan være uheldig for mange brukarar. Mange med vedtak på støtte/treningskontakt har dårleg erfaring med deltaking på ordinære aktivitetar. Dei har ikkje forutsetning for å kunne innrette seg og har vanskar med å finne sin plass.

Støttekontakt er ei lovpålagt helse og omsorgsteneste, der formålet er å hjelpe personar som på grunn av funksjonsnedsetting, psykiske helseutfordringar, rusproblematikk eller andre forhold treng bistand til sosial deltaking og meistring i kvardagen. Mange som har støttekontakt mottek også andre kommunale helse og omsorgstenester som heimeteneste, avlasting, oppfølging frå psykisk helse- og rus, bu- og miljøtenesta mm. Ved at støtte og treningskontakttenesta er organisert i same sektor, blir det enklare å samordne tenestene og sikre heilskapleg oppfølging.

Ein ser at kultur og idrett kan være viktige samarbeidspartar, men det naturlege hovudansvaret ligg i helse- og omsorgstenesta, då formålet er sosial meistring og deltaking, ikkje bere fritidsaktivitet.

Dag Inge Roska

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Innspel til ny organisering.

Forslaget kan vere greit, men eg har nokre moment som bør vurderast før endeleg modell vert lagt. Mitt innspel handlar først og fremst om seksjon for Samfunnstenester.

Eg oppfattar det slik at nokre fagområde som i dag samhandlar i ei eining vert skilt og splitta i forvaltning og drift. Det kan gje utfordringar med habilitet om Byggesak og prosjekt er i same avdeling, men kan også gje god samhandling. Her er det viktig at det vert trekt opp nokre klare grenselinjer.

Det same gjeld VA, bygg og teknisk drift, som vert splitta over 2-3 avdelingar, men som også høyrer naturleg saman i dagleg arbeid.

Så er eg spent på kva bemanningsavdeling under samfunnstenester skal innehalde. I dag er det vel kun helse og omsorgspersonale i bemanningseininga.

Bustadkontor kan vere greit, men må utreiast. Her er det behov for mykje tverrfagleg samarbeid i dag, med BEF, Tildeling og Nav.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Generelt synest eg det vert litt lang veg og mange ledd frå Avdelingsleiar til kommunedirektør. Ansvar og fullmakter som i dag ligg hjå kommunedirektør bør då i stor grad delegerast til kommunalsjef, slik at det blir kortare linjer. Slik er det kanskje også tenkt.

Personalansvar for avdelingar på over 100 tilsette, kan bli utfordrande for ein avdelingsleiar, med mindre medarbeidarsamtalar o.l kan delegerast til evt. assisterande avdelingsleiar.

Dagun Indrebø Muri

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det er ikkje naturleg at Personal og Service og Rekneskap og løn ligg nede i linja. Dette er einingar som sørver heile kommunen og bør flyttast opp på nivå med økonomisjef og personalsjef.

Einingsleiar Landbruk og miljø, Joar Helgheim

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Sektor for Samfunnsutvikling skil seg frå dei to andre sektorane m.o.t. stor fagbreidde og at den også omfattar støttefunksjonar for dei to andre sektorane. Det må reflekterast m.o.t. tilpassingar i delegasjonsreglement og sakshandsamingsrutinar (som av denne grunn ikkje nødvendigvis kan vere samanfallande mellom sektorane).

Sjefane i stab som høyrer til Kommunalsjef samfunnsutvikling bør (som ein del av omorganiseringa) identifisere, etablere og leie dei team/arbeidslag som trengst for å sikre nødvendig samarbeid på tvers av sektorar, seksjonar og avdelingar (om oppgåver/strategiar/ansvar som enten ikkje let seg løyse/følgje opp utan samarbeid eller der løysingane som vert valt har store konsekvensar for andre sektorar, seksjonar eller avdelingar)

Til dei tversgåande team/arbeidslag som vert etablert bør kommunedirektøren utforme mandat/oppdrag (som klargjere kva oppgåver som ligg til teamet/arbeidslaget, kven som skal vere leiar, kva seksjonar og avdelingar som skal vere representert, osv.)

Tversgåande team/arbeidslag som eg ser som naudsynt m.o.t. dei oppgåvene Landbruk og miljø i dag har ansvar for:

- Samfunnsplanlegging (kommuneplanstrategi, jordvern, kps og kpa, sikre at overordna føringar og strategiar vert tatt omsyn til i sektor-/temaplanar og strategiar, og motsett sikre at sektoranes behov er reflektert i overordna planar og strategiar)
- Klimaomstilling (overordna strategiar for klimaomstilling og oppfølging av klimabudsjett på seksjons- og avdelingsnivå)
- Arealforvaltning (avklare samordningsbehov for infrastruktur-, arealtiltak, -planar og -prosjekt som avdelingane handsamar, jamfør dagens arealforum)
- Personalforvaltning (personalpolitikk, personalhandbok, arbeidsmiljøkartlegging, opplæring)
- Samfunns- og kriseberedskap (ressursstyring, vaktordningar, overordna kommune-ROS, krisehandtering inkludert dokumentering, evaluering og opprydding, til dømes ved

ekstremvær og omfattande naturskadehendingar)

- Digitalisering (kartlegge behov og potensiale for effektivisering, forenkling av skjema og sakshandsamingssystem, bruk av KI i sakshandsaming, felles rutinar og reglar for bruk, sikre personvern)

- Informasjon og dokumentasjon (kommunikasjon, språkprofilar, nettsider, innbyggjarapp, arkivtenester, politiske møte, saksmalar)

- Økonomiplan og budsjett (budsjett- og økonomiplanprosess, rekneskapssystem, rapportering, årsrekneskap og -rapport)

«Teamsjefane» som høyrer til kommunalsjef for samfunnsutvikling bør jamleg møte i utvida leiargruppe. Det gjeld spesielt for saker som angår dei tversgåande team/arbeidslaga dei er sjefar for.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

- Både landbruksnæringa (som er ein hjørnestein for Sunnfjord, største landbrukskommunen i Vestland) og politikarane, jamfør vedtatt Temaplan landbruk 2025-2025, forventar at kommunen har administrativ kapasitet og ressursar til å medverke til at næringa utviklar seg positivt. Mellom anna på denne bakgrunn bør Landbruk vere synleg også i ny organisasjonsstruktur. Det kan til dømes gjerast ved hjelp av namn på seksjon (t.d. Seksjon for samfunnstenester og Landbruk) eller avdeling (t.d. avdeling for bygg, anlegg og landbruk) og/eller ved stillingstittel (t.d. Landbrukssjef, som det i så fall vil vere naturleg at fungere som fagkoordinator for landbruk, og/eller skogbrukssjef og jordbrukssjef)

- Viktig at roller og ansvar vert tydeleggjort gjennom delegasjonsreglement, sakshandsamingsrutinar og tversgåande team/arbeidslag

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

- Fagspennet i forslag til «Avd. forvaltning» (under seksjon samfunnstenester) er så stort at her må det vere fleire fagkoordinatorar som får delegert fagmynde. Det er ikkje realistisk at ein avdelingsleiar skal kunne yte fagleg støtte innanfor alle fagområda han er leiar for. Han vil vere avhengig av fagkoordinatorar med fullmakter til å avklare faglege spørsmål, når sakshandsamarar treng avklaringar i sitt arbeid. Utan slik ansvarsdeling vil avdelingsleiaren bli ein flaskehals/propp for effektiv sakshandsaming.

- Positive effektar av at einingar vert erstatta av større avdelingar knyter seg til større

fleksibilitet og moglegheit til ny oppgåvefordeling mellom dei tilsette. Eg føreset då at heile oppgåveporteføljen i sektoren vert gått gjennom og vurdert m.o.t. ressursbehov (stillingsprosentar) samstundes med at kompetansen og ønska til dei tilsette vert kartlagt (m.o.t. fordeling av arbeidsoppgåver).

- Fagkoordinatorar (og driftskoordinatorar) i den nye organisasjonen bør rekrutterast frå overtalige einingsleiar (eventuelt også kommunalsjefar) og dagens fagkoordinatorar (og driftskoordinatorar) for å unngå auke i lønnskostnader

- Seksjonssjefar saman med kommunalsjefar må (som ein del av omorganiseringsprosessen) ta stilling til kva oppgåver/fag dei ulike avdelingane skal ha ansvar for, deretter må dei avklare kor mange stillingsressursar (og budsjett) avdelingane skal få, så må dei tilsette i sektoren fordelast i avdelingane og deretter må avdelingsleiar vere med å fordele oppgåvene mellom dei tilsette i dei einskilde avdelingane.

Anna

- For 2026 bør målet berre vere å teikne og vedta det nye organisasjonskartet samt å få tilsett dei nye kommunalsjefane og seksjonsleiarane (som i 2027 framleis må fungere i sine gamle stillingar, samstundes med at dei riggar den nye strukturen). Så bør ein bruke 2027 til å fyller organisasjonskartet, kartlegge oppgåveporteføljen som skal takast vidare frå einingane inn i avdelingane, kartlegge kompetanse og ønsker til dei tilsette, få på plass nytt delegasjonsreglement, tversgåande team/arbeidslag, nye rutinar og oppdaterte sakhandsamingssystem, slik at den nye strukturen er operativ frå 01.01.2028. (Det er viktig at ein ved ei kartlegging av oppgåveporteføljen også kartlegg oppgåver som i dagens organisasjon er «eigarlause»).

- Eg meiner ein må sette sektor- og seksjonsleiinga fyrst, slik at dei «nye» kommunalsjefane og seksjonsleiarane får eigarskap til vidare prosess. Det er ikkje realistisk at ny organisasjonsstruktur skal vere operativ frå 01.01.2027, dersom målet er ein meir effektiv organisasjon.

- Eg meiner at dei som er «overtalige» (kommunalsjefar, einingsleiar og evt. andre) har krav på ein ryddig prosess som sikrar at deira kompetanse og ønsker vert kartlagde og teke omsyn til. Dersom dei ikkje vert tilsett på det «leiarnivået» dei er tilsette i dag, må dei ha høve til å søkje og verte vurderte på neste nivå.

- Intern utlysing av aktuelle kommunal- og seksjonssjefs-, avdelingsleiar-, fag- og driftskoordinatorstillingar vil vere naturleg. Det kan kanskje også vere aktuelt for stillingar i

kommunalsjefane sine stabar?

- Eventuelt opne for at kommunalsjefar/ einingsleiarar frå før kommunesamanslåinga (som framleis er i organisasjonen) også kan søkje i rundane med intern utlysing?

- Godt delegasjonsreglement er viktig for ein effektiv og velfungerande organisasjon. Det er viktig at delegasjonsreglementa er tydelege og avklarande m.o.t. kva som kan handsamast administrativt (inkludert av fagkoordinatorar), og kva som krev politisk handsaming.

- For å redusere sårbarheit og sikre kompetanseoverføring, bør det vere to eller fleire sakshandsamarar på alle saksfelt

Einingsleiarane i heimetenesta

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Positivt med ein kommunalsjef som er felles for helse- og sosial og omsorg.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Kva oppgåver skal assisterande seksjonsleiar utføre?

Positiv til felles seksjonsleiar for alle heimetenestene for likare tenestere.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Vi er sterkt bekymra for manglande/ikkje tilstrekkeleg nærleiing i den foreslåtte modellen. Det MÅ vere leiar tilstades på kvar personalbase mandag til fredag. De må ta omsyn til tal tilsette, ikkje kun forhalde dykk til heimlar.

Vi er bekymra for at det blir for lite administrasjon for å handtere logistikk, drift og personalansvar. I heimetenestene MÅ det vere assisterande avdelingsleiar, ikkje driftskoordinatorar grunna drift dag, kveld, natt, laurdag, søndag, samt høgtider og fragmenterte einingar. På kveld, natt, laurdag, søndagar og helligdagar får vi i tillegg overført pasientar frå andre einingar. Vi må ha nok leiarressurs til å handtere drift og frávær og pasientar inn/ut dagleg.

Vi meiner det bør vere to heimetenster i Førde, ein meir enn det som er teikna i dette forslaget.

Anna

Vanskeleg å gje tilbakemelding, då vi har fått veldig lite informasjon. Manglar risikovurdering.

Korleis skal basane vere? Oppmøte? Køyretid i arbeidstida? Vi ser for oss to basar per eining for å sikre nærleiing med mynde på alle basar.

Skei/Vassenden blir den einaste av einingane som ikkje er ein del av Førde. Vassenden ynskjer å behalde pasientane nedover mot Bruland.

Økonomistyringa i heimetenesta handlar i hovudsak om innleige. Det betyr at ein må ha detaljkunnskap om behov og arbeidslistar. Her blir det gjort faglege og økonomiske vurderingar mange gongar gjennom dagen. Kven skal gjere denne jobben?

Dersom kommunen vel å vere ein heimebasert kommune, må ein ta høgde for vekst i heimetenestene.

Elin Røyseth

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Prosjekt Kvalitet og kapasitet har gitt stadige pålegg om innsparingar i tillegg til organisatoriske og strukturelle endringar.

Per dato er det ingen som veit om dei iverksette tiltaka vil gi dei økonomiske innsparingane som er førespegla.

Ein må ta seg tid til å evaluere eit tiltak før ein hastar til endå fleire nye tiltak.

Halde fram med 2 kommunalsjefar i oppvekstsektoren. Forslaget framstår ikkje som ei forenkling av organisasjonen, men som oppbygging av fleire administrative ledd. Bruk sabseinga som støtte, i stadenfor seksjonsleiarar.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Stiller spørsmål ved å ta bort 3 kommunalsjefstillingar og assisterande kommunedirektør, og erstatte desse med 10 seksjonsleiarar, skal gje økonomisk vinst for kommunen. Forstår ikkje at svaret på knappheit på ressursar ute på einingane er å flytte ressursar inn på rådhuset.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

I praksis vil leiarane bli sitjande med akkurat dei same oppgåvene som no, men med auka rapporteringsplikt, sidan mynde til å styre ressursane er blitt overført til eit seksjonsleiarnivå på rådhuset.

Einingsleiarar må styre ressursane i einingane og fordele personalet etter kvar behovet er størst.

Anna

Konsekvensen blir:

- større avstand mellom leiing og drift
- mindre forståing for utfordringar i kvardagen
- mindre handlingsrom lokalt
- fleire ledd mellom utfordringar og avgjerder

Dette er ei utvikling frå nærleiing til fjernleiing.

Elin Siv Hagen

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Eg er oppteken av at barnehagen sine interesser vert i varetekne uansett kva løysing ein finn best på rådhuset. Kommunalsjef for oppvekst vi trenge folk som kan barnehagelova og rammeplan, skulelova og opplæringslova, lov for barnevern osv. Er det eigentleg noko å spare på å ta vekk ein kommunal sjef knytt til oppvekst? Eg trur ikkje det.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Kva om ein i staden for seksjonsleiar, fordelar fag- og personalavdelinga ut som stab til kommunalsjef? Og let einingsleiarane ha assisterande einingsleiar ut i barnehagene. Det gjev klare oversiktelege ansvarlinjer, og personal med beslutningsmynde nær brukarane.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Eg kjenner dette forslaget som ein mistillit.

Mitt inntrykk er at einingsleiarane i barnehage er veldig lojale. Sei hopp, så hoppa vi. Vi vil gjerne verte høyrte og få uttale oss før beslutningar vert tekne, men når noko er bestemt så styrer vi skuta dit vi har fått beskjed om. Stemmer ikkje det? No er det foreslått endring fordi organisasjonene er vanskeleg å styre. Viss det er stadar i organisasjonen der det er vanskeleg å styre, tenkjer eg at ein må ta tak i det som ikkje fungerer der det ikkje fungerer.

Det at einingsleiar og assisterande einingsleiar er i barnehagen, gjer oss i stand til å ta gode avgjere både for barn, foreldre og tilsette. Vi ser heile bildet, og har god innsikt i korleis ting heng saman. Vi kan og rykke ut på avdeling og ta i eit tak ved behov, fordi vi kjenner barna og dei vaksne, og veit kva som skal til.

Eg har mykje meir tru på å ha assisterande einingsleiar i barnehagen, enn å skulle få "avlasting" frå ein seksjonsleiar på rådhuset. Eg meiner oppriktig at det er ei betre løysing for alle partar. Eg trur heller ikkje det vert dyrare enn det nye forslaget til organisering.

Anna

Når Førde Kommune innførte to-nivå kommune var argumenta:

Enklare styring, unngå mange ledd.

Effektiv drift.

Tydeleg plassering av ansvar.

Lågare adm.kostnader.

Avgjerde vert teke nærast mogeleg brukar av tenestene.

No vert dei same argumenta brukt for å gjere om til tre -fire nivå.

Dette gjev ikkje meining!

Det å auke tal tilsette på rådhuset, og sette fleire leiarar der, gjev verken rimelegare eller betre tenester ute i barnehagane.

Det er allereie gjort store endringar ute i barnehagene, og flere er planlagde. Kvifor ikkje vente og sjå resultatet av desse, før ein set inn fleire store tiltak mot barnehage? Det vi treng no er ro til å finne att balansen i kvardagen, ikkje ein ei omorganisering som nappar teppet ut under oss i landinga etter Kvalitet og Kapasitet.

Elise Aase Solheim

Anna

I ei tid kor tilsette i barnehagane ropar etter fleire hender syns vi det er heilt bak mål å skulle kutte ned på våre eigne til fordel for fleire oppretta leiar-stillingar på rådhuset. Ser ikkje heilt korleis dette forslaget skal gje noko bemerkelsesverdig innsparing.

I berekninga av kor mange assisterande einingsleiarar som skal kuttast er det ikkje tatt i betraktning at fleire av desse ikkje er 100% stillingar.

Å kutte assisterande einingsleiar gjer at einingsleiar også må ta deira del av arbeidet.

Einingsleiar har nok arbeid slik det er pr. idag.

Einingsleiarane er og dei som kjenner si eining best og kan ta dei beste vala for drifta, sine tilsette, barn og foreldre. Kuttar vi ned på ass- og einingsleiarar mistar vi og ein "buffer" vi har mtp. fråvær i personalet, ved td. sjukdom.

Vi vert og bekymra for behandlingstid og samarbeid med andre instanser knytt til enkelt barn, dersom det vert same kutt av leiarar her. Å forflytte mynde frå einingar og opp til eit høgere nivå ser vi for oss vil vere tidkrevjande og noko meir avansert. Prosessane tek allereie for lang tid slik det er idag.

Vegen frå "golvet" og opp til evt. beslutningar ol. vil bli lang med endå fleire ledd.

Tillitsvalte skal ta del i oppgåver knytt til bl.a budsjett og personal. Vanskeleg å sjå korleis dette blir gjennomførbart om desse oppgåvene også flyttast ut av eining.

Stiller og spørsmål ved personvern knytt til både tilsette, barn og foreldre om ansvarsoppgåver skal flyttast ut av eininga.

Slik forslaget er lagt fram kjennest det meir ut som fjernleiing framfor nærleiing. Det er på "golvet" vi har behov for fleire tilsette.

Finn Ove Arnes

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

- Som ein del av ytterlegare innsparingstiltak, bør ein vurdere om ein treng denne knytt til våre einingar. Alternativt fordele/omgjere heimelen til einingar som treng å supplere med leiarressurs. Eller ta vekk
- Prinsippet om harmonisering fell vekk i vår avdeling, då dette er noko vi har jobba med sidan 2020. Det står att arbeid med å harmonisere dei to nye avdelingane som er lagt under psykisk helse og rus frå 01.01.26
- Dei fire avdelingane som no er føreslegne lagt under helse og støttetjenester, er så ulike i arbeidet ein utfører, og med så ulike fagområde, at harmonisering vil ikkje vere aktuelt

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

- Prinsippet om nærleik til tilsette, vil vere vanskeleg å få til i større grad ein kva ein har i dag. Vi har etablert gode, om ikkje optimale, tiltak som sikrar god tilgjengelegheit med utgangspunkt i allereie store geografiske avstandar.
- Det er i dag seks ulike avdelingar som ligg til psykisk helse og rus

Anna

- Ikkje behov for seksjonsleiar, men direkte binding opp til kommunalsjef.
- Økonomisk styring har ein hatt rimeleg god kontroll på sidan samanslåinga.

Grethe Hammer Strømmen

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Sunnfjord kommune sitt forslag til ny organisering medfører at avdelinga for integrering, altså busetting, kvalifisering og oppfølging av flyktingar har blitt ei avdeling under Samfunnsutvikling med seksjonsleiar for kultur, mangfald og idrett.

Kulturskulen, frivillighet/friskliv og kultur/idrett har alle fått ei vurdering i dokumentet om ny organisering som talar for ulike alternative løysingar.

Det ser ut til at integreringsavdelinga er den einaste avdelinga som no er lagd under Samfunnsutvikling som ikkje har fått ei vurdering frå kommunedirektøren som skildrar dei økonomiske og organisatoriske fordelane ved organisasjonsmodellen.

Vi undrar oss over kvifor integreringsavdelinga ikkje er nemnd, og det kjem heller ikkje tydeleg fram om integreringsavdelinga (flyktingtenesta) bør organiserast under Seksjon kultur, idrett og mangfald i staden for under ei anna avdeling i kommunen, til dømes Seksjon NAV, som har ansvar for kvalifisering og integrering av innvandrarakar, og som ligg tettare opp til kommunen sine plikter overfor flyktingtenesta etter integreringslova. Formålet til integreringslova er at kommune skal kvalifisere utlendingar (både innvandrarakar og flyktingar) slik at dei kan delta aktivt i det norsk samfunnet og arbeidslivet, og bli økonomisk sjølvstendige. Kommunen kvalifiserer innvandrarakar gjennom NAV sitt Kvalifiseringsprogram og flyktingar gjennom VOI sitt Introduksjonsprogram.

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.

Kommunen bør gjere ei vurdering av fordelane og ulempene ved å leggje integreringsavdelinga (flyktingtenesta) under NAV.

NAV har mange kvalifiseringstiltak og fagpersonar som er relevante for menneske som treng kvalifisering og hjelp til økonomi og anna støtte, slik flyktingane har både medan dei er i Introduksjonsprogram og i overgangen til arbeid, som bustøtte, sosialhjelp, arbeidstrening, helsefagleg oppfølging. Når same avdelinga koordinerer fleire tenester, blir det ofte mindre dobbeltarbeid og færre brot i oppfølginga.

NAV sine ansvarsområde og kompetanse samsvarar med arbeidet som blir gjort i

integreringsavdelinga, ettersom dei arbeider med den same overordna brukargruppa og har det same målet: at nykomne utlendingar (både innvandrar og flyktningar) i Noreg blir raskt integrert, får stabilt arbeid og blir økonomisk sjølvstendige. Ved å leggje flyktingtenesta under NAV Sunnfjord (utanfor samarbeidsavtalen for NAV Sunnfjord og Ytre Sogn) kan kommunen betre koordinere samarbeidet med sikte på å effektivisere ressursbruken og tenesteytinga, styrkje kontakten mellom flyktningar og lokale arbeidsgjevarar, auke sysselsetjinga og redusere langvarig bruk av økonomisk stønad.

Vi kan ikkje sjå at dette kan bli vareteke ved ei organisering av tenesta under kultur/idrett/mangfald sidan slik kompetanse ikkje er lagt til den seksjonen og dei ikkje har faglege kvalifikasjonar for det som gjeld flyktingane sine behov og rettar.

Vi ber om at kommunen gjer greie for forslaget om at integreringsavdelinga skal høyre inn under Seksjon kultur, idrett og mangfald.

- Kva er den økonomiske grunngjevinga for at integreringsavdelinga blir lagd under kultur?
- Er det til flyktingane sitt beste å plassere avdelinga under kultur?
- Er ei slik organisering den beste måten for kommunen å nå målet om at flyktningar skal bli økonomisk sjølvstendige?

Anna

Synspunkta er gått igjennom med dei tilsette på integreringsavdelinga.

Vi er urolege for om den spesialkompetansen som er tileigna integreringsavdelinga blir vidareført, om leiarressursen for avdelinga blir vareteken. Vi er urolege for om dei nye leiarane har kompetansen som krevst ut frå integreringslovverket og alle detaljane som er knytt til dei to avdelingane hos oss. Vi minner og om at konsulent ved vår eining har mange oppgåver knytt til utbetalingar av introstønad, trekk i stønad, stopp i stønad og andre oppgåver som er spissa mot våre lovverk. Dette er det viktig blir vidareført.

Gro Bjøvik

Anna

Det er kjent i organisasjonen korleis barnehagemynde skal vere organisert i ein kommune.
Adskilt frå eigar.

Barnehagemynde bør leggest under sektor samfunnstenester.

Gro Trosvik

Anna

Kva innebære felles leiging?

Kva blir konsekvensen når det blir færre einingar?

Korleis blir det for vår del i Sande heimeteneste?

Blir det endring på oppmøteplass?

Korleis blir leiinga for oss på Sande?

Kven får personalansvar for meg?

Gry Aase Alnes

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

n

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Etter einingsmøte i Tildelingseinigna 01.06.26:

Tildelingseininga er uroa for at seksjonsleiar støttetjenester barn unge og familiar vert eit ekstra ledd mellom tenestetildeling og utførareininga Avlastingsstenesta for barn og unge. Der vi i dag har eit svært tett samarbeid.

Kvar skal bustadretteiing ligge til? Tildeling av bustad må sjåast i samband med helsehjelp og det er behov for å styrke dette feltet både på plan nivå og oppfølging av individ. Må være tverrfagleg arbeid.

Tildelingseininga ser store fordelar med at ein samlar einingar – dette kan gjere overføring av brukara til teneste enklare – og meir likeverdig. Ser at det krev gjennomgang og fastsetjing av møtestrukturer som sikrar koordineringa.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Etter einingsmøte i Tildelingseinigna 01.06.26:

Kva er gevinst med samanslåing av Sande/steinen? Korleis let det seg kombinere med nærleing når avstanden er stor?

Kan det være at enkelte områder der det er fornuftig å slå saman fagmiljø heimeteneste og institusjon heller enn store soner med store avstander? T.d. Skei heimeteneste og Skei omsorgssenter?

Skal Tildelingseininga ikkje ha leiar?

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Ny innsending etter einingsmøte 08.06.26:

Reagerer på at avlastinga er lagt under skule og ikkje helse - bakgrunn er lovverket for tildeling av avlasting. (særleg tyngande oppg.)

Tildelingseininga er positiv til å vere direkte knytt til kommunalsjef Helse/omsorg.

Usikker på om vegen til kommunalsjef vert lenger? Kvar kommunalsjef får stort område. Bra med ansvarsmatrisen som ligg til grunn.

Tildelingseininga er usikker på kva som vert vårt ansvar/mynde når vi blir plassert direkte i

støtte/stab under ein kommunalsjef samstundes som vi har tildeling av tenestetilbod som ligg til alle kommunalsjefane?

Vi håper at å samle tenestene under få kommunalsjefer gir bedre ressursutnytting.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Ny innsending etter einingsmøte 08.06.26

Skal seksjonsleiar helse og støttetjenester være overordna nivå for tildelingseininga?

Tildelingseininga er uroa for at seksjonsleiar støttetjenester barn unge og familiar vert eit ekstra ledd mellom tenestetildeling og utførareininga Avlastingstenesta for barn og unge.

Der vi i dag har eit svært tett samarbeid.

Kvar skal bustadrettlegg ligge til? Tildeling av bustad må sjåast i samband med helsehjelp og det er behov for å styrke dette feltet både på plan nivå og oppfølging av individ. Må være tverrfagleg arbeid.

Tildelingseininga ser store fordelar med at ein samlar einingar – dette kan gjere overføring av brukara til teneste enklare – og meir likeverdige. Ser at det krev gjennomgang og fastsetjing av møtestrukturer som sikrar koordineringa.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Ny innsending etter einingsmøte 08.06.26:

Kva er gevinst med samanslåing av Sande/steinen? Korleis let det seg kombinere med nærleing når avstanden er stor?

Kan det være at enkelte områder der det er fornuftig å slå saman fagmiljø heimeteneste og institusjon heller enn store soner med store avstander? T.d. Skei heimeteneste og Skei omsorgssenter?

Skal Tildelingseininga ikkje ha leiar?

Anna

Ny etter einingsmøte 08.06.26 Viktig at tildelingseining er sett saman med personell og møtestruktur på ein slik måte at vi er tverrfagleg i vår vurdering av søknader/tenestetildeling

Gunn Årnes Fagf., Iselin Thorsen NSF., Anne-Helen Eide

VO Skei Omsorgssenter

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Korleis skal ein person greie å ivareta leiarnivå nedover i organisasjonen på ein forsvarlig måte? Der er vanskelig å sjå at ein person har kapasitet til å handtere ei så stor og kompleks eining uten at det går utover kvaliteten på leiing, oppfølging og støtte til underliggende nivå. Organiseringa framstår urealistisk og lite bærekraftig over tid.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Den foreslåtte organiseringa bidreg til å sentralisere makt og myndighet lenger vekk frå både tilsette og pasientar. Dette kan føre til større avstand mellom dei som tek avgjerdene og dei som kjenner den daglige drifta/behova til pasientane og utfordringane i tenestene best.

Vi stiller spørsmål til korleis ein skal kunne oppretthalde høg kvalitet og forvarlige helsetenester når leiinga får eit større ansvarsområde og mindre nærleik til dei enkelte einingane. Risikoen er at oppfølging, støtte og fagleg utvikling blir svekka og at avgjerder i mindre grad blir tilpassa lokale forhold og behov.

Vidare er det uklart korleis seksjonsleiar skal kunne fordele tida si mellom fleire einingar på ein måte som sikrar tilstrekkeleg tilgjende, oppfølging og leiing. Omfanget av ansvaret framstår som svært stort, og det er usikkert om ein leiar vil ha kapasitet til å vere tilstades og ivareta både medarbeidarar, pasientar og drift på ein forsvarleg måte.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Skjema for delegering framstår som uklart når det gjeld ansvarsfordeling og gjennomføring av sentrale oppgåver som til dømes risikoanalyse. Det er vanskelig å sjå kven som har det operative ansvaret og kva oppgåver som i praksis vil bli delegert frå seksjonsleiarnivå og nedover til tilsette i avdelingane.

Det er og grunn til å stille spørsmål til korleis ein skal sikre realistiske budsjett for dei ulike einingane når seksjonsleiar i mindre grad er tett på den daglige drifta. God ressursstyring krev kunnskap til aktivitet, bemanningsbehov og lokale utfordringar, noko som kan bli utfordrande med større avstand mellom leiing og drift.

Anna

Vi er bekymra for at "vinninga går opp i spinninga" når ein uansett truleg må ha ein "driftskoordinator" på kvar eining. Kva einingar er komplekse nok til å få driftskoordinator? Kva kriterier ligg til grunn?

Vi er redde for at ansvaret blir skyvd nedover til tilsette "på golvet", uten at dei får meir tid eller ressursar til å handere slike oppgåver. Korleis skal ein person aleine sikre forsvarlig bemanning og forsvarleg drift på fleire einingar?

Guro Askeland

Anna

Kommentar til ny administrativ organisering

Jeg har ikke vært her så lenge, men det kan hende det kan virke positivt inn. Mitt første inntrykk av friskliv og frivillighet gruppen, er at det er et godt arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø er en viktig kilde til å kunne gjøre en god og effektiv jobb, samtidig utvikle seg. Jeg opplever fra min side at her trenger man ikke grue seg eller være redd for å spørre sine kollegaer om råd for arbeidet, og jeg opplever at gjennom denne sammenstillingen av kollegaer har jeg hvertfall følt en utvikling og fått mer kompetanse. Et slikt arbeidsmiljø kan være sjeldent, og utfallet er en arbeidsplass man blir engasjert av. Samarbeidet er godt, noe som fører til at det individuelle arbeidet fungerer godt. Samtidig arbeider vi innenfor forskjellige felt, som er veldig positivt for å heve kompetansen. Gjennom dette kan vi nemlig dele kunnskap og erfaringer, som gjør at vi spiller hverandre gode. Derfor bør Friskliv og frivillighet bestå slik det er i dag.

Hege Herland Kjeilen

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Eg ser nytta av å redusere tal kommunalsjefar, og ha ei mindre og meir effektiv toppleiargruppe. Med færre kommunalsjefar kan de bruke det meste av tid i arbeid med å implementere nasjonale føringar, samarbeide med andre samarbeidspartar, KS, statsforvaltar og gjere arbeidet opp mot politikken osv. Det tru eg kan vere med å sikre ein raud tråd i sektorane og styrke det tverrfaglige arbeidet, og ein unngår at kommunalsjefar må heilt ned i materien på individsaker slik det ofte blir i dag.

Lag stabar under kommunalsjef, men ikkje opprett fleire leiarstillingar i sentraladministrasjonen. Ser at det kan vere behov for ein stabsleiar i kvar sektor som administrerar arbeidet i administrasjonen og ut mot sektorane, men dei øvrige tilsette i administrasjonen kan vere rådgjevarar slik dei er i dag.

Det er litt spesielt at kutt i tal kommunalsjefar er ført som innsparing på teneste 120, når det på same tid blir oppretta eit nytt leiarnivå i sentraladministrasjonen som verte ført på tenestene. Har det vore vurdert om dette kan påverke kostandar til private barnehagar? Det er ikkje ei innsparing men forskyving av utgifter, som ser ut som sparing i teneste 120, mens det meste av dei auka ressursane blir brukt av toppleiarnivået.

Det som blir lagt fram som ei styrking og støtte til einingane, er like mykje ei avlasting av kommunalsjef nivået som søtte til einingane som går ned i ressursar for andre gong på kort tid.

Mykje av oppgåvene som er lagt til seksjonsleiarane i delegasjonsforslaget er arbeid som ligg til sentraladministrasjonen i dag. Seksjonsleiar blir ei styrking av sentraladministrasjonen, ikkje reel avlasting til einingane.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Det å auke tal leiarstillingar i sentraladministrasjonen er det som har gitt det størst sjokket i organisasjonen, eg har trudd at det var muligheter for reduksjon ein skule sjå etter i den administrative organiseringa.

Vi har på papiret komme godt i gang med arbeidet knytt til prosjekta Kvalitet og kapasitet, skular held på å flytte og utgreingane omkring barnehage på Slåtten og Flaten ligge klare. I praksis har vi ikkje fått gjennomført meir enn ein promille av omorganiseringa før vi skal

flyttast om på nytt, i noko som opplevast litt som eit litt vilkårlege forslag til sammenslåingar.

I tillegg til dei store tiltaka har ny ressursmodell gjort at vi har fått til betydelige innsparingar på leiarnivå og i grunnbemanning i barnehagane, no kan det opplevast som sentraladministrasjonen ikkje heilt villig til å ta sin del av innsparing og omstilling, men heller driv med ei ressurs forskyving.

Det blir brukt som eit argument at dagens organisering har eit for stort leiarspenn for kommunalsjef, dette vil endre seg gjennom dei forslaga til tiltak som ligg inne i Kvalitet og kapaistet når ein slår saman einingar.

Framlegget som ligg føre vil auke leiarspennet ute i einingane, men vi treng leiarkapasitet der tenestene blir levert. Tempoet er mykje raskare ute og det er mykje meir dag til dag oppfølging av barn, foreldre og tilsette.

Når framlegget vart lagt fram for politikken sa kommunaldirektøren noko om den effekten de har sett av instruksen og at det er slik ein ser føre seg å ha delegeringa framover. Instruksen og måten ein no må ha godkjenning til alle innkjøp og at vi ikkje kan prioritere i eininga kva ein skal bruke pengar på når ein har sunn økonomi er som ei "tvangstrøye". Det har gått fint å mobilisere personal og støtte kollegar for kortare periodar, og sidan vi sitte med budsjettansvaret har det vore viktig å vere lojale. Ein har forståing for at tiltak ikkje er iverksett og at vi difor må gjere dette til vi får effekt av tiltak Kvalitet og kapaistet. At framtida skal likne på den måten vi jobbar på no er eg svært bekymra for om vil ha same effekt på økonomien når avdelingsleiarane ikkje lenger har budsjettansvar, fullt ansvar og autonomi ute.

Leiarressursen er ein buffer for drifta. I barnehage er det ikkje forsvarleg å stå utan naudsynt bemanning, og vi manglar ofte vikar ved fråvær. Einingsleiar og assisterande går inn og tar siste del av ei seinvakt, eller starten av ei tidlegvakt, hjelp ved pauseavvikling, møter m. m. Eg er redd det vil bli ei auke i tal dagar vi må stenge avdelingar og redusere opningstider, om ein tek ned meir på administrative ressursar ute.

Seksjonsleiar vil ikkje kunne avlaste drifta, og det å erstatte leiingsressurs i einingane med leiingsressurs på rådhuset er å ta ressursar direkte bort frå drifta. Seksjonsleiar vil heller aldri få dei verdifulle erfaringane frå det direkte arbeidet i drifta som gjev føresetnadar for å ta gode val for eininga.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Eg trur det ville ha vore ei forståing ute om ein hadde venta med å gjere slike administrative endringar i oppvekst til vi såg effekt av tiltaka som er planlagt.

Slik det ser ut i forslaget til delegering, er dette ei stille delegering av alle leiarar ute. Ver forsiktig med å “vinge klippe” einingsleiarar og ta over fullmakter for å lage fleire leiarstillingar på rådhuset. Tek ein frå einingane ansvaret for å sette eigne mål og retning, og gjere tilsettingar som passar til eininga sine behov eller profil, vil ein skape ein avstand frå administrasjon til utførarar av arbeidet, og ein står i fare for frammedgjeri i organisasjonen.

Å ha personalansvar betyr at ein leiar har det formelle ansvaret for oppfølging, utvikling og ivaretaking av medarbeidarane sine. Typiske oppgåver er medarbeidaroppfølging, kompetanseutvikling, løns- og arbeidsvilkår, rekruttering og avslutning i tillegg til HMS. Ved dele opp personalansvaret gjer ein leiarane ute mindre ansvarlege som leiarar enn mange avdelingsleiarar er i ulike bedrifter i dag. Vi er urolige for korleis dette vil påvirke einingane si utvikling, tilsette og leiarar sin motivasjon og autonomi til å gjere nødvendige tiltak i eininga.

Eg trur at kommunedirektøren kan ha undervurderer kor mykje arbeid einingsleiarar legg ned dagleg og i periodar gjennom året i sine einingar, og kor mykje detaljkunnskapar ein treng for å drive effektive einingar, med god leiing og god oppfølging av tilsette.

Anna

Personalavdelinga er blitt delt ut over, personalsjef er i linja til kommunalsjef samfunnsutvikling og rådgjevarane er lagt ut under kommunalsjef for oppvekst og helse og sosial. Den unge kommunen vår fekk ein tøff start med Korona, som har gjeve oss nokre utfordringar med å få jobba alle ansvarsoppgåver og strukturar godt på plass. Då oppgåve fordelinga blei litt til mens vi gjekk under pandemien.

Personalrådgjevarane våre og personalavdelinga er slik vi har opplevd det noko av det som har helde denne kommunen saman og sikra at vi har fått hjelp og råd når det har koka. For personalsjef å ha ansvar og leie eit område som skal serve heile kommunen utan å ha formelt leiaransvar for dei hen er avhengig av å samarbeide med trur ikkje eg ei god løysing. Som oftast er ei personalavdeling plassert i stab under Kommunedirektør for å gi kort veg til

toppleiinga og sikre at arbeidsgjevarpolitikk og personalstrategi blir raskt implementert og ivaretatt på tvers av alle sektorar. Dei kommunane som ikkje har det i linja til kommunedirektør, har det som regel i ei fellesteneste eller som ei eiga eining, vi har ikkje høyrte at personalområdet er så fragmentert som i dette forslaget. Eg trur ikkje denne oppdelinga er bra for det vidare arbeidet med rekruttering, personalpolitikk og personalsamarbeidet generelt. Ha personalavdelinga som stab eller ei eining.

Heidi Husetuft og Irene Svarstad

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det ligg føringar for at kommunen skal bli ein heimebasert kommune. Då er det viktig at heimetenestene er godt rusta og godt drifta.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Heimetenestene er meir krevjande einingar å drifte. Ikkje berre er det drift morgon, kveld og natt samt helgar og høgtider men ein må ha god kontroll og struktur fordi dei tilsette har ulike heimar som sin arbeidsplass. Mykje adm.leiing i dei ulike einingane (innleige (spes morgon), sjukefråværsoppfølging, nye pas, endring i oppdrag, personaloppfølging kontinuerleg mm)

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Tal omsorgsbustadar: 28+32. Skal leiar ha to dagar ein plass og tre dagar den andre? Kven skal handterer eininga når vedkommande ikkje er der? Oppmøteplass, base? Korleis skal ein få gjennomført nærleiing med to basar?

Uroa for at Skei/Vassenden vert einaste heimeteneste-eining som ikkje har base i Førde.

Anna

Tenestene har vore prøvd samanslått før i 1 års tid, utan suksess. Den gang var det 1 einingsleiar og 1 ass.einingsleiar (totalt 2) i kvar sone. Kva var grunnen til at det ikkje lykkast?

Skei hentar mange arbeidstakarar frå Gloppen som ikkje er villige til oppmøtestad på Vassenden. Tilsvarande har Vassenden tilsette frå Førde som ikkje ser det som aktuelt å møte på Skei. Uroa for tap av kompetanse.

Hilde Iren Rivedal

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

INNSPEL NY ORGANISERING SUNNFJORD KOMMUNE

Viser til utsendt forslag til ny organisering av Sunnfjord kommune.

For å sei det fyrst. Eg har stor forståing for at ein etter 6 års drift har behov for å justere organiseringa av Sunnfjord kommune. Noko har fungert kjempe bra, noko mindre bra og noko sikkert heller dårleg. Eg meiner at vi kan organisere kommunen vår på mange ulike måtar og alle måtane kan gje oss ei betre organisering for framtida. Innhaldet i endringa, korleis vi forankrar den og korleis eigarskapen både vi leiarar og tilsette i Sunnfjord kommune har til endringane er det som er viktig for å få til ei god endring. Det er mange einingar og tilsette som held fana «vi er ein» høgt. Men det er også fleire einingar og tilsette som alltid syns Andre og Noen alltid får meir, bør tilpasse seg, som syns at alt er urettferdig og ikkje kan rikke seg ein centimeter i høve eigen posisjon og meining. Det er dette som i all hovudsak hindrar samarbeid og samskaping i kommunen. Difor er ikkje berre organiseringa viktig, men også korleis vi jobbar med organiseringa ute etter vi har bestemt korleis, svært viktig.

Kommentar til det overordna nivået.

Eg legg merke til at både Helse og omsorg og Oppvekst har ein fagstab knytt til Kommunalsjefane, mens Samfunnsutvikling ikkje har det. Utan fagstab er eg uroa for at dei personane som ser på tvers og jobbar på tvers av kommunen manglar i denne boksen. Eg tenkjer då spesielt på den seksjonen som heiter Kultur, idrett og mangfald. Både integreringsarbeidet, friskliv og frivilligarbeidet ville ha tent på å ha nokon som overordna knyte deira arbeid saman med resten av kommunen. Knytt til planarbeid, søking av midlar osv. Catrine Vagstad har denne rolla i dag knytt til Friskliv og frivilligsenter.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Oppnår ein meir heilskapleg leiing, betre ressursutnytting og berekraftige tenester ved å kutte til 3 kommunalsjefar, og etablere eit seksjonsleiarnivå?

Korleis opplevast det i dag frå meg som einingsleiar? I dag; Eg har ein kommunalsjef som har eit ganske breitt spenn han har ansvar for, 9 ulike einingar. Eg opplever likevel at han har god kontroll på kva vi driv med alle saman. Sidan vi er ulike, har vi ikkje så mykje felles

fagleg å prate om. Men dette varierer sjølvsagt mellom einingane, nokon har meir overlapp enn andre. Det vi brukar kvarandre til mest er å ha eit fora der vi kan diskutere felles utfordringar knytt til økonomi, personal, sjukefråværsoppfølging og andre tema knytt til leiargjerninga. Her dreg vi stor nytte av kvarandre. Vi einingsleiararane har stor fridom til å gjere våre einingar til ei best mogeleg eining innanfor dei økonomiske rammene vi har. Dette gjev oss stor fridom i organisering av tenestene, tilsettingssakene og oppfølging av tilsette, så lenge vi har god medbestemming, forankrar arbeidet godt i eiga eining og leverer på budsjett. Min kommunalsjef er tilgjengeleg for sparring ved behov om det gjeld faglege eller personalmessige utfordringar. Dette gjer jobben spennande, morosam og gjevande. Korleis vert dette med dagens forslag til ny organisering? Med eit nivå mellom avdelingsleiar og kommunalsjefen, eit seksjonsleiar nivå? Min påstand er då at avdelingsleiarane vert «strippa» for svært mange av dei morosame leiaroppgåvene. Dei vert fråteke ansvar og mynde, naturleg nok, skal det nye nivået ha ein funksjon. Kva er målet og kvifor treng vi dette?

- Tilsetjingsfullmakta er foreslått å leggjast til seksjonsleiar. Skal ikkje avdelingsleiar delta på intervju, vere med å plukke folka som skal jobbe i eigen avdeling? Korleis tenkjer ein at det vil påverke fornøgdheita i tilsettingssakene? Ved mykje fråvær og mange tilsettingssaker, kor mykje tid skal ein seksjonssjef sitte i intervju og bruke til å skrive tilsettingssaker? Tal avdelingar varierer ganske mykje per seksjonssjef.
- Innkjøp, økonomi og budsjettkontroll, er foreslått lagt til seksjonsleiar. Min påstand er at eigarskap til eige budsjett og rekneskap gjer jobben enklare med omsyn til å gjere gode økonomiske grep. Forankring og informasjon. Kva brukar vi pengar på hos oss, kor «sløsar» vi og kor sparar vi. Alle tilsette må forstå at lommeboka er den same om det er vi, «dei på rådhuset» eller nokon andre som betalar. Ein må og kunne sjå at smarte val gjev nokre goder til brukarane våre. Ved å jobbe smart med innkjøp i alle avdelingar då vi vart Sunnfjord kommune, har vi klart å finansiere leasingbilar utan å gå utover budsjetttramma vår. Det er bra for brukarane våre og det gjer dei tilsette glade og fornøgde.

Avdelingsleiar skal følgje opp personal, sjukefråvær, medarbeidarsamtaler. Dette er rett nivå uansett om ein heiter Einingsleiar eller Avdelingsleiar. Skal ein kunne styre folka sine godt må ein vere tett på fråvær, sjukdom og kjenne dei som arbeider i eininga. Samtale er eit reiskap til å bli kjent også med dei som ikkje tek mykje plass og krev mykje av leiaren sin.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Vurdering av ny seksjon Kultur, idrett og mangfald.

Det står at mangfald inkluderer frivilligheit, friskliv, inkludering og integrering. Dette vert ein

stor seksjon bestående av tilsette som per i dag høyrer under 3 ulike kommunalsjefar. Kultur og idrett høyer under Anita Nordheim, Vi-senteret høyrer til Skule og Åge Stafsnes, Friskliv og Frivilligsenter høyrer under Helse og Kurt Even Andersen. I dokumentet står det noko om vurderingane knytt til Frivilligheit og friskliv, men ikkje noko om vurderinga for kvifor ein vel å samle desse tre faga i ein seksjon. Kva er målet med å samle dei? Kva ønskjer ein å oppnå i ny organisering som vi ikkje får til no? Kvifor tenkjer ein at dette er ei betre organisering enn den vi har no? I dokumentet nyttar ein ordet inkludering ved fleire høve, kva legg ein i det? Inkludering for kven? Innvandrarakar? Frisklivsdeltakarar? Borgarar i Sunnfjord?

Dersom ein tenkjer at innvandrarakar i større grad skal og bør knytast til kultur og idrett og frivillig arbeid, lurar eg på, er ikkje målet å få dei til å delta i arbeid og forsørge seg sjølve? Mitt mål for ny organisering kommunen ville ha vore korleis vi kunne styrke integreringsarbeidet og knytt det nærare opp til jobb og jobbfokus? Eg kan ikkje nok om korleis VI senteret arbeider no, til å seie korleis ein bør organisere dei, men eg saknar ei grunnleggjande for plasseringa der dei er i forslaget og eg saknar eit større jobbfokus.

Anna

Friskliv og frivilligsenter består i dag av 5 personar. 3 Frivilligsentralar med leiar, ein frisklivskoordinator, ein sakshandsamar på støttekontakt og ansvar for BUA. Teamet vart etablert med Sunnfjord kommune og vart forsterka med sakshandsamar på støttekontakt for to år sidan. Målet for meg og for teamet er at dei er samla, uavhengig av kor dei er plassert i organisasjonskartet. Måten desse 5 jobbar saman og med andre på gjev svært gode resultat.

Kommentar til vurderinga i dokumentet.

Why change a winning team? Kva er målet med flyttinga av FFS frå helse til kultur? Kva oppnår ein med eit slikt skifte? Kva vil eit slikt skifte ha å sei for fokuset i arbeidet? Kva skal ein arbeide meir med, og kva skal ein arbeide mindre med? Dersom målet er at dei skal jobbe heilt som før, treng ein ikkje flytte dei.

Eg er overraska over argumenta som vert lagt vekt på for at ein skal gå for flytting. Fordi vi syns dei beskriv korleis teamet fungerer i dag, med plassering under Helse.

1; naturleg samanheng mellom friskliv og frivillig aktivitet. Det er slik det fungerer i dag. Teamet samarbeidar og samhandlar med alle dei 74 einingane i Sunnfjord kommune og har god oversikt over kva som skjer i kommunen. Koplinga Frivilligsentralar og støttekontakt opp mot Frisklivsarbeidet gjev allereie mange mogelegheiter. Frisklivstiltak er ikkje eit passivt tidsavgrensa helsetiltak i dag, men mykje meir enn det.

2; betre overgang frå oppfølging til varig deltaking. Det er slik det fungerer i dag. Teamet samarbeidar med alle 74 einingane i kommunen og har god oversikt over kva som skjer i kommunen.

3; frivillig sektor som samfunnsressurs – ikkje helseverktøy. Helseverktøy, kva betyr det? Opplever frivillige rolla si som utvida kommunale tenester? I teamet vårt har vi stort fokus på at frivillige ikkje skal gjere det kommunalt tilsette er løna for å gjere. Men at frivilligheita er eit supplement til dei kommunale tenestene. I planarbeidet er det lagt ned mykje arbeid i å synleggjere korleis frivillig sektor kan bistå opp mot helse og dei kommunale tenestane som eit lågare trappetrinn i behovstrappa. Vil det ikkje vere feil då ha fjerne teamet frå helse slik det ligg i dag? Dersom målet er at ein skal jobbe som før, er det ikkje behov for å flytte teamet.

Argument 4; styrkt inkludering og deltaking.

Slik vi jobbar med friskliv er det ikkje berre den fysiske helsa, men nettopp det å ha fokus på heile menneske gjennom aktivitet, deltaking og gode fellesskap. Spørsmålet er om ein skal endre arbeidet sin fokus i den nye seksjonen eller ha det slik ein jobbar i dag.

Alt i alt kan ein truleg organiserer både kommunen og teamet Friskliv og frivilligheit på ulike måtar og oppnå ulike fordelar. Det ein må tenkje på er kvifor gjer ein dette? Kva vil ein oppnå? Trur vi at vi oppnår det vi har som mål med gjeldande organisering, eller gjer vi det ikkje? Det er mange val å ta – masse lukke til.

Holsen Skule og barnehage avdeling barnehage

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Innspel til forslaget om ny leiarstruktur i kommunen knytt til Holsen skule og barnehage.

Vi vil i første rekke stille spørsmål kring løysinga i forhold til barnehagen på Holsen.

Holsen skule er foreslått slått saman med Sunde skule. Det er ikkje nemnt i dokumentet kva som skjer med Holsen Barnehage og det er ellers lite informasjon korleis det administrative skal organiserast ilag med Sunde skule.

Vi viser til lovdata § 4, til styrer der det står at kvar barnehage skal ha ein styrar, styrar skal ha dagleg kontakt med og oppfølging av barnehagen.

Styrrarressursar kan samordnast berre dersom kravet om forsvarleg pedagogisk og administrativ leiing framleis er oppfylt.

Holsen barnehage er lagt opp slik at ein kan ringe til administrasjonen dersom det er akutt utfordringar med til døme mange barn og lite bemanning. Noko som er god hjelp med tanke på vikarbehov.

For små barn og foreldre er tryggleik, stabile relasjonar og tett oppfølging særleg viktig.

Leiinga spelar ei sentral rolle i å sikre kvalitet, trivsel og eit godt miljø for barn og vaksne.

Vi er bekymra for personaloppfølging og barnehagens kvalitet og barnehagen som lærande organisasjon. Dersom Holsen skule og barnehage sin administrasjon vert flytt fysisk vekk opplevast det som eit steg mot nedlegging av oppvekstsenteret.

Holsen skule og barnehage er organisert som eit oppvekststun gjennom felles leiing noko som gjev nær kontakt med barn og personale.

Dagens organisering er ei styrke med tanke på barnas beste, tidleg innsats og ein trygg kvardag der leiar har nær kontakt og kjenner alle barna.

Om ansvar og leiing vert flytta vekk og nedover i organisasjonen blir det då meir ansvar til pedagogane i avdelinga?

Vi tenkjer det då kan gå utover kvaliteten og tida personale har til barna.

Dersom det administrative ansvaret vert lagt til rektor på ein skule, har då vedkommande tilstrekkeleg kompetanse med tanke på barnehagepedagogikk?

Kva dokumentasjon finst for at kvaliteten for at barn og foreldre blir betre?

Kva økonomisk gevinst er rekna ut og korleis skal denne vegast opp mot redusert nærvær frå leiinga?

Vi er også uroa for korleis dette vil påverke foreldresamarbeidet, foreldre skal oppleve at leiinga er synleg, tilgjengeleg og lett å komme i kontakt med. Når leiinga blir plassert ein

annan stad risikera vi at avstanden mellom heim og barnehage aukar og at terskelen for dialog vert høgare.

Vi fryktar at innsparinga i leing kan føre til større belastning for personale i barnehagen, aukar arbeidsmengd/planarbeidet for pedagogane og forringar kvaliteten og tryggleiken til barna.

Ida Følid

Anna

Ei meir sentralisert organisering vil skape større avstand mellom leiing og skulekvardag. Når leiinga skal koordinere fleire skular samtidig, blir nærværet redusert, avgjerdsprosessane tregare og kapasiteten til å følgje opp elevar og tilsette mindre. Risikoen aukar for at utfordringar ikkje blir fanga opp tidleg nok, noko som kan føre til fleire elevsaker og meir uro i skulemiljøet.

Når leiings- og merkantile ressursar blir reduserte, vil administrative oppgåver bli flytta over på lærarane. Det betyr mindre tid til planlegging, undervisning, relasjonsbygging og pedagogisk utviklingsarbeid.

Omorganiseringa fører til:

- meir administrasjon
- større belastning på lærarane
- meir stress og uvisse i kvardagen
- svakare oppfølging av elevar
- mindre tid til pedagogisk arbeid

Store organisasjonsendringar skaper uro blant tilsette. Når arbeidspresset aukar samtidig som leiinga blir mindre tilgjengeleg, påverkar dette arbeidsmiljø, motivasjon og sjukefråvær negativt.

For Bygstad skule vil konsekvensane bli særleg merkbare. Skulen risikerer å miste noko av den lokale identiteten og nærleiken som er viktig i eit lite lokalsamfunn. Meir reisetid til møte og meir koordinering på tvers av einingar vil ta tid frå elevane og det pedagogiske arbeidet. Samstundes blir skulen meir sårbar ved fråvær når ressursane skal fordelast mellom fleire einingar.

Mykje av det som skaper trivsel, tryggleik og kvalitet i skulekvardagen kjem av at leiinga er nær, synleg og kjenner elevar, føresette og tilsette godt. Nærleik gjer det lettare å løyse

utfordringar raskt, vere fleksibel og gi den ekstra oppfølginga som ofte er avgjerande. Når avstanden mellom skule og leiing aukar, fryktar vi at denne kulturen blir svekka, til skade for både elevar og tilsette.

Forslaget endrar rektorrolla i feil retning. Rektor må bruke meir tid på rapportering, økonomi og koordinering mellom skular, og mindre tid på pedagogisk leiing og tilstadevering i skulemiljøet.

Dersom dagens rektor ved Bygstad skule blir avdelingsleiar medan rektor blir flytta eitt nivå opp, blir avstanden mellom leiing og skule for stor. God leiing krev nærvær og kjennskap til elevane, skulen og sakene som oppstår. Dette er særleg viktig i elevsaker, der rektor må kjenne saka godt for å kunne gjere gode vurderingar.

SFO vil bli påverka negativt. Mindre ressursar til dagleg leiing vil gi svakare oppfølging av tilsette, mindre synleg leiing og auka terskel for å melde frå om utfordringar. Dette kan svekkje både kvaliteten på tilbodet og samhandlinga mellom skule og SFO. Slik forslaget er skissert, vert SFO i større grad ein oppbevaringsplass i staden for eit tilbod med pedagogisk innhald og kvalitet.

Vi forstår behovet for økonomisk kontroll og effektivisering, men meiner forslaget i for stor grad tek utgangspunkt i administrasjon og økonomi framfor kva som er best for elevane.

Vi oppmodar kommunen til å revurdere forslaget om å etablere Bygstad, Sande og Viksdalen Oppveksttun. Vi ønskjer å behalde Bygstad skule som eigen organisasjon med ein rektor som dagleg er til stades på skulen for i størst mogeleg grad kunne sikre omsynet til elevane sitt beste, læringsmiljøet, profesjonsfellesskapet og dei tilsette sin arbeidssituasjon og oppgåver vert ivareteke. Dette må uansett blir tillagt langt større vekt i det vidare arbeidet.

Ingvild Noreng Ness

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Lurer på hvordan omorganiseringen vil virke på den enkelte avdeling. Hvem vil ha personalansvar for de ulike einingene, hvor blir lokalisasjonene: hvor skal en møte på jobb om morgenen?, hvem har plassansvaret på de ulike einingene? Ønsker litt mer detaljert informasjon om dette - før uttale.

Anna

Ønsker litt mer detaljert informasjon om omorganiseringen. Vanskelig å ha noen mening om dette, hvis dette ikke foreligger.

Bli stor uro i einingene på bakgrunn at en vet for lite om detaljene i omorganiseringen, og hva dette har å bety for den enkelte.

Ingvill Hafstad

Anna

Innspel til ny administrativ organisering.

Synspunkt for alternativ A:

- Kvifor skal vi flyttast til kultur og idrett? Kva er målet?
- Støttekontakt bør ein del av vårt kollegiet slik som no. Vi har mykje felles og samarbeider godt. Dei frivillige som er innom dørene her kan også rekrutterast til f.eks støttekontakt, det har vi eksempel på.
- Det står i tilrådinga at dersom vi blir lagt under Idrett og kultur, så unngår vi at dei frivillige opplever rolla si som ei utvida kommunal teneste. Det argumentet skjønar vi ikkje kor kjem i frå. Vi opplever ikkje at dei frivillige kjenner på det.
- Friskliv styrkar koplinga til folkehelseplanar og gjer det enklare å jobbe systematisk med livsstilsending. Slik det er no har vi eit godt samarbeid med folkehelsekoordinator.
- Friskliv, frivilligheit og aktivitet er tre sider av same sak: å skape gode liv for innbyggjarane.
- Frivilligheita er ein enorm ressurs i Sunnfjord. Aktivitetseininga har naturleg kontakt med lag, organisasjonar og møteplassar. Då blir det lettare å:
mobilisere frivillige inn i helsefremjande tiltak
skape aktivitetar som kombinerer fysisk, sosial og mental helse
utvikle nye møteplassar og lågterskeltilbod
- Betre flyt for innbyggjarane med oversiktlege tilbod, samanheng mellom aktivitet, meistring og helse. Når Friskliv og frivilligheit ligg saman med aktivitet, blir det enklare å finne fram og få hjelp.
- Aktivitetseininga jobbar allereie med tiltak som fremjar helse. Frisklivssentralen er eit reint førebyggjande tilbod. Frivilligheita bidreg med sosiale fellesskap som reduserer einsemd og styrkar livskvalitet.
Saman gir dei:
meir robuste innbyggjarar
mindre press på helse- og omsorgstenester
betre folkehelse over tid
- Alle tre fagområda jobbar med: motivering, meistring, deltaking, lågterskeltilbod
Det betyr at dei tilsette får meir fagleg fellesskap, betre samarbeid og større fleksibilitet i arbeidskvardagen.
- Sunnfjord har store ambisjonar for trivsel, bulyst og berekraft. Ei samla eining for

aktivitet, frivillighet og friskliv: gjer kommunen meir synleg, gjer det lettare å drive utviklingsarbeid, skaper betre grunnlag for prosjekt, tilskot og samarbeid.

- Friskliv er helsearbeid — Frisklivssentralen jobbar med livsstilsendring, meistring og førebygging av sjukdom. Dette krev helsekompetanse og tett samarbeid med helse- og omsorgstenestene, ikkje kulturadministrasjon.
- Frivillighet er mykje meir enn idrett og kultur — Frivillig sektor omfattar beredskap, integrering, helse, sosialt arbeid, miljø og mykje meir. Ei plassering under idrett/kultur vil snevre inn feltet og gi skeiv prioritering.
- Idrett og kultur har eit arrangement- og aktivitetsfokus — Dei jobbar med drift, arrangement og kulturproduksjon. Friskliv og frivillighet jobbar med lågterskeltilbod, sosial støtte og helseendring. To heilt ulike logikkar.
- Fare for svekka folkehelseperspektiv — Dersom Friskliv ligg for langt frå helsefeltet, kan fagleg tyngde, samarbeid og legitimitet bli svekka.
- Lågterskeltilbod krev eigne rammer — Friskliv og frivillighet skal vere for alle, også dei som ikkje deltek i idrett eller kultur. Ei plassering under idrett/kultur kan skape tersklar i staden for å fjerne dei.
- Kommunen si samfunnsutviklarrolle krev breiare forankring — Frivillighet og friskliv er verkemiddel for inkludering, folkehelse og sosial berekraft. Dette går langt utover kultur- og idrettsoppdraget.

Jakob Andre Sandal

Anna

Innspeil frå digitaliseringsteamet.

I forslag til ny organisering er digitaliseringsressursar plassert både i stab under kommunalsjefane for oppvekst og helse og omsorg, og i avdeling Stab og utvikling i seksjon Samfunnsutvikling.

Med digitaliseringsressursar fordelt i alle sektorar er det viktig at digitaliseringsarbeidet vert organisert på ein måte som tek i vare samarbeid på tvers, og at ansvaret for koordinering av det samla arbeidet vert tydeleg i ny organisering.

Det er òg viktig at den strategiske dimensjonen i arbeidet med digitalisering vert styrka, og då er forankring i toppleiinga viktig. Digital strategi, prioritering av/ godkjenning av større digitaliseringstiltak og krav til gevinstrealisering høyrer til på strategisk nivå.

Eit anna viktig område er digital kompetanse. Vidareutvikling og styrking av den digitale kompetansen i organisasjonen er nødvendig for å lukkast betre med digitaliseringa. Ny organisering bør difor legge til rette for ei styrking av arbeidet med opplæring av tilsette i bruk av digitale løysingar.

Jan Grov

Anna

Eg har fleire kreative forslag, men sidan dette ikkje er på anonymt grunnlag ønskjer eg ikkje å kome med mine forslag.

Jorun Systad

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Eining bibliotek meiner den føreslegne organiseringa på sektornivå skaper fleire utfordringar knytt til styring, ansvar og fagleg samordning.

Sektor Samfunnsutvikling får ei anna organisering enn dei to andre sektorane i kommunen. Dette er uheldig med tanke på oversiktleg struktur, tydelege styringslinjer, mynde og informasjonsflyt. Sektoren vil omfatte både NAV, tekniske tenester og kulturfeltet, som representerer svært ulike fagområde med ulike lovverk, arbeidsformer og politiske prosessar.

Vi ser positivt på at mangfald og NAV vert knytt til sektoren, men vil peike på at mellom anna frivillig arbeid i dag har sterke koplingar til helse- og omsorgstenestene. Dette må takast omsyn til i den vidare organiseringa.

Samla meiner Sunnfjord bibliotek at den føreslegne organiseringa på sektornivå inneber risiko for svekka fagleg samordning og mindre tydelege styringslinjer innan vår sektor med ny organisering.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Vi registrerer at seksjonsleiar for kultur, idrett og mangfald er definert som ei strategisk stilling, men ikkje representert i øvste strategiske leiarnivå. Etter vår vurdering reduserer dette moglegheita for fagleg samordning på tvers av seksjonar og heilskapleg utvikling av kulturfeltet.

Bibliotek, kultur og ungdom, kulturskule, mangfald og idrett og friluftsliv er tenester med mange fagområde, stor aktivitet og tett kontakt med innbyggjarane. Verksemdene er brukarstyrte og prega av arrangement, opningstider, koordinering av personell og drift på fleire lokasjonar.

Som seksjonsleiar har ein budsjettansvar, og svært mange ulike fagområde med ulike lovverk, arbeidsformer og politiske prosessar.

Som seksjonsleiar vil ein ikkje sitte nært på øvste strategiske leiarnivå eller nært på dagleg utøvande leiing i seksjonen. Ein vil ha budsjettansvar for drift ved nærare 20 svært ulike lokasjonar.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Ny avdeling: kultur, idrett og mangfald.

Dersom økonomi- og personalansvar vert samla hos ein felles leiar på avdelingsnivå, vil det vere nødvendig å etablere driftsleiarfunksjonar innan dei ulike fagområda.

(Driftsordinator) Desse vil i praksis utføre mange av oppgåvene dagens einingsleiarar har, utan tilsvarande løn, mynde og ansvar. Her kan vi vise til erfaringar frå tidlegare organisering i Førde kommune.

Noverande eining bibliotek, ei lovpålagt teneste er ikkje synleg i ny organisasjonsmodell. Sunnfjord bibliotek har seks lokasjonar og hadde over 104 000 besøk i 2025. Vi meiner den føreslegne organiseringa inneber risiko for svekka fagleg leiing, redusert nærleik til drifta, uklare ansvarsforhold og auka kostnader knytt til koordinering og gjennomføring av bibliotektenestene.

Biblioteket vil særleg peike på funn frå rapporten «Ansvar og myndighet for biblioteksjefer» frå Norsk bibliotekforening 2026.

Rapporten peikar på at biblioteksjefer som vert flytta lenger ned i organisasjonen får mindre tilgang til strategiske prosessar og politiske arenaer. Dette kan svekkje biblioteket si rolle som samfunnsutviklar og redusere moglegheita til å synleggjere biblioteket sine behov og oppgåver.

Biblioteksjef er ei lovpålagt oppgåve. For biblioteket er det avgjerande at ansvar og mynde følger kvarandre. Dersom biblioteksjefen skal vere ansvarleg for fagleg utvikling, lovpålagde oppgåver, kontraktar, samarbeidsavtalar og dagleg drift, må stillinga også ha nødvendig administrativ og økonomisk myndighet.

På avdelingsnivå er vi uroa for konsekvensane den føreslegne organiseringa kan få for dagleg drift og tenestekvalitet.

Dagens leiarar har ei sentral rolle i å sikre forsvarleg drift gjennom heile opningstida, ofte frå tidleg morgon til sein kveld, både på kvardagar og i helgar. Dei kombinerer fagleg leiing, operativ drift, økonomistyring og personaloppfølging. Desse oppgåvene vil ikkje forsvinne ved ei omorganisering.

Vi er vidare uroa for at behovet for vaktordningar, overtid og ekstra koordinering vil auke dersom leiingsressursane vert reduserte. Dette gjeld særleg når tenestene er spreidde på

om lag 20? lokasjonar i kommunen.

Dersom målet med omorganiseringa er å redusere kostnader tilsvarande to leiarstillingar, meiner vi det først må gjerast ei grundig vurdering av kva oppgåver som faktisk kan reduserast eller takast bort i einingane. Oppgåvene knytt til drift, fagutvikling, økonomi og personalleiing vil framleis måtte utførast.

Anna

Biblioteket har ei særskild rolle som ein open, gratis og uavhengig møteplass for alle innbyggjarar, uavhengig av alder, bakgrunn og livssituasjon. Som lovpålagd teneste skal biblioteket vere ein arena for kunnskap, offentleg samtale, deltaking og fellesskap. For å ivareta denne samfunnsrolla er det viktig med nær fagleg leiing og tilstrekkelege ressursar til utvikling, samarbeid og aktivitet i lokalsamfunna. Ei ny organisering som aukar avstanden mellom leiing og drift kan svekkje biblioteket si evne til å fylle denne funksjonen.

Jorunn Liv Kleiven

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

- Det kan truleg vere nyttig å gjere endringar knytt til tal kommunalsjefar. Ut frå det vi høyrer går mykje av tida til kommunalsjef med til politiske møter. Ei organisering der det er større rom for å fordele oppgåver og ansvar og unngå dobbeltarbeid kan truleg vere nyttig, men dette veit de betre enn oss.
- Barnehage og skule er store sektorar og bør ideelt sett ha kvar sin kommunalsjef.
- Dersom de likevel vel å organisere til ein oppvekstsektor er to assisterande kommunalsjefar ei betre løysing enn tre seksjonsleiararar. Assisterande kommunalsjef bør vere i stab og ikkje i linje, og ha kompetanse frå fagfelt som kommunalsjef ikkje har. Assisterande kommunalsjef kan arbeide med fag, og kan erstatte rådgjevarar. Utgifter til assisterande kommunalsjef må bli ført på der det høyrer heime; 120
- Det er svært underleg å kalle kutt i tal kommunalsjefar som skal syne att på teneste 120 som innsparing, når det samstundes vert oppretta eit nytt leiarnivå på rådhuset som skal bli ført på respektive tenestefunksjonar. Dette er ikkje ei innsparing, men kamuflerer forbruket til leiarstillingar i administrasjonen.
- Dei aller fleste oppgåver lagt til nivå seksjonsleiar i delegeringsforslaget er knytt til kommunalsjef sitt ansvar etter dagens modell. Framlegget inneber ei føring av utgifter på tenestene sine funksjonar, samtidig som det er ei reell avlastning av kommunalsjef sine oppgåver. Seksjonsleiar vil bli ei styrking av administrasjonen, ikkje ei avlastning til einingane.
- Seksjonsmodellen i seg sjølv generer fleire leiarstillingar; ved å gå frå seksjonsleiar til assisterande kommunalsjef og kutte i tal rådgjevarar, vil det kunne skje ei reell innsparing i administrasjon og stabar

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

- Framlegget om å auke frå 7 til 16 leiarstillingar på rådhuset ved å ta leiarressursar frå einingane er sjokkerande. Sektorane og einingane er pålagt store innsparingar. Vi har gjennomført med stor grad av lojalitet. Vi forventar at det på same måte skjer ei innsparing i administrasjon og stabar.
- Det blir brukt som eit argument at dagens organisering har eit for stort leiarspenn for kommunalsjef. Framlegget som ligg føre vil auke leiarspennet for einingsleiar. Vi treng leiarkapasitet der tenestene blir ytt!
- Kutt i leiarkapasiteten i einingane reduserer høve for nærleiing. Fjernare leiing vil føre til meir mekaniske avgjerder og mindre tilpassing til behov og situasjon. Vi går mot

fjernstyring framfor nærleiing! Brukarane vil stå mindre i fokus!

- Framlegget tyder på svak innsikt i leiararbeid gjort i einingane. Kapasiteten til å gjere desse oppgåvene utan kjennskap til eininga, brukarane og dei tilsette blir overvurdert
- Seksjonsleiar kan ikkje erstatte ressursar til einingsleiar og assisterande einingsleiar.
- Det er få oppgåver lagt til nivå seksjonsleiar i delegeringsforslaget som avlastar dei oppgåver einingsleiar har i dag. Oppgåver som kan avlaste einingsleiar, t.d. innkjøp og tilsetting vil vere vanskeleg å utføre for seksjonsleiar utan å støtte seg til einingsleiar sine vurderingar, eller ta mekaniske avgjerder. Vurderingar vil krevje tid frå einingsleiar. Framlegget inneber såleis å innføre eit fordyrande og mindre effektivt mellomledd.
- Truleg er økonomi det enklaste sektorleiar vil kunne ta ansvar for. Økonomi er i tid ein liten del av arbeidet til einingsleiar. Skal einingsleiar ha ansvar for operative innkjøp innanfor gitte grenser må vi likevel jamleg fylgje med på økonomi.
- Leiarkapasiteten i eininga er ein buffer til drifta. I barnehage er det ikkje forsvarleg å stå utan naudsynt bemanning, og vi manglar ofte vikar ved fråvær. Einingsleiar og assisterande går inn og tar siste del av ei seinvakt, begynninga av ei tidlegvakt, hjelp ved pauseavvikling, møter m.m. Slik får vi som leiarar tilbake erfaringar direkte i møte med barn, foreldre og arbeidsoppgåvene som er verdifulle for dei avgjerder vi tar vidare. Seksjonsleiar vil ikkje kunne avlaste drifta, og det å erstatte leiingsressurs i einingane med leiingsressurs på rådhuset er å ta ressursar direkte bort frå drifta. Seksjonsleiar vil heller aldri få dei verdifulle erfaringane frå det direkte arbeidet i drifta som gjev føresetnadar for å ta gode val for eininga.
- Lønsnivå til seksjonsleiar vil måtte bli høgare enn for einingsleiar. Sjølv om nokre går frå kommunalsjef til seksjonsleiar, vil det vere fleire som går opp i lønn. Færre leiarar i einingane, og høgare lønskostnadar ført på tenestene.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

- Vi har egne innsparings- og omstillingsarbeid i sektorar og einingar, og vi har allereie redusert leiarkapasitet og personalressurs. Det er ikkje vår tur no.
- Seksjonsleiar kan ikkje erstatte ressursar til einingsleiar og assisterande einingsleiar
- Ta ned tal stillingar på rådhuset, omorganisér dykk slik det fungerer best for den leiinga de treng, men ikkje skjer ytterlegare ned på leiing i einingane for å få det til. Hald dykk innanfor egne rammer, og gjennomfør den nedskjering hos dykk som kan gjerast, på same vis som vi har gjort i sektorar og einingar. La einingane forbli einingar, og la

einingsleiar forbli einingsleiar med den tittel, det ansvar og det mynde vi har i dag. La oss få behalde den leiingsressurs med assisterande einingsleiar som vi har i dag.

- Omgrepet avdeling. Barnehage er ein av dei største kommunale tenestene, og nasjonalt blir avdeling nytta for å forklare inndelingane internt i ein barnehage. Omgrepa avdeling og avdelingsleiar vil såleis kunne føre til ei omgrepsforvirring.
- Framlegget er i samsvar med andre framlegg som kjem frå administrasjonen; eit ynskje om større einingar. Behovet for større einingar vert grunngeve med økonomiske prioriteringar og leiingsspennet for kommunalsjef. Dette står i motsetnad til det svært mange foreldre og tilsette ynskjer, samt kva mykje forskning syner er til det beste for barn. Innsparingspotensialet ved å legge om til større einingar er usikkert. Risiko for tap av arbeidskraft, redusert tilflytting, dårlegare kvalitet på tenestene og svakt omdømme for kommunen verkar ikkje for å vere vurdert.
- Hatlehaugen barnehage er del av eit endringsframlegg knytt til Kvalitet og kapasitet i Sunnfjordbarneahagen. Det vil vere feil å gjere endringar i leiartilhøve for Hatlehaugen og Vie barnehage, og pålegge dei to barnehagane store endringar som kanskje berre vil vere ei midlertidig løysing.
- Det er stor geografisk avstand mellom Langhaugane og Skei barnehage; barnehagane treng kvar sin einingsleiar
- Framlegget gjev eit feil bilde av tal leiarstillingar i einingane. Assisterande einingsleiar i barnehage er oppgidd i dag som 9.90 vs 3.20 som er de reelle tal stillingar. Slike feil i framstillinga gjer innsparingspotensialet uklart.

Anna

- Det er ei rekkje påstandar i framlegget som ikkje blir grunngeve med konkrete tiltak for korleis det skal føre fram mot føremåla, t.d:
 - o Tydlegare ansvarlinjer; - kva er tydlegare med å innføre nok eit leiarnivå og større spreiding av oppgåver og ansvar?
 - o Robuste einingar; - korleis blir einingane meir robuste med å ta ned einingane sin ressurs?
 - o Effektiv leiing og styring; - korleis blir det meir effektivt med å ha lengre linjer mellom brukaren, tenestene, dei som yter tenestene og opp til dei som tar avgjerda?
 - o Effektiv ressursbruk; - korleis blir det lægre driftskostnadar ved å opprette eit nytt leiarnivå på rådhuset som skal ha høgere lønn enn einingsleiar og assisterande einingsleiar?
 - o Tilpasse organiseringa til færre i yrkesaktiv alder; - korleis oppnår ein dette ved å flytte ressursar frå drift til leiing på rådhuset, og opprette store einingar der svært få ynskjer

å arbeide?

- o Fagkompetansen vi har må nyttast på aktuelt fagfelt og mindre til administrative oppgåver; - kvifor då flytte ressursar frå drift til administrasjon?
- o Samling av tenester skal styrke heilskap rundt barn, unge og familiar; - vil det bli ei styrking av heilskap om «båsen» heiter seksjon eller sektor, eller om den som leier «båsen» er seksjonsleiar eller kommunalsjef?

- Framlegget blir opplevd som eit mistillitsforslag til einingsleiar. Meinar de at vi som einingsleiarar driftar så dårleg at vi treng ein seksjonsleiar til å styre oss? Dersom det er vanskar med økonomistyring i einingar og/eller sektorar, bør de bruke leiargrep, ikkje innføre ei organisatorisk endring som gjev ei rekkje negative konsekvensar

- Gjennom innlegg i media litt tilbake i tid var det tydleg at innbyggjarane forventar at administrasjonen tek innsparing i eigne rekke på same vis som sektorane. Eit kutt i leiarstillingar slik det nye framlegget blir framstilt, ser ut til å få medhald hos innbyggjarane. Det at det blir oppretta 9 nye leiarstillingar på rådhuset med midlar frå einingane sine budsjett er samstundes underkommunisert. Eg trur ikkje det er dette det store fleirtal av innbyggjarar forventar, og eg opplever at innbyggjarane blir ført bak lyset slik som framlegget er blitt framstilt i media. Innbyggjarane er våre brukarar! Det er dei vi er her for!

Karen Mari Eide

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Integrering bør vere samlokalisert på Concord-bygget til leige-avtalen der går ut.

Integreringsavdelinga skal førebu seg for ei omlegging frå 01.01.2028 om

Integreringsstønad som no er ute på høyring. Her er det lagt opp til at integrering skal ut av den økonomiske samhandlinga med nav Økonmi og at Integreringseininga skal sørge for alt rundt den busette flyktning under eitt lovverk. Mi meing er at det er negativt om vi blir lagt under Nav. Dette er i strid med uttale frå Integreringsavdelinga v/ Grethe H. Strømmen, ass.einingsleiar på vegne av programrådgjevarane.

Eg nyttar difor denne mogelegheita til å fremje eige syn i saka. Slik eg kjenner Nav, er det ein tung organisasjon, og eg er redd vi vil bli brukt som ein del av heile staben til Nav for å løyse andre oppgåver enn det som er flyktning-relatert.

Eg meiner det er viktig å ivareta kompetansen som ligg i avdelinga knytt til integrering. Og det virkar som modellen og organiseringa som er føreslått i den, ikkje er godt nok kjendt med flyktning-feltet. Her ynskjer eg å setje fokus på at det bør dei som besluttar den endelege organiseringa vere.

Det er greit sett i frå min ståstad at vi kan ligg under ein annan kommunal-sjef enn

Vaksenopplæring. Men sørg for at kommunal-sjefen kjenner godt til lovverk og forvaltning rundt denne tenesten. Eg meiner vi skal vere skåna for unødig forflytting, då vi har flytta to gonger dei siste to åra. Vi må få stabletet og kontinuitet no når nedbemanninga trer i kraft frå 01.08.26. Oppgåvene er mange og ofte komplekse for å kunne få til den best moglege integreringa som den enkelte flyktning har rettmessig krav på frå Sunnfjord kommune si side.

Kari Valle

Anna

Eg er nøgd med forslaget om at friskliv- og frivilligsenteret framleis skal fungere som eit team slik at ein også framover vil ha dei “samanvevde” tilboda til frisklivssentralen og frivilligsentralane. Eg er overraska over at støttekontaktenesta er foreslått ut av friskliv- og frivilligsenteret sidan vi har fleire grensesnitt mellom frisklivsarbeid – frivilligsentralane - støttekontaktenesta.

Friskliv- og frivilligsenteret er foreslått lagt under “samfunnsutvikling” med ei grunngeving som er noko uklar for meg sidan friskliv- og frivilligsenteret også i dag (som organisert under helse) arbeider etter argumenta under alternativ B i utgreiinga.

Uansett kvar vi vert plassert i organisasjonen skal vi jobbe på tvers av sektorar og ut i mot lag og organisasjonar. Så kva er tanken bak å flytte oss til annan sektor? Korleis skal vi jobbe annleis? Kva skal vi ha meir/mindre fokus på? Eg håpar vi framleis kan ha tilgang på rådgjevar/stabsfunksjon som arbeider på tvers innan folkehelse, det handlar om tilskotsmidlar og samle aktuelle einingar på tvers rundt prosjekt sidan vi er avhengige av tilskotsmidlar for å kunne tilby møteplassar, aktivitetar og tilboda som vi har i dag

I Sunnfjord kommune har vi Idrettsråd og kulturråd som er bindeledd og rådgjevande organ mellom kommune – idrett – kultur. Vi har ikkje frivilligråd som kan ta i seg anna type frivillighet som ofte er knytt til helse og omsorg. Det er såleis naturleg at mange av “slike andre” organisasjonar/enkelt frivillige samarbeider med oss. Det være seg lokalforeiningar som helselag, pensjonistforbund, røde kors, hørselsforbund, astma- allergiforbund, ADHD foreining, demensforeining, diakoni osv. Desse har i dag ikkje anna bindeledd til kommunen enn friskliv- og frivilligsenteret sjølv om nokon av dei samarbeider direkte med einingar. Det er typiske organisasjonar knytt til helse og omsorg som eg håpar vi skal forsterke samarbeidet med.

Eg meiner det er særleg viktig å halda fast på og utvikle samarbeidet med alle frivillige som kan vere med på å utsette behov for offentleg helsehjelp, til dømes oppretthalde alle møteplassane for å førebyggje einsemnd. Dette er i tråd med kva som er føreslått i arbeidet med kvalitet og kapasitet – helse og omsorg, der friskliv og frivilligsenteret står nemnt i dei tre første trinna i innsatstrappa saman med anna førebyggjande tilbod. Frivillige og pårørande som ressursar er også eit eige delprosjekt i kvalitet og kapasitet. Når vi ser på demografi og dei utfordringane vi står over for er eg difor overraska over setninga “frivillig arbeid kan verte for tett kopla til helsetiltak”. Eg er vidare einig i at frivillige ikkje skal oppleve rolla si som ei utvida kommunal teneste, noko eg heldigvis ikkje har høyrte ytring om.

Eg meiner at vi ikkje må svekke samarbeidet med dei frivillige som bidreg inn mot mange sårbare menneske, dei som treng ei hjelpande hand eller eit menneske å prate med. Desse er mest knytt oppimot helse- og omsorgssektoren, dersom friskliv- og frivilligsenteret skal flytte sektor vil oppfatninga verte å bevege seg lenger vekk frå “helse/omsorg fokuset”, noko som eventuelt fortener ein breiare og meir prinsipiell diskusjon.

Kim Huseklepp Solberg - Verneombod, Sande Bu og Miljø. Innspill fra tilsette.

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Forstår forslaget med halvering av kommunalsjefer, men kutt i utgifter skjer ikkje før dei det gjelder sier opp stillingen sin eller finner seg ny jobb. Ingen garanti for at det skjer dei neste åra. Forslaget om omorganisering tek stor plass, er krevjande. Viktig at det er høg sannsynlegheit i at Personell og Tjenesteytere blir ivaretatt med kvalitet og at ein oppnår det økonomiske utfordringane, om ein ikkje gjer det, kvifor sette i gang omorganisering.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Blir viktig å få inn ein person med god oversikt over personal og Tjenestemottakere. Informasjonsflyt i god tid ut til avdelingane og evt pårørnde.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

God kunnskap om Tvang og Makt, Enkeltmeldinger, Evaluering av inngripende vedtak (kor ofte evaluerast det), dialog med pårørnde når man veit om store endringar fram i tid. Som til dømes Corona rettningslinjer. Usikker på kva som ligger i at personal vil oppleve nærleing i større grad. Prioritere å bli betre på å jobbe tverrfagleg.

Leif Halvor Kårstad

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Forslaget om å redusere tal kommunalsjefar og samle fleire område under Samfunnsutvikling kan gje betre heilskap, kortare strategiske linjer og meir samla prioritering. Det er positivt at kommunen ønskjer å sjå samfunnsutvikling, tekniske tenester, beredskap, kultur, NAV og støttefunksjonar meir i samanheng. Retninga kan vere rett dersom ho gir tydelegare styring, betre samhandling og betre ressursutnytting.

Samtidig blir samfunnsutviklingsområdet svært breitt. Kommunalsjefen vil få ansvar for både overordna samfunnsutvikling, innbyggjarretta tenester, store driftsområde, kritisk infrastruktur og beredskap. For teknisk drift, veg og VAO er det viktig at desse tenestene ikkje blir vurderte som reine driftsoppgåver. Dette er samfunnskritiske funksjonar med ansvar for liv og helse, miljø, framkomst, beredskap, internkontroll, store investeringsbehov og langsiktig forvaltning av infrastruktur.

VAO er eit stort gebyrområde med krav til sjølvkost og tydeleg økonomistyring, medan veg og teknisk drift i hovudsak er budsjettfinansierte, men med tilsvarande høg driftskritikalitet. Vinterdrift, vedlikehald av vegnett, handtering av akutte hendingar og tilgang på mannskap og utstyr krev gode prioriteringar og raske avgjerder. Felles for alle områda er behovet for samanheng mellom forvaltning, drift, vedlikehald, prosjekt og beredskap.

Dersom desse funksjonane blir spreidde på fleire avdelingar og leiarlinjer, kan det bli vanskelegare å ha oversikt over kostnader, ansvar, risiko og resultat. Dette gjeld både gebyrfinansierte område som VAO og driftskritiske område som veg og teknisk drift. Vårt innspel på sektornivå er difor at samla organisering under Samfunnsutvikling kan støttast, men berre dersom kommunaltekniske tenester får tydeleg strategisk forankring. Kommunalsjefnivået må sikre faste rapporteringspunkt for kritisk infrastruktur, VAO, veg, teknisk drift, beredskap, HMS, avvik, investeringsbehov og økonomisk risiko. Innsparing på administrativt nivå må ikkje føre til svekt styring, mindre nærleiing eller uklare ansvarlinjer i dei operative tenestene.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Forslaget legg opp til ein seksjon for samfunnsstenester med fleire store og ulike fagområde. Dette kan gje betre samordning dersom seksjonsleiaren får eit klart mandat til å binde saman forvaltning, drift, prosjekt, beredskap og utvikling. Samstundes er dette truleg den

mest krevjande delen av modellen, sidan seksjonen vil omfatte fagområde med ulike lovkrav, ulik driftsrytme, ulikt risikobilette og ulike behov for fagleg leiing.

Hovudutfordringa for teknisk drift, veg og VAO er at fagområda kan bli splitta mellom fleire avdelingar, til dømes forvaltning, drift, beredskap og eventuelt stab/utvikling. Dersom seksjonsnivået ikkje har tydelege grensesnitt, kan det bli uklart kven som prioriterer ressursar, eig avvik, har fagleg beslutningsmynde og følgjer opp beredskap og økonomi. Dette er særleg sårbart i situasjonar som krev rask koordinering, som driftsavbrot i VAO, akutte hendingar på vegnettet eller ressursdisponering under vinterdrift.

Det er naturleg å skilje mellom funksjonar som myndigheit/forvaltning, drift/vedlikehald, prosjekt/utvikling og beredskap. Men dette bør primært skje som interne funksjonar innan ei samla kommunalteknisk ansvarslinje (kommunalteknikk), ikkje som ei oppdeling mellom fleire sjølvstendige avdelingar med ulike leiarar. Ei slik oppdeling vil kunne gjere både faglege prioriteringar og økonomisk styring meir komplisert.

Seksjonsleiaren må difor vere meir enn eit administrativt mellomnivå. Rolla må ha kapasitet og kompetanse til å sikre felles retning, prioritering, risikostyring og gode grensesnitt mellom fagområda. Det bør utarbeidast ei konkret grensesnittmatrise for VAO, veg og teknisk drift før modellen blir vedteken. Denne bør vise ansvar for forvaltning, drift, prosjekt, økonomi, sjølvkost, beredskap, internkontroll, HMS og innbyggjardialog.

Det bør også vurderast om seksjon samfunnstenester blir for brei utan assisterande funksjonar som fagkoordinatorar eller driftskoordinatorar. VAO, veg og teknisk drift bør ha tydelege faglege linjer og ikkje vere avhengige av uformelle avklaringar mellom fleire avdelingar.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Avdelingsnivået blir avgjerande for om ny organisering fungerer i praksis. Forslaget byggjer på at avdelingsleiar skal sikre dagleg drift, personaloppfølging, kvalitet og tenesteleveranse. Dette er eit godt prinsipp, men det føreset at avdelingsleiarane får reelt handlingsrom, tydeleg mynde og ansvar som heng saman med oppgåvene dei skal løyse.

For teknisk drift, veg og VAO er det særleg viktig å unngå fragmentering. Slik forslaget er skissert, kan fagområda bli delt mellom forvaltning, drift og beredskap. Dette kan svekke heilskapleg leiing, gjere ansvarslinjene uklare og redusere evna til rask prioritering ved hendingar, avvik og akutte driftsutfordringar.

VAO utgjer ei kompleks og samanhengande verdikjede med vassverk, avløpsanlegg, leidningsnett, pumpestasjonar, overvatn, prøvetaking, internkontroll, beredskap, vaktordning, gebyrgrunnlag og abonnentoppfølging. På same måte har veg og teknisk drift eit sterkt operativt samspel mellom drift, vedlikehald, vinterberedskap, maskinpark, mannskap og akutt respons. Felles for desse områda er behovet for tett kopling mellom planlegging, drift og beredskap.

Vi meiner difor at Sunnfjord bør vurdere ei samla organisering av kommunaltekniske tenester (kommunalteknikk), der fagområda er tydeleg definerte, men med klare og samanhengande ansvarslinjer. VAO bør ha éi samla fagleg og økonomisk ansvarslinje (sjølvkostområde).

Internt kan ein ha driftskoordinatorar eller fagkoordinatorar for til dømes vatn, avløp, overvatn, veg, prosjekt og beredskap. Dette vil styrke nærleing, prioritering og samspel mellom fagmiljøa.

Anna

Det er positivt at forslaget legg vekt på meir heilskapleg leiing, færre toppnivå og betre ressursutnytting. Samstundes bør gjennomføringa byggje på ei grundig vurdering av konsekvensar for drift, beredskap, arbeidsmiljø og tenestekvalitet. Tekniske tenester må vurderast ut frå kva kommunen faktisk skal levere kvar dag, ikkje berre som ein del av eit organisasjonskart.

Teknisk drift, veg og VAO handterer oppgåver som innbyggjarane merkar direkte, og der svikt raskt kan få konsekvensar for liv, helse, miljø, framkomst, tryggleik, omdømme og økonomi. Organiseringa må difor sikre robuste fagmiljø, korte avgjerdslinjer, tydeleg beredskap, god internkontroll og tett samspel mellom planlegging, forvaltning, prosjekt og drift.

Før endeleg iverksetjing bør det gjennomførast ei konkret ROS-vurdering av modellen for samfunnstenester. Denne bør særleg sjå på risiko ved fragmentering av VAO, teknisk vakt (lovfesta), vegdrift, vinterdrift, prosjektgjennomføring, økonomistyring og forvaltning. Det bør også utarbeidast ein gjennomføringsplan som viser ansvar, mynde, grensesnitt og involvering av tilsette.

Erfaring frå kommunesektoren tilseier at kommunaltekniske tenester ofte er organiserte som samla fagområde med interne fagteam eller funksjonar. Dette gir betre samheng

mellom økonomi, drift, investeringar, beredskap og lovpålagde oppgåver. Sunnfjord bør byggje vidare på dette prinsippet.

Leiinga på Skei skule

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

I ei så viktig sak som denne kan vi ikkje forhalde oss til fire førehandsdefinerte boksar, vi ynskjer å få ytre oss fritt. Vi må òg kunne stole på at det er menneske, og ikkje kunstig intelligens, som skal lese høyringssvara våre, og at høyringsprosessen tek den tida som krevst for at svara skal verte handsama skikkeleg.

Vi reagerer på korleis framlegg om ny administrativ organisering er presentert for oss – både med tanke på fristar og dei faktiske framlegga. Korleis ser kommuneleiinga for seg at vi skal ha tillit til at dette er faglege og kvalitativt godt gjennomarbeidde framlegg når vi fyrst får presentert ei administrativ samanslåing av skular og barnehagar, og så kort tid etter får eit nytt framlegg med heilt andre samanslåingar? Vi ser ikkje at det er grunnlag for å gjere ei administrativ samanslåing av Skei og Vassenden skular, og vi ser heller ikkje at leiinga har noko grunnlag for dette i saksframlegget.

Vi reagerer på at det er manglande samsvar mellom mål og tiltak i framlegget. Nokre viktige prinsipp som går igjen er nærleiing, at avgjerder skal takast så nær tenesta som mogleg, og at ansvar og mynde følgjer kvarandre. Tiltaka som er føreslegne vil heilt klart føre til det motsette av dette. Tiltak som å ta einingsleiar vekk frå eininga halvparten av tida, eller å flytte mynde til nivået over einingsleiar, vil bryte med desse prinsippa. Vi stiller derfor spørsmål ved kor gjennomarbeidd framlegget er.

Vi les framlegget som at det er ynskjeleg å slå saman nokre av administrasjonane i einingane i kommunen fordi samanslåing ofte vert gjort i samband med innsparingar. Innsparingar er ynskjeleg, men vi ser ikkje at desse samanslåingane vil føre til nokon reelle innsparingar for Skei og Vassenden skular. Størsteparten av leiingsressursen brukar vi i eininga til arbeidsoppgåver som vi ikkje kan gjere frå nokon annan plass. Det handlar om å vere til stades, samarbeide med kollegaer, samtale med elevane, og gjere praktiske gjeremål i eininga. Både skulane har leiingsressurs på godt over 100 %, så vi kan lure på kor mykje det eigentleg er snakk om å kutte for at det skal ha noko føremål å slå saman administrasjonane?

Det å kutte er eit sentralt poeng som i liten grad er omtalt i framlegget. Denne saka handlar om å kutte, for det å halde fram med dei ressursane vi har i dag i felles administrasjon, vil gjere einingane tyngre å administrere. Det å slå saman administrasjonane vil gjere drifta meir komplisert, og krevje meir organisering. Vi lurar på kor store kutt som er tenkte, og kvar

i leiing/administrasjon dette skal skje? Dette er ikkje greidd ut i framlegget, og det er kritikkverdig at vi må spekulere i dette når vi skal skrive høyringssvar.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Vi står framleis i kvalitet og kapasitet og ein prosess med mange endringar og omstillingar i kommunen. Det er uheldig å starte ein ny endringsprosess før den vi er inne i er konsolidert og evaluert. Det skapar ikkje tillit når vi stadig opplever å måtte kjempe for å halde fram med å levere kvalitet og å eksistere slik vi gjer i dag. Dei siste fem åra har vi vore gjennom kommunesamanslåing, pandemi og «Kvalitet og kapasitet». Vi har lagt ned mange arbeidstimar berre for å halde hovudet over vatnet. Dei siste åra med «Kvalitet og kapasitet» har kosta mykje for Jølster, og for tilhøvet mellom Skei og Vassenden. Framlegg som dette vert ei tilleggsbelastning og ei utfordring for skulen.

Vi stiller og spørjeteikn ved om kommuneleiinga er kjende med korleis arbeidskvardagen vår er i skulen for tida? Vi fylgjer ein instruks der vi helst skal fase ut vikarbruk. Mykje av leiingsressursen vår er allereie kverrsett til drift då vi ikkje har nok ressursar blant lærarane til å ha vikar på alle timane der det trengst. Administrative kutt og samanslåingar må ein derfor sjå i samanheng med for låg bemanning på lærarnivå. Kutt i leiing vil òg føre til eit reelt kutt på lærarnivå der leiar no dekkjer opp.

Det organisasjonen treng no er ro, handlingsrom og støtte til å drive skule.

Vi vil ikkje oppnå stordriftsfordelar av å slå saman administrasjonane ved Skei og Vassenden skule av den enkle grunn at det er to ulike einingar på to ulike plassar. Vi kan i mange tilfelle ikkje sjå dei i samanheng, men må utføre dei same leiings- og administrasjonsoppgåvene to gonger etter kvarande i staden for éin gong felles.

For nokre år sidan hadde vi ein periode der Skei skule sin merkantile ressurs var lagt til tenestetorget på Skei. Sjølv om avstanden ikkje er stor, fekk vi i liten grad nytta oss av ressursen fordi vi er heilt avhengige av å kunne utføre arbeidsoppgåver og samhandle på eininga. Det gjeld mellom anna planlegging av innkjøp og bestillingar, å ta inn skulemjølk og -frukt, ta imot post, sjå til at kopimaskin/prentar fungerer som dei skal, alle praktiske oppgåver rundt eksamen, og så bortetter.

Når merkantil ressurs forsvinn ut av eininga, vert einingsleiar og assisterande einingsleiar avbrote fleire gonger enn elles gjennom arbeidsdagen for å gjere desse praktiske tinga. Leiinga vert gåande og bruke ein for stor del av stillinga på arbeidsoppgåver som kan

løysast på eit lågare nivå.

Dei merkantile oppgåvene som er knytt til datasystem og faktura er ikkje like viktige å ha på eininga, men det er lite å hente på å ta dette ut av eininga når så mange andre oppgåver må gjennomførast der.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

I einingsleiar si rolle kan ein ikkje slå saman elevsaker, samtaler, størsteparten av møte, foreldresamarbeid, medarbeidersamtaler, og så bortetter. Dei einaste møta ein vil kunne slå saman er administrasjonsmøte for skulane som vil ta meir av tida vår enn det gjer i dag fordi fleire skal involverast. Trepertssamarbeid, prosedyrar og rutinar kan vi heller ikkje slå i hop fordi desse må utarbeidast på kvar eining etter korleis den einskilde eininga er utforma. Ein felles rektor vil måtte ha dobbelt opp med bygningsmasse, rutinar, trepartssamarbeid, personalmøte, og så bortetter. Ein vil aldri kunne sjå dei to einingane i samanheng.

Vidare vil ein felles einingsleiar ha to val når det gjeld overordna handtering av einingane. Skei og Vassenden skular har nokså ulike kulturar, der det over mange år er jobba med å utvikle ein kultur som passar dei ulike skulane godt. Ein felles rektor vil enten måtte handtere at einingane har to ulike måtar å gjere ting på i det daglege, eller tvinge fram ein felles kultur. Det fyrste er krevjande og skapar ein situasjon der einingsleiar kulturelt vil høyre meir til på den eine skulen enn den andre, og alltid må ha to tankar i hovudet på same tid. Det er krevjande å skulle handtere det mange vil oppfatte som to ulike jobbar pressa saman i éi stilling. Det andre alternativet vil vere svært øydeleggjande for alt av arbeid og stabilitet som er lagt ned ved skulane, og det vil utan tvil føre til mykje uro, endring i personalet og ein rektor som ikkje kan stå i jobben over tid.

Det er ei særskild bekymring knytt til at rektor vil vere under 50 % til stades på kvar av einingane. Vil det då vere assisterande einingsleiar som er stadfortredar for rektor over 50 % av tida? Burde ikkje assisterande einingsleiar då kunne krevje meir i løn for dei nye ansvarsoppgåvene som kjem til? Merk at dette ikkje er oppgåver som ein ynskjer lagt til assisterande einingsleiar, men det vil kome oppgåver som må handterast akutt i kvardagen.

I assisterande einingsleiar si rolle ligg mykje fråværshandtering, oppfølging av vikar og timeplanlegging. Her er det ikkje grunnlag for innsparing fordi det er to ulike einingar som skal handterast, og fordi avstanden gjer at ein ikkje kan dele på vikar innanfor same dag. Dette er ein jobb som er tett knytt til eininga, og det er avgjerande at ein kjenner personalet godt for å gjere ein god jobb med timeplan og vikarhandtering. Denne jobben må vi gjere

kvar for oss på dei ulike einingane.

Anna

SFO-leiar har ansvar for den daglege drifta av SFO. Ein stor del av denne jobben er å planleggje og førebu opplegg og aktivitetar til SFO. Dette er oppgåver som er sterkt knytte til eininga der SFO er lokalisert. Det krev god kjennskap til lokala, nærområdet, personalet og elevane å skape gode aktivitetar og opplegg. SFO-leiar har òg ansvar for å utvikle SFO vidare. Det å skulle leie SFO ved to såpass ulike einingar, er som å ha ein felles faglærer som planlegg undervisning for to ulike klassar ved to ulike einingar. I teorien ein interessant idé – i praksis umogleg å gjennomføre.

Alle som jobbar med barn veit at ein heile tida må tilpasse seg og endre på planar som er lagt. Ein felles leiar vil ikkje kunne vere så mykje på avdeling på båe einingane at hen vert tilstrekkeleg kjend med ungar og personale til å kunne leie to SFO-ar på ein tilstrekkeleg god måte.

Dei siste åra har vi på Skei måtte dele SFO-leiarressursen i to. Delar av stillinga er lagt til assisterande einingsleiar, og vi ser at dette ikkje er heldig for SFO. Assisterande einingsleiar er i liten grad på avdeling, og kan ikkje planleggje aktivitetar eller anna praktisk arbeid for SFO. Vi ser òg at stillingar som er delte mellom skuleleiing/SFO-leiing alltid vil gå på kompromiss med kvarandre til fordel for skule. Planleggingsdagar er spesielt krevjande (umoglege?) då assisterande einingsleiar skal leie SFO og samstundes ha ansvar for timeplan i skule og i tillegg få med seg alt innhaldet som skulen skal gjennom. Vi vil på det sterkaste rå ifrå å leggje SFO-leiarfunksjon til assisterande einingsleiar når einingane er såpass store som ved Skei og Vassenden skular.

Vi stiller oss òg undrande til å skulle slå saman SFO-administrasjonen når SFO-leiarane ikkje automatisk vert tilsette i 100 % leiarstilling, men i den prosenten dei har leiaroppgåver. Det vil derfor ikkje vere noko å spare på løn på til dømes å ha ein SFO-leiar i 100 % stilling framfor to leiarar i 50 % stilling. På Skei opplever vi det som positivt at SFO-leiar har leiarprosenten sin og i tillegg ein prosent på avdeling. Dette skapar svært gode føresetnader for å skape eit godt og trygt SFO for ungane.

Samstundes ser vi at noko av det administrative rundt SFO kan samordnast, men då vil vi gjerne få spele inn at dette er oppgåver som kan leggjast til kommunenivå. Det kan til dømes vere informasjon om felles fristar i kommunen, om ferie-SFO og liknande.

Lisbeth Borge

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Jeg mener det er positivt med en felles kommunalsjef for helse, sosial og omsorg, dersom det etableres seksjonsleder for alle hjemmetjenestene, samt assisterende leder i hver enhet.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Hvilke arbeidsinstruks skal seksjonslederen ha, både når det gjelder oppgaver og myndighet? Jeg anser det som positivt å ha en seksjonsleder med helhetlig oversikt som kan bidra til en mer enhetlig praksis i tjenestene.

Hvilke arbeidsinstruks skal en assisterende seksjonsleder ha? Jeg ser ikke behovet for en slik rolle. Det er heller ønskelig å bruke ressursene på nærledelse ute i enhetene, for eksempel gjennom avdelingsledere.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Skal det være en avdelingsleder på Skei/Vassenden? Skal det være ett oppmøtested? Det er lite informasjon om dette. Hvilken arbeidsinstruks gjelder for avdelingsleder? Det må være en tydelig definert arbeidsinstruks med myndighet til å ta beslutninger i egen avdeling. Det bør være avdelingsleder både på Skei og Vassenden, og at man møter opp i begge enheter. Nær ledelse er en forutsetning for kvalitet i tjenestene, et godt arbeidsmiljø og effektiv drift.

Anna

Jeg ønsker at Vassenden hjemmetjeneste fortsetter som en selvstendig avdeling, basert på dagens struktur til Bruland, med mulig utvidelse mot Haukedalen, Viksdalen, Årdalen og Myklebust.

En sammen slåing av Skei og Vassenden vil bli en for stor enhet med for mange årsverk, noe som har vært utprøvd tidligere uten hell, og derfor ble delt opp igjen.

Skei kan ha egen sone sammen med sykehjemmet, som nå er definert som hjemmetjeneste, mens rehabilitering kan flyttes til Førde slik foreslått i «kvalitet og kapasitet».

Dersom kommunen velger å være en hjemmebasert kommune, må en ta høyde for vekst i

hjemmetjenestene.

En grundig risikovurdering av ny organisering bør gjennomføres før endelig vedtak.

Liv Karin Stokkeland

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Slik jeg forstår blir va funksjonen delt mellom to avdelinger. Hvem får personalansvar?. Hvem prioriterer investeringer og vedlikehold? (Budsjettansvar) Hvem har ansvar for vaktordning, beredskap og hendelser? Her blir va en faggruppe, men fordelt på to avdelinger. Dette kan skape uklarheter om ledelse, prioriteringer og budsjett

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Boks med Beredskap inneholder mange faggrupper. Hvordan tenker en å organisere? Dagens Va vakt innebærer aktiv overvåkning kveld i ukedager og morgen/kveld i helg og helgedager.

Va vakt kom som et krav fra mattilsynet. Når det gjelder drikkevannsforsyning, legger regelverket vekt på at vannverk skal ha tilstrekkelig kompetanse og beredskap .

Va vakt skal kunne

Tolke alarmer og driftsdata

Vurdere alvorlighetsgrad

Ta umiddelbare beslutninger

Iverksette tiltak før situasjonen utvikler seg

Va er et selvstendig fagområde og bør eige vaktordningen

Egen avdelingsleder for va

Eget budsjettområde for vann og avløp

Egen vaktordning som rapportere til Va ledelsen.

Tydelig ansvar for vannverk, avløpsanlegg, ledningsnett og beredskap knytt til VA

VA beredskap er såpass spesiell at den ikke naturlig kan legges under en generell beredskapsavdeling

Dette vil styrke og videreføre Va som fagmiljø

Magnar Skorven

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

At helse og omsorg blir slått i hop er fornuftig.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Litt vanskeleg å forstå kva som er tenkt ut av den informasjon som er gitt kva som er tenkt. Ser heimetenestene står det Skei/Vassenden, Førde, Førde/Naustdal og Førde/Sande. No kjenne eg best til Vassenden og vil konsentrere meg om der. På Vassenden er det 30 omsorgsbustader av desse er det 2 som er berekna for multihandikappa. Så uansett kva ein gjere så må ein ha ein heimesjukepleiebase der. Vassenden dekker i dag område frå Ålhus/Sandalen i vest til og med Sunde/Sundsaldalen i aust. Inn i der er og Holsen. Slik eg tolkar forslaget som ligg inne så skal ein slå i hop Vassenden med Skei. Det ville vere betre å la heimetesta på Skei gå inn i sjukeheimen og av Vassenden dekker til og med Årdalen og at Sjukeheimen dekker aust og sør for Skei. Det vil og vere fornuftig at Vassenden tar over Haukedalen, det er kortare å køyre frå Vassenden til Haukedalen enn frå Førde eller frå Sande. Det er raskare frå Vassenden langt ned i Viksdalen og enn frå Sande. Og forsterker ein Vassenden vil of Vassenden kunne dekke nedover mot Bruland. Noko ein og må ha med i tankane med ei omorganisering er at all forskning på leiing vise at ein leiar ikkje bør ha meir enn 20-30 under seg. Blir for eksempel leiinga plassert på Skei vil leiaren misse den nødvendige kontakten med Vassenden, noko som fort kan føre til at det oppstår problemer på arbeidsplassen som ikkje blir fanga opp av leiinga før det er forseint. Mykje av det same vil og gjelde der ein har Førde/Naustdal og Førde/Sande. Eg håpar at det blir gjort i grundig vurdering før ein setter i verk omorganisering som går ut over både pasientar og tilsette.

Margrete Huus

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Reduser antall kommunalsjefar til 5 – ein for skule, ein for barnehage, ein for helse, ein for omsorg og ein for samfunn.

Stiller spørsmål ved plassering av personalsjef og økonomisjefstillinga i den nye organiseringa. Kva er tenkt med deira ansvar og mynde når dei ligg i linja til kommunalsjef for samfunnsutvikling, og rådgjevarar er lagt under kommunalsjefar for oppvekst og helse og omsorg? Vil det ikkje vere naturleg at personalsjef og økonomisjefstillingane ligg i stab under kommunedirektør, for å fungere for heile organisasjonen?

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Bør beholde 2 - nivå som i dag. Er uforståeleg dersom innføring av 3 – nivå, og auka tal leiarar, vil føre til innsparing. Eit mellomleiarnivå vil føre til auka rapportering - frå avdelingsleiar til sektorleiar - og frå sektorleiar til kommunalsjef.

Vi treng rådgjevarar for fagutvikling, men desse bør ha mindre mynde enn i dag. Tal rådgjevarar kjem ikkje fram i forslaget til ny modell, og i så måte vanskeleg å få oversikt kva kutt som er tenkt her i forhold til ønska innsparing.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Vi treng einingsleiarar som har mynde og ansvar i eiga eining. Dette er viktig for å drive nærleing.

Viser til særavtale for barnehagar 01.01.23 - "I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver". Avtalen seier og at leiar skal vere tilstadeværande og at unntaksvis kan barnehagar samarbeide om leiarressurs. Unntaksbestemmelsen kan ikkje brukast til å redusere kostnadar i barnehagen. Samanslåing av store barnehagar med stor avstand, er difor ikkje ei løysing som er gjennomførbar.

Eg ser heller ingen grunn til å endre einingsleiar tittelen som allereie er godt innarbeidd. For barnehagar vil avdelingsleiarbegrepet vere forvirrande, då vi opererer med avdelingar internt.

Anna

Har forståing for innsparingsbehovet, men eg opplever prosessen som forhasta. Barnehage og skule har allereie vore gjennom omorganisering, og prosessen pågår fortsatt knytt til barnehagestrukturen.

Det er allereie kutta kraftig eni administrasjon i barnehagane ved å ta ned assisterande einingsleiarstillingar.

Eg utfordrar administrasjonen til å gjere innsparingane på administrativt nivå, utan å røre einingane. Vi treng den leiinga og den arbeidskrafta vi har til for å drive nærleiing og for å imøtekomme lovkrav og behovet til brukarane.

Marita Brandsøy Lystad

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det kan vere positivt å slå saman sektor helse og sosial med sektor pleie og omsorg, sjølv om den nye sektoren helse og omsorg vert stor. Fysio/ergoterapitenesta samarbeider mykje med omsorgstenestene, og det har tidvis blitt opplevd som for mykje "silo" og for lite samarbeid mellom sektorane, i alle fall på leiarnivå.

Mange av helsetenestene til barn og unge er flytta til sektor oppvekst, noko som kan skape større avstand mellom desse tenestene og dei tenestene vi har til barn/unge. Det vil i ei slik organisering bli ekstra viktig å ha gode samarbeidsstrukturar på tvers av tenester, seksjonar og sektorar.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Avdeling fysio/ergoterapi er etter vårt syn plassert i rett sektor og i rett seksjon, og det er bra og nødvendig at vi får vere ei sjølvstendig avdeling.

Namnet på seksjonen (helse- og støttetjenester) er ikkje så godt. Forslag om å heller kalle det seksjon helsetjenester eller seksjon helse- og aktivitet.

Seksjon helse- og støttetjenester skil seg frå dei andre seksjonane i sektor helse og omsorg, med å innehalde avdelingar som er og skal vere ulike. Dette gjer at seksjonsleiar her kan framstå som eit litt unødvendig nivå.

Oppgåve- og ansvarsfordeling mellom seksjonsleiar og avdelingsleiar kan virke å vere mest tilpassa seksjonar med like avdelingar, og i noko mindre grad passe til vår seksjon.

Det framstår litt rart at seksjonsleiar får tilsettingsmynde over 6 mnd, medan avdelingsleiar har ansvar for tilsetting under 6 mnd. Dette bør samlast til ei av leiarstillingane. Kan gjerne ligge på seksjonsleiar, men viktig at avdelingsleiar får delta i tilsetting, sidan denne vil ha meir innsikt i fag og drift av tenesta.

Fordeling av personalansvar mellom seksjonsleiar og avdelingsleiar framstår litt uklart.

Det kan opplevast å bli litt lang veg mellom den enkelte tilsett og kommunalsjef i denne strukturen, og krevande for seksjonsleiar å fordele merksemda si på fire nokså ulike

avdelingar.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Prinsippet om meir nærleiing er positivt, men ny organisasjonsstruktur vil ikkje ivareta dette noko særleg for vår avdeling, der vi har fire lokasjonar og (mest truleg) vil misse funksjonen som assisterande leiar. Dette kan gje redusert kapasitet til nærleiing.

I tråd med punktet over, vert det viktig å få avklart funksjonar og roller under avdelingsleiar.

Avdelingsleiar vil kanskje kunne fokusere noko meir på fag og drift, dersom seksjonsleiar overtek ein del av oppgåvene som ligg på einingsleiar i dag. Samtidig er det er litt uklart kor mykje så ulike avdelingar har av felles oppgåver som kan løysast av seksjonsleiar. Noko fare for at det vert liggande meir att på avdelingsleiarane i seksjon helse- og støttetjenester enn i dei andre seksjonane i sektor helse og omsorg?

Viktig at det vert sikra at avdelingsleiar må ha relevant fagleg bakgrunn, dvs vere fysioterapeut eller ergoterapeut, og at fagansvaret primært ligg på denne og ikkje på sektorleiar.

Anna

Vi synes det er rart at friskliv vert foreslått flytta til sektor kultur og næring. Friskliv ville passe godt inn i seksjon helse, og vår vurdering er at vi har eit potensiale for tettare samarbeid mellom friskliv og helsetenestene enn det vi har fått til i dag. Med plassering i same seksjon ville det ligge godt til rette for å jobbe vidare med dette.

Korleis til dømes heimetenestene vert organisert geografisk har ein del å seie for samarbeidet vårt. Kan til dømes vere litt krevande om ei heimetenesteavdeling har eit geografisk ansvarsområde som gjer at den må samarbeide med fleire av våre lokasjonar, alt etter kor pasienten bur.

Marius Bjørvik Solheim

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

1. Eit meir kompakt og strategisk retta kommunalsjefnivå vil vere tenleg for å sikre framtidretta utvikling av kommunen.
2. Det må sikrast tilstrekkeleg støttefunksjonar for kommunalsjefnivå og seksjonsleiarar. Samtidig må støttefunksjonar samhandle på tvers for å sikre lik praksis i heile kommunen.
3. Økonomifunksjonar i kommunalsjefane sin stab vil kunne styrke økonomistyringa, gi tett økonomifagleg støtte og eit handterbart kontrollspenn.
4. Dersom økonomirådgjevarar vert fordelt til sektor Oppvekst og Helse og omsorg må ein sikre tilstrekkeleg kapasitet att i Samfunnsutvikling til overordna budsjett, økonomiplan og rapportering. I tillegg til oppfølging av seksjonar og avdelingar innanfor Samfunnsutvikling.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

1. Positivt med færre leiarar med budsjettansvar for å sikre like tenester på tvers av same fagområdet.
2. I perspektiv av økonomi/rekneskap/løn vil ein reduksjon i tal leiarar med budsjett- og økonomiansvar føre til enklare oppfølging, kontroll og etterleving.
3. Seksjonsleiarar vil ha behov for tilstrekkeleg tilgang på støttefunksjonar. Særleg enkelte seksjonsleiarar vil få eit betydeleg budsjett- og økonomiansvar som krev god kompetanse og oppfølging for å handtere på ein god og ressurseffektiv måte.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

1. Naudvendig grep å flytte mynde og ansvar oppover for å sikre god økonomistyring, rapportering, likebehandling og rett bruk av rett kompetanse.
2. Frigir tid og kapasitet til nærleing av tilsette og dagleg drift for dagens einingsleiarar når tilsette utan utvida rolle knytt til økonomi og budsjett.
3. Er modellen i Samfunnsstenester der stillingar som økonomisjef, personalsjef ligg direkte under kommunalsjef, men har eit fagleg ansvar for tilsette under avdelingsleiar Stab og utvikling? Kan vere krevjande for seksjonsleiar, avdelingsleiar og den tilsette. Potensielt skape uklare linjer for kven ein skal forhalde seg til.
4. Det vil gjere det krevjande å utarbeide sjølvkostrekneskap etter gjeldande regelverk og dokumentere fordeling av utgifter dersom same sjølvkostområde vert fordelt på fleire avdelingar.

Anna

1. Implementering er ressurs- og tidkrevjande. Tidsplan for konklusjon må difor haldast.
2. Med verknadstidspunkt 1. januar 2027 vil budsjettprosessen hausten 2026 bli utfordrande då budsjett- og økonomiansvarlege ikkje vil vere avklart.

Marius Tennøy Myklebust

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Eg har ingen spesielle synspunkt på dette nivået.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Det er viktig at ein seksjonsleiar forstår eigenarten til VO, kven elevane/deltakarane våre er og korleis vi jobbar. Også her viser eg til svaret frå fagorganisasjonane. VO er noko anna enn ein vanleg skule, og det har vi behov for at leiarane over oss forstår og tar omsyn til.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

For vaksenopplæringa er det avgjerande med lokal og kompetent leiing med stor nok leiarressurs. Det er ein omfattande jobb å vere leiar i vaksenopplæringa. Eg viser til svaret frå fagorganisasjonane i VOI, som går gjennom dette i detalj. Det er ikkje så viktig kva tittelen til leiaren er, så lenge han/ho er på huset, kompetent og har stor nok leiarressurs. Eg er også uroa for at VO skal komme i skvis under tyngda av FUSK. Dei står i ei stor omstilling, og det vil vere krevjande med denne omorganiseringa i tillegg. VO må ikkje bli redusert til eit underbruk av FUSK. Det er også viktig at avdelingsleiaren, som truleg vil halde til på FUSK, forstår eigenarten til VO, kven elevane/deltakarane våre er og korleis vi jobbar. Også her viser eg til svaret frå fagorganisasjonane.

Anna

Eg vil minne om at lærarane på VO har ei spesiell kompetanse og jobbar med eit spesielt fagfelt som skil seg tydeleg frå grunnskulen. Det er derfor viktig at VO-lærarane får nytte kompetansen på ein god måte sin også i framtida, og ikkje blir springande mellom skular. Eg meiner også at det vil vere gunstig at VO og integrering er samlokalisert i framtida også, sjølv om vi ikkje nødvendigvis er samorganisert.

Medlemmar av utdanningsforbundet v/Skei skule

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Kven har skrive dette forslaget? Tiltaka samsvarar ikkje med formålet. Vi må få presentert kva dette faktisk vil seie. Kva er det eigentleg som er foreslått her? Det er heller ikkje gjort greie for kva som blir konsekvensane for dei som gjer jobben sin i einingane, og som etter forslaget må dele seg på to einingar. Er det i realiteten eit kutt på 50 % nærleiing?

Proessen til dette forslaget er også heilt hårreisande. Det er ikkje bra at ingen av leiarane ved skulen er informerte og sett i stand til å svare på spørsmål vi stiller til dette forslaget.

Heile opplegget verkar snikande sidan det også i starten berre var publisert på intranettet. Kvifor var det ikkje openheit rundt denne saka frå start? Kven skal vurdere høyringssvara, og kven har innsyn i alt det som blir sendt inn?

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Ein må kutte noko som ikkje kjem så nær barna - å omorganisere folk som er nær barna (dei som har den daglege kontakten) er uklokt - her er vi allereie for få. Å omorganisere inne på rådhuset må de gjere så mykje de vil, men ikkje på skulane.

Kvar er nærleiinga når ein tek vekk leiinga frå ein skule?

Kva har ein igjen på skulane og kor mykje skal inn på rådhuset? Kva oppgåver skal ei leiing/rektor på skulane stå igjen med? Kva konsekvensar vil det få?

Vedtaket var at ein har “Mandat til å vurdere organisering av Sunnfjord kommune” ikkje ENDRING av organiseringa.

Kva vil heile denne omorganiseringa faktisk koste? Det er ikkje gjort greie for kostnader ved omlegging av system og tilrettelegging av einingar. Kor mange skal inn i staben til kvar kommunalsjef, og kor mange nyttilsetjingar av seksjonssjefar er det snakk om? Kva skjer med dei overflødige? Blir det auka transportkostnadar (rektorar som må flytte på seg ofte for å dekkje dei skulane dei skal styre)?

Å samanlikne seg med Alver blir heilt feil med tanke på Sunnfjord kommune sin topografi. Alver har større folketal (30 374 fordelt på 651 km²) mot Sunnfjord med 22 804 fordelt på 2208 km².

Fjærland og Norane fekk prøve i ein kort periode å vere utan rektor. Frå foreldre, lærarar og elevane sitt syn var dette noko som gav slitasje og ikkje fungerte.

Det er nemnt i formålet at geografiske omsyn skal vurderast. Kvifor er då dei fleste skulane som skal leiast av éin rektor dei skulane som ligg i utkanten av Sunnfjord?

Grunngjevinga for heile forslaget byggjer på antakingar og lause idear som ikkje er dokumenterte på nokon måte. Blir det nokon innsparing i det heile?

Oppgåvene blir meir komplekse når ein skal vere på to hus på to forskjellige plassar. Det er berre ein liten del av det administrasjonen faktisk gjer som kan gjerast frå kvar som helst. Det meste av det dei gjer må gjerast fysisk på skulen (møte, oppfylging av elevar, støtte til gjennomføring av eksamen, ta imot skulemjølk- og frukt, organisere fråvær/vikarar, sjølv gå inn på vikartimar når ingen andre kan). Forslaget her legg opp til at det blir meir oppgåver pålagt lærarane.

Kva skal foreldre gjere når dei vil ha tak i rektor? Her luktar det at kontaktlærar vil få mykje meir å gjere på.

Ein leiar på sfo bør vere på avdelinga, ein rektor og ass rektor bør også vere på avdelinga.

Relasjonar er viktig!

Anna

Vi må stoppe opp og tenke. Kva er det vi vil i Sunnfjord kommune? Når skal lærarar få vere lærarar, og drive med det vi faktisk er her for. Er ikkje det å undervise og jobbe for gode dagar for barna? Vi treng klare hovud og mange hender. Vi er begynt å bli trøtte og leie av å kjempe! Grensa er etterkvart nådd.

Kvar er kvaliteten blitt av? Dei siste åra har vi jobba berre mot kapasitet.

Dei 2-3 siste åra har jobben på rådhuset stort sett handla om kapasitet. At de er slitne der kan ein forstå, men dette er vel ikkje noko de skal halde fram med? Er ikkje skule (oppvekst) snart komme i mål i dette arbeidet. Då tenkjer vi at de har nok ressursar med det de har, og har hatt på rådhuset. Bruk dei til det som var tenkt og som ikkje handlar berre om omorganisering, nedbemanning og instruksar!!!!

Vi ute på “golvet” opplever vår administrasjon per dags dato som ein viktig ressurs i drifta for å halde skulane i gang. Administrasjonane og dei andre tilsette i skulen opplever knallharde arbeidsdagar-, som viser seg å halde fram i veker, månader og år. Dette er ein slitasje vi skal ta på høgste alvor. No må vi tilbake til normalen på alle nivå og drive med det vi skal, så kan de sjå på ressursane inne på rådhuset og omorganisere dei slik de ynskjer, men la einingane få behalde sine ressursar og la oss få kome tilbake til normal-kvardagen, og lat administrasjonsressursane vere ute på einingane og kome elevane, tilsette, foreldre og kommuneadministrasjonen til gode.

Kort oppsummering: Ta ikkje administrasjonsressursane frå skulane (vår nærleing), då vi er avhengige av desse i kvardagen, og set desse inn på rådhuset (topptung administrasjon på kommunenivå). Dette oppfattar vi atter ein gong som eit useriøst forslag frå vår arbeidsgjevar.

Mona Kidøy Svalheim

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Eg synes det er bra med ein felles kommunalsjef på helse og omsorg

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Eg synes det er godt med ein seksjonsleiar per fagfelt, her heimetenesta.

Men ass seksjonsleiar , den ressursen ville eg har brukt på personal-arbeid med rekruttering og behalde i avdelingane. Fagfolk vi kjem til å ha mangel på , og må bruke ressursar i basen der vi treff og observere tilsette.

Trur at arbeid med tilsetting , turnus og den faktiske øk styringa må nok avdeingsleiar fortsatt utføre ha kontroll på. Må kjenne til arb.miljø og personalet for å rekruttere/behalde gjennom turnusønske.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Tal avdelingsleiar, bør kanskje vere 5 . To Førde, slik dei ikkje blir 80 -100 tilsette per avdelingsleiar. Førde / Naustdal må nok ha to basar(lokale) , ein i Førde med 16 årsverk(25 tilsette) , og ein i Naustdal med 20 årsverk(33 tilsette). Kanskje det same på Førde/Sande og Jølster avdelinga(to baser).

Ønske er ein base per leiar, men det går opp i køyring, så 2 baser per avdeling er nok det fornuftige.

Må ha leiarressurs på kvar base tilgjengeleg for oppfølging av personale i forhold til drift pas.lister/pårørande og tildelingskontoret, ut og inn av pasientar dagleg.

Men viktig at økonomistyringa er i fokus , og det gjeld innleige og sjukefråværsoppfølging dagleg. Korttidsfråværet må leiar nær personalet utføre, her ein kjenner til kompetansen, kven tilsette tåler ekstraarbeid og ein må vere tett på geografien. Kva for dagar det går å spare pengar vert vurdert der og då, på seinvakt og helgevakter.

Er det Avdelingsleiar som skal leige inn ekstravakter når ass. avdelingsleiar er i drift i dei ulike basane? Trur det krev 100% tilstedeverande leiar kvar dag i basane.

Anna

Det er nær drift personalstyring foregår, rekruttering , behalde kompetansen.

Økonomistyring, avgjerder blir gjort av leiar som leigar inn vakter kvar dag, vurdere behovet. Viktig med leiarforståing og koordinering og MYNDE nær drift.

Ikkje lag til store einingar med personalansvar per leiar slik eg hadde det nokre år i Førde

heimeteneste , med over 100 tilsette og 80 medarbeidarsamtaler og sjukefråværsoppfølging på mange (prosent vert lav med så mange tilsette, men arbeidet er der) . Sjølv med 3 fagleiarar . som styrte drifta. Mykje å styre med i heimetenestene, mange tverrfaglege situasjonar som skal koordinerast til heimebuande. :-)

Monica Vik Hafstad

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Kommunalsjefnivå er ok.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Seksjonsleiar skal ha overordna ansvar for økonomi, personal, teneste- og fagutvikling, samhandling, styring i seksjonen.

Vil ein seksjonsleiar ivareta eit forsvarleg overordna ansvar for økonomi, personal, tenesteutvikling, fagutvikling, samhandling og styring innanfor fire svært ulike og fagleg komplekse tenester; avlastingstenester for barn, barnevern, PPT og helsestasjon?

Seksjonen vil samla sett forvalte mangfoldige millionar kroner og vere underlagt fleire ulike myndigheitskrav, lovverk og fagtradisjonar. Risikoen er at leiinga vert flytta vekk frå den dagleg drifta og at oppfølging av personal, fagutvikling, tenesteutvikling og kvalitetsarbeid vert svekka.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Avdelingsleiar - skal ha dagleg ansvar og oppfølging av drift, fag og personal innanfor tildelt ramme. Betyr dette at ein ikkje skal ha noko form for økonomiansvar? - økonomi er det vi gjer - kvar einaste dag. Det må vurderast om det dette alternativet gjev tilstrekkeleg leiarkapasitet og fagleg støtte i dei enkelte tenestene, eller om det tvert imot aukar avstanden mellom strategisk leiing og den daglege tenesteutøvinga.

Anna

Eg er positiv til ny organisering. Endringar er nødvendig for å møte framtidige krav til effektiv ressursbruk, samhandling og kvalitet. Eg støttar målet om å utvikle ein robust organisasjon som er rusta for framtida. Samstundes er det viktig å sjå på om det vert tilstrekkeleg leiing nær tenestene. Bekymringa mi er ikkje omorganisering men at leiarressursane blir flytta for langt vekk frå den operative drifta.

Berekna innsparing er ikkje avklart - men det er uansett vanskeleg å sjå at det blir ei innsparing for Bu- og avlastinga (sektoren) sin del.

Då dagens organisering vart vedteken i mai 2018 hadde Bu- og avlastingstenesta totalt 13 årsverk med 200 % leiarressurs fordelt på ein leiar i 100 % og ein ass leiar i 50 % admin/50 % i miljøet. Avdelinga i dag, 8 år seinare, har nøyaktig same leiarressurs, men tel

no i overkant av 33 årsverk. Det er og eit stadig aukande behov, meir omfattande og komplekse saker som ikkje let seg løyse meir effektivt ved å legge til eit ledd over leiar. For å sikre nærleiing, fagleg kvalitet og internkontroll meiner eg det er behov for at leiarressursane er tett på tenesta. Dersom assisterande leiarfunksjon vert fjerna til fordel for eit nytt overordna leiarnivå vert det truleg auka administrative kostnader utan tilsvarande styrking av den operative leiing nær brukar, pårørande og dei tilsette.

NSF plasstillitsvalgt Elida Bruland, Fagforbund- plasstillitsvalgt Annika Dvergsdal og verneombud Kersti Taigla, Naustdal Omsorgssenter

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Nøytral

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Kan bli bra, men veit ikkje heilt. Bra med ei person som har litt overordna blick ang personal, ressurser, pasientgruppa på tvers av institusjonane osv.

Men kva konkrete oppgåver blir lagt her? Viktig at det er tydeleg ansvarsfordeling. Kor kjem økonomien til å drifte dette nye leddet?

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Viktig med nærleing! Avdelingsleiar ser betre kor skoen trykker enn nokon som ikkje er på huset. Den bør ha personalansvar, gjennomføre medarbeidersamtaler, fordele arbeidsressursane innad på huset, den daglege drifta osv. Viktig at avdelingsleiar faktisk har mynde til å gjere tiltak når det trengst, og ikkje heile tida må spørre seksjonsleiar om løyve for alle moglege ting. Og heller vurdere ass.leiare på avdelingsnivå enn ass.leiare på seksjonsnivå.

Namn

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Synspunkt sektornivå/kommunalsjef (maks 500 ord)

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Synspunkt seksjonsnivå/seksjonsleiar (maks 500 ord)

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Synspunkt avdelingsnivå/ avdelingsleiar (maks 500 ord)

Anna

Anna (maks 500 ord)

Nongrak Thaweesuk, Bjørn Ove Fossheim, Stine Heggheim, Ann Kristin Borren Hukset, Jorunn Fleten, Laong Kaysamrong, Øyvind Fossheim, Janne Katrine Teigen, Kristin Egeland, Christina Rolitrø, Nahla Almohamad, Hedda Skår Midtbø

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Tilsette i Langhaugane barnehage har hatt ein gjennomgang av nytt forslag til administrativ organisering, forslag om ein einingsleiar

Desse punkta kjem fram:

- Utfordrande med avstand mellom Skei barnehage og Langhaugane barnehage.
- Kontakt mellom einingsleiar og tilsette blir meir utfordrande. Leiar vil vere mindre til stades knytt til møter og oppfølging. Vi meiner avstanden ikkje er ansvarleg.
- Korleis vil det bli organisert? Korleis blir fordeling av kontordagar, meir ansvar til assisterande einingsleiar, meir ansvar til pedagogisk leiar? Viktig at det blir sett på korleis oppgåver blir fordelt slik at det ikkje medfører meir ansvar og arbeid for tilsette som ikkje har løn for det i si stilling.
- Usikre på korleis det vil bli med ein kommunalsjef for barnehage og skule. Uheldig om barnehage blir mindre prioritert, sidan skule er ei pålagt teneste medan føresette kan velje om dei vil bruke barnehage eller ikkje.
- Nokre tenker det er gode forslag, men klarer ikkje sjå innsparing i denne måten å organisere på.
- Om det skulle bli ei organisering som fører til at Langhaugane og Skei barnehage har ein einingsleiar krev det god leiing, struktur og organisering.

Nærleiken barnehage - Treparts møte og den pedagogiske leiinga i barnehagen

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

n

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Sett alle stillingar i stab under kommunalsjef og kall dei rådgjevarar slik det er i dag. Kvar stab treng gjerne ein stabsleiar som kommunalsjef kan ha tett samarbeide med som administrerar ressursene og arbeidet ut mot einingane. Då held ein tal leiarar på same nivå som det er i dag i staden for å auke volumet av leiarstillingar i sentraladministrasjonen.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Alle partar i trepartssamarbeidet er overraska over at administrativ organiseringa skal omfatte barnehagar og skular, sida vi er midt inne i ein omorganiseringsprosess. Vi har på papiret komme godt i gang med arbeidet knytt til prosjekta Kvalitet og kapasitet, skular held på å flytte og utgreiingane omkring barnehage på Slåtten og Flaten ligge klare.

I praksis har vi ikkje fått gjennomført meir enn ein promille av omorganiseringa før vi skal flyttast om på nytt, i noko som opplevast litt som eit vilkårlege forslag til samanståingar. Eller handlar det om kvar folk har ein alder der dei snart går av med pensjon? Det opplevast i alle fall ikkje godt gjennomtenkt sidan td. Å slå saman Skei og Langhugane vil vere på tvers av regelverket slik det er i dag når det gjeld kravet til stadleg leiing.

Vi ynskjer ei “freding” av einingane ute i oppvekstsektor til vi har komme i mål med Kvalitet og kapasitet, og sett effekten av vedtaka som ligg i prosjektet.

Slik det ser ut i forslaget til delegering, er dette ei stille delegering av alle leiarar ute. Ver forsiktig med å “vinge klippe” einingsleiarar og ta over fullmakter for å lage fleire leiarstillingar på rådhuset. Tek ein frå einingane ansvaret for å sette eigne mål og retting, og gjere tilsettingar som passar til eininga sine behov eller profil, vil ein skape ein avstand frå administrasjon til utførarar av arbeidet, og ein står i fare for frammedgjerding i organisasjonen.

Å ha personalansvar betyr at ein leiar har det formelle ansvaret for oppfølging, utvikling og ivaretaking av medarbeidarane sine. Typiske oppgåver er medarbeidaroppfølging,

kompetanseutvikling, løns- og arbeidsvilkår, rekruttering og avslutning i tillegg til HMS. Ved dele opp personalansvaret gjer ein leiarane ute mindre ansvarlege som leiarar enn mange avdelingsleiarar er i ulike bedrifter i dag. Vi er urolege for korleis dette vil påverke einingane si utvikling, tilsette og leiarar sin motivasjon og autonomi til å gjere nødvendige tiltak i eininga.

Vi trur at kommunedirektøren kan ha undervurderer kor mykje arbeid einingsleiarar legg ned dagleg og i periodar gjennom året i sine einingar, og kor mykje detaljkunnskapar ein treng for å drive effektive einingar, med god leiing og god oppfølging av tilsette.

Anna

Personalavdelinga er blitt delt ut over, personalsjef er i linja til kommunalsjef samfunnsutvikling og rådgjevarane er lagt ut under kommunalsjef for oppvekst og helse og sosial. Den unge kommunen vår fekk ein tøff start med Korona, som har gjeve oss nokre utfordringar med å få jobba alle ansvarsoppgåver og strukturar godt på plass. Då oppgåve fordelinga blei litt til mens vi gjekk under pandemien.

Personalrådgjevarane våre og personalavdelinga er slik vi har opplevd det noko av det som har helde denne kommunen saman og sikra at vi har fått hjelp og råd når det har koka. For personalsjef å ha ansvar og leie eit område som skal serve heile kommunen utan å ha formelt leiaransvar for dei hen er avhengig av å samarbeide med trur ikkje vi ei god løysing. Som oftast er ei personalavdeling plassert i stab under Kommunedirektør for å gi kort veg til toppleiinga og sikre at arbeidsgjevarpolitikk og personalstrategi blir raskt implementert og ivaretatt på tvers av alle sektorar. Dei kommunane som ikkje har det i linja til kommunedirektør, har det som regel i ei fellesteneste eller som ei eiga eining, vi har ikkje høyrte at personalområdet er så fragmentert som i dette forslaget. Vi trur ikkje denne oppdelinga er bra for det vidare arbeidet med rekruttering, personalpolitikk og personalsamarbeidet generelt. Ha personalavdelinga som stab eller ei eining.

Personalet Slåtten skule, v/ Kathrine Grytten

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Kollegiet på Slåtten vurderer framlegget som for hastig, for svakt utgreidd og forankra. Ei omorganisering av denne storleiken kan ikkje gjennomførast utan eit solid kunnskapsgrunnlag, brei involvering og tydelege konsekvensvurderingar.

Det mest kritiske er at rektorane framleis skal ha det lovpålagde ansvaret for pedagogisk, administrativ og personalmessig leiing, samstundes som mynde, avgjerdsmynd og kontroll over ressursar vert flytta bort frå einingane. Dette bryt med grunnleggjande prinsipp for forsvarleg leiing og framstår som ei uhaldbar organisering.

Framlegget byggjer på ei føresetnad om at sentralisering og færre leiarledd vil gi effektivisering og innsparing. Dette er ikkje dokumentert. Tvert imot er det ein reell risiko for flaskehalsar, auka avstand til praksis og dårlegare avgjerdsgrunnlag. Endringane i oppvekstun og VOI er så omfattande at dei krev ei langt grundigare og meir open utgreiing før det kan vere aktuelt å fatte vedtak.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Framlegget manglar ein konkret og forpliktande plan for fagleg støtte og utviklingsarbeid. Den skulefaglege støtta er allereie svekka, og det er ikkje dokumentert korleis ein meir sentralisert modell skal kompensere for dette.

Når store fagområde vert samla på få leiarar, aukar risikoen betydeleg for redusert oppfølging, lågare framdrift og svekka kvalitet. Faste møtepunkt kan ikkje erstatte reell fagleg støttekapasitet. Utan tydelege strukturar for ansvar, prioritering og oppfølging vil seksjonsnivået i praksis bli ein flaskehals, ikkje ei styrking.

Sentralisering av kompetanse kan gi meir standardisering, men inneber også ein klar risiko for at fagkunnskap kjem lengre bort frå brukarane og at nødvendige tilpassingar ikkje vert gjort. For VOI og andre fagområde er det særleg alvorleg at det ikkje er gjort greie for korleis eksisterande kompetanse og ansvar skal ivaretakast. Slik framlegget ligg føre no, er det uklart kva seksjonsnivået faktisk skal bidra med.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Framlegget vil etter all sannsynlegheit svekkje nærleiinga. Skule og barnehage er avhengige av leiarar som er tett på praksis, med handlingsrom til å ta raske og relevante avgjerder.

Auka sentralisering og fleire avklaringsledd vil trekke i motsett retning.

Samanståing av funksjonar, som til dømes SFO-leiar og assisterande rektor, kan framstå

som effektivt på papiret, men vil i praksis gi større kontrollspenn og auka belastning på den enkelte leiar. Oppgåvene vert ikkje færre – dei vert fleire og meir komplekse.

Det er også ein tydeleg risiko for redusert lokalt handlingsrom, mindre eigarskap og meir detaljstyring. Innkjøpsinstruksen er eit konkret døme på ei utvikling som allereie opplevast som unødvendig styrande. I tillegg gjer geografiske avstandar slike strukturar mindre gjennomførbare og meir sårbare i kvardagen.

Anna

Det er uavklart kva som kan avgjerast administrativt, og kva som krev politisk handsaming. Endringar som i realiteten påverkar struktur, innhald og kvalitet i tenestene til barn og elevar, kan ikkje reduserast til administrative grep.

Omstillingskostnadene er heller ikkje vurderte. Erfaring viser at slike prosessar fører til uro, kompetansetap og redusert drift i ein overgangsfase. Dette er ikkje synleggjort i framlegget. Samla sett framstår dette som ein strukturendring der målet om effektivisering ikkje er tilstrekkeleg dokumentert, medan risikoen for svekka kvalitet, mindre nærleik og dårlegare leiing er tydeleg. Framlegget er etter dette ikkje godt nok utgreidd eller grunngjeve til å kunne leggjast til grunn for vedtak.

Vi i skulen treng leiarar som er tett på klasseromma og lærarane som arbeider der. Livet i klasserommet er mangfaldig og treng at leiarar ser og forstår kva som kan utspele seg i løpet av ein skuledag. I skulen treng vi reglar og struktur, men vi veit at ingen klasserom er heilt like. Vi treng at leiarane har mynde over ressursar og kan forvalte god pedagogisk leiing.

Rebekka W Solheim har lagt inn tekst på vegne av dei tilsette etter gruppearbeid i eininga

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Teksten under er oppsummert av innspel frå tilsette i PPT:

Det er viktig med ei organisering som gir god oversikt, tydeleg ansvarsdeling og moglegheit for strategisk leiing av oppvekstsektoren.

Den nye organiseringa må støtte opp under heilskapleg arbeid for barn og unge, samtidig som ein tek vare på dei ulike fagområda sine særpreg og lovpålagde oppgåver. Val av struktur bør derfor balansere behovet for samhandling og koordinering med behovet for fagleg tyngde og sjølvstende.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Teksten under er oppsummert av innspel frå tilsette i PPT:

Svarar for oppvekstsektor:

Det blir vurdert som formålstenleg å ha ei inndeling med seksjonsleiar for skule og seksjonsleiar for barnehage. Dette gir ei naturleg deling basert på lovverk og fagområde og gir gode føresetnader for fagleg leiing, utvikling og likeverdig samarbeid mellom desse områda.

Samtidig tenker vi at fleire av støttetjenestene ikkje nødvendigvis bør samlast under ein felles seksjonsleiar. I staden ønsker vi å løfte fram eit forslag der PPT, barnevern og helserelaterte tenester ligg sidestilt med seksjonsleiar skule og barnehage. Ei slik organisering kan bidra til å redusere avstanden mellom leiing og fag, og sikre at dei ulike tenestene får nødvendig merksemd og fagleg oppfølging. Dette kan bidra til meir direkte samarbeid utan unødvendige mellomledd, og sikre tettare kopling til praksisfeltet. PPT er heimla i opplærings- og barnehagelova og yter tenester til leiing og tilsette i alle skular og barnehagar i kommunen. Vi opplev difor det som positivt med å kunne ha ei direkte linje der PPT kan samhandle i linje med seksjonsleiar skule og barnehage.

Når det gjeld helsestasjon og bu og avlasting, foreslår vi å samle desse i ei eiga eining med eit tydelegare namn som speglar breidda i oppdraget. Denne eininga kan inkludere helsestasjon, skulehelseteneste, bufa og bu- og avlastingstenester, med ein eigen leiar som har spesifikk kompetanse på helse- og omsorgsfeltet.

Ei slik organisering kan gi betre fagleg forankring, tydelegare ansvar og meir likeverdige

relasjonar mellom tenestene, samstundes som ein legg til rette for godt tverrfagleg samarbeid.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Teksten under er oppsummert av innspel frå tilsette i PPT:

Dersom forslaget vårt ikkje vert tatt til vitande og ein held på det forslaget som ligg føre, er det viktig at avdelingsleiar i PPT beheld ansvar for fag og personal. PPT er kommunen sin lovpålagde sakkunnige instans og skal vere uavhengig. Vi har spesialisert kompetanse og to førande mandat i barnehage- og opplæringslova. Fagleg sjølvstende og kvalitet i vurderingar er avgjerande for å sikre framdrift og utvikling.

Klare roller, ansvar og gode samarbeidsarenaer er avgjerande for å sikre at organiseringa fungerer i praksis.

Anna

Teksten under er oppsummert av innspel frå tilsette i PPT:

Fordelar dersom ein vel PPT sitt forslag:

- Klårare struktur med seksjonar basert på fag og lovverk
- Styrka fagmiljø gjennom meir samla einingar
- Moglegheit for betre ressursutnytting og styring

Utfordringar og risiko med kommunen sitt forslag til ny organisering:

- Fare for uklår ansvarsdeling dersom struktur ikkje blir tydeleg nok
- Risiko for avstand til kjerneverksemda til PPT (skule og barnehage)
- Små fagmiljø kan bli sårbare utan tydeleg leiing
- Uklår plassering av enkelte tenester, som vaksenopplæring

Innspel til vidare arbeid:

- Organisere seksjonar etter fag og lovverk: skule, barnehage, PPT, barnevern og helserelevante tenester
- Etablere ei eiga leiing for helsestasjon og bu- og avlasting under eit meir dekkande namn
- Sikre at avdelingsleiarane beheld fag- og personalansvar
- Vurdere vaksenopplæring som eiga eining
- Hugse på alt som ligg under vaksenopplæring og sjå på dette i lys av arbeidet med syn, hørsel og tale
- Ha fokus på at organiseringa gir reelle gevinstar for barn og unge, ikkje berre administrative

Samla sett handlar innspelet om å finne ei organisering som styrkar både fag, samarbeid og kvalitet, samstundes som ein tek vare på lovkrav og tenestene si kjerneoppgåve

Rektorkollegiet i Sunnfjord kommune

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Rektorkollegiet meiner framlegget er for dårleg utgreidd til å kunne danne grunnlag for vedtak. Kommunen er framleis midt i omfattande strukturendringar i skulesektoren, og konsekvensane av desse er ikkje evaluerte. Samstundes vert det no foreslått ytterlegare reduksjon i leiingsressursar og omfattande organisatoriske endringar utan at konsekvensane for kvalitet, lovoppyfylling og tenesteutøving er vurderte.

Vi reagerer særleg på at framlegget i stor grad fokuserer på innsparingar og organisasjonskart, medan vurderingar av risiko og konsekvensar er fråverande.

Rektorkollegiet saknar ei grundig utgreiing av korleis kommunen skal sikre forsvarleg leiing, oppfylle krav i opplæringslova og ivareta arbeidsgjevaransvaret i den nye organiseringa.

Vi meiner det er uforsvarleg å gjennomføre så omfattande endringar før kommunen kan dokumentere korleis lovpålagde oppgåver skal løysast i praksis. Framlegget framstår som eit administrativt effektiviseringstiltak meir enn ei fagleg vurdering av korleis kommunen skal levere gode tenester til barn og unge.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Rektorkollegiet saknar ei tydeleg beskriving av kva verdi seksjonsnivået skal tilføre skulane. Framlegget dokumenterer ikkje korleis seksjonsleiarane skal bidra til å løyse dei utfordringane skulane faktisk står i.

Kvardagen i skulane er prega av eit aukande omfang av komplekse elevsaker som krev tett oppfølging av elevar og føresette og omfattande samarbeid med PPT, barnevern, helse, BUP og andre instansar. Dette arbeidet kan ikkje organiserast bort eller løysast gjennom fleire administrative nivå.

Det er uklart kva oppgåver som skal flyttast frå rektor til seksjonsnivået, og korleis dette skal redusere arbeidsbelastninga på skulane. Tvert imot er vi uroa for at fleire styringsnivå vil føre til fleire rapporteringslinjer, meir byråkrati og større avstand mellom avgjerdene og den daglege drifta.

Vi saknar også dokumentasjon på at samanlikningar med andre kommunar tek omsyn til faktisk leiingsressurs på skulane. Dersom andre kommunar har sterkare lokal leiing enn Sunnfjord, fell mykje av grunnlaget for samanlikninga bort.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Rektorkollegiet meiner framlegget reiser alvorlege spørsmål knytt til forsvarleg leiing av skulane.

Etter opplæringslova skal skulen ha ei fagleg, pedagogisk og administrativ leiing. Rektor har ansvar for personaloppfølging, elevsaker, læringsmiljø, beredskap, HMS, spesialundervisning, skulemiljø saker etter kapittel 12 og samarbeid med heimane. Dette ansvaret vert ikkje mindre sjølv om organisasjonen vert endra.

Kapitlet om oppvekst omtalar reduksjon i leiingsressursar og samanslåing av leiing, men drøftar ikkje korleis rektor skal kunne ivareta lovpålagde oppgåver innanfor dei nye rammene. Vi saknar særleg ei vurdering av konsekvensane for skulemiljø arbeidet etter kapittel 12, der mange saker krev rask handtering, tett oppfølging og høg grad av tilgjengeleg leiing.

Geografiske avstandar mellom skulane i Sunnfjord gjer dette ekstra krevjande. Nærleiing handlar ikkje berre om administrasjon, men om å vere til stades når alvorlege elevsaker oppstår, når føresette treng oppfølging, når tilsette treng leiing, eller når det oppstår hendingar som krev rask handtering. Då må rektor også ha naudsynt mynde til å sette inn tiltak.

Rektorkollegiet meiner framlegget ikkje dokumenterer at forsvarleg leiing kan oppretthaldast innanfor dei føreslegne rammene.

Anna

Rektorkollegiet meiner høringsgrunnlaget manglar ei reell konsekvensutgreiing. Det er dokumentert kva kommunen ønskjer å spare, men ikkje kva risiko kommunen er villig til å ta for å oppnå innsparinga.

Framlegget dokumenterer ikkje korleis lovkrav knytt til opplæringslova, skulemiljø arbeid, arbeidsgjevaransvar og HMS skal ivaretakast. Vi saknar vurderingar av sårbarheit, beredskap og kapasitet til å handtere den aukande mengda komplekse elevsaker som skulane står i.

Dersom kommunen ønskjer å redusere administrative kostnader, meiner rektorkollegiet at alternative løysingar må vurderast før lokal leiingskapasitet vert redusert. Innsparingar må ikkje gjennomførast på ein måte som svekkjer kvaliteten på tenestene eller kommunen si evne til å oppfylle lovpålagde oppgåver.

På noverande grunnlag meiner rektorkollegiet at framlegget ikkje er tilstrekkeleg utgreidd til å kunne danne grunnlag for vedtak.

Rektorgruppa er samla svært kritiske til omorganiseringsforslaga som er foreslått for skulen i Sunnfjord.

Vi har ikkje forståing for kva område som skal gje like godt eller betre resultat enn dei vi har i dag med desse endringane.

Økonomi. Grunnskulane i Sunnfjord har dei tre siste åra samla levert eit rekneskap med snitt på 500.000 kr i mindreforbruk pr. år. Vi har følgd opp ny ressursmodell, oppnådd alle pålagde innsparingskrav og følgd kommunedirektøren sin instruks.

Faglege resultat. Vi har dei siste åra vore på topp ti på kommunebarometeret!

Kvifor skal vi innføre ei stor endring der ein flyttar mynde vekk frå rektorane, men ein skal behalde alt ansvaret som ligg i lovverket, når ein har veldig gode resultat på det som er foreslått endra med dagens organisering?

Korleis ein skal rekruttere og behalde motiverte leiarar med desse endringsforslaga trur vi kan bli svært utfordrande.

Nærleing: Om ein legg opp til felles leiar på einingar som ligg fleire mil frå kvarandre, kan vi ikkje forstå korleis ein skal klare å følgje lovverket som seier at ein skule skal ha ein leiar som skal delta i den daglege drifta.

Vi har forståing for at kommunalsjefen har behov for å ha stillingar til å løyse oppgåvene som ligg til han, men dette bør løysast ved å flytte på tilsette internt. Tilsette som skal vere i staben til kommunalsjefen bør ligg under denne, og ikkje under ei anna avdeling.

På bakgrunn av dette meiner vi kommunedirektøren må revurdere sine forslag for oppvekstsektoren for området skule. I det minste må det setjast av rikeleg tid til ein grundig prosess med mykje betre involvering enn det er lagt opp til med denne høyringa.

Renate Kvalstad

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Høyringsvar – Forslag om ny administrativ organisering i Sunnfjord kommune

Innleiing

Eg anerkjenner behovet for omstilling som følgje av den økonomiske situasjonen kommunen står i, og behovet for å etablere ein framtidsretta og berekraftig organisering. Eg er samd i at det kan vere føremålstenleg å spisse toppleiarnivået for å legge til rette for meir effektive avgjerdsprosessar, tydelegare ansvarsforhold, sterkare strategisk fokus, auka gjennomføringsevne og lågare kostnader.

For å realisere den føreslåtte modellen og sikre samordning, er eg også samd i at det er behov for å etablere seksjonsleiarar. Samstundes er det utfordrande å gi eit fullstendig høyringsinnspel til eit forslag der ansvar, mynde og delegering mellom dei ulike leiarnivåa ikkje er tydeleg definert, og der innsparingspotensialet framleis er uklart.

Med bakgrunn i erfaring frå leiing av døgndrift og dagleg oppfølging av komplekse omsorgstenester, der nærleiing og tilgjengeleg leiarstøtte er avgjerande for kvalitet, forsvarleg drift og god ressursutnytting, ønskjer eg å komme med innspel til den føreslåtte organiseringa.

Innspela mine gjeld særleg forslaget om å fjerne assisterande leiarressurs frå einingane og samle denne funksjonen på seksjonsleiarnivå.

Etter mi vurdering er det grunn til å stille spørsmål ved om denne endringa vil gi tilstrekkeleg støtte til den daglege drifta i ein sektor som er prega av kompleks døgndrift, høge kvalitetskrav og omfattande personaloppfølging.

I den føreslåtte organiseringa skal seksjonsleiar ha det overordna og strategiske ansvaret for økonomi, personal, kvalitet, internkontroll, tenesteutvikling og rapportering. Samstundes vil avdelingsleiar få det operative ansvaret for dagleg drift, fag, personaloppfølging og økonomistyring innanfor tildelte rammer. Etter mi vurdering inneber forslaget at både ansvar og oppgåver i større grad vert lagt til avdelingsleiarnivået.

Det er viktig at det er samsvar mellom ansvar, mynde og tilgjengelege ressursar. Når ansvar

og oppgåver vert flytta nærare drifta, meiner eg det er avgjerande å sikre at leiarane har tilstrekkeleg støtte og kapasitet til å ivareta desse oppgåvene på ein forsvarleg måte.

Auka ansvar og leiingsspenn

Eg meiner avdelingsleiarrolla vil vere den mest krevjande leiarrolla i den føreslåtte organiseringa. Omsorgssentera er komplekse døgndrifter som krev tett leiingsoppfølging av medarbeidarar, brukarar, pårørande, bemanning og faglege utfordringar. Ei slik drift krev leiing tett på.

Etter mi vurdering vil leiingsspennet for avdelingsleiarane i fleire einingar auke noko som er uheldig. Når fleire oppgåver og meir ansvar vert samla på færre leiarar, aukar behovet for støttefunksjonar tett på drifta. Eg meiner det er uheldig å redusere leiarstøtta på einingsnivå samstundes som ansvaret og kompleksiteten i avdelingsleiarrolla aukar.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Betydninga av assisterande leiarressurs

Assisterande leiar har i dag ei viktig rolle i den daglege drifta gjennom oppfølging av bemanning, handtering av innleige, koordinering ved fråvær, støtte til leiar og oppfølging av faglege rutinar og kvalitetsarbeid. Funksjonen bidreg til kontinuitet, stabilitet og forsvarleg drift. Dette er faktorar som bidreg til å halde meir-kostnadane i drifta nede.

Utan assisterande ressurs på einingsnivå vil det bli utfordrande å oppretthalde fagleg kvalitet, støtte medarbeidarar og sikre rekruttering og stabilitet over tid. Rekrutterings- og stabiliseringsutfordringar er allereie ei stor utfordring innan omsorgstenestene. Dette vil ikkje bli enklare dersom leiarressursane får mindre kapasitet til å følgje opp tilsette, arbeide systematisk med arbeidsmiljø og rekruttering, og vere tilgjengelege i kvardagen og drive naudsynt endringsleiing.

Konsekvensar for kvalitet og internkontroll

Ved å fjerne assisterande leiarressurs meiner eg det også vil bli meir krevjande å sikre at lovpålagde krav, faglege standardar og krav til internkontroll vert følgde opp på ein tilfredsstillande måte. Det er risiko for at kapasiteten til kvalitetsarbeid, fagutvikling og systematisk oppfølging vert redusert når fleire oppgåver må handterast av færre leiarressursar.

Det er også grunn til å vere merksam på at mykje av arbeidstida til avdelingsleiar i periodar med sjukefråvær og vakansar vil gå til bemanningsarbeid og innleige. Dette kan føre til mindre tid til personaloppfølging, fagutvikling, kvalitetsarbeid, støtte til medarbeidarar, kontakt med pårørande og dei mange daglege problemstillingane som oppstår i ei kompleks døgndrift.

Økonomistyring tett på drifta

Eg meiner også at god økonomistyring føreset god kjennskap til den daglege drifta. Dei viktigaste økonomiske vurderingane skjer oftast i den daglege bemanningsstyringa, der ein kan vurdere behovet for innleige, omdisponere ressursar, tilpasse arbeidsplanar for å redusere kostnader og redusere bruk av overtid utan at det påverkar kvaliteten i tenesta drastisk. Tett oppfølging av sjukefråvær, bemanning og drift er avgjerande for å halde kontroll på økonomien og holde kostnadane nede.

Rekruttering, arbeidsmiljø og berekraftig drift

Omsorgstenestene står framfor store utfordringar knytt til rekruttering, kompetanse og sjukefråvær. I ei slik tid meiner eg det er særst viktig å byggje robuste leiarsteam med kapasitet til både drift, fagutvikling og medarbeidaroppfølging. Ei organisering som reduserer den operative leiarstøtta tett på tenestene kan gjere det meir krevjande å møte desse utfordringane på ein god måte.

Anna

Tilråding

Ei ny organisering må ikkje føre til svekka leiarkapasitet nærast drifta.

Eg vil derfor tilrå at assisterande leiarressurs vert oppretthalden på einingsnivå. Dersom

stillinga vert omdefinert, bør funksjonen framleis vere tett knytt til den daglege drifta, til dømes som fagsjukepleiar med særskilt ansvar for fagutvikling, kvalitetsarbeid og operativ leiarstøtte.

Etter mi vurdering vil dette gi betre føresetnader for å sikre kvalitet i tenestene, god økonomistyring, etterleving av lovkrav, fremme gode arbeidsmiljø og attraktive arbeidsplassar i omsorgstenestene.

Ansvar, mynde og delegering må vere tydeleg definert på alle nivå og mynde til å avgjerder må ligge nærast drifta for å fremme effektive prosessar.

Pasienttryggleik og tenestekvalitet må ikkje bli svekka.

Med dei store rekrutteringsproblema sektoren går i møte, blir evna til å beholde og ta vare på medarbeidarane heilt avgjerande for økonomi og tenestekvalitet. Dette krev leiing som er tett på drifta og har kapasitet til å vere tilgjengelig slik eg ser det.

Med vennleg helsing

Renate Kvalstad, einingsleiar Naustdal omsorgssenter.

Ressursgruppe demensomsorg v/ Anne Karin Huus Erikstad

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Ressursgruppa stiller spørsmål om kvar Demensteam og evt Demenskoordinator er tenkt plassert i den nye modellen for organisering for helse og omsorg? Demensomsorga omfattar tida frå mistanke om demenssjukdom og gjennom heile sjukdomsforløpet. Demensomsorg vil difor omfatte fleire einingar i helse og omsorg. I tillegg til Demensteama, vert dagtilbod, støttekontakt, heimeteneste, avlastning, omsorgsbustader og langtidsplassar også ein del av oppfølginga. Det er difor viktig at det er eit overordna system/leiing og ein raud tråd i oppfølging av denne pasientgruppa og deira pårørande. Tidleg innsats og systematisk oppfølging vil førebygge behov for høgare omsorgsnivå.

Vi viser elles til dokument frå Demensteama som vart sendt til Liv Janne Bell Jonstad som innspel til Case “Bygg tenesta di på nytt”

Samla svar frå alle einingsleiarane i Bu og miljø i Sunnfjord:
Skei Bu og miljø v/Mariann Heggheim, Naustdal Bu og
miljø v/ Anita Sunnarvik, Førde Bu og miljø eining 1 v/Gro
Janne Lærum, Førde Bu og miljø eining 2 v/Erik Øksenberg
Wold, Førde Bu og miljø eining 3 v/Siri Merethe Solheim,
Sande Bu og miljø v/Håvard Berglund

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Høyringsinnspel – seksjonsnivå

Vi støttar etablering av seksjonsleiar. Ei slik rolle vil gi betre samordning av einingane, styrkje heilskapleg styring og sikre betre fordeling av ressursar. Seksjonsleiar vil også vere ein viktig støtte for avdelingsleiarane i ein kvardag med aukande kompleksitet og krav.

På noverande tidspunkt ynskjer vi ikkje å prioritere oppretting av assisterande seksjonsleiarstilling. Ressursane må prioriterast til nærleing i einingane og til å oppretthalde leiarstrukturen og alle einingane i Bu og miljøtenestene slik det er i dag.

Nærleing er avgjerande for rettstryggleik og forsvarlege tenester

Nærleing er ein grunnleggande føresetnad for forsvarleg arbeid etter helse- og omsorgstenestelova (HOL) kapittel 9. Bruk av tvang og makt er blant dei mest inngripande tiltaka det offentlege kan nytte, og rammar den enkelte sine grunnleggjande rettar.

Regelverket krev:

- at eininga er fagleg oppdatert
- kontinuerlege faglege vurderingar
- tett oppfølging av tilsette
- aktiv og tilgjengeleg leing i kvardagen

Når leinga blir fjernare, aukar risikoen for feilpraktisering, mangelfull dokumentasjon – og i verste fall ulovleg bruk av tvang.

Større einingar gir større risiko

Utviklinga med større einingar og auka leingsspenn er særleg uheldig innan HOL kapittel 9.

Dette vil:

- redusere fagleg oppfølging
- svekkje kontroll og kvalitet
- auke risikoen for brot på regelverk og menneskerettslege forpliktingar (CRPD)

Nasjonale forpliktingar forsterkar krava

Kommunen har forpliktingar etter CRPD (FN - konvensjonen om rettighetene til menneske med nedsett funksjonsevne) , som sikrar retten til sjølvbestemming, integritet og vern mot tvang. Auka avstand mellom leiar og tenesteutøving gjer det vanskelegare å etterleve desse rettane i praksis.

Ei organisering som aukar avstanden mellom leiar og tenesteutøving, svekkjer evna til å sikre at desse rettane faktisk blir ivaretekne i praksis – der tenestene skjer.

Konklusjon

Kommunedirektøren sitt framlegg til organiseringa innafor Bu og miljøtenestene er etter vårt syn ikkje foreinleg med drifta slik vi erfarer den i dag og den forventa veksten i behov for teneste framover. For å sikre forsvarlege tenester og ivareta rettstryggleiken etter HOL kapittel 9 og CRPD, er nærleiing avgjerande. Auka leiingsspenn og større einingar vil svekkje kvalitet, kontroll og rettstryggleik, og framstår difor som ei uheldig utvikling.

Behovet for tenester er sterkt aukande, og det er avgjerande å sikre kapasitet, nærleiing og robuste fagmiljø.

Vi tilrår difor:

- etablering av seksjonsleiar
- ikkje oppretting av assisterande seksjonsleiar
- at ressursar blir nytta til å oppretthalde alle einingar og til nærleiing

Dette er etter vårt syn nødvendig for å møte veksten og sikre gode tenester framover.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Døgndrift

Ei avdeling med døgndrift heile året krev kontinuerleg leiing med tydeleg ansvar for fag, drift og personal. Dette inneber løpande vurderingar, handtering av avvik og rask beslutningstaking i komplekse situasjonar.

Vi har difor behov for ein assisterande avdelingsleiarar som kan bidra til å sikre tilstrekkeleg leiingskapasitet, tett oppfølging av drift og kontinuitet i leiinga gjennom heile døgnet og heile året.

Ein driftskoordinator har ikkje same mynde eller overordna ansvar som ein leiar, og vil difor ikkje kunne sikre nødvendig fagleg oppfølging, kvalitet og forsvarleg drift over tid.

Framtidig organisering

Å avvikle eller svekkje eksisterande einingar på dette tidspunktet framstår som lite framtidsretta, og vil redusere kommunen si evne til å levere gode og forsvarlege tenester til innbyggjarane i åra som kjem.

Kommunen må prioritere organisasjonsløyser som legg til rette for:

- vekst, fagutvikling og framtidssretta tenester

Dette må prioriterast framfor løyser som kan føre til:

- mindre leiarnærleik
- redusert kapasitet til å handtere den venta utviklinga

Konsekvensar av samanslåing av Steinen og Sande

I forslaget vert det lagt opp til å slå saman Steinen og Sande. Dette vil utgjere ei avdeling på om lag 40 årsverk (ca. 80 tilsette).

Vi ser fleire utfordringar med dette:

- Store avdelingar med fleire personalbasar vil vere krevjande
- Moglegheita til å bistå i det aukande presset i Førde vil falle frå
- Det vil føre til auka belastning på alle avdelingane men spesielt i Førde som allereie har for låg kapasitet, både når det gjeld omsorgsbustader og eigna personalbasar.

Kapasitetsutfordringar og bustadbehov

Det er mangel på omsorgsbustader i Førde for å kunne busetje alle som vil ha behov for tett oppfølging i tida som kjem.

Vi meiner det er viktig å sjå heilskapen i kommunen og nytte dei omsorgsbustadene som finst på ein best mogleg måte – med rett brukar på rett plass. Samstundes er det også personar i bygdene rundt Førde som ynskjer tenester der dei bur.

Bekymring for svekka leiingsstruktur

Vi er sterkt uroa for at omorganiseringsforslaget inneber ei svekking av leiingsstrukturen innan Bu- og miljøtenestene, på eit tidspunkt der kommunen står framfor ein venta sterk vekst i behovet for desse tenestene.

Demografisk utvikling, auka kompleksitet i brukargruppene og større krav til kvalitet og fagleg oppfølging tilseier at kommunen må ruste seg for framtida.

Vi tilrår

- Ikkje å slå saman Steinen og Sande da det vil skap ein svært stor avdeling som ikkje er foreinleg med nærleiing
- å oppretthalde alle einingane slik dei er i dag

Det er hensiktsmessig å slå saman Fossheimstunet og Skei, til avdeling Jølster. Dette vil kunne styrkje Steinen for å bidra til å møte det aukande behovet for tenester i Førde

Presset på tenestene er stort. Ei samanslåing av Steinen og Sande vil gjere Førde mindre rusta til å ta imot nye brukarar

Samla sett meiner vi at forslaget ikkje er tilstrekkeleg framtidssretta, og at kommunen heller

må satse på styrking og vidareutvikling av eksisterande struktur.

Anna

Kjend vekst

Tenesta må planleggje for om lag:

55–60 årsverk knytt til denne gruppa framover

Tenesta må førebu seg på betydeleg vekst i både omfang og kompleksitet. Det vil vere behov for tilstrekkeleg leiarressursar, fleire tilsette, fagkompetanse, fleire tilrettelagde bustader og ei tydeleg organisering rundt personalbasar. Tidleg planlegging vil vere avgjerande for å møte behova på ein fagleg forsvarleg og berekraftig måte.

Tal innhenta frå Bu og avlastningstenesta syner at det er ei større gruppe ungdommar som er på veg ut i vaksenlivet med store bistandsbehov til Bu og miljøtenestene dei nærmaste åra.

Kort taloversikt frå Bu og avlastningstenesta:

- Totalt: 23 tenestemottakarar

Oppfølgingsbehov

- Stort behov (1:1 oppfølging): ca. 11–12 tenestemottakarar
- Moderat behov: ca. 7–8 tenestemottakarar
- Mindre behov: ca. 3–4 tenestemottakarar

Føresetnader for berekning

1 årsverk \approx 1 750 timar/år

1:1 heildøgnsbemanning (turnus): ca. 4,5–5,5 årsverk per brukar

1:1 dag/kveld (ikkje natt): ca. 2,5–3,5 årsverk

Moderat behov: ca. 0,5–1,5 årsverk per brukar

Mindre behov: ca. 0,1–0,3 årsverk

Bustad / organisering

- Behov for omsorgsbustad (på sikt): ca. 10–12 tenestemottakarar
- Bør ha tilknytning til personalbase: dei fleste (ca. 20+ tenestemottakarar)

Ein betydeleg del (om lag halvparten) har i dag eller vil få behov for 1:1-oppfølging, medan fleire andre har moderate behov knytt til praktisk bistand, tilsyn og sosial støtte.

Fleire av desse bur framleis heime, men vil ha behov for omsorgsbustad eller tettare oppfølging i overgang til vaksenliv. Samstundes er det variasjon i kor raskt dette blir aktuelt, avhengig av føresette sin kapasitet, individuelle forhold og brukarane sine rettigheter.

Det er også usikkerheit knytt til enkelte brukarar. Kva behov vil desse få når foreldra ikkje lenger har det formelle ansvaret?

Eit sentralt poeng er at dei aller fleste – med få unntak – bør vere knytt til ein personalbase for å unngå ineffektiv drift med mykje køyring og fragmentert oppfølging.

Vi har ikkje oversikt over tal brukarar som kjem frå Barnevernstenesta eller

Flykningstenesta. Tal mennesker med utviklingshemma som bur heime som vil krevje oppfølging når pårørande ikkje lenger vil klare omsorgsoppgåvene, har vi heller ikkje oversikt over.

Nøkkelpoeng

- Rundt halvparten krev høg ressursbruk (1:1)
- Fleire av dei yngre vil truleg få auka behov over tid når dei blir eldre og skal bli meir sjølvstendig
- Tydeleg behov for meir bemanning og bustadkapasitet framover

Skei barnehage - tilsette

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Forslaget kuttar i toppleiinga, men byggjer samstundes opp fleire nye leiarstillingar gjennom sektorleiarar. Vi meiner dette er ei dårleg løysing. Vi er særleg bekymra for at avgjerder blir flytta ytterlegare bort frå barnehagane. Dette vil auke avstanden mellom leiing og den daglege drifta, og kan svekke kvaliteten i tenestene.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Vi er kritiske til å innføre seksjonsleiarar som nytt leiarnivå. Forslaget framstår ikkje som ei forenkling, men som oppbygging av fleire administrative ledd. Samstundes som kommunalsjefar blir redusert, blir det oppretta nye leiarstillingar. Vi fryktar større avstand mellom leiing og drift, og lengre veg for å ta avgjersle ute i barnehagane. For barnehage er nærleiing avgjerande. Dette er for lite vektlagt.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Framlegget frå kommunedirektøren der ein avdelingsleiar skal ha leiingsansvar for både Skei og Langhaugane barnehage, vert etter vår vurdering ikkje å rekne som ei forsvarleg leiing. Vidare gjer den geografiske avstanden mellom barnehagane på om lag 25 km det utfordrande å ivareta eit tilstrekkeleg leiarnærvær i begge einingar. Reiseavstand og tidsbruk vil redusere tilgjengelegheita til leiaren, og vil få konsekvensar for dagleg drift og oppfølging i barnehagane.

God og tett leiing er ein føresetnad for å sikre kvalitet i barnehagen. Manglande nærleiing vil medføre at ansvar i større grad vert flytta ut på dei pedagogiske leiarane på avdelingane. Pedagogiske leiarar har allereie eit omfattande ansvar ute i avdelingane. Det er difor ikkje handlingsrom for å påleggje dei ytterlegare oppgåver som følgje av redusert leiarnærvær på overordna nivå. Skei og Langhaugane barnehage er begge store einingar med omfattande drifts- og personalansvar. Det forsterkar behovet for ein tilgjengeleg leiar i barnehagen.

Forslag om endring i leiarstruktur inneber og ei endring i funksjon og tittel, frå einingsleiar til avdelingsleiar. I barnehagen er «avdeling» eit etablert omgrep knytt til dei pedagogiske avdelingane internt i barnehagen, der pedagogiske leiarar har ansvar for kvar si avdeling. Skei barnehage har i dag fire avdelingar med kvar sine pedagogiske leiarar. Ei innføring av tittelen «avdelingsleiar» på overordna leiarnivå kan skape uklarheit kring ansvarsforhold og leiingsstruktur internt i barnehagen. Etter vår vurdering er det viktig å oppretthalde ein tydeleg skilnad mellom administrativ leiing og pedagogisk leiing på avdelingsnivå.

Tidsramma til ny administrativ omorganisering er uforsvarleg kort, særleg når endringa er føreslått gjennomført midt i eit barnehageår. Ei slik gjennomføring tek ikkje omsyn til driftssituasjonen i barnehagen og behovet for stabilitet for både barn og tilsette.

På bakgrunn av dette ber vi om at kommuneadministrasjonen vidarefører dagens organisering, der barnehagane har sin eigne einingsleiarar.

Therese Erikstad

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Kven skal ein melde frå om sjukdom og sjukmelding til?

Vil ein måtte bytte/rullere på oppmøtestad når ein skal på jobb?

Kan ein risikere å vi må bli sendt til skei for å jobbe?

Kan ein velge om ein kan rullere på fleire heimetenester rundt om?

Vil ein få god nok oppfølging som personale om det er ein leiar på fleire einingar?

Vil pasientfokuset være like bra no som når det kun er ein leiar på 4 einingar?

Therese Helland

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Viser til teksten under.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Viser til teksten under.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Viser til teksten under.

Anna

Forslaget frå konstituert kommunedirektør er for dårleg utgreidd. Det kjem ikkje klart fram kor mange rådgjevarar som trengst, når ein skal redusere administrasjonsressursen på skulane. Vi meiner at det trengst dialog mellom nivåa når oppgåver skal følgjast opp av rådgjevarar, og at dette blir byråkratisk. Ut frå vår vurdering må rådgjevarane kuttast. Vi ser ei tydeleg styrking på nivå 1 og 2 med rådgjevarar, seksjonsleiarar og eventuell assisterande seksjonsleiar, utan at det kjem tydeleg fram kor stor denne styrkinga er. Viser til formuleringa i modellen til: «Forslag til delegering», at det her er ei opning for « andre rådgjevarar». Vi stiller spørsmål til korleis ein skal halde kostnadane nede, ved å opprette desse stillingane. Ein seier at det skal vere nærleik til leiinga, men med organiseringa i forslaget blir det meir avstand mellom ledda, frå nivået til kommunalsjefen og ned til dei som driv opplæringa i klasseromma. Dette er uheldig og feil utvikling!

Vi reagerer også på at konstituert kommunaldirektør set i gang ei ny omstrukturering, medan vi framleis har ei pågåande og omfattande strukturendring i skulane. Vi kan ikkje ta utgangspunkt i no-situasjonen, om dei ulike nivå har auke i arbeidsoppgåver i dag, fordi vi er i ein omstillingsprosess og ikkje i ein normalsituasjon. I ein omstillingsprosess vil arbeidsoppgåvene auke betrakteleg i alle ledd. Situasjonen har medført mistillit til kommuneleiing og kommunalsjef. Først skulle vi leggast ned, deretter skulle vi flytte og no skal det kuttast.

Det å redusere leiingsressursen på skulane vil få konsekvensar for kvaliteten i oppfølginga av elevane. Vi oppfattar forslaget som ein mistillit til rektor, at rektor får mindre ansvar. Viser også til at ved tilsetjingar, at rektor kunn kan tilsetje inntil 6 månader, og at all anna tilsetjing skal skje av seksjonsleiarar. Vi stiller spørsmål om kor god kjennskap seksjonsleiar treng, for å best kunne vurdere kva den enkelte skulen har bruk for. Vi tenkjer at ein risikerer at rektorar seier opp stillingane sine, og at vi får ei rekrutteringskrise.

Rasering av SFO

Kvaliteten på SFO har stor betydning for trivselen til elevane og samspelet mellom dei, også i skulen. Fjerning av SFO-leiar er å rasere tilbodet som er bygd opp over mange år. I dag har vi eit godt innhald med kvalitet. Med omorganisering blir dette styrt ned mot oppbevaring av barna. Vi meiner at ein god SFO bør vidareførast slik som i dag, og vi minner om at SFO har ein rammeplan som skal følgast. Det er ein feilslått nedprioritering å ta vekk SFO-leiaren.

Elevane kjem i skuggen av eldrebølga

Om konstituert kommunaldirektør må ha meir kontroll på andre einingar, som Helse, treng ein ikkje å omorganisere skulen på same måte berre fordi det skal vere likt for alle. Vi skal vere varsame med å nedprioritere elevane, og at dei kjem i skuggen av eldrebølga. Barna si helse og utvikling må stå i sentrum!

Vi er imot tidsplanen og at omorganiseringa skal iverksettast allereie i 2027!

Vi treng meir tid. Vi skal etablere og byte skulestad. No er det nok!

Thomas Espeland Karlsen

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Innspel til forslaget om ny leiarstruktur, særleg knytt til Holsen skule og barnehage. Vi stiller spørsmål ved om ansvar og oppgåver i praksis blir flytta nedover i organisasjonen, og korleis dette vil slå ut for arbeidsmengda til lærarane. Dersom rektor får mindre handlingsrom og er mindre til stades, fryktar vi at fleire oppgåver og meir ansvar vil hamne hos tilsette.

Vi er òg uroa for korleis kommunikasjonsflyten skal fungere dersom økonomiansvar og avgjersler blir sentraliserte. Dersom rektor må be om godkjenning til mindre innkjøp og avgjersler, ser vi føre oss meir byråkrati, lengre ventetid og mindre fleksibilitet.

Ein fådelt skule har andre behov enn ein større skule. Leiinga må kjenne elevane, familiare, lokalmiljøet og kvardagen tett for å kunne ta gode avgjersler. Når rektor er fysisk borte store delar av tida, blir denne nærleiken svekka. Lærarar underviser ofte fleire trinn samtidig og står i komplekse undervisningssituasjonar som krev rask støtte, fagleg sparring og ei leiing som er tett på kvardagen. Ein rektor som skal dele tida si mellom fleire skular, vil få mindre tid til oppfølging og støtte.

Holsen skule og barnehage er organisert som eit oppveksttun med felles leiing for både skule og barnehage. Dette gir ein naturleg samanheng i oppvekstløpet og sikrar tett samarbeid mellom tilsette på tvers av einingane. Gjennom felles leiing og nær kontakt mellom personalet blir overgangen frå barnehage til skule trygg og føreseieleg for barna. Leiinga kjenner både barna og familiare godt, noko som legg til rette for tidleg oppfølging og heilskapelege vurderingar. Vi meiner dette er ein styrke ved dagens organisering, Dersom leiinga blir delt mellom fleire skular eller får større geografisk avstand til oppveksttunet, er vi uroa for at samarbeidet mellom skule og barnehage blir svekka, og at ein mistar noko av den heilskapelege tenkinga som i dag kjem barna til gode.

Vi ser òg ein risiko for at den største skulen blir prioritert. Akutte saker, møter og ressursbehov ved den største eininga vil naturleg krevje mest merksemd. Den mindre skulen kan då få svakare oppfølging og mindre nærvær frå leiinga. Ein rektor som ikkje er til stades dagleg, vil få svakare oversikt over elevmiljø, trivsel og utfordringar. På små skular blir problem ofte oppdaga tidleg fordi leiinga er tett på elevar og tilsette. Fysisk nærvær frå leiinga handlar også om tryggleik og beredskap ved konflikhtar, elevsaker og andre krevjande situasjonar.

Vi stiller spørsmål ved korleis dette skal løysast i praksis. Vil det vere ein person med hovudansvar på Holsen skule og barnehage samtidig som rektor sit på Sunde skule, eller ein felles leiar over begge skular? Dette kjem ikkje tydeleg fram og skaper uro rundt ansvar og leiing i det daglege.

Vi meiner at effektivisering på papiret ikkje nødvendigvis gir betre kvalitet i praksis. Innsparing i leiing kan føre til større belastning på lærarane og mindre tid til elevoppfølging.

Thor Ove Farsund

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det vert vist til framlegg om ulik organisering av stab- og støttefunksjonar mellom sektorane, der samfunnsutvikling får ei oppbygging med eigne sjefsfunksjonar (til dømes økonomisjef, personalsjef og plansjef), medan oppvekst og helse/omsorg i større grad er organisert med rådgjevarstøtte i stab.

Ei slik ulik organisering reiser fleire prinsipielle og praktiske spørsmål knytt til ansvar, mynde og rolleavklaring:

For det første kan etablering av fleire sjefsroller under kommunalsjef i samfunnsutvikling skape uklarheit i styringslinjer og rapportering. Det vil vere behov for å tydeleggjere korleis ansvar og mynde for desse sjefsrollane er avgrensa og definert opp mot ansvar til seksjonsleiarar og avdelingsleiarar. Uklare grenseflater kan føre til overlappende roller, dobbeltstyring eller ansvarspulverisering.

For det andre kan ulik organisering mellom sektorane føre til manglande samanheng i kommunen si overordna leiingsstruktur. Dette kan gjere det vanskeleg å sikre like prinsipp for leiing, prioritering og oppfølging på tvers av sektorane, og kan svekkje effektiv utnytting av felles støttefunksjonar.

Vidare kan støttefunksjonar i samfunnsutvikling bidra til sterk fagleg styring, men samstundes utfordre rolla til seksjons- og avdelingsleiarar si heilskaplege resultat- og personalansvar. Det er viktig å sikre at leiarane har reell styringsrett over ressursar og oppgåver innan eiga eining.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Det vert vist til framlegg om å etablere ei forvaltningsavdeling innan samfunnsutvikling, som omfattar mellom anna byggesak, landbruk, eigedom, veg og prosjekt.

Samling av forvaltningsfunksjonane kan gje betre samordning og styrkje det tverrfaglege arbeidet i kommunen. Det vil ein og kunne oppnå ved å samle alle prosjektressursane i ei avdeling. Ved å legge prosjekt inn i ei forvaltningsavdeling vil det derimot innebere ei organisering med vesentlege utfordringar knytt til rollar, prioriteringar og tillit.

Særleg gjeld dette kombinasjonen av myndigheitsutøving (byggesak m.m.) og gjennomføring av bygg- og anleggsprosjekt i same avdeling. Desse funksjonane har ulike roller og rammer, og det kan oppstå risiko for rolleblanding, habilitetsutfordringar og prioriteringskonfliktar. Dette kan svekkje både kvaliteten i saksbehandlinga og tilliten til kommunen si myndigheitsutøving.

På denne bakgrunn bør det i staden etablerast eit tydeleg skilje mellom

forvaltningsoppgåver og prosjekt-/utbyggingsverksemd. Dette kan løysast gjennom ei eiga avdeling for prosjekt og utbygging, eller at prosjekt og utbygging vert integrert i ei anna avdeling til dømes saman med innkjøp i ei Prosjekt- og innkjøpsavdeling der fleire/alle innkjøpsfunksjonar vert samla. Dette vil styrke det faglege arbeidet med innkjøp og prosjektgjennomføring. Ei slik organisering vil og bidra til å sikre god rettstryggleik, tydeleg rolleforståing og effektiv gjennomføring av både forvaltningsoppgåver og investeringsprosjekt.

Eit anna alternativ er ei samorganisering med drift delvis slik det er i dag då det er naudsynt med eit tett samarbeid mellom drift og prosjekt.

Tillitsvalgtgruppa ved legetjenesten

Anna

Det er vanskeleg å gi eit konkret høyringssvar ut frå organisasjonskartet slik det ligg føre no, då det er avgrensa informasjon om korleis leiingsstrukturen er tenkt løyst i praksis.

Vi i legetenesta er opptekne av at det må vere god nærleiing ved kvart legekantor. I dag er dette ivareteke gjennom driftskoordinatorar ved dei enkelte legekantora, i tillegg til einingsleiar for den samla legetenesta. Driftskoordinatorane har ei sentral rolle i den daglege drifta og bidreg til god oppfølging av tilsette, koordinering av arbeidsoppgåver og effektiv handtering av utfordringar som oppstår i kvardagen. Etter vårt syn er det avgjerande at funksjonen som driftskoordinator ved legekantora blir vidareført, og at driftskordinator har eit tydeleg delegasjonsmynde.

Vi vil understreke betydninga av at framtidig organisering må sikre både nærleiing og god fagleg leiing i tenesta.

Tilsette Bu og miljø eining 3 , Steinen.

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Forutsetter at kommunalsjef tar raske beslutninger .

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Seksjonsleiar er ei viktig rolle for dei under , blir viktig for avdelingsleiarar.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Går ein utifrå denne modellen vil det ikkje kunne bli god nær leiing , avdelingsleiar vil måtte dele seg på 2 " arbeidsplassar " ,vil bli lite tilgjengelig, det vil bli sårbart for dei tilsette.

Kven skal ta avdelingsleiar sine oppgåver når leiar ikkje er tilstede på fek Steinen ? Sande ?

Dette vil igjen bli dårlig nær leiing.

Anna

Tilsette på Steinen si anbefaling er at Steinen blir ei eining for seg sjølv og kan rustast opp for dei kommande utfordringane som står i vente , dei er omfattande , og Førde er dei som har størst vekts når det kjem til ressurs krevande brukarar , HOL kapittel 9 , makt og tvang krev omfattande oppfølging både administrativt , kompetanse og ressursbruk , kven skal gjere den jobben ?

Tilsette ved Førde heimetenestene eining 2

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Vi forstår ikkje kva denne inndelinga betyr i praksis.

Vi er ei stor og veldig godtfungerande eininga frå før, og er bekymra for at endringar kan medføre større avstand til leiarar.

Blir det meir leiarar enn kun avdelingleiar?

Er det meininga at vi skal ha oppmøte i Naustdal eller på Sande? Vi treng dei tilsette vi har for å løyse oppgåver lokalt i Førde.

Viktig at vi har nok administrativ ressurs for å handtere den daglege drifta: arbeid på dag, sein, natt, helg og helgedagar, innleige, fordeling av arbeidslistar, dialog med tildeling, dagsenter, legesenter, spesialisthelsetenesta osv, pas/inn ut, møteverksemd, pårørandekontakt, heimebesøk/kartleggingsbesøk, bilansvar, sentralbord, nøklar, alarmer, faktura, middagslevering, turnus, personaloppfølging, tilsettingar, opplæring, tilgangar, organisere TPD, ressursjukepleiar kreftomsorg og palliasjon, studentar/lærlingar, kvardagsrehabilitering, VFT, innkjøp.

Tidlegare utskriving frå sjukehus og eldrebølgje med satsning på heimebasert omsorg gjer det nødvendig å ha robuste einingar med nok og nær leiing.

Det er ikkje gjennomførbart med ein avdelingsleiar på ei stor eining. Det må vere ass.avdelingsleiarar i tillegg.

Anna

Bekymra for at løysingsforslaget ikkje vil fungere i praksis og gje dei ønska innsparingseffektane. Skaper stress, uro, dårleg arbeidsmiljø, sjukemeldingar høg turnover, utfordringa med rekruttering.

Tove Bente Kalstad, PPT/FAS Sunnfjord representant (fagleg og administrativt støttesystem i Utdanningsforbundet Sunnfjord)

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Innspel til ny administrativ organisering

Når ein skal vurdere ny organisasjonsstruktur der PPT, barnevern, helsestasjon og bu -og avlastning blir samla under ein seksjonsleiar, er det fleire sentrale perspektiv som bør løftast fram. Sett opp mot Utdanningsforbundet sitt verdigrunnlag, er fleire perspektiv relevante.

Utdanningsforbundet legg generelt vekt på

Barnet sitt beste

Tidleg innsats og førebygging

Inkluderande fellesskap

Sterke profesjonsfaglege miljø

Nærleiken mellom støttesystem og pedagogisk praksis

At ressursane blir brukt til å støtte kjerneoppdraget i barnehage og skule

Positive moment i høve ny organisering:

Styrka tverrfagleg samarbeid. Når PPT, barnevern, helsestasjon og bu -og avlastning blir samla, kan det gje betre koordinering rundt barn og unge med samansette behov. I dag brukar kommunen BTI modellen for tverrfagleg samhandling. Den er eit sentralt verktøy for oss.

Heilskapleg oppvekstperspektiv. UDF har over tid vore oppteken av at barn ikkje skal møte eit fragmentert hjelpeapparat. Ein samla støttestruktur kan støtte dette målet.

Tidleg innsats. Tettare samarbeid mellom støttetjenestene kan gjere det lettare å oppdage utfordringar tidleg og setje inn rett hjelp.

Moment som kan vere utfordrande:

Avstand til barnehage og skule. UDF har ofte understreka at støttesystema skal vere lett tilgjengelege og tett på praksisfeltet. Dersom organiseringa fører til meir administrasjon og mindre nærvær ute i barnehage og skule er det problematisk. Eit sentralt spørsmål er om PPT og andre støttesystem kjem lengre unna den daglege pedagogiske verksemda.

Svekka pedagogisk perspektiv. Når PPT blir plassert med fleire helse- og omsorgstenester, kan det oppstå spørsmål om det pedagogiske mandatet blir mindre synleg. PPT er heimla i barnehagelova og opplæringslova, og skal vere fagleg uavhengige i tilrådinga av omfanget av spesialpedagogisk hjelp og ITO. PPT kan ikkje instruerast om kva som skal vere konklusjon i dei sakkunnige vurderingane eller gitte sider av opplæringstilbodet til eleven, eller eit spesialpedagogisk tilbod til barnet. PPT er ikkje berre ei sakkunnig teneste, men skal også jobbe systemretta mot barnehage og skule. Det perspektivet må sikrast i den nye strukturen.

Små faglege miljø kan bli marginalisert. UDF er oppteken av sterke profesjonsfelleskap. Dersom PPT eller andre små tenester får mindre fagleg merksemd i ein større seksjon, kan det utfordre kvalitet og utviklingsarbeid. PPT jobbar rettleiande i fagmiljø, både på leiarnivå og pedagognivå.

Avklaringar som blir viktige

Korleis blir det pedagogiske mandatet til PPT ivareteke ved ny struktur?

Korleis blir nærleiken til barnehage og skule sikra?

Korleis blir profesjonsfagleg utvikling ivareteke i dei små støttetjenestene?

Har seksjonsleiar tilstrekkeleg kompetanse på både pedagogikk, helse og barnevern?

Vil organiseringa føre til betre tenester for barn og unge, eller berre administrative gevinstar?

Arbeidsmiljø og personalansvar. Det må avklarast roller og ansvar.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Risiko ved å samle støttetjenestene

Den nye seksjonsleiaren får ansvar for fleire ulike fagområde med ulike profesjonar, kulturar og lovverk/lovkrav.

Bør vurdere

Om leiingspennet blir forsvarleg

Om seksjonsleiaren får tilstrekkeleg administrativ støtte

Korleis sikre fagleg leiing i dei ulike tenestene?

Den viktigaste problemstillinga:

Seksjonsleiar må forhalda seg til ulike regel – og lovverk

Barnevernslova

Helse – og omsorgstenestelova

Pasient – og brukerrettighetslova

Helsepersonellova

Barnehagelova

Opplæringslova

Seksjonsleiar må

Forstå ulike krav til dokumentasjon, journalføring og personvern

Handtere ulike tilsynsmyndigheiter

Forstå ulike rettstryggleikskrav

Kunne prioritere på tvers av sektorar utan å svekke lovpålagte oppgåver

Har kommunen tilstrekkeleg juridisk og fagleg støtte rundt denne seksjonsleiar funksjonen?

Har kommunen tilstrekkeleg juridisk og fagleg støtte rundt denne seksjonsleiar funksjonen?

Samhandling med skule og barnehage

Kven skal eige dei tverrfaglege prosessane?

Korleis skal samarbeid mellom seksjonsleiar for skule og barnehage fungere opp mot «vår» seksjonsleiar?

Korleis sikrar ein rask tilgang til PPT, helsestasjon og barnevern?

Korleis unngår vi at støttesystema blir oppfatta som «på sida av» oppvekstarbeidet?

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Den nye organiseringa må støtte opp under heilskapleg arbeid for barn og unge, samtidig som ein tek vare på dei ulike fagområda sine særpreg og lovpålagde oppgåver. Val av struktur bør derfor balansere behovet for samhandling og koordinering med behovet for fagleg tyngde og sjølvstende.

Det blir vurdert som formålstenleg å ha ei inndeling med seksjonsleiar for skule og seksjonsleiar for barnehage. Dette samsvarer med eksisterande lovverk og gir gode føresetnader for fagleg leiing, utvikling og likeverdige samarbeid mellom desse områda. Så lenge det er tydelege avklaringar mellom ansvar og mynde.

For dei øvrige tenestene foreslår vi ei løysing der PPT, barnevern og helserelaterte tenester ikkje blir samla under éin seksjonsleiar, men heller ligg på same nivå som skule og barnehage. Dette kan bidra til meir direkte samarbeid utan unødvendige mellomledd, og sikre tettare kopling til praksisfeltet. PPT er heimla i opplærings- og barnehagelova og yter tenester til leiing og tilsette i alle skular og barnehagar i kommunen. Vi opplev difor det som positivt med å kunne ha ei direkte linje der PPT kan samhandle i linje med seksjonsleiar skule og barnehage.

Når det gjeld helsestasjon og bu og avlasting, foreslår vi å samle desse i ei eiga eining med

eit tydelegare namn som speglar breidda i oppdraget. Denne eininga kan inkludere helsestasjon, skulehelseteneste, bufa og bu- og avlastingstenester, med ein eigen leiar som har spesifikk kompetanse på helse- og omsorgsfeltet.

Ei slik organisering kan gi betre fagleg forankring, tydelegare ansvar og meir likeverdige relasjonar mellom tenestene, samstundes som ein legg til rette for godt tverrfagleg samarbeid.

Dersom forslaget om PPT si nivå plassering ikkje vert tatt til vitande og ein held på det forslaget som ligg føre, er det viktig at avdelingsleiar i PPT beheld ansvar for fag og personal. PPT er kommunen sin lovpålagde sakkunnige instans og skal vere uavhengig. Vi har spesialisert kompetanse og to førande mandat i barnehage- og opplæringslova. Fagleg sjølvstende og kvalitet i vurderingar er avgjerande for å sikre framdrift og utvikling. Klare roller, ansvar og gode samarbeidsarenaer er avgjerande for å sikre at organiseringa fungerer i praksis.

Trepartsmøte ved Naustdal skule

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Vi viser til rektorkollegiet sitt høyringssvar når det gjeld vurderingane av kommunalsjef-, seksjons- og avdelingsnivå. Frå trepartsmøte ved Naustdal skule ønskjer vi særleg å peike på forhold knytte til styring, risikovurdering og gjennomføring av dei føreslegne endringane.

Frå eit internkontrollperspektiv er det viktig å sikre ei tydeleg rolle- og ansvarsdeling mellom drift, styring og kontroll. I god eigarstyring prøver ein ofte å unngå at dei same personane både har ansvar for måloppnåing i drifta og samstundes skal føre kontroll med om styringssystem, regelverk og vedtak blir følgde. Stab- og støttefunksjonar innan til dømes HR/personal, økonomi, kvalitet og internkontroll har ofte ei viktig rolle i å gi leiinga eit uavhengig grunnlag for vurderingar og avgjerder. Når desse funksjonane ikkje er organiserte som ei eiga eining med tydeleg leiing og ansvar, kan det oppstå risiko for svekt koordinering, mindre systematisk oppfølging og mindre tydelege kontrollfunksjonar. Det bør derfor gjerast greie for korleis kommunen vil sikre tilstrekkeleg uavhengigheit, koordinering og kvalitet i desse funksjonane i den nye organiseringa.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Viser til kommentar knytt til sektornivå/kommunalsjef.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Vår største uro er at det vert foreslått ei omfattande omorganisering utan at det ligg føre ei dokumentert risikovurdering eller ei tilstrekkeleg konsekvensutgreiing. Høyringsdokumentet omtalar i hovudsak organisering og innsparingseffektar, men i mindre grad kva risiko kommunen tek på seg gjennom dei føreslegne endringane.

Skulesektoren i Sunnfjord har dei siste åra vore gjennom omfattande omstillingar som følgje av prosessen «Kvalitet og kapasitet». Dette har medført store endringar i skulestrukturen, organiseringa og ressursbruken. Etter vår vurdering burde konsekvensane av desse endringane evaluerast før det vert gjennomført nye og omfattande organisatoriske grep i skulesektoren.

Vi opplever at skulesektoren over tid har hatt god styring og god måloppnåing innanfor dei rammene som er stilte til disposisjon. Når det no vert foreslått ytterlegare endringar i leiings- og støttestrukturen, meiner vi det er nødvendig å dokumentere kva utfordringar dagens organisering ikkje løyser, kva risiko den nye organiseringa skal redusere, og kva nye

risikoar som kan oppstå som følgje av endringane.

Vi er særleg uroa for at fleire oppgåver skal løysast innanfor ein lågare samla ressurs på skulenivå. Fjerning av SFO-leiarfunksjonar og eventuell sentralisering av merkantile ressursar vil redusere kapasiteten lokalt, medan oppgåvene i stor grad vert verande. Høyringsdokumentet omtalar i liten grad korleis desse oppgåvene skal løysast etter omorganiseringa, og kva konsekvensar dette vil få for den daglege drifta.

Vidare stiller vi spørsmål ved samanlikningsgrunnlaget som er brukt i høyringsdokumentet. Det vert vist til ressursbruk i andre kommunar, mellom anna Alver. Vi saknar dokumentasjon på korleis leiings- og støtteressursane er fordelte mellom kommunenivå og skulenivå i kommunane som vert samanlikna. Utan slike opplysningar er det vanskeleg å vurdere om samanlikningane gir eit korrekt bilete av den reelle kapasiteten i organisasjonen.

Etter opplæringslova skal kvar skule ha ein rektor som har ansvar for den faglege, pedagogiske og administrative leiinga av skulen. Rektor har eit omfattande ansvar for mellom anna elevane sitt skulemiljø, personaloppfølging, arbeidsgjevaroppgåver, samarbeid med føresette, beredskap og oppfølging av lov- og regelverk. Dette ansvaret vert ikkje redusert sjølv om organiseringa vert endra.

Når leiings- og støttefunksjonar vert reduserte eller flytta bort frå skulenivået, meiner vi det er nødvendig å synleggjere korleis oppgåver, mynde og ressursar skal fordelast, og korleis kommunen vil sikre forsvarleg leiing ved den enkelte skule.

Forsvarleg leiing føreset ikkje berre at ansvar er plassert, men også at leiinga har tilstrekkeleg kapasitet og støtte til å utøve ansvaret i praksis. Etter vår vurdering burde konsekvensane for rektorrolla og den samla leiingskapasiteten ved skulane vore ein sentral del av risikovurderinga og konsekvensutgreiinga.

På dette grunnlaget meiner vi at framlegget ikkje er tilstrekkeleg utgreidd til å kunne danne grunnlag for vedtak. Før det vert gjennomført ei så omfattande omorganisering, bør kommunen gjennomføre og dokumentere risikovurderingar, konsekvensvurderingar og analysar av korleis oppgåver, ansvar og lovpålagde krav skal ivaretakast innanfor den føreslegne organiseringa.

Anna

Trepartsmøte ved Naustdal skule meiner høyringsgrunnlaget manglar ei reell konsekvensutgreiing. Det er dokumentert kva kommunen ønskjer å spare, men ikkje kva risiko kommunen er villig til å ta for å oppnå innsparinga.

Framlegget dokumenterer ikkje korleis lovkrav knytt til opplæringslova, skulemiljøarbeid, arbeidsgjevaransvar og HMS skal ivaretakast. Vi saknar vurderingar av sårbarheit, beredskap og kapasitet til å handtere den aukande mengda komplekse elevsaker som skulane står i.

Dersom kommunen ønskjer å redusere administrative kostnader, meiner vi at alternative løysingar må vurderast før lokal leiingskapasitet vert redusert. Innsparingar må ikkje gjennomførast på ein måte som svekkjer kvaliteten på tenestene eller kommunen si evne til å oppfylle lovpålagde oppgåver.

På noverande grunnlag meiner rektotreparsmøte ved Naustdal skule at framlegget ikkje er tilstrekkeleg utgreidd til å kunne danne grunnlag for vedtak.

Trepartsmøte ved Sande skule, Verneombud og medlemene i Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta.

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det er vanskeleg å gje ei fullgod tilbakemelding på forslaget slik det ligg føre, fordi mykje framleis er uavklart. Det gjeld mellom anna kva mynde som skal liggje hjå rektor, kva som skal liggje hjå seksjonsleiar, korleis oppgåver skal fordelast, og kva den reelle innsparinga vert når ein samstundes skal sikre kvaliteten i tenestene.

Tidspunktet for høyringa er svært krevjande. Forslaget vert lagt fram i den travlaste perioden i skuleåret, med skriftleg og munnleg eksamen, tilsetjingsprosessar, planlegging av nytt skuleår og arbeid med timeplanar. Sjølv om høyringsfristen er flytta med sju dagar, vert fristen framleis opplevd som for kort. Ei så omfattande endring krev grundig prosess og god tid til å vurdere konsekvensane.

Sande skule ser ikkje den reelle økonomiske innsparinga i forslaget slik det er presentert. Det vert vist til reduksjon i kommunalsjefnivå, leiingsressursar, merkantil ressurs og SFO-leiing, men samstundes skal ingen seiast opp og ingen skal gå ned i løn. Då må det konkretiserast kva kommunen faktisk sparer, kva oppgåver som vert fjerna, og korleis resten av oppgåvene skal løysast utan å svekkje kvaliteten.

Skulesektoren har allereie vore gjennom krevjande prosessar knytt til kvalitet og kapasitet, og ny ressursmodell har ført til ytterlegare innsparingar. Skule er ein sektor som har arbeidd for å halde seg innanfor budsjett. Det er difor vanskeleg å sjå at ein no kan hente ut meir innsparing utan at det får konsekvensar for kvalitet, kapasitet og forsvarleg drift.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Sande skule er uroa for at modellen i praksis kan flytte mynde frå skulane og opp til eit nytt seksjonsleiarnivå. I forslaget står det under prinsipp for delegering at avgjerder skal takast så nær tenesta som mogleg. Vi opplever at dette står i motsetnad til ein modell der det vert oppretta eit nytt nivå mellom rektor og kommunalsjef.

Slik forslaget ligg føre, kan det sjå ut som bemanning og mynde vert styrkt på sentralt nivå, medan handlingsrommet ute i einingane vert redusert. For skulen er dette krevjande, fordi dei viktigaste avgjerdene ofte må takast tett på elevane, dei tilsette og den konkrete skulekvardagen. Modellen kan dermed bevege organisasjonen bort frå nærleiing og over mot meir sentralisering.

Forslaget kan også føre til meir byråkrati, fleire møte og meir rapportering. Dersom rektor

framleis skal ha ansvar for forsvarleg drift etter lowverket, må rektor også ha reelt handlingsrom og nødvendig mynde.

Sande skule stiller spørsmål ved om omorganiseringa faktisk vil gjere det lettare å rekruttere og behalde leiarar i einingane. Dersom fleire oppgåver vert lagde på færre leiarar, og avstanden til avgjerdene vert større, kan det tvert imot gjere leiarrollene mindre attraktive.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

I forslaget vert Sande, Bygstad og Viksdalen lagt under felles administrativ leiing. Sande skule stiller seg sterkt undrande til dette.

Dette er tre svært ulike einingar. Bygstad er ein 1.–7. skule. Sande er ein relativt stor 1.–10. skule. Viksdalen skal etter planen vere eit oppvekstsenter med barnehage og fådelt 1.–10. skule. Drift, behov, storleik og kompleksitet er svært ulike.

Sande skule har store delar av dette skuleåret drive skule fordelt på fem skulebygg på tre ulike stader. Dette har vist kor avgjerande nærleiing er. I ein slik kvardag må avgjerder ofte takast raskt og tett på situasjonen. Det gjeld mellom anna vikarbruk, tilsyn, skyss, SFO, skulemiljøsaker, personaloppfølging og daglege praktiske avklaringar.

Å samkøyre Sande, Bygstad og Viksdalen vil krevje mykje lokalkunnskap, tett oppfølging og god leiingskapasitet. Det er vanskeleg å sjå korleis dette skal gje betre nærleiing eller meir effektiv drift. Avstandane er store, skuleslaga er ulike, og organiseringa vil kunne gjere leiingsoppdraget meir krevjande, ikkje mindre.

Sande skule er allereie i ein ekstraordinær situasjon med drift på fleire stader grunna rehabilitering. Dersom ny organisering skal gjelde frå 1. januar 2027, vil skulen framleis vere i ein krevjande mellombels driftssituasjon. Å leggje ytterlegare strukturelle endringar på toppen av dette vert vurdert som svært krevjande og lite forsvarleg.

Sande skule vurderer at forslaget ikkje er gjennomfør bart for Sande, Bygstad og Viksdalen slik det er skildra.

Anna

SFO er ein viktig del av den samla skulekvardagen. Det er svært positivt når SFO-leiar er tett på avdelinga og kjenner barna, dei tilsette, føresette og dei daglege rutinane. Ein modell med overordna SFO-leiar og baseleiarar kan fungere nokre stader, men det ligg ein risiko i at ein overordna SFO-leiar ikkje kjem tett nok på den enkelte basen. Det må avklarast kvar mynde skal liggje, kva ansvar baseleiar eventuelt skal ha, og korleis SFO-leiinga skal vere tett nok på barna og dei tilsette i kvardagen.

Dersom oppgåver som i dag ligg til dagleg leiar SFO vert flytta til assisterande rektor eller

andre leiarfunksjonar, må det vere tydeleg korleis bemanning, turnus, vikarhandtering, foreldrekontakt, tryggleik og kvalitet i SFO skal sikrast. Arbeidsbyrda er der uavhengig av organisasjonskart.

Det bør også avklarast kva rolle ein merkantil ressurs skal ha i Sunnfjordskulen, og korleis oppgåvene skal fordelast. Merkantil funksjon er ikkje berre administrativ støtte. I skulekvardagen løyser merkantil mange praktiske oppgåver og er på mange måtar limet i drifta.

Det er ressursbesparande at merkantil har god kjennskap til skulen, elevane, dei tilsette og rutinane. Når merkantil kjenner kvardagen ved skulen, kan oppgåver løysast raskare og meir treffsikkert. Dersom merkantil ressurs vert redusert eller sentralisert, må det vere tydeleg korleis desse oppgåvene skal løysast utan at det svekkjer dagleg drift.

Trepartssamarbeidet Vie barnehage 09.06.26

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Trepartssamarbeidet i Vie barnehage har forståing for at kommunen må vurdere organisering og økonomi. Vi stiller likevel spørsmål ved kvifor reduksjon av talet på kommunalsjefar skal føre til ei omfattande omorganisering ute i tenestene. Vi er uro over at kommunen skundar seg for fort fram. Vi har ikkje evaluert kvalitet og kapasitet i barnehage og skule.

Sunnfjord kommune har vore organisert som ein to-nivåkommune. Vi meiner kommunen framleis kan vere ein to-nivåkommune sjølv om talet på kommunalsjefar blir redusert. Forslaget inneber at avgjerder i større grad blir flytta lenger bort frå tenestene. Dette aukar avstanden mellom dei som tek avgjerder og dei som kjenner behova til barn, foreldre og tilsette.

Vi opplever at forslaget i liten grad vurderer kva konsekvensar dette vil få for kvaliteten i tenestene. Det er ikkje nok å sjå på organisasjonskart og økonomi. Kommunen må også vurdere kva som gir best tenester til innbyggjarane.

For barnehagane er det avgjerande at leiinga har nærleik til den daglege drifta. Dette perspektivet er etter vårt syn for lite synleg i rapporten.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Vi er kritiske til etableringa av eit nytt nivå – seksjonsleiar.

Forslaget framstår ikkje som ei forenkling av organisasjonen, men som oppbygging av fleire administrative ledd. Kommunen legg ned kommunalsjefar, men opprettar 10 seksjonsleiarar. Finansiering av seksjonsleiar i barnehage skal finansierast med å redusere leiingsressursar ute i einingane. Dette betyr i praksis at ressursar blir flytta frå barn, foreldre og tilsette til administrasjon på Rådhuset.

Vi stiller spørsmål ved kva faglege gevinstar kommunen meiner dette skal gi. Rapporten dokumenterer i liten grad korleis fleire administrative leiarar skal styrkje kvaliteten i barnehagane.

Tvert imot fryktar vi at konsekvensen blir:

- større avstand mellom leiing og drift

- mindre forståing for utfordringar i kvardagen
- mindre handlingsrom lokalt
- fleire ledd mellom utfordringar og avgjerder

Forslaget representerer etter vårt syn ei utvikling frå nærleiing til fjernleiing.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Barnehagane har allereie bidrege til innsparing gjennom ny ressursmodell.

Ved Vie barnehage er ressursen til assisterande styrar redusert frå 100 % til 50 %. Dette er ei betydeleg svekking av leiingskapasiteten og kjem ikkje fram i oversikten til kommunen. Vi opplever derfor at kommunen ønskjer å ta ytterlegare ressursar frå tenestene før konsekvensane av tidlegare kutt er evaluerte.

Barnehagen er ikkje berre ei driftseining. Vi arbeider med barn og familiar kvar dag.

Leiarane skal følgje opp:

- barn med behov for ekstra støtte
- spesialpedagogiske tiltak
- barnehagemiljøsaker
- den nye mobbelova
- foreldresamarbeid
- personalsaker
- sjukefråvær
- kvalitetsutvikling og pedagogisk arbeid

Desse oppgåvene forsvinn ikkje sjølv om leiingsressursane blir reduserte.

Når leiinga får mindre tid og kapasitet, blir konsekvensen mindre oppfølging av barn, foreldre og tilsette. Dette aukar risikoen for høgare arbeidspress, meir sjukefråvær og lågare kvalitet på tenestene.

Vi meiner dette er i strid med målet om gode oppvekstvilkår og tidleg innsats.

Felles administrativ leiing for Vie og Hatlehaugen barnehage – ikkje til beste for barn, foreldre og tilsette

Vi er sterkt kritiske til forslaget om felles administrativ leiing mellom Vie og Hatlehaugen barnehage og stiller spørsmål til timinga og føremålet med å slå saman den administrative

leiinga mellom barnehagane på noverande tidspunkt.

Kommunen arbeider framleis med planane om ny barnehagestruktur i Førdeområdet, der Hatlehaugen barnehage er peika ut som aktuelle einingar inn i ny barnehage på Slåtten. Når framtida til Hatlehaugen barnehage framleis er uavklart, framstår det som lite føreseieleg å starte ein omfattande prosess med å etablere felles administrativ leiing mellom barnehagane.

Ei slik samordning vil krevje betydelege ressursar frå både leiarar og tilsette. Det vil vere behov for å harmonisere rutinar, arbeidsmåtar, organisering og forventningar på tvers av to ulike barnehagar med eigne kulturar og etablerte praksisar. Allereie i dag er det skilnader mellom barnehagane når det gjeld mellom anna organisering av måltid og rutinar.

Vi fryktar at mykje tid og kapasitet vil bli brukt på omstillingsarbeid og etablering av felles system, utan at kommunen kan garantere at denne organiseringa vil vere varig. Dersom barnehagestrukturen seinare blir endra, risikerer ein at både leiarar og tilsette har brukt store ressursar på prosessar som får kort levetid.

Trepartssamarbeidet meiner derfor at det er lite formålstenleg å gjennomføre ei slik samanslåing av leiingsressursane før kommunen har avklart den framtidige barnehagestrukturen. Ressursane bør i staden nyttast til å sikre stabile tenester, god kvalitet og nærleiing for barn, foreldre og tilsette i dei eksisterande barnehagane.

Vi ynskjer vidare å peike på konsekvensar samanslåing av dei to barnehagane vil føre til:

- mindre nærleiing
- mindre tilgjengelege leiarar
- større avstand mellom leiing og personale
- større avstand mellom leiing og foreldre
- mindre tid til pedagogisk leiing
- svakare oppfølging av arbeidsmiljøet
- mindre kjennskap til barna og familiane

Barnehagen byggjer på relasjonar, tryggleik og nærleik. Barn treng stabile vaksne og tilgjengelege leiarar som kjenner kvardagen deira. Foreldre treng leiarar som er til stades og lett tilgjengelege. Tilsette treng støtte, oppfølging og raske avgjerder når utfordringar oppstår.

Anna

Trepartssamarbeidet i Vie barnehage saknar ei vurdering av korleis barnet sitt beste er lagt til grunn for forslaget til samanslåing av Hatlehaugen og Vie barnehage.

Barnekonvensjonen artikkel 3 slår fast at barnet sitt beste skal vere eit grunnleggjande omsyn i alle avgjerder som gjeld barn. Vi meiner ikkje at forslaget dokumenterer korleis større einingar, mindre leiingsressursar og meir fjernleiing vil vere til det beste for barna.

Vi meiner at denne omorganiseringa ikkje er til beste for barn, foreldre eller tilsette. Forslaget legg for stor vekt på administrasjon og økonomi, og for liten vekt på kvalitet, relasjonar, nærleiing og tidleg innsats.

5. Prosessen

Trepartssamarbeidet i Vie barnehage meiner at kommunen hastar seg inn i ei ny omfattande omstilling utan at konsekvensane av tidlegare endringar er tilstrekkeleg vurderte.

Barnehagesektoren har dei siste åra vore gjennom fleire store endringar, mellom anna ny ressursmodell, reduksjon i leiingsressursar og endringar i barnehagestrukturen. Mange av desse tiltaka er framleis ikkje fullt ut evaluerte eller implementerte.

Samtidig er det framleis ikkje avklart om det skal byggjast ny barnehage på Slåtten eller om Flatene skule skal byggjast om til ein 10–12 avdelingsbarnehage. Dette er store strukturelle endringar som vil få konsekvensar for barn, foreldre og tilsette i mange år framover.

Vi er òg uroa over planane om å auke talet på barn per avdeling. Det blir lagt opp til grupper på 12 barn på småbarnsavdeling (9 barn i dag) og 24 barn på storbarnsavdeling (18 barn i dag). Større barnegrupper gir fleire relasjonar å følgje opp, større behov for tilrettelegging og auka belastning på dei tilsette. Arbeidspresset i barnehagane er allereie høgt, og vi fryktar at dette vil gå utover både kvaliteten på tilbodet, arbeidsmiljøet og moglegheita til å gi kvart barn den oppfølginga det har behov for.

Vi meiner derfor at det er uforsvarleg å gjennomføre ei ny administrativ omorganisering i det tempoet som no er foreslått. Ein så omfattande endring krev grundige konsekvensvurderingar, god involvering av tilsette og leiarar, og tilstrekkeleg tid til planlegging og gjennomføring.

Mvh trepartssamarbeidet i Vie barnehage

Trude Skarvatun og Anita Høllige

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

På vegne av kulturskulen ynskjer vi i administrasjonen å spele inn at det er ynskjeleg å vere organisert under oppvekstsektoren. Vi meiner vi høyrer heime der for å kunne bidra til eit heilskapleg oppvekstmiljø for barn og unge i kommunen.

Vårt forslag til organisering:

Kulturskulen blir organisert under kommunalsjef for oppvekst med eigen seksjonsleiar kulturskule, slik NAV vert organisert. På denne måten kan ein sikre fagkompetanse nær avdelinga og det operative leddet. Ein slik seksjonsleiar kan ta ansvar for fag, personal, økonomi og ulike tverrfaglege samarbeid.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Ein seksjonsleiar kultur vil i dykkar forslag til organisering vere eit fordyrande mellomledd. Vi stiller spørsmål ved korleis ein seksjonsleiar kan ta ansvar for fag, det pedagogiske og tilsetjingar innan den kompetansen kulturskulen krev og samstundes ha kompetanse innan kultur, idrett og mangfald. Kulturskulen har 8 distriktsmusikarar som vert tilsett etter prøvespel. Skal ein seksjonsleiar gjennomføre dette må det vere krav om høgare utdanning innan kulturfag og pedagogikk. Det økonomiske resultatet på kulturskulen har i svært mange år gått i balanse. Vi undrar oss då over korleis ein seksjonsleiar skal bidra til ei betring. Å skulle spørje kvar gong vi treng nye strenger, fargepenslar eller pianostemming verkar som ei dårleg løysing, meir byråkrati og ein tidstjuv.

Vi ser at forslaget til organisatorisk endring kan vere til nytte for større sektorar, men er redd for at vår avdeling kun får eit byråkratisk mellomledd. Vi treng hjelp til å forstå korleis dette vil bidra til betre tenester for barn/unge, brukarane og publikum.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Kulturskulen vert organisert som NAV med eigen seksjonsleiar med mynde til å drive kulturskule. Avdelingsleiar har då den funksjon som ass. einingsleiar har per idag.

Anna

Argumentasjon for organisering under oppvekst:

- Kulturskulane er forankra i opplæringslova kapittel 26 og er såleis knytt til oppvekstfeltet (Udir og Kunnskapsdepartementet)

- Fleirtalet av kulturskular i landet er organisert under oppvekst, og om ein vel anna organisering skal dette ansvaret delegerast, jamfør opplæringslova.
- Vi har pedagogisk personale som vil ha nytte av å vere tettare på skulen sitt pedagogiske utviklingsarbeid
- SFO og kulturskule har eit stort potensiale for auka samhandling, mellom anna jamfør Udir si tilskotsordning «Tilskudd til samarbeid mellom SFO og kulturskole...»
- Musikterapiarbeidet er nær knytt opp til skule per i dag gjennom spesialpedagogisk arbeid i sju skular i kommunen
- Vi har ein kompetanse innan dei estetiske faga som tilsette i både skule og barnehage etterspør
- «Den kulturelle skulesekken» sine lokale midlar er administrert av kulturskulen, noko som krev tett samhandling med skulane
- Desentralisert tilbod: kulturskulen underviser på nær sagt alle skulane i kommunen og deler lokalitetar – denne synkroniseringa ville vore enklare med faste treffpunkt med skule/oppvekst
- Vi kan bidra i arbeidet med ufrivillig skulefråver – vi har elevar som ikkje klarar å gå på skulen, men som møter til undervisning hos oss
- Viser til konklusjon frå «Berekraftig Sunnfjord kommune 2032, Delprosjekt, Organisering Prosjektrapport» frå 2025 s. 11
- Godt etablert samarbeide med kultursektoren i kommunen gjennom mange år vil leve vidare uavhengig av organisatorisk tilknytning. Døme: Kulturnatta, Jul i Førdehuset, familielaurdagar, folkeverkstadene, KUL-TUR gjennom Førdehuset (lokal skulesekkproduksjon 4. klasse)
- Vi har over lang tid samarbeid med frivilligheita i kommunen og dette vil leve vidare uavhengig av organisatorisk tilknytning. Her kan vi nemne: Førde internasjonale kor, Førde seniorkor, Sunnfjord korpsforum, Sunnfjord juniorspelemannslag.

Vieåsen barnehage

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Vi er svært nøgde med korleis einingsleiar i dag utøver leiinga i Vieåsen barnehage. Einingsleiar kjenner barn, tilsette og foreldre godt, er lett å nå og følgjer raskt opp behov for støtte, ressursar og kontakt med andre instansar. Det er etablert ein god dialog med kommunalsjef og oversikt over relevante samarbeidspartnarar.

Vi er uroa for at viss det blir tilsett ein sektorleiar så vil ansvar og mynde til einingsleiar bli redusert. Avgjerder som vedkjem drifta er viktig blir tekne på lavast nivå

Vi ønskjer difor:

- at einingsleiarane i hovudsak beheld dagens ansvar og mynde
- at det framleis er kort og tydeleg linje mellom einingsleiar og kommunalsjef.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Vi stiller oss kritiske til ei ordning der seksjonsleiar får overordna ansvar for økonomi, personal og fagutvikling i seksjonen. Ei slik løysing vil etter vårt syn binde opp store lønsmidlar til administrasjon, medan den daglege drifta av barnehagane får reduserte midlar.

Assisterande styrar er allereie redusert frå 9 til 3,20 årsverk i barnehagane. Dette gir einingsleiar større arbeidsbyrde, samtidig som einingsleiar ofte må vere vikar på avdeling, handtere den daglege drifta og personalansvar.

Vi meiner barnehagane først og fremst treng leiarar som er tett på barn, tilsette og foreldre. Erfaring viser at relasjon sleiing gir betre samarbeid og arbeidsmiljø.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Vi tilrår ein kommunalsjef for barnehage og ein for skule. Erfaring viser at barnehagesektoren ofte vert nedprioritert når barnehage og skule ligg under same leiing.

Vi ønskjer ein fagstab knyta til kommunalsjef som:

- gir fagleg støtte og rettleiing til einingsleiarar, dei skal ikkje ha mynde og ansvar

- har kompetanse frå barnehage, skule og helse.

Anna

Vi ønskjer ikkje at ressursar skal takast frå barnehagane for å finansiere sektorleiarstillinga.
- Vi ønskjer at mest mogleg av midlane vert brukt til stillingar som arbeider tett på barna og den daglege verksemda.

Vi meiner dette vil gi betre kvalitet, meir effektiv ressursbruk og ei teneste som svarar betre på behova i barnehagane.

Vi er opptekne av at omorganisering ikkje skal svekke økonomien til barnehagane.

Wenche Farsund einingsleiar og Britt Støfring ass.einingsleiar Skei Omsorgssenter

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Svært stort ansvarsområde og ulike tenester. Utfordrande å følge opp så mange ulike tenesteområder med eit stort spenn i fag- og driftsutfordringar.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Ein felles seksjonsleiar kan bidra til like tenester i dei forskjellige avdelingane i seksjonen, viss ein klarar å "sjå" alle einingane, vere rettferdig og synleg på dei forskjellige lokasjonane. Forutsetninga for dette vil vere at ein fordeler tida si på dei forskjellige avdelingane/lokasjonane. I dagens utfordringsbilete med strenge innsparingskrav stiller vi spørsmål ved om dette vil vere gjennomførbart, eller om ny adm.organisering vil medføre sentralisering av makt og beslutningsmynde til kommunesenteret. Forslaget vil medføre større avstand mellom dei som tek avgjerdene og dei som står i utfordringane med dagleg drift.

Ut frå forslag til delegering på dei forskjellige nivåa stiller vi spørsmål til kva assisterande seksjonsleiar skal ha ansvar for, sidan all gjennomføring av oppgåvene vedrørende personalansvar, drift, fag, vedtak og rutiner er lagt til avdelingsnivå. Dei praktiske oppgåvene vil og bør bli liggande på avdelingsnivå, og då bør også leiarressursane ligge på dette nivået.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

I forslaget til delegering ser det ut som at dei fleste oppgåver knytt til dagleg drift, oppfølging av personalet og pasientar ligg på avdelingsnivå. Arbeidsoppgåvene blir som i dag, og det er difor ikkje mogleg å sjå føre seg at det skal vere mindre behov for leiing i avdelingane etter omorganisering. Utfordringane og belastninga knytt til kontinuerlig drift 24/7, helg, høgtid og feriar vil framleis ligg på avd.nivå, knytt til faglig forsvarleg drift og bemanning.

Oppfølging av dei tilsette krev relasjonell leiing og kjennskap til personalet og avdelingane for å førebygge og følge opp sjukefråvær, ved krav til tilrettelegging av oppgåver/arbeidstid. Samt for å sikre riktig bruk av kompetanse, ressursar og effektiv drift.

Endringsprosessar og fagutvikling i einingar med 3 delt turnus medfører større behov for

nærleiing for å sikre at alle tilsette får informasjon og opplæring, og for å sikre gjennomføring. Deltidstilsette og vikarar i små stillingar krev også leiing. Leiar møter stadig større krav i retningslinjer og lovverk både når det kjem til dokumentasjon og oppfølging av pasientar og tilsette.

Innspelet legg til grunn at ein beheld assisterande avdelingsleiar i avdelingane, dette er naudsynt for å følge opp dagleg drift.

Anna

Positivt at rapporten legg vekt på at ein ikkje skal svekke tenestene i førstelinja, nær pasientar og tilsette.

Wenche-Lin Hess

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Bekymringsmelding frå nettverket i ressursjukepleie i kreftomsorg og lindrande behandling.

I Sogn og Fjordane er det eit nettverk av sjukepleiarar som har ekstra fokus på lindrande behandling til alle palliative pasientar. Dette er til dømes pasientar med kroniske sjukdomar som kreft, hjartesykt, nyresykt, lungesykt og nevrologisk sjukdom som demens, ALS og parkinson.

Ressursjukepleiarane har ekstra kompetanse og utdanning innan tilrettelegging i forhold til lindring ved uhelbredleg sjukdom, verdig dødsfall og oppfølging av pårørande. Dette er ein viktig ressurs som er ein del av eit nettverk heilt tilbake frå 2004 . Nettverket er eit samarbeid mellom Helse Førde, kommune, Kompetansesenter i lindrande behandling i Helse Vest og kreftforeningen Vestland.

[mandat-fagnettverk-kreftomsorg-og-lindrande-behandling_vedtatt_fsu_160524.pdf](#)

Vi som er ressursperson i heimetenesta og ved omsorgssenteret i Naustdal er bekymra for at kompetanse og ressurspersoner vil få dårligare vilkår til å utrette ein god jobb. Det kan bli mindre fokus på kompetanse og fagutvikling, noko som vil føre til ein dårlegare oppfølging av alvorleg sjuke og døyande.

Vi ser det som nødvendig at ei slik bekymring blir sendt med i vurdering av organisasjonskart. Det er særdeles viktig å få oppretthalde og vidareutvikle opparbeida kompetanse og moglegheit for å lære vidare til kollegaer. Ein trenger tid og rom for å yte god nok teneste. Her ser ein det som viktig å kunne fortsette med samlingar og få delta på kurs. Kven vil i det nye organisasjonskartet ha ansvar for kompetanse i feltet? Blir fagutvikling nedprioritert utan å risikovurdere fråfall i nettverksarbeid? Dette er vår bekymring!

Sendes på vegne av ressursjukepleiarar i Naustdal

Elida Bruland

Elisabeth Storehaug

Hanne Berntsen

Wenche-Lin Hess

Wenche-Lin Mobergslie Hess (For alle i heimetenesta Naustdal)

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Dei to bolkanane under kan lesast i samanheng

Har delt opp vår tilbakemelding i 2, men er flettet inn synspunkt for begge bolker her under ifht seksjonsnivå og avdelingsnivå

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Uttale vedkjem “Forslag til administrativ organisering”

og omorganisering i Sunnfjord kommune 2027

Innspel frå Naustdal heimeteneste juni 2026

Personalmøte 02.05.26

Trepartsmøte 03.05.26

Vi alle støtter uttale som blir sendt av HVO

Fleire Nasjonale føringar der eldre skal bu lengst mogleg heime.

Blir “leve heile livet” eit paradoks?

Sunnfjord kommune ønsker å vere heimebasert kommune – veksten av tillsette kjem her? Evt må det takast hensyn til i modellen her, samt geografiske hensyn på grunn av køyring.

Heimetenesta kjem til å få meir eldre brukarar, og institusjonsplassar ser vi per i dag er knapt. Når eldre står i kø, på vent for å få en institusjonsplass, gir det økt ressursbruk i heimetenesta. Vi ivaretek kronisk sjuke, personar med multidiagnosar, personar med demens og døyande mm. Dette krev ein organisering, mye administrativt arbeid og leiarressurs som er nær for pasient-/pårørandekontakt og personalkontakt. Det er svært viktig å ha leiarressurs nok, nær drifta. Det er daglig kontakt med tildeling, sjukehus,

Apotek, Fastlege per telefon og 3 timers frist på tilbakemelding på PLO meldinger som kommer inn dagleg. Heimetenesta i Naustdal har vært organisert tidligare med 1 seksjonsleiar og 1 assisterande pr avdeling. Ser det som ein dårligare løysing å ha seksjonsleiar med kontor anna plass enn i basen for tenesta

Heimetenesta fraråder å gå tilbake til slik organisering av leiarressurs.

I rapporten er det satt opp ulike benevnelsar på leiarressursar, og det er svært rotete og forvirrande. Her er vi usikre på kva ansvarsområde som vert lagt til dei ulike. Vi tykkjer det er vanskeleg å gje tilbakemelding på noke som ikkje er meir avklart. Seksjonsleiar og assisterande seksjonsleiar, kven har personalansvar og kven har ansvar for tilsettingar, turnus mm? Kan t.d Seksjonsleiar delegere personalansvar / oppfølging i heimetenestene til ass. seksjonsleiar? Det er god personalpolitikk å kjenne de ansattes ønsker og utfordringer ifht turnusarbeid. Økonomienstyringa er også stort sett innleige av personale, og bær være kjent i avdaling. Leiarressursen vert skåre ned nærast personalet. Treng vi seksjonsleiar på topp? Ein assisterande seksjonsleiar som har ansvar for drift og personal kan bli svært sårbart ved fråvær, ferie og sjukdom, kven er vikar her? Naustdal heimeteneste ynskjer at den leiaren som er nærast drift har personalansvar og har nok tid til leiing

Ser det som et umuleg reknestykke at leiarressurs her på basen reduseres fra 150% til gjerne forespeila 80% (i den forrige omorganiserings uttalen) I Heimetenesta har vi forsøkt med lite leiarressurs i periodar der det var sjukdom eller assisterandes med politiske verv. Mykje av arbeidet og innkomande telefoner falt på ressursar ute hos brukarar. Dette forringer tid med brukar og det ble mindre tid til fagutvikling. Assisterande seksjonsleiar med driftsansvar og personalansvar må ha 100% stilling, vert ingen personar inne i basen den dagen ass leiar er ute i drift. Vi er i virke dag/kveld/helg/høgtid og har allereie mykje tid utan leiarressurs til stede.

Kan ein seksjonsleiar gjere seg kjent i ulike einingar i distrikta?

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Skal denne stillinga hjelpe til med t.d. innleige av vakter alle plasser? Seksjonsleiar bør hjelpe dei som har personalansvar, kva med å bruke denne ressursen slik som i dag , fordele den ressursen ute i einingane

Vi frykta at vi ikkje veit kor vi skal jobbe når vi kjem på jobb. Skal vi flyttast på , kompetansen fordelast på ulike arbeidsplassar? Fornøgde innbyggjarar får vi når vi har godt arbeidsmiljø

og er nære og tette. Sjukefråvær og flukt frå stillingane om ein ikkje får til godt arbeidsmiljø, der ein er kjent.

Vi skal gje omsorgsfull pleie. Naustdal heimetenesta blir dratt fram i ulike forum, god rekruttering, godt arbeidsmiljø. Redd dette vert pulverisert og det blir flukt frå tenesta, om ein blir flytta mellom einingane mot sin vilje. Sjå og undersøk korleis ein gjer det Naustdal. Ikkje alle har lyst å arbeide på fleire plassar, vi trur få tilsette ønsker ei slik ordning. Viser til undersøkelser gjort på arbeidsmiljø siste årene, der Naustdal heimeteneste kommer svært godt ut. Samt lite sjukefråvær her i heimetenesta.

I Naustdal er vi fleksible og hjelper kvarandre mellom einingane i omsorg. Det har vi gjort i fleire år allereie. Har fungert med den organiseringa vi har i dag. Kan hende det ikkje har med organisasjonskart om en klarer samarbeide godt, men avhengig av samarbeid mellom einingane

Er det gjort ei vurdering ifht planer om omorganisering kjøkken tenesta, og ringvirkning på heimetenesta?

Mottakskjøkken på kvart omsorgssenter, vi har ikkje tru på å varme opp kald mat, kven skal varme middag ute i heimane? Vi ønsker at innbyggjarane skal få tilbod om varm middag med frivillige som køyrer ut. Vi må ikkje gje opp den ordninga ennå. Diettar/ønskekost vert best kvalitet på ved lokalt kjøkkenet. Servere ferskt til dei som har utfordringar med ernæring, ikkje alle som vil lage/varme opp middag ved kok/kjøll levering. Frivillige tek eit tilsyn i heimane ved utlevering. Dyr og feil ressursbruk av helsepersonell til utkøyring av mat.

Nattevaktressursar er minimal i Naustdal, der har vi godt samarbeid i omsorg med totalt 5 nattevakter, to i bu og miljø, to på omsorgssenteret og ein i heimetenesta = Nattevaktsteamet.

Med det nye organiseringskartet endar vi tilbake der vi var tidelgare med kommunalsjef, seksjonsleiar med avdelingsleiarar under. Vi meiner at dagens organisering i omsorg er betre, vi har erfaring med begge modellane. Vi har godt samarbeid med denne organisering i Naustdal som vi har i dag, samarbeidet fungerer godt på tvers av einingane i omsorg.

Drifte Heimetenestane slik de er i dag?

Det positive i forslaget er at vi har ein seksjonsleiar per fagfelt i det foreslåtte organisasjonskartet

Er det vurdert om vi kan behalde 5 avdelingar med heimeteneste?

Med 4 avdelinger med heimeteneste så vert det ca 36,5 årsverk per seksjonsleiar + evt vekst av tilsette. Talet tilsette er langt høgare enn årsverk (helgevikarar og deltidsansatte)

Vi tenker det blir for store einingar dersom årsverka delast likt. Forskning viser det meir forsvarleg med 30 årsverk per eining.

For Naustdal Heimeteneste,

Verneombud Wenche-Lin Hess

anonym

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Eg meiner Sande heimeteneste må behalde eininga si på Sande. Det går vekk mykje ressursar og tid på køyring til Førde dersom det er meininga å ha oppmøte der, for å så køyre tilbake for å begynne å stelle/pleie her.

Dette blir i tillegg ekstra kostnad på bilane med km stand og drivstoff.

Vi treng å ha kontoret nært når ein må hente nødvendig utstyr om situasjonar oppstår.

For pasientane er det ein stor verdi og trygghet i å ha kjente personale som kjem, skal vi slåast saman kan det bli nye personale for kvar dag. Det blir mykje ukjent, større ansvarsområde og dermed vanskelegare å fange opp rapport og følge opp pasientane ordenteleg.

Leiar: Det er viktig å ha leiar tett på. Det treng ikkje å vere både leiar og assisterande, men vi må ha ein av dei på eigen avdeling. Dette er også mtp tryggleik for både personale og pasientar.

Anna

Vi har personale som bur eit stykke unna allereie, og eg veit at det er personale vi mistar om ein får 1 time ekstra pendling dagleg for oppmøte og avreise fra Førde.

leiar i PPT Rebekka Wilhelmsen Solheim og assisterande leiar i PPT Elisabeth Kapstad Midtun

Synspunkt – sektornivå / kommunalsjef

Det blir vurdert som positivt og framtidsretta å etablere ein kommunalsjef med tydeleg strategisk ansvar for oppvekstsektoren. Ei slik rolle kan bidra til å setje retning og rammer. Ta dei naudsynte overordna prioriteringane og sikre politisk samspel. Utvikle heilskapleg styring og sikre betre samanheng mellom tenestene. For at funksjonen skal fungere etter intensjonen, er det avgjerande at kommunalsjefen har tilgang til ein kompetent og tverrfagleg stab. Denne bør omfatte økonomi, personal og rådgivarressursar som kan støtte både forvaltning, utviklingsarbeid og tverrfagleg samhandling. Staben må utføre, utvikle, gi støtte til laget under kommunalsjef. Som leiar i dag ser ein verdien av å i enno større grad sikre flyt i tenestene i stab. Det kan vere mykje å hente på større flyt frå ei utlysing til ein tilsett har datatilgang, og frå ein startar oppfølging på ein sjukemeldt til den er attende i jobb, for å ha to døme.

Ei sterk administrativ støtte vil gjere det mogleg for kommunalsjefen å prioritere strategisk leiging framfor operativ drift. Dette er særleg viktig i ein kompleks sektor med mange lovverk og fagområde.

Framlegget til ny administrativ organisering kan styrke oversikt, delegasjon og samordning på sektornivå. Samstundes krev modellen tydelege avklaringar av ansvar og rollefordeling nedover i organisasjonen, slik at ikkje avgjersler blir flytta for langt unna praksisfeltet. Kommunalsjefen må ha gode strukturar for dialog med seksjons- og avdelingsnivå for å sikre at strategiske prioriteringar også gir effekt i tenestene.

Synspunkt – seksjonsnivå / seksjonsleiar

Det blir vurdert som hensiktsmessig med eigne seksjonsleiarar for skule og barnehage, då desse kvar for seg har felles lovverk og oppdrag. Dette styrkar likeverdet mellom områda og legg til rette for betre fagleg utvikling og samhandling.

Vi ser ikkje behov for ein seksjonsleiar over PPT. Vi ligg under barnehage- og opplæringslova, og vårt mandat er å rettleie leiarane og dei tilsette i skule og barnehage. Vi er kommunen sin sakkunnige instans og skal vere uavhengig. Dette vil vere tilsvarande for dei andre tenestene, barnevern, helsestasjon og bu- og avlasting. Ei slik organisering inneber ansvar for fleire ulike lovverk og fagområde, noko som vil vere svært krevande. Seksjonsleiaren må forhalde seg til opplæringslova, barnehagelova, helsepersonellova, pasient- og brukarrettighetslova, barnevernslova og helse- og omsorgslovgivinga, med ulike

krav til dokumentasjon, rettstryggleik og tilsyn.

Det er særleg peika på risiko for:

- auka avstand til barnehage og skule der PPT skal utøve sitt arbeid
- utfordrande å halde naudsynt fagleg utvikling
- stort leiingsspenning og behov for sterk administrativ støtte

Samtidig kan ei slik samling gi gevinstar som betre tverrfagleg samarbeid, meir heilskapleg oppfølging av barn og unge og styrka arbeid med tidleg innsats, i tråd med BTI-modellen.

Eit alternativ som blir føreslått er å organisere PPT, barnevern, helsestasjon og bu- og avlastning meir sidestilt med seksjonsleiar for skule og barnehage, for å sikre nærleik til kjerneoppdraget og tydeleg fagforankring i kvar eining. Desse einingane er sidestilt og har kvar sine tydelege lovpålagde oppdrag. Vi har allereie etablert eit tverrfagleg samarbeid som vi vil vidareutvikle framover. Det ein har behov for er at ein frå fagstaben til kommunalsjef har kompetanse på samhandling mellom einingane med faste utviklingspunkt.

Synspunkt – avdelingsnivå / avdelingsleiar

Avdelingsleiarane har ei sentral rolle i å sikre kvalitet i den daglege tenesteleveransen. Dei har ansvar for drift, fag og personal innanfor eigne rammer, og er avgjerande for å omsetje overordna føringar til konkret praksis.

Det blir understreka kor viktig det er at avdelingsleiarane beheld ansvar for tilsetjingar, fagleg utvikling og personaloppfølging, spesielt i einingar med ulike lovverk og spesialisert kompetanse. Nærleing og kjennskap til eigen organisasjon blir sett på som avgjerande for kvalitet og effektiv drift.

Ein ny struktur kan gi betre støtte til avdelingsleiarane, særleg dersom seksjonsnivået tek større ansvar for økonomi, personal og koordinering. Dette kan frigjere tid til fagleg leiing og utviklingsarbeid.

Samtidig er det peika på risiko for auka avstand til leiinga og mindre påverknad dersom ansvaret blir flytta oppover i organisasjonen. Det er derfor viktig med klare linjer, god dialog og tydeleg rolleavklaring mellom nivåa.

Anna

Det er ikkje uttalt potensiell innsparing for seksjon for støttetjenester. Ved å ikkje ha seksjonsleiar, men heller sikre at ein i fagstaben til kommunalsjef har kompetanse for samhandling mellom einingane med faste utviklingspunkt, kunne ei potensiell innsparing vore sjølv seksjonsleiar for støttetjenestene.

Ein leiar i PPT må sjølv ha oversikt over økonomi, personal og fagleg utvikling for å justere

seg etter dei rammene ein har fått, samtidig som ein skal sikre best mogeleg drift og utvikling for tenesta. Det er leiaren som ser behovet frå praksisfeltet og ser korleis ein skal styre tenesta best mogeleg for å gje eit forsvarleg tilbod til barnehage og skule i samarbeid med andre støttetjenester.

Som tilsett i PPT rettleiar ein leiarar og tilsette i barnehage og skule. Som rettleiar bør tenesta ligge på nivå med seksjonsleiar i skule og barnehage. På den måten vil ein som leiar i PPT kunne samhandle direkte med desse seksjonsleiarane og såleis utføre mandata vi har på ein meir effektiv måte.

Fordelar med ny organisering:

- Større fagmiljø og styrka tverrfagleg samarbeid
- Betre delegasjon for kommunalsjef

Ulemper og risiko:

- Krevjande leiingsspenning og kompleksitet på seksjonsnivå
- Fare for svekka fagleg autonomi, særleg for PPT
- Auka avstand til barnehage og skule
- Utydeleg plassering av bu og avlasting. Dei er den einaste eininga som driv turnusarbeid, og vi vil kunne sikre god samhandling med dei sjølv om dei ikkje ligg i vår sektor. Ein kan tenke seg at dersom dei var plassert saman med tildeling og/eller andre einingar med turnusarbeid, ville kunne vore mogelege positive synergieffektar på til dømes bemanningssida.
- Risiko for at strukturen gir administrative gevinstar utan tilsvarende tenesteforbetring, det vil oppstå nye siloar, berre på eit anna nivå
- Auka kostnad med seksjonsleiar for støttetjenestene

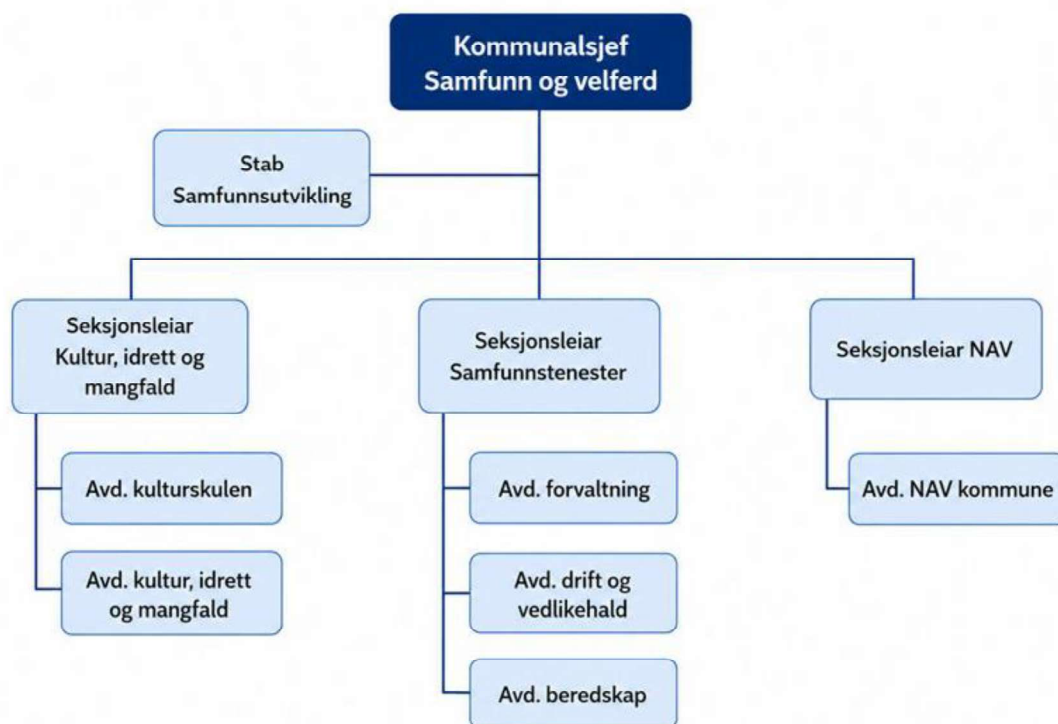
Innspel til justeringar:

- Seksjonere etter fag og lovverk (skule, barnehage, PPT, barnevern, helsestasjon)
- Oppretthalde fag- og personalansvar på avdelingsnivå

Samla sett vil vi understreke at organiseringa må sikre barnets beste, sterk fagleg kvalitet, nærleik til praksisfeltet og reell styrking av tenestene – ikkje berre administrativ effektivisering.

Innspel komme inn på annan måte

Einingsleiar Odd Harry Strømsli Samfunn og velferd.docx



Eininga Areal og byggesak har hatt interne prosessar knytt til vurdering av ny organisering av kommunen. Saka har vore diskutert i to økter i Treparts møte, og sist i Einingsmøte for Areal og byggesak.

Over er forslag til organisering, der vi berre har konsentrert oss i området under Kommunalsjef Samfunnsutvikling, som vi i vårt forslag har endra til Kommunalsjef Samfunn og velferd. Elementet «velferd» kjem av at NAV ligg også under kommunalsjefen. Namnet Samfunnsutvikling er flytta til Stab Samfunnsutvikling som er meir retta mot dei oppgåver dei skal utføre.

I forslaget til kommunaldirektøren er det foreslått at Økonomisjef, Personalsjef, Plansjef, Kommuneoverlege, Kommuneadvokat og Controller skal ligge under kommunalsjef. Alle disse meiner vi må ligge direkte under kommunedirektøren, med unntak av Plansjef. Han bør leie Stab Samfunnsutvikling som vert forklart under.

Vi skjønner ikkje heilt kva Avd. bemanning gjer her i organisasjonskartet, og tek ikkje vidare omsyn til denne i vårt forslag.

Utover dette har vi berre merknader til organiseringa under Seksjonseiar Samfunnsstenester.

I vårt forslag til organisasjonskart er det berre tre avdelingar; forvaltning, drift og vedlikehald, og beredskap. Frå forslaget til kommunedirektøren er Avd. stab og utvikling flytta til Stab Samfunnsutvikling, då vi meiner det er meir riktig å legge denne direkte under Kommunalsjefen. Det kjem fram under kva oppgåver som er tenkt der. Under er forslag til oppgåver knytt til dei ulike «boksane».

Stab Samfunnsutvikling – rett under Samfunnsutvikling (kommunalsjef)

Samfunnsplanlegging

Overordna arealplanlegging

Temaplanar

Kommunale arealplanar (oppfølging av planstrategi + arealplanar på detaljnivå)

Prosjektoppgåver (plan og utvikling)

Klima og miljø

Folkehelse

GIS

Avd. forvaltning

Planforvaltning

Byggesak, tilsyn, lovbrøt, deling

Oppmåling, matrikkel, adressering

Landbruk, tilskot, konsesjonssaker

Miljøforvaltning, utsleppsløyve, ureining, naturmangfald

Vegforvaltning, skilt, arbeidsvarsling

Graveløyve (VA)

Avd. drift og vedlikehold

VAO

Bygg og eignedom (eigarforvaltning)

Veg

Reinhald

Prosjektleiing (infrastruktur og bygg)

Avd. beredskap

Brann og redning

Beredskapsleiing og samordning

ROS og beredskapsutvikling

Teknisk beredskapsstøtte

Vaksenopplæring - Aktivitetseininga.msg

Hei Ellen!

Sender deg nokre linjer om vaksenopplæring- Aktivitetseininga:

Ut frå forslag om ny organisering i Sunnfjord kommune ser eg ikkje kor de har tenkt å plassere vaksenopplæring

etter Vaksenopplæringslova kap 18(§ 18-2 Rett til førebuande opplæring for vaksne).

- I forslag til administrativ organisering oppvekst ser eg at vaksenopplæring er plassert under Førde ungdomsskule.

Då lurar eg på om det er tenkt all vaksenopplæring i kommunen eller berre norskopplæring og integrering?

- I forslag til administrativ organisering Helse og omsorg er det foreslege Avd. aktivitet/dagtilbod/støttekontakt.

Vaksenopplæring er ikkje nevnt. Det er under Aktivitetseininga vaksenopplæring etter §18-2 er plassert idag.

- Eg jobbar idag 100% som pedagog ved Førde ressurscenter. Eg reiser til Skei ein dag i månaden og har vaksenopplæring

for funksjonsnedsette ved Aktivitetseininga der og eg er ein dag i månaden med vaksenopplæring ved Aktivitetseininga i Naustdal.

.

- Gruppa som får timar i vaksenopplæring ved Førde ressurscenter er heimebuande deltakarar, deltakarar frå rus og psykiatri og funksjonsnedsette.

Ein jobbar ut frå den vaksne sin rett til forberedande opplæring i grunnleggande ferdigheiter.

- vaksne som treng opplæring i "fag" eller i "grunnleggande ferdigheiter" som ikkje lenger har rett til

grunnskuleopplæring har rett til forberedande opplæring for vaksne. I følge Utdanningsdirektoratet

meiner ein med grunnleggande ferdigheiter, lesing, skriving, rekning, munnlege ferdigheiter, digitale ferdigheiter..... (§18-2)

- Dersom den vaksne har særlege behov for å kunne utvikle eller halde ved like grunnleggande ferdigheiter har hen rett til individuell tilrettelegging (§19-6)

Treng du fleire opplysninger så gje meg eit pip.

Mvh Anne-Grete (Vaksenopplæring)

Vie bhg treparssamarbeidet - Innspel til administrativ organisering.docx

Innspel til administrative organisering.

1. Kommunalsjefnivå – større avstand til tenestene

Trepartssamarbeidet i Vie barnehage har forståing for at kommunen må vurdere organisering og økonomi. Vi stiller likevel spørsmål ved kvifor reduksjon av talet på kommunalsjefar skal føre til ei omfattande omorganisering ute i tenestene. Vi er uro over at kommunen skundar seg for fort fram. Vi har ikkje evaluert kvalitet og kapasitet i barnehage og skule.

Sunnfjord kommune har vore organisert som ein to-nivåkommune. Vi meiner kommunen framleis kan vere ein to-nivåkommune sjølv om talet på kommunalsjefar blir redusert.

Forslaget inneber at avgjerder i større grad blir flytta lenger bort frå tenestene. Dette aukar avstanden mellom dei som tek avgjerder og dei som kjenner behova til barn, foreldre og tilsette.

Vi opplever at forslaget i liten grad vurderer kva konsekvensar dette vil få for kvaliteten i tenestene. Det er ikkje nok å sjå på organisasjonskart og økonomi. Kommunen må også vurdere kva som gir best tenester til innbyggjarane.

For barnehagane er det avgjerande at leiinga har nærleik til den daglege drifta. Dette perspektivet er etter vårt syn for lite synleg i rapporten.

2. Seksjonsleiarnivå – meir administrasjon og mindre nærleiing

Vi er kritiske til etableringa av eit nytt nivå – seksjonsleiar.

Forslaget framstår ikkje som ei forenkling av organisasjonen, men som oppbygging av fleire administrative ledd. Kommunen legg ned kommunalsjefar, men opprettar 10 seksjonsleiarar. Finansiering av seksjonsleiar i barnehage skal finansierast med å redusere leiingsressursar ute i einingane. Dette betyr i praksis at ressursar blir flytta frå barn, foreldre og tilsette til administrasjon på Rådhuset.

Vi stiller spørsmål ved kva faglege gevinstar kommunen meiner dette skal gi. Rapporten dokumenterer i liten grad korleis fleire administrative leiarar skal styrkje kvaliteten i barnehagane.

Tvert imot fryktar vi at konsekvensen blir:

større avstand mellom leiing og drift

mindre forståing for utfordringar i kvardagen

mindre handlingsrom lokalt

fleire ledd mellom utfordringar og avgjerder

Forslaget representerer etter vårt syn ei utvikling frå nærleiing til fjernleiing.

3. Leiingsressursar i barnehagane – mindre kapasitet der behova er størst

Barnehagane har allereie bidrege til innsparing gjennom ny ressursmodell.

Ved Vie barnehage er ressursen til assisterande styrar redusert frå 100 % til 50 %. Dette er ei betydeleg svekking av leiingskapasiteten og kjem ikkje fram i oversikten til kommunen. Vi opplever derfor at kommunen ønskjer å ta ytterlegare ressursar frå tenestene før konsekvensane av tidlegare kutt er evaluerte.

Barnehagen er ikkje berre ei driftseining. Vi arbeider med barn og familiar kvar dag.

Leiarane skal følgje opp:

barn med behov for ekstra støtte

spesialpedagogiske tiltak

barnehagemiljøsaker

den nye mobbelova

foreldresamarbeid

personalsaker

sjukefråvær

kvalitetsutvikling og pedagogisk arbeid

Desse oppgåvene forsvinn ikkje sjølv om leiingsressursane blir reduserte.

Når leiinga får mindre tid og kapasitet, blir konsekvensen mindre oppfølging av barn, foreldre og tilsette. Dette aukar risikoen for høgare arbeidspress, meir sjukefråvær og lågare kvalitet på tenestene.

Vi meiner dette er i strid med målet om gode oppvekstvilkår og tidleg innsats.

4. Felles administrativ leiing for Vie og Hatlehaugen barnehage – ikkje til beste for barn, foreldre og tilsette

Vi er sterkt kritiske til forslaget om felles administrativ leiing mellom Vie barnehage og Hatlehaugen barnehage og stiller spørsmål til timinga og føremålet med å slå saman den administrative leiinga mellom Vie barnehage og Hatlehaugen barnehage på noverande tidspunkt.

Det står i avisa Firda 08.06.26 at kommunen framleis arbeider med planane om ny barnehagestruktur i Førdeområdet, der Hatlehaugen barnehage og Vieåsen barnehage er peika ut som aktuelle einingar inn i ein ny barnehage på Slåtten. Når framtida til Hatlehaugen barnehage framleis er uavklart, framstår det som lite føreseieleg å starte ein omfattande prosess med å etablere felles administrativ leiing mellom Vie barnehage og Hatlehaugen barnehage.

Ei slik samordning vil krevje betydelege ressursar frå både leiarar og tilsette. Det vil vere behov for å harmonisere rutinar, arbeidsmåtar, organisering og forventningar på tvers av to ulike barnehagar med eigne kulturar og etablerte praksisar. Allereie i dag er det skilnader mellom barnehagane når det gjeld mellom anna organisering av måltid og rutinar.

Vi fryktar at mykje tid og kapasitet vil bli brukt på omstillingsarbeid og etablering av felles system, utan at kommunen kan garantere at denne organiseringa vil vere varig. Dersom barnehagestrukturen seinare blir endra, risikerer ein at både leiarar og tilsette har brukt store ressursar på prosessar som får kort levetid.

Trepartssamarbeidet meiner derfor at det er lite formålstenleg å gjennomføre ei slik samanslåing av leiingsressursane før kommunen har avklart den framtidige barnehagestrukturen. Ressursane bør i staden nyttast til å sikre stabile tenester, god kvalitet og nærleiing for barn, foreldre og tilsette i dei eksisterande barnehagane.

Vi ynskjer vidare å peike på konsekvensar samanslåing av to dei to barnehagane vil føre til:

mindre nærleiing

mindre tilgjengelege leiarar

større avstand mellom leiing og personale

større avstand mellom leiing og foreldre

mindre tid til pedagogisk leiing

svakare oppfølging av arbeidsmiljøet

mindre kjennskap til barna og familiare

Barnehagen byggjer på relasjonar, tryggleik og nærleik. Barn treng stabile vaksne og tilgjengelege leiarar som kjenner kvardagen deira. Foreldre treng leiarar som er til stades og lett tilgjengelege. Tilsette treng støtte, oppfølging og raske avgjerder når utfordringar oppstår.

Vi saknar ei vurdering av korleis barnet sitt beste er lagt til grunn for dette forslaget. Barnekonvensjonen artikkel 3 slår fast at barnet sitt beste skal vere eit grunnleggjande omsyn i alle avgjerder som gjeld barn. Vi meiner ikkje at forslaget dokumenterer korleis større einingar, mindre leiingsressursar og meir fjernleiing vil vere til det beste for barna.

Trepartsmøtet i Vie barnehage meiner at denne omorganiseringa ikkje er til beste for barn, foreldre eller tilsette. Forslaget legg for stor vekt på administrasjon og økonomi, og for liten vekt på kvalitet, relasjonar, nærleik og tidleg innsats.

5. Prosessen

Trepartssamarbeidet i Vie barnehage meiner at kommunen hastar seg inn i ei ny omfattande omstilling utan at konsekvensane av tidlegare endringar er tilstrekkeleg vurderte.

Barnehagesektoren har dei siste åra vore gjennom fleire store endringar, mellom anna ny ressursmodell, reduksjon i leiingsressursar og endringar i barnehagestrukturen. Mange av desse tiltaka er framleis ikkje fullt ut evaluerte eller implementerte.

Vi meiner derfor at det er uforsvarleg å gjennomføre ei ny administrativ omorganisering i det tempoet som no er foreslått. Ein så omfattande endring krev grundige konsekvensvurderingar, god involvering av tilsette og leiarar, og tilstrekkeleg tid til planlegging og gjennomføring.

Forslaget slik det ligg føre gir etter vårt syn ikkje eit godt nok grunnlag for å gjennomføre endringane frå 1. januar 2027.

Mvh trepartssamarbeidet i Vie barnehage

Trepartsmøte Vassenden skule

Høyringsuttale_administrativ endring oppvekst_januar 2027_trepartsmøte.docx

Høyringsinnspel frå trepartsmøte ved Vassenden skule

Administrativ organisering

Vi ønskjer å peike på fleire kritiske forhold knytte til føreslått administrativ omorganisering i skulen.

1. Arbeidsbelastning for rektorar

Forslaget om at rektorar i større grad skal inn i undervisning, vil kunne medføre ei betydeleg auke i arbeidsbelastninga. Rektor har allereie eit omfattande ansvar knytt til leiing, personaloppfølging, administrasjon og skuleutvikling. Å kombinere dette med undervisningsplikt kan gå ut over kvaliteten både i leiinga og i undervisninga.

Vi meiner at framlegget om å samle rektorfunksjonen for Vassenden og Skei vil føre til:

dårlegare drift ved at leiar i stor grad vert fråverande, og det gjeld begge skulane

svekka nærleiing

utfordrande å løyse saker som krev rask avgjerd

særs krevjande for leiar å ha to ulike arbeidsstadar. Det har vi allereie erfart ved at Vassenden skule har hatt to avdelingar, som trass alt låg nær kvarandre. Logistikk vert ein «tidstjuv»

2. Redusert støttefunksjon (konsulentressurs)

Endring i konsulentfunksjonen vil kunne føre til dårlegare oppfølging av elevar og foreldre. Konsulentressursen fungerer i dag som ei nødvendig støtte for både leiing og lærarar, og bidreg til avlasting i ein travel skulekvardag.

Vi ser at enkelte av arbeidsoppgåvene konsulentane utfører kan løysast på tvers av fleire skular, til dømes oppgåver knytt til system som Flyt Sikker Sak og Visma Flyt Skule. Samstundes består arbeidskvardagen til konsulentane i stor grad av uforutsette oppgåver (ad hoc), som krev at ein er tilgjengeleg.

Desse oppgåvene omfattar mellom anna:

direkte kontakt med elevar og føresette

støtte til lærarar og leiing i akutte situasjonar

praktisk og administrativ handtering av daglege behov

konsulenten har ein nøkkelfunksjon som bindeledd mellom heimar, leiing og personal

Slike funksjonar vil vere vanskelege å oppretthalde dersom konsulenten ikkje er fysisk til stades på skulen. Ei svekking eller sentralisering av denne ressursen kan difor føre til mindre tett oppfølging av elevane og auka belastning på lærarane.

3. Svekking av SFO som eiga eining

Det er foreslått å fjerne eigne leiarar for SFO og leggje ansvaret over på assisterande rektor/ ass avd.leiar. Dette gir grunn til bekymring. Assisterande rektorar har allereie eit stort ansvar knytt til oppfølging av skulekvardagen, både fagleg og administrativt.

Vi ser at enkelte oppgåver innan SFO med fordel kan sentraliserast, til dømes fakturering og opptak. Dette vil truleg kunne gi betre kvalitet og meir lik handsaming på tvers av SFO-tilboda i kommunen.

Samtidig er det avgjerande at det finst ein lokal ansvarleg for SFO. Drifta inneber mykje organisering og oppfølging av barn og tilsette, kvar einaste dag. Utan ein lokal leiingsressurs, er det risiko for at SFO-tilbodet vert svekka. SFO-leiar på Vassenden skule har i dag også personalansvar for assistentane.

Assisterande rektor har pr no mykje ansvar og stor arbeidsbyrde knytt til arbeid med dagleg drift av skulen. Det er viktig å understreke at skule og SFO er to ulike verksemdsområde. Sjølv om dei same tilsette kan arbeide både i skule og SFO, er oppdraget forskjellig:

Skulen er ei opplæringsverksemd

SFO er eit organisert fritidstilbod lagt til skulen sine lokale

Dette krev ulik tilnærming, organisering og leiing. Ei samanståing av leiingsansvaret vil difor kunne føre til at SFO som eiga eining vert nedprioritert, med svekka kvalitet og redusert oppfølging som konsekvens.

4. Tidspunkt for gjennomføring av endringa

Det vert vurdert å setje i verk endringa frå 1. januar. Vi tenkjer dette er lite føremålstenleg. Skulen arbeider etter skuleår, med oppstart i august, og mykje av planlegginga vert gjort for eit heilt skuleår om gongen.

Ei innføring av større organisatoriske endringar midt i skuleåret vil:

skape utfordringar for timeplanlegging

gjere det vanskeleg å få leiinga inn i undervisning på ein god måte

føre til uro og mindre føreseielegheit for både elevar og tilsette

vi står allereie i ein prosess der vi skal gjennomføre vedtaka i «Kvalitet og kapasitet», ved å slå saman skulen frå 1. august, og dette har vore, og er, ei stor belastning for personalet. Vi vil ha behov for tid til å få den «nye skulen» på plass, og det vil vere utfordrande å få nok ein omstillingsprosess på same tid.

Vi er opptekne av at vi får bruke arbeidstida til vår viktigaste jobb, som er å utføre kjerneoppgåvene knytt til Opplæringslova.

5. Samla vurdering

På bakgrunn av dette meiner vi at:

arbeidsbelastninga for rektor må vurderast grundig før ein pålegg meir undervisningsplikt

konsulentressursen må oppretthaldast, og vere tilgjengeleg lokalt

enkelte oppgåver kan sentraliserast, men lokale støtte- og leiingsfunksjonar må bestå

eigne leiarressursar for SFO må vidareførast for å sikre kvalitet og oppfølging

eventuelle endringar må gjennomførast frå starten av eit skuleår (1. august), ikkje midt i året

Vi stiller òg spørsmål om innsparing ved den skisserte omorganiseringa, med bakgrunn i at dei tilsette beheld lønna si. Det vil kun medføre ei innsparing om tilsette vel å slutte eller ved naturleg avgang.

Kvifor slik hastverk når innsparinga sannsynlegvis ligg fram i tid?

Målet må vere ei endring som styrkjer kvaliteten i skulen – ikkje ei løysing som aukar belastninga og svekkjer oppfølginga av elevar, foreldre og tilsette.

Vassenden 10. juni 2026

Ingunn Alice Fanebust – Verneombod

Ståle Fossheim – Utdanningsforbundet

Aina Gamborg – Delta

Randi Gjesdal – Skuleleiarforbundet

Nina Y. Storøy - Fagforbundet

Barnevern Innspel ny administrativ organisering frå barnevernet.docx

Innspel frå teamleiar 1:

I det nye organisasjonskartet er både driftskordinator og assisterande avdelingsleiar plasserte på same nivå (nivå 2.1) under avdelingsleiar. Begge rollene rapporterer direkte til avdelingsleiar og er definerte som støttefunksjonar. Det er behov for ei tydelegare avklaring på kva som skal skilje desse to rollene i barnevernet, då dei i forslaget framstår som likestilte.

I dag fungerer driftskordinator i barnevern i praksis som ein fagleiar med omfattande ansvar for rettleiing, kvalitetssikring, vedtaksmynde og handtering av akutte situasjonar.

I det nye forslaget er driftskordinator definert som ein støttefunksjon med «medansvar for dagleg drift», men utan tydeleg delegert mynde. Dersom dette inneber at rolla ikkje lenger skal ha det fagleiaransvaret ho har i dag, er eg bekymra for at den faglege leiingskapasiteten blir redusert. Dette kan svekkje evna til å sikre forsvarleg fagleg oppfølging og kvalitet i arbeidet vårt. Dette er oppgåver som i andre kommunar vanlegvis ligg til fagleiar, eller avdelingsleiar. At dette er lagt til driftskordinator hos oss, viser at rolla er ein viktig fagleg leiarfunksjon.

Den nye organiseringa legg opp til at avdelingsleiar skal ha "disponeringsfullmakt innan tildelte rammer", medan seksjonsleiar har det overordna faglege ansvaret og budsjettansvaret.

- Vil avdelingsleiar ha reell mynde til å ta avgjerder i saker med store økonomiske konsekvensar, som til dømes institusjonsplasseringar, eller vil dette krevje godkjenning på seksjonsnivå?
- Seksjonsleiar er tillagt ansvar for kvalitet og klagebehandling, medan avdelingsleiar skal «sikre gjennomføring av vedtak». Det er uklart kven som har det formelle vedtaksansvaret i akutte saker.

Barnevernet blir no flytta til ein sektor der kommunalsjefen får eit svært breitt ansvarsområde med 24 avdelingar, inkludert alle skular og barnehagar. Kommunen si eiga vurdering av kulturfeltet viser at færre kommunalsjefar kan føre til at utviklingsarbeid blir nedprioritert til fordel for dagleg drift. Dette trur eg vil gjelde oss i barnevernet også. Vi treng ei leiing som har tid og tett nok kontakt med oss til å forstå kompleksiteten i faget vårt, slik at vi ikkje berre blir ein post i eit stort budsjett kontrollert av ein kommunalsjef med ansvar for «alt» innan oppvekst. Det er ein risiko for at barnevern blir nedprioritert ved prioriteringsprosessar, samanlikna med dei store driftsområda som skule og barnehage.

Vidare skal seksjonsleiar ha ansvar for fire fagområder (PPT, helsestasjon, barnevern, bu og avlastning) med veldig forskjellige lovverk, risiko og behov. Det er ein reell fare for at seksjonsleiar ikkje vil ha kapasitet eller forutsetning for å gi barnevernet den tette faglege oppfølginga som krevst for å sikre kvalitet og rettstrygghet.

Innspel frå teamleiar 2:

I nytt forslag til organisering i Sunnfjord kommune, vil barnevernet bli flytta til sektor Oppvekst, og ligge under seksjon støttetenester barn, unge og familiar. Det blir skissert at barnevernet skal ha eigen avdelingsleiar, seksjon for støttetenester barn, unge og familiar skal ha ein seksjonsleiar, og sektor Oppvekst skal ha ein kommunalsjef. Under seksjon støttetenester for barn, unge og familiar er det foreslått å samle barnevern, PPT og helsestasjon.

Å organisere barnevern, PPT og helsestasjon under ein felles seksjonsleiar er ein vanleg og godt utprøvd modell i mange kommunar. Hensikta er å styrke det tverrfaglige samarbeidet, sikre at familiar får heilheitleg hjelp, og skape kortare kommunikasjonsveggar.

Om barnevernet, PPT og helsestasjonen skal bli til ei felles einig, vil dei framleis jobbe ut i frå heilt ulike mandat og lovverk. Barnevernet er regulert av Lov om barnevern. Formålet er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deira helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. PPT er regulert av Opplæringslova og Barnehagelova, har eit pedagogisk mandat og skal hjelpe barn med behov for tilrettelegging. Helsestasjonen er regulert av Pasient- og brukerrettighetsloven og Helse- og omsorgstjenesteloven, der hovedfokus er helsefremjande og førebyggjande arbeid.

Kommunar som har prøvd ut modellen med å samle barnevern, PPT og helsestasjon under ei felles administrativ leiing, tilbakemelder fleire positive erfaringar:

- raskare hjelp og mindre «kasteball». Kommunar melder at terskelen for å drøfte saker tverrfagleg blir mykje lågare når tenestene har same leiar (og gjerne er samlokaliserte). Det blir slutt på at tenestene diskuterer kven sitt ansvar barnet er, fokus blir flytta til kva barnet treng.
- betre ressursutnytting på førebygging. Felles leiing gjer det lettare å flytte økonomiske og menneskelege ressursar over til tidleg innsats (feks. foreldrerettleiing som COS-P eller ICDP i regi av både helsestasjon og barnevern). Dette harmonerer godt med krava i Oppvekstreforma, og Sunnfjord kommune si satsing på Tidleg innsats og BTI.
- felles kultur og språk. Tenestene utviklar over tid ei felles forståing av risiko- og beskyttelsesfaktorar rundt barnet. Ein unngår «silotenking», der helsestasjonen ser på helse, barnevernet på heimesituasjonen og PPT på skulemeistring.
- smidigare oppfyljing av samordningsplikta. Etter at dei nye reglane om samordningsplikt i velferdstjenestelovene kom i 2022, erfarer kommunar med felles leiing at dei har systema klare for å koordinere komplekse saker raskare.

Kommunar som har prøvd ut denne modellen peikar også på fleire utfordringar:

- frykt for «barneverns- stampelet». Helsestasjonar erfarer av og til at deira universelle tillit hjå innbyggjarane blir utfordra.

- kulturelle kræsje og profesjonskamp. Det tek tid å samle tre ulike profesjonskulturar. Erfaringar viser at den nye leiaren må bruke mykje tid på å anerkjenne særpreget til kvar teneste, ellers oppstår det fort intern frustrasjon.
- taushetsplikta blir ei «snubleblokk». Sjølv om leiinga er felles, er fagsystema og lovverka ulike og separate. Kommunar brenn seg ofte på at dei trur felles organisering automatisk gjer det lovleg å dele informasjon. Ein må framleis innhente spesifikke samtykke frå foreldre for å samarbeide om det enkelte barnet.
- ei «umogleg» leiarrolle. Ein felles seksjonsleiar risikerer å bli overvelda. Særleg barnevernfeltet tek erfaringsmessig mykje tid på grunn av krevjande personalsaker, akutte kriser/akuttberedskap, rettsprosessar og komplekse klagesaker. Erfaringar viser at viss seksjonsleiar ikkje har sterke fagleiarar under seg i kvar teneste, kollapsar modellen under vekten av det faglege ansvaret.

Suksesskriterier frå andre kommunar:

- 1) Behald tydelege fagleiarar. Seksjonsleiaren må ha det administrative ansvaret, men barnevernet må ha ein tydeleg fagleg leiar med delegert vedtaksmynde.
- 2) Bruk samtykke aktivt og systematisk. Lag gode, standardiserte samtykkeskjema tidleg, slik at deling av informasjon skjer trygt, lovleg og i samarbeid med familiane.
- 3) Fysisk samlokalisering. Dei beste erfaringane kjem frå kommunar der dei tilsette sit i same gang eller same bygg, og møtast uformelt ved kaffimaskina.
- 4) Når ein kommune vel å samle barnevern, PPT og helsestasjon under ei felles administrativ leiling (seksjonsleiar), er Delegasjonsreglementet det viktigaste verktøyet for å sikre at organiseringa er lovleg. Hovedregelen i kommuneloven er at kommunestyret delegerer mynde til kommunedirektøren, som igjen vidaredelegerer til organisasjonen. Men fordi særlovene (særleg Lov om barnevern) krev eit tydeleg fagleg ansvar, må delegasjonsreglementet delast i to:
 - 1) Administrativt og økonomisk mynde - blir delegert til seksjonsleiar, som har den overordna fullmakta for barnevern, PPT og helsestasjon. Dette omfattar økonomi, personal og strategi.
 - 2) Fagleg og juridisk mynde - må vidaredelegerast til fagleiarar under seksjonsleiar. Seksjonsleiar har sjeldan formell kompetanse på alle dei tre fagfelt, eller kapasitet til å gå inn i enkeltsaker. Saksbehandlings- og vedtaksmynde må spesifiserast i delegasjonsreglementet.

Etter Lov om barnevern § 15-3 skal kommunen ha ein administrasjon med ein leiar som har ansvar for oppgåver etter Lov om barnevern. Delegasjonsreglementet må eksplisitt seie noko om kven som har mynde til å treffe akuttvedtak, konkludere undersøkingar, vedta hjelpetiltak, og reise sak for Barneverns- og Helsenemnda. Dersom den felles seksjonsleiaren ikkje sjølv fyller krava til utdanning/erfaring i Lov om barnevern, har seksjonsleiaren sin overordna administrative status ingen instruksjonsmyndighet i dei faglege barnevernsvurderingane i enkeltsaker.

For meg som jobbar som teamleiar i barnevernet, så synest eg det er vanskeleg å komme med konkrete innspel til forslag om ny organisering (eg har difor søkt informasjon og sett på kva erfaringar andre kommunar har gjort seg etter å ha prøvd ut same modell). Grunnen til at det er vanskeleg å kome med konkrete innspel, er fordi vi veit for lite om korleis dette vil bli eller sjå ut i framtida, og korleis oppgåver, ansvar og mynde vert fordelt på ulike nivå. Eg vil derimot peike på nokre område eg ser det er viktig å ta omsyn til, uansett kva som vert landa på ift organisering. Det viktigaste omsynet er å påsjå at barnevernet har tilstrekkeleg med leiarressursar som innehar rett kompetanse, utdanning og erfaring. Eg er uroa dersom ny organisering betyr mindre tilgjengelige leiarressursar i barnevernet (i dag er vi organisert med barnevernleiar, assisterande einingsleiar og fire teamleiarar). Dette kan få innverknad på vår evne til å handtere akutte kriser, vår akuttberedskap, å sikre rett prioritering av saker, å gje nytilsatte god nok opplæring, men også vår evne til å gje kontaktpersonane tilstrekkeleg rettleiing og støtte i det daglege arbeidet.

Innspel frå tillitsvalte/FO:

Barnevernet arbeider innanfor eit strengt lovverk, og avgjerdene vi tek er djupt inngripande i menneske sine liv. Difor er det avgjerande at organiseringa sikrar fagleg leiing, rettstryggleik og forsvarlege rammevilkår. Under følgjer dei punkta som må vere på plass i ei ny organisering.

1. Barnevernleiar sin faglege autonomi må vere tydeleg og uavkorta

Sjølv om stillinga blir omgjort til avdelingsleiar, må barnevernleiar framleis ha:

- Fagleg avgjerdsmynde i alle barnevernfaglege spørsmål
- Mynde til å fatte vedtak og gjere faglege prioriteringar utan overstyring frå leiarar utan barnevernfagleg bakgrunn
- Tydeleg delegert ansvar og fullmakter, som ikkje blir svekka av eit nytt leiarnivå

For å sikre rettstryggleik og forsvarleg drift må barnevernleiar òg ha reell moglegheit til å påverke strategiske prioriteringar i kommunen. Risikoområde, ressursbehov og faglege utfordringar må ikkje filterast bort i fleire ledd.

2. Direkte rapporteringslinje i fagkritiske situasjonar

For å sikre rask og korrekt handtering av alvorlege saker foreslår eg at barnevernleiar får:

- Direkte tilgang til kommunalsjef i saker som gjeld akuttvedtak, alvorlege avvik, risiko for ressursbehov som påverkar rettstryggleiken
- Ei form for dobbeltlinje, der seksjonssjef er administrativ leiar, men der barnevernleiar kan gå direkte til kommunalsjef i fagkritiske spørsmål

Dette er ei løysing som ofte blir brukt når tenester med særleg risikobilete treng kort veg til øvste nivå. Slik organisering har vore vanleg historisk nettopp fordi det sikrar at barnevernet ikkje mister naudsynt gjennomslag i saker som krev fagleg og rask avklaring.

3. Sikring av barnevernfagleg kompetanse i leiingslinja

Seksjonssjef vil få ansvar for fleire tenester med ulik fagleg profil og treng ikkje ha barnevernfagleg bakgrunn. Difor må organiseringa sikre:

- At seksjonssjef ikkje tek faglege avgjerder utan barnevernleiar
- At barnevernleiar har tydeleg definert fagleg myndigheit og ikkje blir overstyrtd i faglege spørsmål
- At det blir etablert faste møtepunkt mellom seksjonssjef og barnevernleiar for å sikre god informasjonsflyt og felles forståing av ansvar og risikobilete

Dette er naudsynt for at seksjonssjef skal kunne vere ein god administrativ leiar, utan å svekke barnevernet si faglege styring. Samstundes sikrar det at barnevernleiar framleis har den faglege tyngda som krevst for å ivareta både drift, utvikling og rettstryggleik.

Oppsummering

Eg støttar målet om å styrke nærleing og gi barnevernleiar betre høve til å vere tett på dei tilsette. Samstundes er det heilt avgjerande at omorganiseringa ikkje svekker barnevernet sin faglege autonomi, rettstryggleik eller evne til å handtere høgrisikosaker. Barnevernleiar si faglege rolle må vere tydeleg, sterk og uavkorta – også i ei ny organisering.

Skei skule Høyrings svar administrativ organisering vår 2026.docx

Innleiing

I ei så viktig sak som denne kan vi ikkje forhalde oss til fire førehandsdefinerte boksar, vi ynskjer å få ytre oss fritt. Vi må òg kunne stole på at det er menneske, og ikkje kunstig intelligens, som skal lese høyringsvara våre, og at høyringsprosessen tek den tida som krevst for at svara skal verte handsama skikkeleg.

Prosessen og framlegget

Vi reagerer på korleis framlegg om ny administrativ organisering er presentert for oss – både med tanke på fristar og dei faktiske framlegga. Korleis ser kommuneleiinga for seg at vi skal ha tillit til at dette er faglege og kvalitativt godt gjennomarbeidde framlegg når vi fyrst får presentert ei administrativ samanslåing av skular og barnehagar, og så kort tid etter får eit nytt framlegg med heilt andre samanslåingar? Vi ser ikkje at det er grunnlag for å gjere ei administrativ samanslåing av Skei og Vassenden skular, og vi ser heller ikkje at leiinga har noko grunnlag for dette i saksframlegget.

Vi reagerer på at det er manglande samsvar mellom mål og tiltak i framlegget. Nokre viktige prinsipp som går igjen er nærleiing, at avgjerder skal takast så nær tenesta som mogleg, og at ansvar og mynde følgjer kvarandre. Tiltaka som er føreslegne vil heilt klart føre til det motsette av dette. Tiltak som å ta einingsleiar vekk frå eininga halvparten av tida, eller å flytte mynde til nivået over einingsleiar, vil bryte med desse prinsippa. Vi stiller derfor spørsmål ved kor gjennomarbeidd framlegget er.

Vi les framlegget som at det er ynskjeleg å slå saman nokre av administrasjonane i einingane i kommunen fordi samanslåing ofte vert gjort i samband med innsparingar. Innsparingar er ynskjeleg, men vi ser ikkje at desse samanslåingane vil føre til nokon reelle innsparingar for Skei og Vassenden skular. Størsteparten av leiingsressursen brukar vi i eininga til arbeidsoppgåver som vi ikkje kan gjere frå nokon annan plass. Det handlar om å vere til stades, samarbeide med kollegaer, samtale med elevane, og gjere praktiske gjeremål i eininga. Både skulane har leiingsressurs på godt over 100 %, så vi kan lure på kor mykje det eigentleg er snakk om å kutte for at det skal ha noko føremål å slå saman administrasjonane?

Det å kutte er eit sentralt poeng som i liten grad er omtalt i framlegget. Denne saka handlar om å kutte, for det å halde fram med dei ressursane vi har i dag i felles administrasjon, vil

gjere einingane tyngre å administrere. Det å slå saman administrasjonane vil gjere drifta meir komplisert, og krevje meir organisering. Vi lurar på kor store kutt som er tenkte, og kvar i leiing/administrasjon dette skal skje? Dette er ikkje greidd ut i framlegget, og det er kritikkverdig at vi må spekulere i dette når vi skal skrive høyringssvar.

Korleis påverkar dette organisasjonen?

Vi står framleis i kvalitet og kapasitet og ein prosess med mange endringar og omstillingar i kommunen. Det er uheldig å starte ein ny endringsprosess før den vi er inne i er konsolidert og evaluert. Det skapar ikkje tillit når vi stadig opplever å måtte kjempe for å halde fram med å levere kvalitet og å eksistere slik vi gjer i dag. Dei siste fem åra har vi vore gjennom kommunesamanslåing, pandemi og «Kvalitet og kapasitet». Vi har lagt ned mange arbeidstimar berre for å halde hovudet over vatnet. Dei siste åra med «Kvalitet og kapasitet» har kosta mykje for Jølster, og for tilhøvet mellom Skei og Vassenden. Framlegg som dette vert ei tilleggsbelastning og ei utfordring for skulen.

Vi stiller og spørjeteikn ved om kommuneleiinga er kjende med korleis arbeidskvardagen vår er i skulen for tida? Vi fylgjer ein instruks der vi helst skal fase ut vikarbruk. Mykje av leiingsressursen vår er allereie kverrsett til drift då vi ikkje har nok ressursar blant lærarane til å ha vikar på alle timane der det trengst. Administrative kutt og samanslåingar må ein derfor sjå i samanheng med for låg bemanning på lærarnivå. Kutt i leiing vil òg føre til eit reelt kutt på lærarnivå der leiar no dekkjer opp.

Det organisasjonen treng no er ro, handlingsrom og støtte til å drive skule.

Dei ulike rollene i eininga

Vi vil ikkje oppnå stordriftsfordelar av å slå saman administrasjonane ved Skei og Vassenden skule av den enkle grunn at det er to ulike einingar på to ulike plassar. Vi kan i mange tilfelle ikkje sjå dei i samanheng, men må utføre dei same leiings- og administrasjonsoppgåvene to gonger etter kvarande i staden for éin gong felles.

4.1 Einingsleiar

I einingsleiar si rolle kan ein ikkje slå saman elevsaker, samtaler, størsteparten av møte, foreldresamarbeid, medarbeidersamtaler, og så bortetter. Dei einaste møta ein vil kunne slå saman er administrasjonsmøte for skulane som vil ta meir av tida vår enn det gjer i dag fordi fleire skal involverast. Trepertssamarbeid, prosedyrar og rutinar kan vi heller ikkje slå i

hop fordi desse må utarbeidast på kvar eining etter korleis den einskilde eininga er utforma. Ein felles rektor vil måtte ha dobbelt opp med bygningsmasse, rutinar, trepartssamarbeid, personalmøte, og så bortetter. Ein vil aldri kunne sjå dei to einingane i samanheng.

Vidare vil ein felles einingsleiar ha to val når det gjeld overordna handtering av einingane. Skei og Vassenden skular har nokså ulike kulturar, der det over mange år er jobba med å utvikle ein kultur som passar dei ulike skulane godt. Ein felles rektor vil enten måtte handtere at einingane har to ulike måtar å gjere ting på i det daglege, eller tvinge fram ein felles kultur. Det fyrste er krevjande og skapar ein situasjon der einingsleiar kulturelt vil høyre meir til på den eine skulen enn den andre, og alltid må ha to tankar i hovudet på same tid. Det er krevjande å skulle handtere det mange vil oppfatte som to ulike jobbar pressa saman i éi stilling. Det andre alternativet vil vere svært øydeleggjande for alt av arbeid og stabilitet som er lagt ned ved skulane, og det vil utan tvil føre til mykje uro, endring i personalet og ein rektor som ikkje kan stå i jobben over tid.

Det er ei særskild bekymring knytt til at rektor vil vere under 50 % til stades på kvar av einingane. Vil det då vere assisterande einingsleiar som er stadfortredar for rektor over 50 % av tida? Burde ikkje assisterande einingsleiar då kunne krevje meir i løn for dei nye ansvarsoppgåvene som kjem til? Merk at dette ikkje er oppgåver som ein ynskjer lagt til assisterande einingsleiar, men det vil kome oppgåver som må handterast akutt i kvardagen.

4.2 Assisterande einingsleiar

I assisterande einingsleiar si rolle ligg mykje fråværs-handtering, oppfylgning av vikar og timeplanlegging. Her er det ikkje grunnlag for innsparing fordi det er to ulike einingar som skal handterast, og fordi avstanden gjer at ein ikkje kan dele på vikar innanfor same dag. Dette er ein jobb som er tett knytt til eininga, og det er avgjerande at ein kjenner personalet godt for å gjere ein god jobb med timeplan og vikarhandtering. Denne jobben må vi gjere kvar for oss på dei ulike einingane.

4.3 SFO-leiar

SFO-leiar har ansvar for den daglege drifta av SFO. Ein stor del av denne jobben er å planleggje og førebu opplegg og aktivitetar til SFO. Dette er oppgåver som er sterkt knytte til eininga der SFO er lokalisert. Det krev god kjennskap til lokala, nærområdet, personalet og elevane å skape gode aktivitetar og opplegg. SFO-leiar har òg ansvar for å utvikle SFO vidare. Det å skulle leie SFO ved to såpass ulike einingar, er som å ha ein felles faglærer som planlegg undervisning for to ulike klassar ved to ulike einingar. I teorien ein interessant

idé – i praksis umogleg å gjennomføre. Alle som jobbar med barn veit at ein heile tida må tilpasse seg og endre på planar som er lagt. Ein felles leiar vil ikkje kunne vere så mykje på avdeling på både einingane at hen vert tilstrekkeleg kjend med ungar og personale til å kunne leie to SFO-ar på ein tilstrekkeleg god måte.

Dei siste åra har vi på Skei måtte dele SFO-leiarressursen i to. Delar av stillinga er lagt til assisterande einingsleiar, og vi ser at dette ikkje er heldig for SFO. Assisterande einingsleiar er i liten grad på avdeling, og kan ikkje planleggje aktivitetar eller anna praktisk arbeid for SFO. Vi ser òg at stillingar som er delte mellom skuleleiing/SFO-leiing alltid vil gå på kompromiss med kvarandre til fordel for skule. Planleggingsdagar er spesielt krevjande (umoglege?) då assisterande einingsleiar skal leie SFO og samstundes ha ansvar for timeplan i skule og i tillegg få med seg alt innhaldet som skulen skal gjennom. Vi vil på det sterkaste rå ifrå å leggje SFO-leiarfunksjon til assisterande einingsleiar når einingane er såpass store som ved Skei og Vassenden skular.

Vi stiller oss òg undrande til å skulle slå saman SFO-administrasjonen når SFO-leiarane ikkje automatisk vert tilsette i 100 % leiarstilling, men i den prosenten dei har leiaroppgåver. Det vil derfor ikkje vere noko å spare på løn på til dømes å ha ein SFO-leiar i 100 % stilling framfor to leiarar i 50 % stilling. På Skei opplever vi det som positivt at SFO-leiar har leiarprosenten sin og i tillegg ein prosent på avdeling. Dette skapar svært gode føresetnader for å skape eit godt og trygt SFO for ungane.

Samstundes ser vi at noko av det administrative rundt SFO kan samordnast, men då vil vi gjerne få spele inn at dette er oppgåver som kan leggjast til kommunenivå. Det kan til dømes vere informasjon om felles fristar i kommunen, om ferie-SFO og liknande.

4.4 Merkantil ressurs

For nokre år sidan hadde vi ein periode der Skei skule sin merkantile ressurs var lagt til tenestetorget på Skei. Sjølv om avstanden ikkje er stor, fekk vi i liten grad nytta oss av ressursen fordi vi er heilt avhengige av å kunne utføre arbeidsoppgåver og samhandle på eininga. Det gjeld mellom anna planlegging av innkjøp og bestillingar, å ta inn skulemjølk og -frukt, ta imot post, sjå til at kopimaskin/prentar fungerer som dei skal, alle praktiske oppgåver rundt eksamen, og så bortetter.

Når merkantil ressurs forsvinn ut av eininga, vert einingsleiar og assisterande einingsleiar avbrote fleire gonger enn elles gjennom arbeidsdagen for å gjere desse praktiske tinga. Leiinga vert gåande og bruke ein for stor del av stillinga på arbeidsoppgåver som kan løysast på eit lågare nivå.

Dei merkantile oppgåvene som er knytt til datasystem og faktura er ikkje like viktige å ha på eininga, men det er lite å hente på å ta dette ut av eininga når så mange andre oppgåver må gjennomførast der.

Leiargruppa Helsestasjonen Ny organisasjonsstruktur - tilbakemelding.docx

Ny organisering Sunnfjord kommune -tilbakemelding frå leiargruppa på Helsestasjonen og avd BUFA

Merknader til forslag til sektornamn, “ Støttetenester til barn, unge og familiar”, som lite eigna eller beskrivande for ansvaret dei ulike tenestene har

Helsestasjonstilbodet er ei sjølvstendig og lovpålagt basisteneste i kommunen, så det er misvisande med omgrepet “støtteteneste”

Tenestene og innhaldet på Helsestasjonen, inkl BUFA, er styrt av retningslinjer og rettleiarar frå Helsedirektoratet, og er ei gratis skal-teneste i kommunen for gravide, barn, unge og familiar/foreldre knytt til førebygging, helsefremjing, oppfølging og rettleiing

Vi har sjølvstendige oppgåver og ansvar knytt til gravide, barn, unge og familiar, og ikkje berre knytt til oppfølging av barn og unge i skulen og evt i barnehagen

Helselovgivinga som Helsestasjonen og tilbodet i avd BUFA ligg under, saman med den eigne lovgjevinga knytt til Barnevern, er sentrale skal-tilbod med definerte ansvar og oppgåver knytt til oppfølging av gravide, barn, unge og familiar, i denne sektoren, og begrepet “støttetenester” vil då vere misvisande.

Støtteteneste-begrepet og kan føre til forventningar om prioriteringar frå samarbeidspartar i skule og barnehage som vi ikkje kan møte fordi vi har lovpålagde oppgåver som MÅ prioriterast, i tillegg til at tiltak må grunngjevast i helsefaglege vurderingar, samt nødvendig behov for prioritering av helsefaglege ressursar. Det skal seiast at dette fungerer bra slik vi er organisert i dag!

Vi har òg starta eit godt og konstruktivt samarbeid mellom PPT, Barnevern og Helsestasjonen, og dette uavhengig av korleis vi er organisert. Dette fordi vi erfarer og ønskjer å bli betre saman og å gi eit betre koordinert tilbod til innbyggjarane innan det mogelgheitsrommet og juridiske rammene vi har, og uavhengig av den organisatoriske plassering vi har i dag

Merknader til inndeling i 1 felles sektor med Helsestasjonen, Barnevern, PPT og Bu-og avlastning

Innhaldet i arbeidet på Helsestasjonen, inkl. avd. BUFA er sett saman av mange og komplekse oppgåver, fagområde og samarbeid

Svangerskapsomsorg

Helsestasjonen 0 – 5 år

Skulehelseteneste i grunn- og vidaregåande skular

Ungdoms- og studenthelseteneste

Foreldrerettleiing, individuelt og i grupper

Psykologoppfølging

Oppfølging og oppsøkande arbeid av Ungdomskontakter, Utekontakt og Erfaringskonsulent

Migrasjonsrettleiing knytt til flyktningar/innvandrarar

Det er tett tverrfagleg samarbeid internt i eininga, samt med ulike instansar i kommunen og eksterne instansar / aktørar, på mange arenaer

Dei tilsette på Helsestasjonen er spreidde i mange lokalitetar rundt om i kommunen; alle skulane , samt på 5 ulike lokaler; 4 i dei ulike helsestasjonsavd i dei ulike delane av kommunen i tillegg til avd BUFA.

Tilsette har eit individuelt ansvar for sakene ein står i. Og i tenestetilbodet er bygging av relasjon og kontinuitet ein avgjerande og sentral del av tilbodet, både i høve førebygging, helsefremjing, oppfølging og behandling.

Det er eit emosjonelt krevande arbeid å stå i for alle aktørane i tenesta fordi ein i stor grad jobbar så individuelt i sakene. Fagleg leiing er difor svært viktig, og at den er nær nok; nærleiing. Difor MÅ det vere ei tydeleg administrativ og fagleg “leiarkraft” på avdelings/tenestenivå

Momenta over understrekar i seg sjølv behovet for å vere eiga teneste framover òg grunna kompleksiteten og stort behov for trygg og sterk nærleiing.

Slik det står i det tilsende utkastet, så ser ut som om det er Sektorleiar som har det overordna fagansvaret òg, og det vert svært problematisk sidan sektorleiar då er leiar for 4 så fagleg ulike, samansette og komplekse avdelingar under seg, med heilt ulike lovverk, ansvar og drift, og er vel truleg heller ikkje lovleg med mindre sektorleiar har helsefagleg (faktisk så er det krav til definert helsesjukepleiarfagleg leiing på Helsestasjonen) , barnevernsfagleg og pedagogisk bakgrunn i tillegg til leiarutdanning og-erfaring.

Vårt forslag er difor at det vert vert 4 sektor/einings- eller tenesteleiarar i staden for 1, og som har klart og definert fagleg, personalmessig og økonomisk ansvar og mynde, utan å bli overstyrt av ein sektorleiar, men som rapporterer til kommunalsjef eller evt ass.kommunalsjef. Både Kinn, Voss og Alvær kommunar har organisert desse noverande einingane som eigne områder/tenester under Oppvekst: skule, barnehage, ppt, helsestasjon, barnevern, og på ei linje

Merknader til at avd BUFA må halde fram med å vere ein del av Helsestasjonsdrifta

Helsestasjonen består av 2 avdelingar med nært og nødvendig samarbeid; Helsestasjonen med sine ansvarsområder med lovfesta hovudfokus på førebygging og helsefremjing gjennom oppfølging og rettleiing, faste tidspkt for kontrollar, samtaler, vaksinasjon, faste og planlagde undervisningsopplegg , individuelt eller i grupper, og avd BUFA med eit sterkare fokus på oppfølging, rettleiing og evt behandling av gravide, barn, unge og familiar med meir strev, individuelt og i grupper. Det tette samarbeidet vi har no er det viktig at vi får halde fram med ved at vi er i same eining eller avdeling. Men sidan oppgåvene og fokus i dei 2 avdelingane er noko ulikt, så krev det at begge avdelingane har tett, og fagleg forankra, personleg nærleiing, nettopp for å møte det spesifikke behovet det er for emosjonell og fagleg støtte i kvardagen. Vi ønskjer difor at vi får behalde 2 ass.avdelings/einingsleiarar om eininga får eigen sektor/einings/teneste leiar;) 1 ass.avd.leiar for Helsestasjonen og 1 ass. avd.leiar for avd BUFA

Med dei beste ønske for det vidare arbeidet med ei fagleg forsvarleg, fornuftig og målretta organisering

Beste helsing

Leiargruppa på Helsestasjonen v/

Ass.einingsleiarane Kristine Ørstavik, Edith Dale Burdahl og Monica Loen-Grov

Einingsleiar Magni Håvardstun