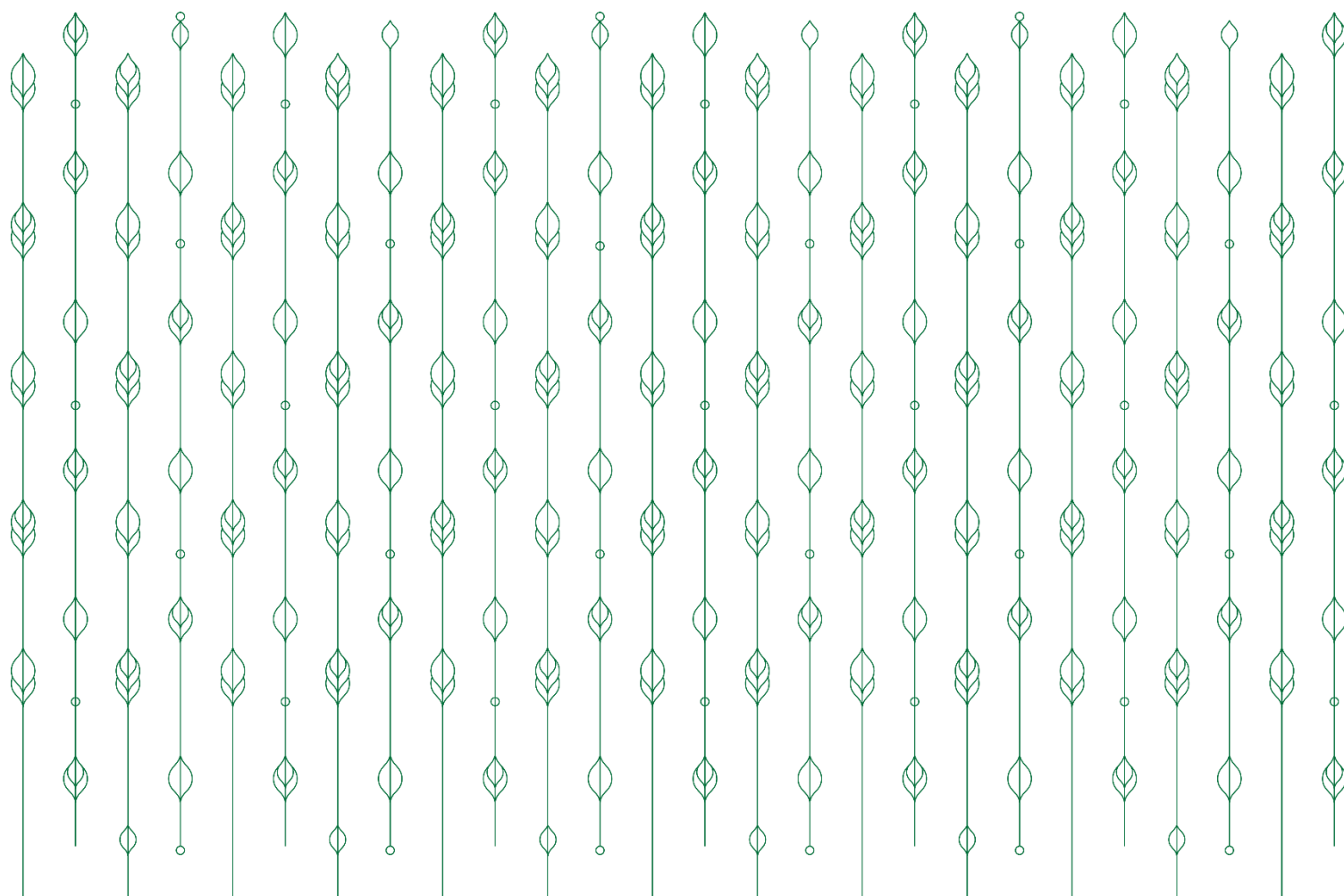




Sunnfjord
kommune

Høyringsinnspel arbeidstakarorganisasjoner og verneteneste



Høyringsinnspel – frå verneombod

Som verneombod er eg uroa over forslaget om å slå saman heimetenestene i Førde 1, Førde 2 og Vassenden. Éin leiar for 200 tilsette og 600 pasientar er urealistisk og vil svekke både kvalitet og tryggleik. Leiaren kan ikkje følgje opp arbeidsmiljø, medarbeidarar eller pasientar tett nok.

Manglande nærleiing gir auka risiko for uformelle leiarroller, dårlegare arbeidsmiljø, høgare sjukefråvær og meir bruk av vikarar. Modellen med nestleiarar i 80 % stilling gjer situasjonen endå meir sårbar og kan føre til fråflytting av kompetanse.

Eg oppmodar kommunen til å evaluere tidlegare samanslåingar før nye vert gjennomført. Alternativ organisering med justerte grenser, eigen demenskoordinator, samling av ressursar på Vassenden og fleksibelt samarbeid på tvers vil vere betre for både tilsette og pasientar.

Som verneombod må eg understreke: god omsorg krev trygg organisering og nær leiing.

Høyring organisering av Sunnfjord kommune

Innleiing

For å svare på om ein ser på denne omorganiseringa som tenleg bør ein stille spørsmål om løysingane svarar til dei målsettingane ein hadde. Måla var å bygge ein framtidsretta organisasjon, tilpasse organisasjonen færre i yrkesaktiv alder og redusere driftskostnadane med 30 millionar.

Det er mogleg at framlegg til ny organisering er framtidsretta, men slik vi ser det svarar det ikkje på å tilpasse seg til færre yrkesaktive, eller ei innsparing på 30 millionar.

Utdanningsfofrbundet såg nok føre seg at vi heller trimma organisasjonen ein del ved å klippe vekk funksjonar og oppgåver som ikkje er naudsynte, framfor å tenke heilt nytt om grunnpilarane for korleis den er organisert. I tillegg er vi tvilsame til om ei slik omfattande omorganisering let seg gjere innan 01. 01. 2026.

Tiltak vi meiner er positive og vil nå målsettingane

Desse tiltaka handlar mest om samanslåing av einingar som i dag anten er små og sårbare, eller driv med oppgåver som bør eller kan samlast i ei styringslinje.

- Samanslåing av Viksdalen skule og bhg
- Ei felles Psykiatritenest
- Å flytte Bemanningseining over i stab
- Samanslåing av BEF og reinhald
- Samanslåing av Byggesak og landbruk
- Samanslåing av Personal og service
- Slå saman kultureiningane Kultur og ungdom, idrett og bibliotek i ei eining
- Å flytte kulturskulen inn i oppvekstsektoren

Vi meiner også at ei form for områdeeining innan Omsorg vil vere positivt for rekruttering, god utnytting av arbeidskraft og meir effektiv drift. Døme på dette er heimetenestene og omsorgseiningane.

Vi meiner også at ei samanslåing av Bu- og miljøeiningane vil vere positivt av same årsak. Derimot trur vi ikkje at dei tilsette innan Bu- og miljø, og dei andre omsorgseiningane er tente med å vere samla i ei eining. Arbeidsoppgåvene er for ulike til dette. Då trur vi det er meir tenleg å samle Bu- og miljøeiningane på ein alternativ måte.

Tiltak vi er negative til, og som vi ikkje trur vil nå målsettingane

Vi er negative til ei eiga **avdeling for plan og samfunn**. Dette er funksjonar som anten kan ligge som ein stab til assisterande kommunedirektør, eller som ein del av ny eining Areal, byggesak og landbruk. Opprettar ein ei eiga eining for dette med einingsleiar, vil ein misse innsparingseffekten.

Vi trur ikkje det er tenleg å ta vekk **assisterande kommunedirektør**, og gjere vedkommande til leiar for Samfunn og drift. Slik stoda er i dag ligg mykje av premissane for økonomisk styring og budsjettarbeidet til denne funksjonen. Viss assisterande kommunedirektør framleis skal ha desse oppgåvene, bør ein ikkje samstundes ha kommunalsjefansvaret for driftseiningane.

Vi ser det som lite truleg at ei slik stor omorganisering skal greie å ha **effekt frå 01.01.2026**. Det må fasast gradvis inn over tid. Berre innplassering i stillingar vil ta lenger tid enn dei månadane vi har til rådvelde.

Ny organisering av **oppvekstsektor** er for stor og omfattande. Kontrollspennet vert for stort, og det vert uråd å handtere. Viss ein skal lage ein slik sektor, så må det vere eigen fagsjefar/assisterande kommunalsjefar for grunnskule, barnehage og familieområdet. Då vil ikkje målet om innsparing og tilpassing til færre yrkesaktive bli nådd. Vi ser ikkje at det er noko gevinst i det ut over at det sjølv sagt kan bli ei god framtidig organisering for tverrfagleg innsats under føresetnad av tilstrekkeleg leiingskapasitet.

Arbeidsgruppa foreslår at ein tek vekk **godtgjersle for bruk av eigen mobiltelefon**. For våre medlemmar sin del er dette eit av dei store prinsipielle problemstillingane som stadig går igjen. Så lenge det ligg forventningar til at våre medlemmar nyttar eigen telefon i arbeidet, det ikkje er stilt tilfredstillande alternative verkty frå arbeidsgjevar, så skal denne godtgjersla oppretthaldast. Vi kjem til å vurdere å sette i verk formell boikott mot bruk av private mobiltelefonar i tenestesamanheng viss det vert gjennomført.

Vi trur det er mogleg å finne betre, billegare og meir tenlege løysingar enn ein har i dag for **klesgodtgjersle**. Dagens ordning er i alle høve tariffstridig. Det er likevel ikkje mogleg å gjennomføre innan tidsfristen.

Nye forslag

Erfaringane vi har gjort etter omstilling i barnehagesektoren er at vi har vore feilbemanna. Vi trur difor at ei **oppdydding i bemanningsplanar** er naudsynt i alle sektorar. KS sin gjennomgang i omsorgssektoren viser mellom anna at dette kan vere tilfellet her. Dette vil gjere til at vi kan flytte arbeidskraft meir etter behov. Det vil truleg gje ein gevinst i lægre kostnadsnivå.

Vi saknar eit **fordelingsmekanisme for leiarressursar** på alle einingar/sektorar. Ved ei meir rettmessig fordeling av leiingsressursar vil ein kunne nytte meir av fagkompetansen i tenesteproduksjon. Erfaringaen frå barnehagesektoren er at ein kan ta ned minimum 10%. Dette vil truleg utgjere 5 årsverk på verksemdsnivå. Innsparing på omlag 6 millionar.

Vår oppfatning er at ein må vurdere fullmaktene til **Tildelingseininga**. Vi kjem ikkje unna at den er ein av dei største kostnadsdrivarane i drifta. Her kan ein vurdere om ein skal spre kompetansen attende til einingane, der einingsleiar får denne fullmakta.

Dette kan vere logisk i og med at vi aukar opp det merkantile nivået der. Alternativt kan ein gjere tildelingseininga om til ei rådgjevande eining, men der tildelingskompetansen sit hos einingsleiar. Slik det er i dag er det nesten som økonomisk uforsvarleg å rekne. I og med at det merkantile nivået i omsorgseiningane skal aukast, og viss tildelingseininga sine fullmakter skal endrast, er det høve på å sjå om ein kan endre storleiken på stillingsheimlane mellom einingane og tildelingseininga. Her vil det truleg vere eit innsparingspotensiale.

Vårt framlegg er at ein ikkje gjer store endringar i **sektorstrukturen** på kommunen i dag. Vi ser det som tenleg at kultursektor vert nedlagt, og einingane fordelt mellom andre sektorar. Ein felles einingsleiar for *Kultur og ungdom, idrett og bibliotek* kan få status som kultursjef i kommunen, men treng ikkje ha status som kommunalsjef. Den kan ligge under kommunalsjef samfunn og drift.

Stian Jakobsen

Utdanningsforbundet

Tilbakemeldingar

- Kva er innsparinga? Må komme fram før det vert igangsett
- Uklart kva som er innsparinga
- Blir for stort fagfelt og lovverk å forvalte for få leiarar
- Skal vi meine mykje om andre fag
- Fare for at barnehage blir usynleg i denne organiseringa
- Ei slik organisering vil bli vanskeleg å forvalte utan ytterlegare kompetanse
- BTI-modellen passar godt inn i denne modellen. Brukarane kan få ein lettare veg til rett hjelp.
- Mobiltelefongodtgjersle: Må komme attende til
- Kven signerer?

Høyringsinnspel frå Hovudverneombodet (HVO) – organisering i Sunnfjord kommune

Innleiing

Hovudverneombodet (HVO) har forståing for behovet for endringar, men vil peike på forhold som er avgjerande for å sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø og ei realistisk gjennomføring.

Er gjennomføringa forsvarleg og realistisk?

HVO er uroa for om organisasjonsendringa kan gjennomførast innan den korte tidsfristen som er sett. Rapporten inneheld ei overordna tidsplan, men HVO vurderer det som heilt nødvendig at det vert utarbeidd ein detaljert og realistisk tidslinje før vidare gjennomføring. Ein stegvis innføring av endringane vil gjere prosessen meir realistisk og bidra til å redusere risikoen for overbelastning og redusert kvalitet.

Roller, ansvar og kompetanse

Det må klargjerast kva ansvar og oppgåver dei ulike rollene skal ha, særleg kommunedirektøren, assisterande kommunedirektør, kommunalsjefane, og fagstab. Rolleavklaring er avgjerande for å skape føreseieleg heit og sikre rett kompetanse på rett plass. Tilsette må ha rett kompetanse, og det må leggjast til rette for opplæring ved behov og tilstrekkeleg støtte slik at dei kan utføre oppgåvene sine på ein forsvarleg måte og at arbeidsmiljøet blir ivareteke.

Kapasitet, involvering og risikovurdering

Kommunen må vurdere om det er tilstrekkeleg kapasitet til å kombinere ordinær drift med endringsarbeidet. Samtidig er det viktig å sikre god involvering av tilsette og leiarar slik at endringane blir forankra, og at alle forstår roller, ansvar og arbeidsoppgåver. Ei grundig risikovurdering må liggje til grunn og nyttast aktivt under prosessen for å redusere risiko for stress, overbelastning, uro og redusert kvalitet i tenestene.

Leiarspenn og arbeidsmiljø

Forskings- og forvaltningsrapportar, særleg innan helse- og omsorgstenesta, viser at for stort leiarspenn kan gi vesentlege arbeidsmiljøutfordringar. Det handlar om redusert kapasitet til oppfølging av den enkelte tilsette, auka risiko for passiv leiing, meir sjukefråvær og svekka moglegheit for fagleg utvikling. HVO meiner dette er eit generelt omsyn som òg kan vere relevant for andre sektorar i kommunen, og som bør vurderast på tvers av heile organisasjonen.

Oppsummering

HVO si hovudbekymring er at tidsramma er knapp, og at det må vurderast om kommunen har kapasitet til å gjennomføre endringane på ein forsvarleg måte.

Realistisk planlegging, tydelege roller og ansvar, detaljert tidslinje, stegvis innføring, vurdering av leiarspenn og sikring av tilstrekkeleg leiarnærvær/leiarkapasitet, gode støttefunksjonar, involvering og tydeleg informasjon til tilsette og leiarar er avgjerande for å redusere risiko for overbelastning, uro og svekka kvalitet i tenestene.

HVO peikar vidare på at endringar som svekkjer arbeidsmiljøet, kan føre til uventa og uønskte følgjer for tenestene, sidan eit godt arbeidsmiljø er ein føresetnad for trygg og forsvarleg drift.

Med helsing

Veronica Jamaris Huus

Hovudverneombod Sunnfjord kommune

Dato: 02.09.2025

Høyringsuttale om framtidig organisasjonsstruktur i Sunnfjord kommune.

Norsk Sykepleierforbund (NSF) i Sunnfjord kommune.

Forslag til ny organisering i Sunnfjord kommune er lagt fram av Kommunedirektøren, og dei tilsette er oppfordra til å komme med einingsvise/evt. individuelle høyringssvar. Grunna ferieavvikling fekk NSF tilbakemelding i frå medlemmar at fristen 1.sept. blei for kort til å kunne samsnakkast og gjennomføre nødvendige personal og trepartsmøter. Kommunedirektøren lytta til arbeidstakarorganisasjonane og forlenga fristen til 15. september. Generelt er tidsfristane som ligg til grunn i frå prosjektgruppa knappe og det vil være behov for ein overordna meire detaljert tidsplan dersom dei skal være realistiske i det vidare arbeidet.

NSF har oppfordra medlemmane til å få fram korleis ny organisering vil kunne påverke drifta, organiseringa og kvaliteten i den enkelte eining. Lokale plass TV har tatt del i arbeidet og HTV for NSF har fått nyttige innspel direkte i frå medlemmane. Fleire medlemmer trekk fram at det er vanskeleg å gje høyringsuttale då prosjektrapporten opplevast diffus, og lite konkret knytt til konsekvensane vidare.

Status i dag

Høyringsforslaget har eit tydeleg økonomisk fokus, og NSF saknar at leiarperspektivet, fag, kvalitet og pasienttryggleik kjem tydelegare fram. Den økonomiske situasjonen er slik at ei vidareføring av dagens organisering har vist seg lite berekraftig innanfor dei rammene som einingane har til disposisjon. Så kan ein være ueinige i om budsjetta einingane har er realistiske eller ikkje, men slik situasjonen er no så strekk dei ikkje til på mange einingar og det blir eit økonomisk meirforbruk. NSF ser at utan meire friske midlar tilført, så tvingar det seg fram at ein må sjå på struktur, nivå på dei tenestene og finne stordriftsfordelane.

NSF meiner at overskridingane ikkje kan sparast inn med å redusere/kutte i stillingar i ei allereie pressa drift. Demografien merkast allereie, og det er høgt press på tenestene. Kostra tala viser oss at grunnbemanninga innanfor helse og omsorg er lavare i Sunnfjord kommune enn i andre samanliknbare kommunar. Tala viser oss og at kommunen har fleire sjukepleiarar enn generelt i kostra gruppe 9. Dersom talmaterialet stemmer (NSF har bedd om at dette kvalitetssikrast), må ein arbeide for å auke grunnbemanninga, og sjå på organiseringa av sjukepleiar kompetansen i det daglege. Det må arbeidast med å få ned belastninga slik at det blir attraktivt å arbeide i heile helse og omsorgssektoren i Sunnfjord kommune.

Kva erfaring har vi

I dag har vi einingar innanfor helse og omsorg der medlemmer trekk fram gode fagmiljø der ein kan reflektere i lag og spele kvarandre gode, lett tilgang på fagkompetanse, nærleing, ingen ledige stillingar og gode moglegheiter til å følge opp sjukepleiarstudentar og andre elevar/lærlingar i arbeidskvardagen. Dette skapar godt omdømme og verkar rekrutterande. NSF har og einingar der medlemmar saknar eit sterkare fagmiljø og der ein kjenner seg mykje aleine om det sjukepleiefaglege ansvaret når ein er på vakt. Einingar som slit med rekruttering, har ledige stillingar og ein opplever at det ikkje er eit samsvar mellom det som er forventa at ein skal gjere kontra det som er mogleg å gjennomføre ut i frå dei tilgjengelege ressursane. Einingar der leiarane brukar mykje tid på logistikk for å sikre ei fagleg forsvarleg drift i frå dag til dag.

I høyringsforslaget som ligg til grunn har dette med store, robuste fagmiljø blitt trekt fram. NSF undrar seg på kva prosjektgruppa legg i dette og kva forskning evt. Andre kommunar/erfaringar ein ser til. Førde omsorgssenter er den eininga i Helse og omsorgssektoren som har endra seg mest organisatorisk siste tid og prosjektgruppa legg denne organiseringa og leiarmodellen til grunn i det vidare arbeidet. Planen er å organisere seg vekk i frå små einingar til å etablere større meire robuste einingar der både leiarar og fagkompetansen skal kunne arbeide meire på tvers. Kor store einingar kan ei ha utan at det går ut over både kontinuiteten og dermed kvalitet i tenestene som ytt? NSF saknar ei evaluering av dei organisatoriske endringane som er gjort både knytt til leiing, økonomi, fagleg kvalitet, ansvar og oppgåvedeling samt konsekvens for vidare rekruttere og behalde fagkompetanse. Ei slik evaluering vil kunne gi viktig informasjon før slutninga skal fattast.

Viktige innspel i det vidare

Ass. Kommunedirektørnivå:

NSF meiner at Ass. Kommunedirektør ikkje bør være kommunalsjef for ein sektor og dermed få ei dobbeltrolle. Prøve å få ei mest mogleg lik organisering innanfor alle områda, slik at ikkje ein sektor skil seg ut organisatorisk.

Kommunalsjefsnivå:

Dersom ikkje kommunalsjef for sin sektor har fagkompetanse innanfor område, må den ivareta kast av Ass. Kommunalsjef eller være tydeleg forankra i kommunalsjefen sin fagstab. Det blir eit stort leiarspenn, der ansvarsområda tydeleg må definerast. I dag er det eit tett samarbeid mellom kommunalsjefsnivå og Einingsleiarnivå, med så store sektorar ser NSF at dette vil bli utfordra og kreve at ein tenker nytt om samhandlingsarenaer og moglegheita til å være så tett på.

Sektornivå:

NSF er usikker på om det er rett å organisere helse og omsorgstenester for barn/unge under 18 år i oppvekst sektoren saman med skule og barnehage. Dette grunna ulikt lov og avtaleverk og samarbeidsfora med andre turnuseiningar i helse og omsorgssektoren. NSF ser og forstår behovet for eit betre samarbeid og lettare koordinering av tenestene til brukergruppa under 18 år, men det bør kunne sikrast utan å nødvendigvis være organisert i same sektor. Her blir det viktig å lytte til dei einingane som er førespegla inn i ein ny sektor om fordelar og ulemper med ny organisering.

Einingsnivå:

Skal Sunnfjord kommune ha gode, framoverlente leiarar, så må det leggjast tiltrette for ein reel slutningsmynde og realistiske rammevilkår slik at ein kan utøve både fagleg og administrativ leiing på ein god måte. NSF leiarmedlemmer uttrykkjer uro for organiseringa som er foreslått og kjenner allereie i dag på eit stort ansvar, høg arbeidsbelastning og at arbeidsdagen har for få timar til å nå rundt.

Det er planlagt for einingar med svært stort leiarspenn. I turnuseiningar kan ein nesten doble tal tilsette kontra årsverk grunna deltid, helge og ferie vikarar. Dette betyr at det blir svært store personalgrupper (150- 200 tilsette). Prosjekt rapporten seier lite om korleis ansvar og oppgåvefordeling mellom Einingsleiar, Ass.

Einingsleiar og ny merkantil funksjon skal være. F.eks. kven skal følge opp dei tilsette i det daglege og ha ansvar for at det blir sett i verk raske tilretteleggingstiltak som kan forebygge sjukefråvære? Dette krev nærleiing og at leiar ser kvar enkelt av sine tilsette. NSF saknar og meire informasjon om kva oppgåver som blir gjort i dag som ein ikkje skal gjere vidare når stillingane blir foreslått reduserte. Er det tenkt at Ass. Einingsleiarar som skal arbeide 80 % skal være dagarbeidstakarar, eller turnusarbeidarar? Kven skal følge opp det daglege dersom Ass. Einingsleiar ikkje er tilgjengeleg i eininga og har fridag før og etter arbeidshelg? NSF er uroa for at ein kjem til å miste leiarar undervegs i prosessen.

Tanken om å bygge sterke, solide fagmiljø og spesialiserte einingar er i utgangspunktet god. Samstundes ser NSF at det motsette er foreslått i dei geografiske områda Sande, Naustdal og på Skei. Dersom ein skal arbeide meire fagleg og bygge sterke fagmiljø, bør det og gjelde for Bu og miljøeiningane. NSF får tydelege signal på at ei eining som er samansett av Omsorgssenter, Heimeteneste og Bu og miljø vil bli ei "pulverisering" av fagkompetanse. Dersom ein skal vidareutvikle Bu og Miljøeiningane og kunne nytte fagkompetansen meire på tvers her så bør einingane heller samlast under ei eining.

Vi skal bli EIN

Skal Sunnfjord kommune leve opp til visjonen sin om å bli EIN, så må ein arbeide for å finne dei gode løysingane i lag. Ein må få til eit tettare samarbeid på tvers av einingar og sektorar slik at ein kan dra nytte av kvarandre sin kompetanse samstundes som kvaliteten og kontinuiteten i tenestene oppretthaldast.

NSF vil avslutningsvis presisere viktigheita med gode prosessar vidare og drøfting med arbeidstakarorganisasjonane før forslaget blir vedtatt av kommunedirektøren. Det må utarbeidast ein plan og tidslinje for vidare prosessar rundt tilsettingar slik at alle berørte partar får god informasjon og kjenner seg involverte heile vegen. Det er viktig at ein ikkje mister fagkompetanse på vegen her grunna usikkerheit om vidare arbeidssituasjon.

Med ei så stor organisatorisk endring som er foreslått, meina NSF at det hadde vært ei styrke dersom Brukar og pårørande utval og Råd for menneske med nedsett funksjonsevne og kunne gitt sine innspel inn i prosessen. NSF forstår det slik at vedtaket ikkje skal politisk handsamast, men vil likevel tru at dette er eit område som er politisk interessant å ha innsikt i.

På vegne av Norsk Sykepleierforbund i Sunnfjord Kommune

HTV Christine Toft Figenschau.



Høyringsinnspel frå Verneombod (VO) i Naustdal heimeteneste

Perspektiv?

Alle i vår eining forstår at det er grunn til å se på økonomiske utfordringer i Sunnfjord kommune. Men samstundes er vi på full fart inn i eldrebølga. Snart er vi fleire 70 åringer enn 20 åringer her i landet. Statistikk sier 35% av alle 70 åringer skårer på skrøpelighetsskala

50% av alle 90 åringer lever med Demens

Nasjonale føringer med mål om fleire heimedød (St meld 24)

Nasjonale føringer har mål om å styrke heimetenesta for at eldre skal få bu heime så lenge som mulig. Eldre skal få den hjelpen de trenger når de trenger den og leve et aktivt og godt liv (Leve hele livet-reformen og bo trygt hjemme satsingen)

Etter samhandlingsreformen og kutt av sengeplasser ved Førde sentralsjukehus merker eininga vår pågang av brukere som er dårligere. Det er ventelister på fast plass på omsorgssenter. Kommunen har ansvar for at alle innbyggjere får forsvarleg helsehjelp.

Digital

Drift av heimeteneste er kompleks, vi stenger ikkje kontoret kl 15. Eller i ferier og på helgedagar

Vi har ikkje max sengeplasser ute i eininga, vi må ta i vare alle med hjelpebehov og tilpasse oss etter brukar sitt hjelpebehov.

Risikovurdering ved endring til ny modell, med redusert leiarressurs

Undertegna har vært i heimetenesta siden 2003, og har fungert som verneombod frå 2008

Har fulgt tenesta i alle år med endringar på godt og vondt, og kan med det sei at erfaringar i forhold til nok leiarressurs og godt arbeidsmiljø henger saman.

Som verneombud er jeg bekymret for ny modell der ein reduserer leiarressurs. Vår eining er i drift 24 timer i døgnet. Ved å flytte leiarressurs frå avdeling til en merkantil stilling som er felles for Naustdal omsorstenester, mister vi nærheit til leiar. Vi går frå 150% til 80% leiarstilling nær dei tilsette. Det er som verneombod vanskeleg å forstå korleis det skal gå bra. Forskning og forvaltningsrapportar viser til at stort leiarspenn kan gi utfordringar i forhold til arbeidsmiljø. Nærheit til nok leiarressurs med personalansvar er oppskrift på godt arbeidsmiljø. Jmf Helsedirektoratet 2023

Risikoer ved stort leiarspenn er ifht Helsedirektoratet, redusert kapasitet til oppfølging av den enkelte ansatte, auka risiko for passiv leiing, høgare sjukefråvær og slitasje blant dei tilsette, svekka moglegheit for fagleg utvikling og rettleiing.

Ein seksjonsleiar med ansvar for omsorssenter, heimeteneste og bu og miljø, gir eit stort spenn i ulik brukargruppe og lovverk. Det krev ulik kompetanse i de ulike einingane, og vil ein ha oversikt og kapasitet til å ivareta kvaliteten i alle felt?

Se til Naustdal og kopier ut i resten av Sunnfjord. Vi har skåret godt på alle undersøkelser i forhold til arbeidsmiljø. Vi blir tatt opp i fleire samanhengar pga godt miljø og god tilgang til ressursar med god kompetanse, dekning av sykepleiere og helsefagarbeidere. Vikarer og studenter trivast godt.

Samarbeid i Naustdal på tvers av einingane har fungert i fleire år. Vi har en kultur der vi er villige til å hjelpe kvarandre

Som verneombod er eg bekymret for modell der en gjerne skal nytte ressurs der det trengst, innen nye Naustdal omsorgstenester. På tvers av heimeteneste, bu og miljø og omsorssenteret. Dei ansatte har søkt seg til eit fagområde, nettopp fordi ein ynskjer jobbe innenfor det feltet. Risiko kan være at vi mister helsepersonell.

Kva risikovurdering er gjort i forhold til arbeidsmiljø?

Har AMU fått uttale seg om modellen og risikovurdering i forhold til arbeidsmiljø?

Med helsing

Wenche-Lin Hess

Verneombod i Naustdal heimeteneste

Høyringssvar frå FO til rapport om ny organisering av Sunnfjord kommune 02.06.25

Prosjektrapporten føreslår store endringar på kort tid, og det framstår usikkert kor stor ein eventuell gevinst vil bli. FO er opptatt av at vi må forme ein framtidsretta organisasjon og som vi er trygge på at vil vere eit betre alternativ, både av omsyn til økonomi, tilgang på arbeidskraft og kvaliteten på tenestene til innbyggjarane. Det er viktig med gode prosessar for ivaretaking av tilsette og drift under omorganiseringa. Det framstår ikkje realistisk å få på plass nye sektorar med fagstabar innan årsskiftet.

Sektorvise

- Oppvekst:

I rapporten er det argumentert for at flytting av einingar over i same sektor vil medføre betre samarbeid og koordinering av tenestene. FO stiller spørsmål ved om organisasjonsendringa vil gje denne effekten. Det framstår uklart korleis kommunalsjef, assisterande kommunalsjef og fagstab skal fordele ansvar og oppgåver. Forslaget legg ikkje opp til færre leiarar, men leiarar på ulike nivå. Er det formålstenleg?

Å etablere ein oppvekstsektor kan gje mange fordeler og kanskje blir det lettare å finne løysingar. FO er likevel bekymra for at med så stor overvekt av skular og barnehagar i sektoren vil det faglege fokuset på barnevern, helsestasjon og bu- og avlastningstenesta blir underordna. Bu- og avlastningstenesta gjev også tilbod til nokre vaksne brukarar, vil desse falle mellom to stolar i ein oppvekstsektor?

FO stiller spørsmål ved at eininga Vaksenopplæring og integrering er plassert i oppvekst-sektoren då brukarane tilknytt denne eininga er vaksne. FO vurderer at Vaksenopplæring og integrering med fordel kan ligge i same sektor som Nav. Kva sektor Nav og Vaksenopplæring og integrering bør ligge i er vanskeleg å vurdere.

- Helse og omsorg:

Med tung vekt av omsorgssenter, heimetenester og bu- og miljøtenester i sektor for helse- og omsorg ser vi ein risiko for at desse vil ta det meste av fokuset i sektoren, og at andre einingar og fagfelt vil få mindre fokus med ei slik sektorinndeling. Dette må sikrast gjennom ressursar i fagstab. Ei mindre omfattande endring vil vere å behalde sektor for Helse og sosial slik at kommunen får fire sektorar framover tre.

Einingsvise

FO støttar forslaget om å slå saman Psykisk helse og rus og Butiltak psykisk helse. Det kan vere ein fordel å samle kompetansen og ressursane.

FO er kritiske til å plassere bu- og miljøtenestene i same eining som heimetenestene og omsorgssentera i Naustdal, Sande og Skei. Samanslåing av så ulike einingar ikkje vil vere formålstenleg for verken tilsette eller brukarane. Det er ulike brukargrupper, arbeidsmåtar (helsehjelp vs. sosialfagleg miljøterapi), ulik kompetanse blant dei tilsette og ulikt lovverk dei skal forvalte. Personar med utviklingshemming eller andre som treng miljøterapi kan fort bli den minste brukargruppa i ei stor omsorgseining. Vi ser at det vil bli vanskeleg å samarbeide om ressursane slik det er tenkt i forslaget. Brukarane i bu- og miljøtenestene har ekstra behov for forutsigbarheit og vil trenge faste og kjente tilsette. Estimert innsparing for forslaget er også avgrensa. Kan det vere eit betre alternativ å slå saman bu- og miljøtenestene på tvers av geografisk plassering? Til dømes ei stor Bu- og miljøteneste i kommunen. Det vil sikre fagkompetansen for brukargruppa. Vidare kan det gje likare drift, praksis og auka fleksibilitet. Dersom ei bu- og miljøteneste i kommunen blir for stor kan det vere eit alternativ med to bu- og miljøtenester, til dømes Førde Bu og miljø 1, Naustdal og Sande som ei eining og Førde Bu og miljø 2 og 3 og Skei som ei eining. Vi stiller spørsmål ved om det er behov for å auke stillingsressursen til assisterande einingsleiarar i bu- og miljøtenestene ved ei omorganisering. Kanskje den framleis kan vere på 50% som i dag.

Monica Instefjord

Hovudtillitsvalt i FO

Uttale til omorganisering frå FO v/Bemanningsseininga;

1) Forslaget om å plassere barnevern, helsestasjon og bu- og avlastnings tenesta i oppvekstsektoren;

- i utpukt er det positivt at aldersgruppa er samla i ein sektor som kan gje heilskapleg tilbod til barn og familiar.
- kan barn få raskare hjelp og oppfølging forbi barnevern og helsestasjon er tettare knytt til avlastningstenesta?
- kan det vere enklare for pårørande å få hjelp innanfor ein sektor, ei felles dør inn til kommunen?
- kan det vere til hjelp for å sikre at barnet/ungdomen får rett og nødvendig hjelp ved betre kjennskap og samarbeid innanfor same sektor, med forankring på kommunalsjefnivå?
- viktig med gode rutinar for å sikre overgangen frå barne og ungdomsliv til vaksenlivet.
- korleis sikre at vaksne brukarar ikkje vert usynlege då bu og avlastinga gjev tilbod til vaksne brukarar som har andre behov enn barn? Kan vaksne brukarar få svekka rettar og/eller mindre merksemd?
- vaksne brukarar har ofte behov for livslang oppfølging, korleis sikre dette i ein sektor som vil tenke barndom og ungdomstid?
- korleis sikre fagleg profil; barnefagleg og pedagogisk kompetanse gjev ikkje nødvendig kunnskap om funksjonsnedsetjingar, miljøterapi, bustad og arbeidsliv

Trass i at vi kan vere positive til forslaget meiner vi at bu og miljøtenestene i kommunen bør stå som ei eiga teneste for å sikre brukarane best mogeleg både faglege tilrettelagt tenester som ivareteke rettstryggleiken til den einskilde.

2) Forslaget om å slå saman heimetenesta, omsorgssenter og bu- og miljø på Sande, Skei og i Naustdal til ei eining;

- ulik fagleg profil; helsehjelp vs sosialfagleg miljøterapi.
- vi er bekymra for korleis dei ulike brukargruppene sine behov kan bli ivaretekne når fagkompetansen er så ulikt for dei ulike yrkesgruppene i einingane, i tillegg til at lovverket er ulikt for desse gruppene.
- personar med utviklingshemming eller andre som treng miljøterapi kan fort bli den minste brukar gruppa i ei stor omsorgseining

- autonomi er viktig for alle, men bu og miljø brukarar treng ein heilt anna tilnærming enn dei andre brukargruppene,
- innsparinga i ikkje stor, 0,2 årsverk i adm reduksjon, store endringar for liten effekt.
- dersom denne endringa som er føreslått ikkje går igjennom, kan ein da redusere ass leiar stillingane meir og bruke ressursen i miljøet? Dette fordrar at einingsleiar må ta over ein god del av arbeidsoppgåvene til ass leiar.

Vi meina at denne samanslåinga med så ulike einingar ikkje vil vere formålstenleg for verke tilsette eller dei ulike brukargruppene

3) Forslaget om å slå saman Førde bu- og miljøteneste 1, 2 og 3 til ei eining;

- ei betre løysing å slå saman dei tre einingane i Førde, enn å slik det vert føreslått organisert i Naustdal, Skei og Jølster.
- alle bu og miljøeiningane burde vore samla under ein leiar for å sikre fagkompetansen til brukargruppa.
- kan vere enklare og organisere ei slik eining med ein felles leiar. Kan ei slik organisering gje meir lik praksis, fleksibilitet, nytte av same fagleg metodikk og lov verk, rutinar, og standard på hjelpa til brukarane mellom dei ulike bustadane trass i at kvar bustad har sine særlege brukarar og behov?
- kan det vere lettare å jobbe for å få ein felles kultur i bu og miljøeiningane slik at det ikkje vert opp til kvar eining korleis ein drifrar tenesta si?

Vi meina at dersom ikkje bu og miljø einingane kan driftast geografisk slik dei gjer i dag, bør bu og miljø i heile kommunen vere ei eining slik det står under punkt 1 og ikkje slik det er føreslått samla på Skei, Sande og Naustdal

4) Forslaget om sammenslåing av Bu tiltak psykisk helse og Psykisk helse og rus;

- mange brukarar har både psykiske vanskar og rusproblem, ved å samle desse to einingane til ei felles eining kan ein då gje betre koordinering og oppfølging til den einskilde brukar?
- kan samle kompetansen på fagfeltet psykiatri og rus til ei eining og styrke samhandling innan i eininga, utfordring vil vere korleis få til eit tettare samarbeid mellom tilsette når det allereie er ei utfordring i dag med ulike lokasjonar.
- kan det gjere det lettare å samarbeide om brukarar som har samansette behov?
- kan brukarar utan rus utfordringar oppleve at rusproblematikk får for mykje fokus? Og omvendt; vil dei med rus utfordring oppleve at psykisk helse perspektivet dominer?

- kan ein misse spisskompetanse på begge fagfelta rus/psykiatri ved sammenslåing?
- kan tilsette oppleve å ha mindre oversikt, få meir brukarpress og auka arbeidspress når det vert ei større eining?
- klarer ein å sikre at organiseringa vert fleksibel og brukarorientert?

Vi meina at det kan vere naturleg å samle den faglege kompetansen til Bu tiltaket og Psykisk helse og rus til ei eining . Kommunen vil då få ei eining med heilskapleg kompetanse innan for ulike psykiatri utfordringar og rusrelaterte vanskar.

Høyringssvar - berekraftig sunnfjord kommune

Eg uttaler meg i denne høyringa i mi rolle som verneombod ved Skei Omsorgssenter, og vil i denne samanhengen løfte fram bekymringar og vurderingar knytt til arbeidsmiljø i samband med prosjektrapporten "Berekraftig Sunnfjord Kommune".

Formålet ved prosjektet er å etablere ein organisasjon som er tilpassa færre i yrkesaktiv alder og lågare driftskostadar ved å sjå på organiseringa av Sunnfjord kommune. Dette kan vi sjå er nødvendig, men som verneombod ønsker eg å påpeike risikoen ved prosjektets forslag om å slå saman heimeteneste, sjukeheim og bu- og miljøtenesta under ein felles leiar.

Stort ansvarsområde, meir fråverande leiar

Ved ei samanslåing vil leiar få eit stort ansvarsområde med mange tilsette som vil vere lokalisert på forskjellige plassar. Leiar vil ikkje fysisk greie å vere på alle tre stader samtidig, og dette vil føre til ein meir fråverande leiar. Etter arbeidsmiljølova § 2-1, § 3-1 og §4-1 har arbeidsgivar ansvar for at organiseringa er fullt forsvarleg. Leiar skal være tilgjengelig og sikre oppfølging, kommunikasjon, HMS og pasientsikkerheit. Ein modell med ein meir fråverande leiar kan medføre:

- Meir forsinka og mindre tett oppfølging av arbeidsmiljø, HMS og pasientsikkerheit. Ein leiar som ikkje er tett på for å iverksette tiltak raskt, som igjen kan føre til fleire avvik.
- Svekka informasjonsflyt og større risiko for feil.
- Redusert tilstedeverelse og tilgjengelighet for arbeidstakar. Oppleving av å ikkje bli sett eller ivaretatt, noko som strider med krava i AML § 4-3 om eit forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

Forsvarlig arbeidsmiljø

Når ein jobbar med menneske er det mange og komplekse ting som må takast hensyn til, og fleire situasjonar som krev tett oppfølging og organisering frå leiar. Dette kan for eksempel vere vald og truslar, konflikter og kriser. Det er dermed fare for at arbeidsgivar ikkje oppfyller krava i AML §§ 3-1 og 4-1 om forsvarleg organisering om leiar ikkje greier å følge slike saker opp tett.

Sjukemeldingar – IA avtalen

I følge regjeringa (2025) beskriver IA avtalen at leiarar skal forsterke innsatsen for å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Avtalen legg vekt på å forsterke den forebyggande arbeidsmiljøinnsatsen og betre sjukefråværsoppfølginga. I avtalen står det at god ledelse og tilrettelegging kan bidra til færre og kortare sjukefråvær (Regjeringen, 2025). Om ein skal kunne gjennomføre avtalen trengjer ein at leiaren er tett på, ikkje meir fråværande.

Psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstakarane har og uttrykt bekymring for at dei må ta eit uformelt leiaransvar uten tid, ressursar eller myndigheit til det. I tillegg til auka arbeidspress på personale som må “løyse ting sjølv” når leiar ikkje er tilgjengelig. Som verneombod er bekymringa at dei tilsette kan oppleve redusert grad av trygghet. Det er risiko for større konflikter når leiar ikkje er tett på til å fange opp og løyse konflikter tidleg. Effektiv og rask handtering av konflikter på arbeidsplassen kan bidra til å betre arbeidsmiljøet og redusere nivået med stress hos dei ansatte (Azets, 2025).

Det er risiko for ansatte ikkje får nok støtte og veiledning, spesielt nytilsette. Uten ein tilstadeverande leiar kan det og bli svekka informasjonsflyt og større risiko for feil. Spesielt med tanke på skiftarbeid og for å halde ein “raud tråd” i arbeidet og sikre at informasjon når ut til alle. Støtte og oppmuntring frå leiar ser ut til å redusere risikoen for sjukemeldingar, og dermed kan det motsatte føre til fleire sjukemeldingar (Knardahl, 2021).

Avslutning

Eg ber om at det gjennomførast ei risikovurdering av korleis endringa vil påverke arbeidsmiljø, HMS og pasientsikkerheit og at vernetenesta vert involvert i denne prosessen i tråd med AML kapittel 6.

Prosjektets mål er å spare pengar ved å slå saman virksomheitane, men det må vurderast om forslaget kun er ein kortsiktig besparelse som på sikt kan føre til høgare kostnader grunna sjukemeldingar eller risiko for oppseiingar. Som verneombud er eg bekymra for om ein slik modell kan undergrave det psykososiale arbeidsmiljøet og forsvarlighet.

Med helsing

Anne-Helen Eide

Verneombod, Skei Omsorgssenter

Kjelder:

Stein Knardahl, (2021, 7.oktober). Arbeidsforhold som kan påvirke sykefravær. STAMI.

<https://stami.no/om-stami/forskning/systematiske-kunnskapsoppsummeringer/forhold-pa-arbeidsplassen-og-sykefravaer/>

Azets, (2025, 31.juli). Mindre fravær med god ledelse. Azets. <https://www.azets.com/no-no/innsikt/artikler/reducere-sykefravar>

Regjeringen, (2025, 12.februar). *Enighet om ny IA-avtale*. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/enighet-om-ny-ia-avtale/id3087599/>

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (LOV-2005-06-17-

62). Lovdata. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Innspel frå NITO til framlegg til nytt organisasjonskart for Sunnfjord kommune.

NITO Sunnfjord kommune ser det som vanskeleg om ikkje umogleg å gjennomføre endringane frå 01.01.2026. Det er ein omfattande prosess som må gjerast på kort tid. Heile organisasjonen skal byggast på nytt, og ein må begynne på toppen og fordele oppgåver og sjå på behov for stillingar. Kva oppgåver som skal ligge til dei forskjellige stillingane, noko som må gjerast utan å sjå kven som har jobben i dag.

Når arbeidsoppgåvene som skal ligge til kvar stilling er kartlagde må ein gjennom ein tilsettingsprosess for å sikre at rett person får stillinga. Dette er ein tidkrevjande prosess.

Overordna:

Stilling som ass. Kommunedirektør og kommunalsjef samfunnsutvikling og drift er slått saman i ei stilling. Felles støtte funksjon for alle sektorane ligg også samla her. NITO meiner ein må avklare kva som ligg til stillinga, men ser det som utfordrande at stillingane er samanslegne. Er det mogleg å kombinere dei, og framleis utføre ein god jobb utan at ein driv rovdrift på den personen som får jobben?

Utvikling og drift ligg til alle sektorar, og bør ikkje inn i namnet til Samfunn.

NITO meiner at overordna planar og støttefunksjonar bør ligge for seg sjølv med ass. kommunaldirektør som leiar. Resterande vert sektor Samfunnsutvikling og drift, med eigen kommunalsjef, assisterande kommunalsjef og tilhøyrande fagstab.

NITO ser at sektor Samfunnsutvikling og drift ikkje har same flate strukturen som dei andre sektorane, men skal ha ein Teknisk sjef med fleire einingar under seg. Ei slik oppbygging heng ikkje i hop på sama måte som dei andre sektorane.

Vi ser det og som utfordrande at det skal opprettast ei ny stilling som Teknisk sjef, kva er formålet?

Er det behov for ein teknisk sjef og kultursjef? Vil ikkje det bli eit ekstra ledd som krev unødvendig tid. Vi ser ikkje at det er behov for desse.

Mange oppgåver ligg til einingsleiarane i dag i tillegg til leiding; blant anna sakshandsamar, fag, koordinering, kveldsmøter og vert nytta som vikarar.

Behov for klare instruksar og fordeling av mynde og arbeidsoppgåver.

Innsparing

Denne sektoren har lite innsparingspotensiale. Sparar ikkje pengar ved endring, men vil spare noko på sikt ved utfasing av leiarar.

Bør skilje overordna plan og regulering, men bør vere tett på. Kommuneplanen er overordna. Byggesak handtera nokre saker som ligg nærmare teknisk drift, etter veglova. I andre kommune er forvaltning samla og skilt frå drift, fordeler og ulemper med dette.

Landbruk og miljø; Sunnfjord kommune er ein av dei største kommunane på landbruk i området. Bør vere synleg og mistar dette ved å legge det inn i ein samla eining.

Høyringssvar til omorganisering i omsorgstenesta

Som verneombod i Skei heimeteneste ynskjer eg å gi innspel til framlegget om ny organisering i helse- og omsorgstenesta. Eg er ikkje i mot endringar i seg sjølv, vi må tilpasse oss både økonomiske rammer, rekrutteringsutfordringar og eldrebølga. Men endringane må ikkje svekkje arbeidsmiljøet eller gjere det vanskelegare å oppfylle lovkrava i arbeidsmiljølova.

Kommunen sitt ansvar etter arbeidsmiljølova § 2-1 er å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarleg, helsefremjande og trygt.

1. Leiarspenn og arbeidsmiljø

Leiarspennet i kommunal omsorg er allereie svært stort. Helsedirektoratet (2023) viser at førstelinjeleiarar i snitt har ansvar for 93 medarbeidarar, mot 10–20 i privat sektor. Å auke spennet ytterlegare vil bety:

- mindre tid til oppfølging av den enkelte
- auka risiko for stress, sjukefråvær og passiv leiing
- svekka moglegheit for fagleg utvikling og rettleiing

I Sunnfjord, der sjukefråværet allereie er høgt, kan dette forsterke problema.

2. Arbeidsmiljølova sine krav

- § 4-1: Arbeidsmiljøet skal vere helsefremjande og meningsfylt → vanskeleg med for stort leiarspenn.
- § 4-2: Tilsette skal ha sjølvbestemming, utvikling og kontakt med leiar → risiko for svekking.
- § 4-3: Vern mot uheldige psykiske belastningar → auka fare for mistrivsel og konflikt.
- § 3-1: HMS skal vere systematisk → kva risikovurderingar er gjort utover økonomi?
- § 6-2/7-2: Verneombod skal høyrast → Viktig at prosessen er reell.
- § 7-2: AMU skal behandle saker som gjeld arbeidsmiljø → kvifor har ikkje denne saka vore lagt fram for AMU?

3. Sjølvbestemming og fagleg identitet

Når kommunen ynskjer større fleksibilitet i bruk av fagressursar, betyr det i praksis at tilsette kan bli flytta mellom heimeteneste, bu og miljø og omsorgssenter. Når fagressursar skal flyttast meir på tvers, undergraver det motivasjonen til dei som har søkt seg til heimeteneste,

sjukeheim eller bu- og miljøteneste. Risikoen er svekka arbeidsmiljø og i verste fall oppseiingar blant fagfolk vi sårt har behov for.

4. Kvalitet og pasienttryggleik

Samanslåing av einingar med ulike brukargrupper og lovverk krev ulik kompetanse og oppfølging. Ein felles leiar kan ikkje ha oversikt over alt. Dette kan gå ut over kvalitet og pasienttryggleik.

5. Framtidsperspektiv

Eldrebølga og færre sjukehussenger gjer at kommunen får meir ansvar. Førde sentralsjukehus sitt nye sjukehus er allereie bygd opp med mindre sengeplassar, fordi det er forventat at kommunen skal ta seg av meir. Då treng vi **nær og tilgjengeleg leining, ikkje mindre**. Ein fjernare struktur kan svekke både kvalitet og rekruttering.

Regjeringa sin nye strategi for digitalisering av helse- og omsorgstenestene (2024–2027) legg vekt på å nytte ressursane betre gjennom velferdsteknologi og digitale verktøy. Det gjer det endå viktigare at leiinga har tid og kapasitet til å følgje opp endringar lokalt. Noko som blir vanskelegare med for stort leiarspenn. **Å satse på digital velferdsteknologi er den riktige vegen å gå for å spare ressursar og økonomi, ikkje større leiarspenn.**

6. Kostnad vs. arbeidsmiljø

Rapporten legg vekt på å spare inntil 30 millionar, mellom anna ved å kutte leiarårsverk. Men arbeidsmiljølova gjev ikkje rom for å svekkje arbeidsmiljøet av økonomiske omsyn. På sikt kan dette bli dyrare, dersom høgare sjukefråvær og turnover følgjer.

7. Spørsmål som må avklarast

- Kva risikovurdering er gjort for auka sjukefråvær og turnover ved stort leiarspenn?
- Korleis er arbeidsmiljølova sine krav til blant anna oppfølging, sjølvbestemming og kommunikasjon vurdert?
- Kva faglege bevis støttar påstanden om at færre einingar gir betre styring, når Helsedirektoratet viser det motsette?
- Kvifor har ikkje saka vore behandla grundig i AMU?
- Korleis skal leiarar ha kapasitet til å følgje opp både fag og arbeidsmiljø i så store einingar?

Eg er open for endringar som kan styrke tenestene, men slik forslaget no ligg føre, er eg redd det svekkjer både arbeidsmiljøet og kvaliteten i tenestene. Kommunen er heilt avhengig av motiverte, trygge og stolte medarbeidarar, og det krev god og nær leining.

Med helsing
Anna Fauske Loftheim
Verneombod, Skei heimeteneste

Dato: 08.09.2025

Kjeldeliste

- Arbeidsmiljølova (LOV-2005-06-17-62)
- Helsedirektoratet (2023): *Kompetanseløft 2025 – årsrapport. Ledelse, lederrollen og handlingsrom*. <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/kompetanseloft-2025--arsrapport/utfordringsbildet-i-den-kommunale-helse-og-omsorgstjenesten/ledelse-lederrollen-og-handlingsrom>
- Regjeringa (2024): *Ny strategi for digitalisering av helse- og omsorgstenestene 2024–2027*. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nasjonal-helse-og-samhandlingsplan-2024-2027-ny-strategi-for-digitalisering-av-helse-og-omsorgstjenestene/id3028036/>

Innspel til organisasjonsendring i Sunnfjord kommune

Tekna ser med forventning til ei omorganisering av Sunnfjord kommune. Det er ikkje berre den økonomiske situasjonen som gjer at det er aktuelt, også samfunnsutviklinga med auka bruk av KI og litt manglande samansmeltinga av dei 4 opphavslege kommunane til EIN. Her bør det vere litt meir visjonar for korleis vi skal utvikle oss. Kva forventar samfunnet rundt oss? Kva for område skal prioriterast? Kva må til for å vere ein attraktiv organisasjon å jobbe i? Kva med innovasjon? Organisasjonskartet bør lagast ut frå korleis vi vil inn i framtida. Deretter ein prosess om kven som skal ha dei ulike leiarjobbane og kven som skal vere i dei ulike stabane og einingane. Namnsetting av dei ulike områda bør vere mest mogleg sjølvforklarande og bør sjåast på i prosessen.

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

I framtida vert det truleg utfordringar med rekruttering og mangel på arbeidskraft. Det er kjend at tal yrkesaktiv vil gå ned og pensjonistar vil auke. Snittalderen i befolkninga går opp og det vil etter kvart generere meir behov for omsorg og pleie.

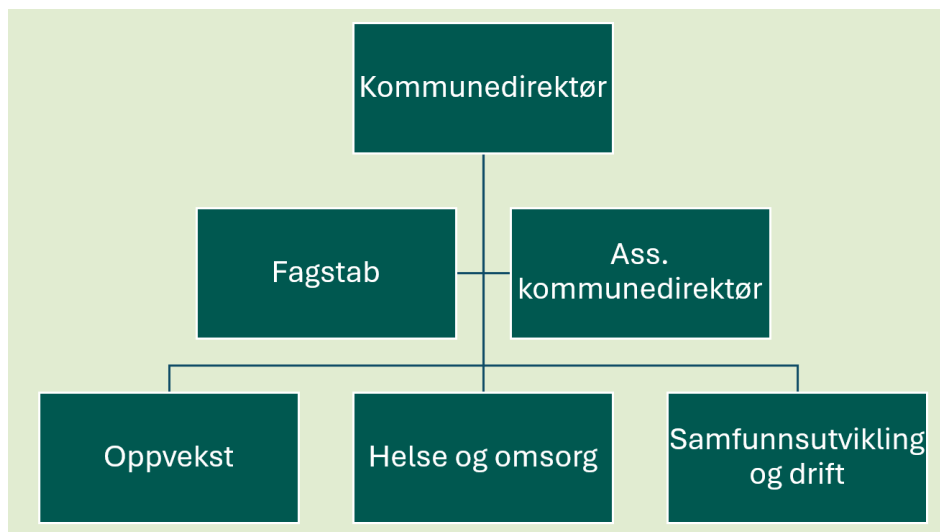
Det bør sjåast på kvaliteten på tenestene og kva nivå vi skal vere på. I mange tilfelle kan «godt nok» vere nivået som vi bør vere på og ikkje «det beste».

Tekna har sett på ulike fag og arbeidsoppgåver som skal plasserast i ulike einingar ut frå grunnlagsdokumentet som ikkje har med seg «alt».

Tekna har medlemmane sine i Samfunnsutvikling og drift. Derfor konserterer vi vårt innspel til Kommunedirektør og Samfunnsutvikling & drift.

Kommunedirektør

Det skal vere ein kommunedirektør som er øvste administrative leiar i kommunen. Med 2200 tilsette i kommunen vil det vere behov for ein assisterande kommunedirektør på heiltid. Arbeidsoppgåvene i kommunen er svært vidfemnande og komplekse. I tillegg står vi i ein dårleg økonomisk situasjon og omstillingsprosess som vi krevje mykje.



Figur 1 Ill. struktur for toppleiinga + stab

Kommunedirektør stab

Det bør vere ein fagstab knyt til kommunedirektøren. Oppgåvene bør vere sektor overgripande og gjelde økonomi, kommuneadvokat, controller. Tekna meiner at service inkl. digitalisering og personal, rekneskap og lønn også bør vere ein stabsfunksjon. Plan og samfunn er sektor over gripande og bør også vere stabsfunksjon.

Personal og personalsjef evt. kan det bli ei HR avdeling? Eit spørsmål til KI om kva er forskjellen på personal og HR avdeling ga dette svaret:

Personalavdeling = "drift og administrasjon"

HR-avdeling = "strategi og utvikling"

Ut frå dette bør HR oppgåver vere i staben til kommunedirektøren, mens personaloppgåvene kan vere i staben til dei 3 kommunalsjefane.

Ein ny funksjon som bør vere i staben er kommunikasjonssjef /-leiar. Alt i opprettinga av Sunnfjord kommune blei denne funksjonen etterlyst. Info gjer ein god jobb, men dei dekkjer ikkje denne funksjonen. Kommunen bør ha ein fagperson med journalistisk bakgrunn som kan vere til støtte og utvikle vår kommunikasjon til media som er mangfaldig og meir fragmentert etter kvart.

Gode dataverktøy og samhandling mellom dei er viktig for å få effektivt samarbeid mellom fagområda og saksbehandling. For å få til dette vil det vere behov for fleire som jobbar med digitale løysingar og samankopling mellom programvarene. Det er viktig for å få best mogleg effekt og reduksjon i tid for å løyse oppgåva. Om dei som jobbar med digitale løysingar skal vere plassert på service eller skal vere ei eiga eining i staben bør vurderast i prosessen.

Ass. direktør skal ha leiaransvar for staben. Slik Tekna ser det kan det i staben også vere einingsleiarar og /eller koordinatorar for dei einskilde fagfelta.

Kommunalsjef

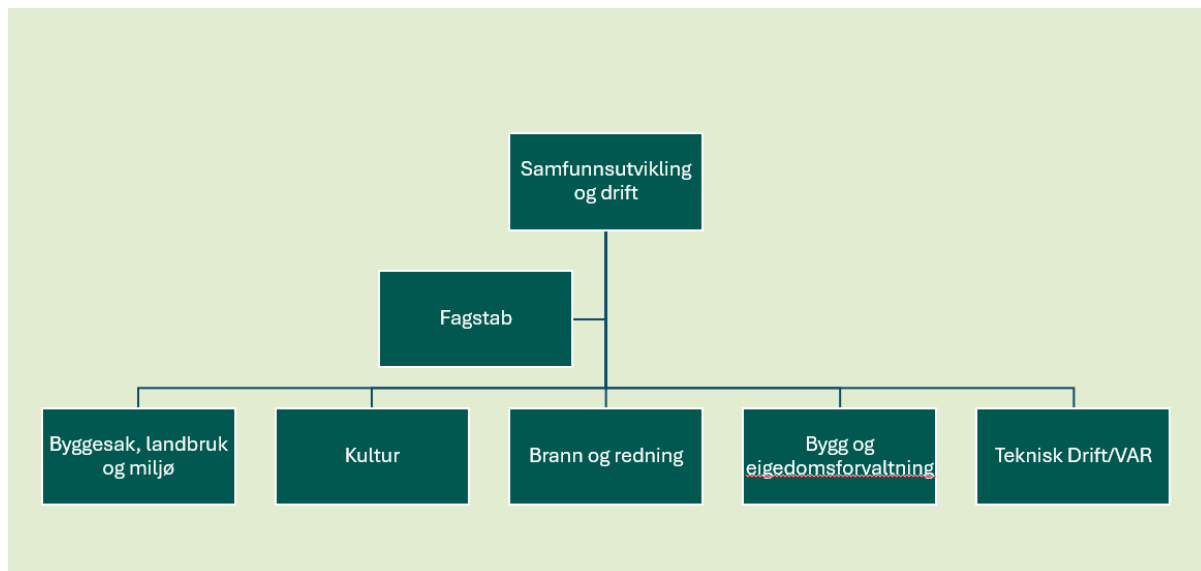
Det bør vere 3 kommunalsjefområde: Oppvekst , Helse & omsorg og Samfunnsutvikling & drift. Tekna har sine medlemmar i området Samfunnsutvikling & drift og vi har fokus der.

I framlegget blir det vist at kommunalsjefane for Oppvekst og Helse& omsorg har fagstab og ass, kommunalsjef. Under kommunalsjefane ligg alle einingsleiarane likeverdige på ei linje. I framlegget er det annleis under kommunalsjef Samfunnsutvikling & drift. Der er det ein kultursjef og teknisk sjef med ein struktur under seg. Tekna ønskjer at Samfunnsutviklingsplan skal ha same struktur som på dei to andre sektorane; oppvekst og helse& omsorg, to leiarnivå med einingsleiarar rett under kommunalsjefen.

Kommunalsjef Samfunnsutvikling og drift

Dette området har stor fagleg spennvidde frå kultur til arealplanar, byggesak, landbruk, miljø og teknisk drift. Dei sektorovergrepande oppgåvene med lønn & rekneskap og service&personal ligg på dette området i opphavsleg forslag. Slik Tekna ser det bør disse funksjonane flyttast til stab hos kommunedirektøren.

Einingsleiarar



Figur 2 Ill. Samfunnsutvikling og drift. Reinhold manglar som eiga eining i denne oversikta

Kommunalsjef samfunnsutvikling og drift bør ha disse einingene:

- Byggesak, landbruk og miljø
- Brann og redning
- Bygg- og eigedomsforvaltning
- Reinhold
- Teknisk drift med VAR
- Plan og samfunn ?
- Rekneskap og lønn } Flytta til
- Personal og service } komm. dir. stab

Teknisk sjef og kultursjef ser ein ikkje at bør vere funksjonar som har ansvar for fleire einingar dvs. eit ekstra leiarnivå. Alle einingane bør ligge på linje under kommunalsjefen. Dersom det er viktig for kommunen kan einingsleiar for kultur og idrett bruke tittelen Kultursjef og einingsleiar for teknisk drift kan bruke Teknisk sjef. Det bør vere ei samla eining for kultur. Stillinga «teknisk sjef» bør takast vekk slik at alle einingsleiarane er plassert under kommunalsjefen.

- Kultur og idrett bør vere ei eining med bibliotek, idrett, friluftsliv og Førdehuset.
- Byggesak, landbruk og miljø er i dag 2 einingar som vert foreslått fusjonert. Det er tilgrensande fagområde og samarbeid i dag. Samarbeidet kan med fordel

styrkast og gi ei meir robust eining. Slik Tekna ser det bør oppgåvene på landbruk og miljø organiserast saman med byggesak, oppmåling, planforvaltning. Om GIS skal ligg til denne eininga eller vere ein del av plan og samfunn kan kanskje vere litt ope sidan dei kan passe inn begge stader.

I prosjektrapporten står at m.a. plan og miljø (kan det vere meint klima og miljø) er forslått flytta til Plan og samfunn. Vi reknar med at det er oppgåvene med KPA (kommuneplanen arealdel) og klima- og miljøplan som vert flytta.

- Bygg- og eigedomsforvaltning, i dag er dette 2 einingar bygg- og eigedomsforvaltning og reinhald. Slik det er lagt fram ser vi ikkje gevinsten med denne fusjonen. Reinhald er ei driftsoppgåve som har mange tilsette og som treng mykje administrering. Vi ser ikkje noko fagleg eller driftsfordelar med dette. Tekna meiner det bør vere 2 einingar som i dag.
- Teknisk drift med VAR fortsett som ei eining slik det er i dag.
- Plan og samfunn er ei ny eining og i grunnlagsdokumentet står: «Eininga vil bestå av tilsette som har oppgåver innan overordna planarbeid i kommunen; folkehelse, miljø, planarbeid, næring og beredskap. Med utgangspunkt i desse oppgåvene vil eininga få om lag 7-8 årsverk.» Desse oppgåvene er sektorovergripande og ut frå det bør den vere i fagstab hos kommunedirektøren. Samstundes er det fleire tilgrensande fagområde i Samfunnsutvikling og drift. Ut frå det kan den også vere plassert i fagstab der.

Alternativ organisering

Tekna har sett på ei organisering som ikkje er etter fag, men type arbeidsoppgåver. Der vi det vere ulike fag innan for kvar gruppe, men type oppgåve vil vere den same. Døme her kan vere prosjektavdeling der alle som jobbar med ulike prosjekt er samla. Like så forvaltning (etter lover) der alle som har desse oppgåvene er samla; landbruk, byggesak, vegsaker.

Denne type organisering vil krevje ei større omstilling enn slik vi er organisert i dag. Slik vi ser det er det kan denne tenkemåte kanskje brukast i organisering av nokre einingar.

- Vi må sjå på ulike type oppgåver vi har (lista er ikkje uttømmende)
 - Forvaltning etter lover (byggesak, plan, landbr., brann, veg, brann, miljø, avløp...)
 - Drift og vedlikehaldsoppgåver (VA, brann/redning, bygg – FDV. reinhald, komm vegar, komm p-plassar, idrettsanl.)
 - Tilsyn (byggesak, brann, landbruk, avløp)
 - Prosjektutvikling (investeringstiltak kommunale bygg, veg/gate, VA)

- Innovasjon og utvikling
- Produksjon og utviklingsarbeid. (GIS (nye digital modellar) eigne planar som KPA/ Sentrumsplan, Folkehelse, næring, kultur, frivilligheit, digitalisering....)
- Tenestetilbod og samarbeid med andre kommunar. Vertskommune
- KI – kva kan det gjere for oss for å effektivisere – spare utgifter

Sluttord

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

Kommunen kjøper faste tenester og er medeigarar i ulike IKS. Desse områda er ikkje omtala i dokumentet (og det er ikkje sikkert dei skulle ha vore der heller). Til dømes er SYSIKT er også sentrale når det gjeld digitale løysingar og svært viktige for heile drifta av kommunen. SUM og korleis det skal vere adm forbundet (fagleg) til kommunen er ikkje omtala. For nokre Folkehelsetenester (kommunehelselova) har vi avtale med Kinn kommune. Så langt vi kan sjå er ikkje det teke opp i denne samanhengen. Her er nokre nemnt, men lista er lang.

Det er heller ikkje omtala at Sunnfjord kommune kan samarbeid og levere innan ulike fagfelt til andre kommunar. Det er mange små fagfelt som kan vere aktuelle. Også større fagfelt der små kommunar kan ha utfordringar med å rekruttere fagfolk. Det er heller ikkje vurdert om vi kan setje ut oppgåver som vert gjennomført av private.

Vigdis Lobenz

Hovudtillitsvald Tekna Sunnfjord kommune
57 82 87 80 / 975 17 380

Tekna - Teknisk-naturvitenskapelig forening

Høyringsvar organisering av Sunnfjord Kommune frå HTV Fagforbundet

Innleiing:

Fagforbundet organiserer tilsette i alle nivå i kommunen. Utifrå dette perspektivet har vi oppmoda våre medlemmer til å ta del i høyringsvar for eiga eining.

Fagforbundet har forståing og ser behovet for omstilling for å møte framtida sine utfordringar.

Skal ein lykkast i omstillingane må tilsette, venetenesta og tillitsvalde bli involvert tidleg og få reel påverknad moglegheit til å finne gode løysingar saman. For å kunne stå i omstillingane er det viktig med lik og god informasjon slik at alle får det same verkelegheitsbilde.

Sunnfjord kommune er ein ung kommune og har lagt bak seg 5 år med drift.

Viktige prinsipp med organiseringa var nærheit til leiing. Dette bør og i framtida vere eit viktig prinsipp for drift av kommunen.

Visjonen til Sunnfjord kommune er Vi er ein.

Då må legge tilrette for like forutsetningar for tenestene og tilsette uavhengig av geografi.

Før ein gjer store strukturelle grep må ein finne intensjonen med kva som var utgangspunktet for kvifor ein valde denne organiseringa.

Der er eit høgt fokus på økonomisk gevinst framfor fokus på å kva oppgåver som kan og bør løysast. Fagforbundet meina at ei tydeleggjering av roller, ansvar og kompetanse heng saman.

Rolleavklaring er avgjerande for å skape føreseieleg heit og sikre rett kompetanse på rett plass. Dette frå tilsette på einingsnivå til kommunedirektør. Saman bli vi drivande gode.

Tidsfristar

Fagforbundet er uroa for endringane kan gjennomførast innan dei korte tidsfristar som er sett.

Fagforbundet meina at ein må gjere prioriteringar og ikkje ta forhasta avgjersle.

Omstillingar

Omstillingar vil koste både i form av økonomi og menneskeleg ressursar dette er ikkje belyst i rapporten.

Kompetanse på å lede omstillingar og prosjekt bør prioritera skal ein lykkast. Har vi dette i eigen organisasjon eller må dette skaffast?

Viktige prinsipp med organiseringa har vore nærheit til leiing. Dette må framleis vere eit viktig prinsipp for drift av einingar og sektorar.

Nærheit til leiing og tilsette er viktig der leiarane har reell moglegheit til å lede og drive omstillingsarbeid saman med tilsette. Leiarane må settast i stand til å kunne gjennomføre omstillingane.

Skal ein lykkast ute i einingane må tilsette få ha eigarskap til omstillingane. Dei må og oppleve å bli sett og høyrte og trygga i denne omorganiseringa.

Ei tydeleg prioritering over kva for arbeidsoppgåver som skal utførast eller settast på vent.

Vidare er det viktig at ein har delegert mynde knytt til roller for å ta nødvendige avgjersle.

Sunnfjord kommune levera gode tenester av høg kvalitet. For å få til dei endringar og omstillingar som er naudsynt må ein sjå på oppgåvene som ligg til ein kommune å løyse innan for dei ulike sektorar og fagfelt.- kva kan ein samarbeide om på tvers av einingar.

Kan allereie etablerte rutinar og retningslinjer være ein medverkande årsak som har sett begrensningar og svekka samarbeidet mellom sektorar og einingar?

Kva tenester ligg til lovkrav og kva tenester som er ekstra.

Kor gode og kor høg kvalitet skal desse tenestene ha er noko ein bør ta stilling til. Dette må og sjåast i samanheng med den kompetansen ein allereie har. Kva er godt nok?

For å nå dette målet må ein ha rett kompetanse på rett plass.

Kompetanse

Ein må definere kva ein legg i omgrepet kompetanse.

Kompetanse er at ein skal ha naudsynte ferdigheiter, kunnskap, verdiar og haldningar.

Kompetanse er ikkje statisk men i endring heile tida.

Er det formell skule kompetanse eller handlar dette om korleis ein kan utføre oppgåvene?

Sunnfjord har ein høg andel tilsette med formell kompetanse og dette har vore verdsett og prioritert. Medan uformell realkompetanse er det vanskeleg å verdsette i form av økonomisk kompensasjon. Skal ein kunne klare omstillingane må fokuset dreiest og ein må våge å satse på realkompetanse.

Real kompetanse handlar om den erfaring og evner ein har erverva seg gjennom erfaring og kollega læring.

Vi vil i framtida mangle tilsette- det med å få eldre å stå lenger i arbeid.

Arbeide som mentorer og gje opplæring av yngre, eller arbeid skulder ved skulder vil gje verdifull verdiskaping og vidareføring av kunnskap på sikt. Men dette vil og koste i form av økonomi.

Fordeling av kompetanse

Det bør utarbeidast ein oversikt – kva formell kompetanse har ein i einingane og fordelinga i Sunnfjord kommune.

I helse og omsorg er omgrepet pleie faktor nytta.- Pleie faktoren definera ikkje kva fag kompetanse som skal vere på jobb men kor mange tilsette som skal vere på jobb til kvar tid , dvs. ein delar antall årsverk på antall brukarar / bebuarar og har då ei skildring av bemanninga ute på einingane.

I skule og barnehage har ein utarbeida ein ressursfordelingsmodell.

Dette bør og utarbeidast i helse og omsorgssektoren.-

Fagforbundet meiner at utarbeidingane av kompetanseplanar i omsorg bør innehalde

Kva kompetanse ein treng til å utføre dei grunnleggaande oppgåvene i omsorg som må definerast først.

Kven har vi i eigen organisasjon til å utføre desse.

Korleis kan opplæring av kollegaer føregå- realkompetanse utvikling.

Først då blir kommunen ein lærande organisasjon.

Kva oppgåver er definert kun til ein profesjon? Utfordringa er at det ikkje er noko lov eller forskriftskrav.- som kan vere til nytte.

Nytte egne tilsette til å utføre opplæring og gi kompetanseheving ute på einingane slik at kvaliteten på tenestene blir jamt over god i heile kommune. Det må avsettast tid til dette. Dette er ressurskrevjande men det handla om prioritering.

Haldnings arbeid i omstillingar

Vi må snu haldningar og innarbeida kultur og flytter fokuset vekk frå profesjonskampen- og få fokus på korleis yrkesgruppene kan hjelpe kvarandre for å utføre tenestene best mogleg med den kompetansen ein har. Enkelte oppgåver må spissast meir medan andre kan utførast av fleire. Ein haldnings endring frå meg og mitt til vi og vårt- saman blir vi drivande gode-

Det må i utlysing av stillingar vere drøfta med tillitsvalde kva kompetanse som er naudsynt.

Overordna organisering:

Sunnfjord kommune har mange prosjekt pågåande samstundes. Det er lett å miste oversikta og gjere prioriteringar over kva, kven og korleis arbeidast skal utførast.

Dette er både ressurskrevjande og utfordrande når vi har ein store prosess framfor oss.

Det blir litt slik: korleis kan ein ete ein elefant? Jo bit for bit.- Det må gjerast prioriteringar.

Tydeleggjering av oppgåver, forventningar, og målsetting.

Forslag til omgrep:

Kommunal direktør øverste leiar

Kommunalsjef- nytt omgrep: Sektor leiar

Einingsleiar: Etatsleder

Overordna organisering:

Delegerings mynde må være klart- kven tar avgjersle på kva nivå.

Tydeleg rolle avklaring og ansvarsfordeling.

Det å gå frå 6 til 3 kommunalsjefar og assisterande kommunalsjef og ein fagstab kan vere ei god løysing for Sunnfjord Kommune. Samstundes så er Fagforbundet er uroa for dei små fagfelte som kan bli pulverisert.

Det må være tydeleg rolle avklaring og definert mynde.

Frå einingar til Kommunalsjef

Døme innan oppvekst:

Skulesjef: Sektor leiarar: Skule

Barnehage sjef: Sektor leiar Barnehage

Sektor leiar barn og ungdom helsetenester.

Under fagstab.

Einingsleiar: Etatsleiar- som har personalansvar

Å opprette fagstabar til dei ulike sektorane med klar rolle avklaring og definisjon av ansvarsområdet vil vere styrke, da dette har vert ei utfordring i den noverande organiseringa.

Assisterande Kommune direktør bør ligge direkte under kommune direktøren og ikkje vere tilknytt ein sektor. Men med klar rolle og forventningsavklaring samt vedtaks mynde kan det organiserast slik det er foreslege.

Uavhengig av korleis ein vel å organisere Kommunen er det viktig at ein ser på delegasjons mynda og ein bør ha ein forventning. Det bør utarbeidast føringar. Det vi ser i dagens organisering at det er svært ulik bruk og nytteverdi av tildømes assisterande ute på einingane. Kan ein bruke omgrepet driftskoordinator og til rette legge arbeidsoppgåver som omhandlar om å koordinere drift

Oppvekst:

Sektoren er i stor omstilling.

I framlegget med felles sektor for barn og unge- Dette er eininga som må arbeide enda tettare med felles brukarar og kunne forstå utfordringsbilde inn i framtida.

Uroa for dei mindre einingane med kompleksitet i brukarar.

Det er viktig at alle einingane er likeverdige.

Utfordringane blir turnus vs dagarbeid.

Kortare opnings tid til SFO og Barnehage kan være aktuelt å belyse. For å få dagen til å gå saman med bemanning

Både barnehage og Skule står i store omstillingar no. Fagforbundet er uroa for at det ikkje er samsvar mellom vedtak og mogleg gjennomføring.

Fagforbundet meina et det under kommunalsjef bør være 3 sektor leiarar og ikkje ein assisterande som prosjekt gruppa foreslår.- Dette for at både skule, barnehage og helse skal vere likestilt inn under kommunalsjefen.

Dette vil føre til ein tre nivå i kommunen. Det må vere tydeleg avklart mynde og rolleavklaring.

Helse og Omsorg:

Forslag til framtidig organisering:

Fagforbundet meina at det vil vere uheldig for bu og miljøtenestene å bli i saman slått med heimetenester og omsorgssenter på Skei, Sande og Naustdal. Bu og miljøtenesta slått saman med ein felles etat sjef -(einingsleiar) .

Bu og miljøtenestene har som hovudfokus i sine einingar å drive med miljøarbeid. Dette er ein heilt anna metode å arbeide på enn kva dei gjere i heimetenesta og omsorgssentera, dette vil forringe tenesta for sårbare brukarar.

Ein er ikkje med på å bygge ei felles eining for brukarane. Bu og miljøtenestene utøver tenester for sårbare grupper som er avhengig av kontinuitet og kjende personale. Forslaget er at bu og miljøtenestene får ein felle etats leder. Utfordringa blir at dette blir ei stor eining med mange tilsette.

Ass leiar bør vere 100% .

Det vil då bli meir lik utføring av tenestene.

Vidare kan ein sjå på flytting av enkelt brukarar til einingar med døgnet drift.

Meir fleksibel bruk av tilsette med fagleg kompetanse.

Fagforbundet støttar ikkje forslag om å samle brukarar etter kapittel §9 tvang og makt i ei eining dette i eit perspektiv for å behalde og rekruttere tilsette og i forhold til HMS.

Felles etatssjef for heimetenestene-

Skal vi bli ein kommune må ein sjå på eininga og tenestene som skal utførast.

Legge til rette for at det er ein etatsleder for heimetenestene og slå heimetenestene saman til ei eining.

Felles etatssjef for omsorgssenter

Den ordninga som no er prøvd ut på Førde omsorgssenter må evaluerst før ein går gang med nye ordningar .

Heimetenestene og omsorgssentera på Skei, Sande og Naustdal kan ved å vere ei eining for å nytta ressursane på ein betre måte. Dersom dei brukar ressursane dei har på ein god måte men det kreve ein større fleksibilitet frå dei tilsette. Det må vere rolle og tydeleg ansvarsfordeling.

Men det krev og store haldningsendringar for å få dette til. Dette sidan ein tradisjonelt er oppteken av eigen eining og det som er trygt og godt.

Samfunnsutvikling og Drift.

Fagforbundet er uroa for å lage ei stor eining knytt til samfunnsutvikling og drift. Dette vil bli ein stor kompleks sektor. Det handlar om kva oppgåver som skal proriterast og utførast.

Assisterande kommune direktør - kommunalsjef for stabseiningene med det overordna økonomi og planarbeidet med Stilling kommunalsjef for overordna drift.

Og så ein kommunalsjef for samfunnsutvikling, med etatsledarar med ansvar for sektorane i fagstab. kan være ei løysing. Då vil ein samtidig ivareta kompleksitet men og sær eigenheita til dei noverande små sektorane.

Som nemt tidlegare er rolleavklaring og mynde til å foreta avgjersle avgjerande for å lykkast.

Fagforbundet er og opptatt av at ein har ein eigen personal avdeling slik som ein har pr i dag der personalsjef har deligert mynde knytt til personal og HMS arbeid.

Avslutning

Hovudbekymring er at tidsramma er knapp.

Det er delar av forslaga som kan gjennomførast utan storekostnadar og omstillingar. Som kan gje gevinst i prosessen.- Ber om at innspel frå einingane blir sett på i si heilheit.

Innvolvering av tilsette , tillitsvalde og vernetenesta på eit tidleg tidspunkt med reel påverknad.

Fordeling av ansvar og prioriteringar av arbeidsoppgåver er viktig.

Ansvar og mynde til å ta avgjere.

Kompetanse og kapasitet til å gjennomføre endringane på ein forsvarleg måte sett i lyset av tidramma.

Ein treng ei realistisk planlegging, tydelege roller og ansvar, detaljert tidslinje, stegvis innføring, vurdering av leiarspenn og sikring av tilstrekkeleg leiarnærvær/leiarkapasitet, involvering og tydeleg informasjon til tilsette og leiarar er avgjerande for å lykkast i omstillinga.

Høyringsvar frå Delta/YS

Berekraft sunnfjord kommune

Delprosjekt Organisering

Prosjektrapport

Innleiing:

Som organisasjon er det viktig for Delta å få til ei god omstilling, med gode og grundige prosessar. Det må vere ei omstilling som er framtidsretta og berekraftig og den må vere basert på eit godt kunnskapsgrunnlag. Det må takast høgde for kommunen sin økonomi, utan at det påverkar kvaliteten på tenestene i for stor grad.

Når ein oppretta Sunnfjord kommune i 2020 var tanken at ein skulle ha ei nærleing og vi skulle VERE DRIVANDE GODE. Har denne ordninga vore evaluert, slik at vi veit kvifor vi ikkje vart så gode? Burde vi ha gjort det, slik at vi kan vere nokolunde sikre på at vi no er på rett kurs, med den skissa til omorganisering, som ligg føre?

Det er svært mange ting som heng saman med kvarandre, og dette vert litt til hinder for å ta avgjere i ulike saker. Korleis bestemme og korleis få framgang? Korleis skal ein sikre at ein startar i rett ende? Korleis få dradd ut essensen mellom rapport ny organisering, rapport PVC, økonomirapportar, høyringsvar og alle andre prosessar? (nytt omsorgssenter, kvalitet/kapasitet helse og omsorg, vidare prosess skule og barnehage?)

Det store spørsmålet inn i omstillingsprosessen vert: korleis lage meir berekraftige tenester, med mindre arbeidskraft og dårlegare økonomi, utan at det går vesentleg ut over dei tenestene kommunen skal yte til sine innbyggjarar.

Innspel til ny organisasjonsmodell:

Delta er kjend med at mange einingar har sendt eigne høyringsvar. Tillitsvalde har vore med på ein del av møta som har vore einingsvis – der det kjem fram mange reflekterte, godt begrunna tankar og innspel. Det kjem og fram ei usikkerheit på kva som ventar den enkelte, dette kjem frå øvst opp og nedover i organisasjonen.

Kjem derfor ikkje i noko stor grad til å gå inn i einskild einingar, men kommentere på overordna nivå.

- ♦ Uroa for tidsperspektivet – det er viktig å ha eit godt grunnlag for å gjennomføre eit så stort prosjekt. Å ha eit perspektiv på 3 månader for gjennomføre deler av prosjektet, vi utan tvil verte vanskeleg. Her bør ein gjennomføre ei kartlegging av kva som kan gjennomførast når. Noko kan kanskje ha eit kort perspektiv og kan vere klart til 01.01.2026, medan andre kan det ikkje.
- ♦ Korleis skal ansvar og arbeidsfordelinga vere i leiargruppa?
- Kva skal ligge hos kommunedirektøren, kva skal ligg hos assisterande kommunedirektør og kva er rolleavklaringa for kommunalsjefar? Kor bør personalsjef plasserast? Skal denne rolla inneha einingsleiaransvar, eller vere direkte under kommunedirektøren? Dette er noko som bør avklarast for å få tydeleg linjer i organisasjonen.
- Behalde assisterande kommunedirektør som no – dette er ein viktig stilling i kommunen og er den som har størst oversikt på dei fleste områda. Det vil bli ei for stor belastning å legge kommunalsjefrolle til denne stillinga. Det vil og vere konfliktfylt å blande rolla mellom økonomi, og det å vere kommunalsjef for deler av områda i kommunen.
- Å ta ned talet på kommunalsjefar kan vere framtidsretta, men det vert ein anna måte å ruste kommunen på. Ein må endre rolla frå å vere tett på ,til å vere overordna . Ein vert derfor avhengig av gode fagstabar under kvar kommunalsjef. Samstundes må ein ta ei avgjere på, om ein evt assisterande kommunalsjef ,skal ligge i fagstaben, eller vere eit ledd direkte under kommunalsjef. For å sikre gode fagstabar, bør ein gjere ei kartlegging av kva kompetanse ein har i kommunen, og kva ein vil trenge ,for å sette behovet, den ulike kommunalsjef vil trenge. Dette vil vere uavhengig om ein tek ned talet på kommunalsjefar, eller ein beheld dei ein har i dag.
- Fagutvikling gjer i dag nødvendig arbeid for kommunalsjefane, kan ein starte med å fordele rett kompetanse inn mot rett kommunalsjef? Ville det vere ein meir effektiv resursbruk? Det ligg mykje kompetanse i Fagutvikling, men den kan organiserast betre, og kompetansen tilsette innehar, bør nyttast på ein anna måte.
- ♦ I ei omorganisering vil det vere prosessar kring tilsetting i evt endring av stillingar. Dette er krevjande og det vil ta tid. Det er viktig at desse prosessane står seg, og at dei vert gjennomførte på ein forsvarleg måte. Ein må ha med seg at dei tilsette som innehar stillingar som vert berørte, kan

kjenne på eit press, på same tid som dei skal ivareta dei stillingane dei har i dag.

Sektorane

♦ Sannfunn og drift

- Å nytte assisterande kommunedirektør som kommunalsjef er ikkje berekraftig, og det kan bli ein konfliktfylt rolle mellom det å ha stort økonomiansvar i kommunen og det å vere øvste leiar for mange store einingar.

Ein må bygge modellen i Samfunn og drift på same måten som dei andre sektorane.

Det vil vere uheldig og lage fleire ledd, som teknisk sjef og kultursjef, mellom kommunalsjef og einingane ute. Det vil truleg generere kostnad og gjere vegen mellom tilsette og kommunalsjef større.

Ein bør ha eigen kommunalsjef for Samfunn og drift, kanskje i kombinasjon med kultur?

- *Plan og samfunn* – ny eining – dette må kunne vere eit område som kan leggst inn under ein av dei andre einingane. Å opprette nye einingar inn i ein pressa økonomi bør sterkt vurderast.

- *Kultur og idrett* – blir eit område med få tilsette om kulturskulen vert flytta til oppvekst. Kan ein slå saman dei tre einingane som er att, med ein einingsleiar?

Gjerne kalla kultursjef. Det vil vere mange med høg kompetanse i den eininga, som saman vil kunne ruste kulturfeltet godt i kommunen.

Kunne ein og hatt frivilligheit innunder denne eininga? Då ville ein ha hatt ei samling av einingar på Førdehuset som i mange samanhengar kunne dra nytte av kvarandre. Frivilligheit vert viktig framover og eit felt som kanskje bør rustast opp.

- *Bygg- og eigedomsforvalting* - Samanslåing av bygg og eigedom og reinhald vert ei eining med svært mange tilsette. Det er pr 01.05.2025 totalt 96 årsverk - men mange i reinhald og vaskeri har ikkje 100% stillingar - så totalt mange fleire tilsette enn 96. Sjølv om desse to områda har mange felles område, vil det truleg likevel vere så ulikt, at det er hensiktsmessig å vere 2 einingar. Det er føreslått eit nedtak på leiarressursen i reinhald og vaskeri, dette har vore prøvd tidlegare, men det måtte aukast att.

- Byggesak, landbruk og miljø - føreslag om samanslåing - dette har vore ei eining tidlegare – dette kan fungere. Er dette føremålstenleg kan dette vere noko ein kan gjere frå 01.01.2026.

Men eit noko ukjent område for oss i Delta.

- Brann og redning, teknisk drift/VAR - ligge som eigne einingar direkte under kommunalsjef.
- Rekneskap og lønn, personal og service ligge under assisterande kommunedirektør.

Vurdere om personal bør ligge som den ligg i dag, er avhengig av kor personalsjef vert plassert. Slik eininga ligg i dag er den svært viktig for svært mange i kommunen.

- Kommuneadvokaten kan og ligge under assisterande kommunalsjef.

◆ Oppvekst

- Dette vert ein stor sektor og svært ulike område - å samle alle einingar som har med barn og unge å gjere, kan på sikt virke fornuftig. Då vert det avgjerande korleis ein bygger systemet under kommunalsjef.

Med 15 barnehagar og 13 skular, vil desse einingane ha stor overvekt og krevje mykje arbeid.

- Barnehage og skule har vore gjennom ein prosess med kvalitet og kapasitet, det er politiske føringar på store endringar, basert på det arbeidet som er gjort og nedgangen i barnetalet. Gjennomføring er viktig for å nå måla som er sett, har ein då kapasitet til å ta inn 3 einingar til? Helsestasjonen, barnevern og bu og avlasting.

Desse 3 einingane har ikkje starta sitt arbeid med kvalitet og kapasitet – det arbeidet startar no. Slik den økonomiske situasjonen er, vert dette eit arbeid som blir krevjande og det skal samkøyrast med dei andre einingane som ligg innafor område helse og omsorg i dag. Inntil ein har fått økonomisk oversikt over helse og omsorg, kan det vere føremålstenleg å ha desse tre einingane der dei er i dag.

Ein må ha klare og realistiske tankar om kor stor innsparinga vert, både på kort og lang sikt, om ein vel å går for føreslått organisering.

- Vaksenopplæring og integrering – dette er ei eining som består av ein skuledel og ein integreringsdel – kan ein legge skuledelen under ein av dei eksisterande skulane i sentrumsområde og ha ei eiga eining for integrering, eller legge det innunder NAV?

Det har vore vanskeleg å drifte denne eininga godt, talet på flyktningar har vore varierende og det er vanskeleg å ta opp og ned talet på tilsette. Om

skuledelen var lagt innunder ein skule ville ein truleg kunne nytte resursane på ein betre måte, iallfall på undervisningsdelen.

♦ Helse og omsorg:

- Sektoren vert stor og krevjande, dette er uavhengig av om enkelte einingar vert flytta til andre sektorar.
Det mest krevjande vil bli å levere gode tenester med ein svært pressa økonomi.
- Ein er i startgropa på arbeidet med kvalitet og kapasitet i sektoren, dette arbeidet vil kunne gje ein del svar på kva som bør gjerast og kva som må gjerast.
Eininga skal byggast for framtida, noko som truleg vil ha med seg endringar i strukturar og måten ein innrettar arbeidet innmot pasientar og brukarar.
- Bygging av ny institusjon i Førde er avhengig av om korleis ein tenkjer å organisere ute i distrikta. Om ein tek vekk noko der ute, må ein ta høgde for kva som skal byggast i sentrum. Kor mange pasientar skal den romme og kva tenester skal inn i bygget.
Skal ein ha eit moderne kjøkken som kan produsere mat og eit vaskeri som kan driftast av eigne resursar – dette er saman med mange andre ting ein må ta høgde for i eit framtidig bygg.
- Det ligg eit forslag om å slå saman omsorgssenter, heimeteneste og bu og miljø ute i distrikta. Samanslåing av omsorgssenter og heimeteneste kan truleg fungere godt, ein vil kunne nytte personale på tvers og få ein effekt av dette.
- Bu og miljøeiningane bør ikkje samanslåast med dei 2 andre einingane, men heller slå saman alle bu og miljøeiningane til ei eining. Ha overordna leiar, og bygge systemet under denne leiaren.
Ein kan då sjå på strukturar og ha større mogelegheit til å flytte på kompetanse/hospitere mellom einingane. Ein kan og ha mogelegheit til å “spesialisere” einingane.
Disse einingane har eit anna lovverk og skal yte tenester til ei gruppe vaksne, som treng støtte til å vere ute i samfunnet på ein god måte.
- Ha fokus på at tenestene ein tildeler er framtidsretta.
- Kan ein vurdere samanslåing av butiltaket og psykisk helse og rus frå 01.01.2026? Her har ein allereie eit prøveprosjekt på dette.

Oppsummering:

Tre viktige punkta i omorganiseringa er:

- ♦ Tidsperspektivet
- ♦ Kartlegging av kva som kan gjennomførast med eit kort perspektiv og kva ein treng eit lenger perspektiv på.
- ♦ Nytte ressursane på ein best mogeleg måte.

Det er viktig for Delta å ha ei god omstilling som kan fungere i framtida, og ikkje noko som er forhasta pga av den økonomiske situasjonen. Å ha tre mnd på å sette ei overordna leiing med sektorar, stabar, er då ambisjonane for høge? Bør målet vere 01.01.2027?

Tilbakemelding

I henhold til kapittel 03 er omorganiseringen basert på en evaluering (eks, i skolesektoren) som ikke ble presentert av kommunalsjefen for skolen, og ny informasjon (tall for begrepene kvalitet og kapasitet) ble gitt på de siste møtene fra februar og frem til nå (2025) der jeg deltok som HTV (Akademikerforbundet). All tilbakemelding som er overført bekrefter mangelen på data (FUNN) om kvalitet og kapasitet. Hvorfor presenterer personalsjefen et prosjekt (se 7 Vedlegg Vedlegg 1 Framlegg til organisasjonskart - Sunnfjord kommune) der utdatert informasjon om kvalitet og kapasitet er vedlagt på den ene siden, og vurderer at omorganisering av en skole (eks, Førde ungdom skole) kan skje (sammen med andre) uten å iverksette tiltak for å løse problemene som er overført til både rektor, personalsjefen og Assisterende komunedirektør? Hvorfor tas ikke synspunktene til ansatte med vitenskapelige synspunkter i betraktning?

Jeg har informert dere hele året (fra 2024- 2025). Jeg er uten arbeid no. Hvorfor det?

Avsnitt:

«Kap 03 - Rutine for gjennomføring av omstilling og endring (personaldelen)

5.3 Iverksetjing av vedtak

Vurdering av kva einingar og tilsette som vert omfatta av endringane skal drøftast mellom arbeidsgjevar og TV/VO. Som hovudregel skal ein nytte den respektive sektor som utvalskrets. Samtidig må ein ta dette opp til vurdering frå gong til gong for å forsikre seg om at ein har stort nok utvalskrets for å unngå at oppsigelsesvernet vert dårlegare.»

Med respekt

Silvia Gritco
HTV Akademikerforbundet
Sunnfjord kommune
Lærer assistent
FUSK
+4799893339