



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskap		
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

OU-prosessen - Avsluttende godkjenning av fase 3.

Foreliggende dokumenter:

- Særutskrift av sak 31/14 – Godkjenning av fase 2
- Stillingsbeskrivelser
- Organisasjonskart – Fellestjenester
- Organisasjonskart – Tekniske tjenester
- Organisasjonskart – Oppvekst/kultur
- Organisasjonskart – Helse/omsorg

Sakens bakgrunn

Historikk:

I møte 18.06.14 sak 31/14 fattet kommunestyret følgende vedtak:

1. *Fremlagte organisasjonsmodell vedr. fase 2 godkjennes.*
2. *Arbeidet med de økonomiske reduksjonskrav og de fastsatte krav til nedbemanning må prioriteres i fase 3.*
3. *Kommunestyret forutsetter at organisasjonsmodellen ivaretar samarbeidet som er nødvendig for å opprettholde et godt forebyggende arbeid overfor barn, unge og andre målgrupper*
4. *Ovennevnte organisering evalueres innen utgangen av 2016.*
5. *Organiseringen i fase 3 legges frem for kommunestyret til godkjenning innen våren 2015.*

I fase 2 ble det godkjent ledelsesstrukturen til og med virksomhetsledernivået.

Etter kommunestyrets vedtak ang. fase 2, ser man behov for at fase 3 i hovedsak omhandler administrative tilpasninger i forhold til den nye organisasjonen. Arbeidet med fase 3 ble startet i løpet av sommeren 2014 og har pågått frem til nå.

Hovedarbeidet med fase 3 har vært å få avklart ledernivåene og organiseringen under virksomhetsleder nivået. Dette arbeidet har pågått i tett samarbeid med virksomhetslederne, tillitsvalgte og vernetjenesten.

Arbeidet i fase 3 er gjennomført med bakgrunn i følgende grunntanker:

Organisasjonsutvikling kan defineres som å øke organisasjonens evne til å gjennomføre aktiviteter, løse problemer og å nå sine egne mål.

Generelt handler organisasjonsutvikling om å sikre en mest mulig hensiktsmessig utvikling på alle nivå. Organisasjonsutvikling kan også ses som en metode for en konkret endring.

Den videre prosessen i fase 3 har pågått i tråd med følgende prinsipper:

Prinsipper for organisasjonsutvikling

- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektivitet og redusere sårbarheten
- Overføring av oppgaver og kompetanse
- Ivaretagelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- Bedre og kortere vei til løsning på oppgavene
- Få ned kontrollspennet og en bedre kontroll i organisasjonen
- Organisasjonen er dynamisk. Den skal evalueres etter en rimelig tid og korrigeres/endres der man ser behov for det.

Hvilke prinsipper skal legges til grunn for plassering av oppgaver i en organisasjon

- Økonomisk gevinst/perspektiver
 - Kort- og langsiktig
 - Felles bruk av ressurser
 - Overforbruk – trusler om arbeidsplasser
 - Hvordan unngå å true faget/kompetansen
- Hensyn til innbyggerne/brukerne
 - Alle som jobber med barn og unge er samlet
 - Forebygging
 - Har å gjøre med «samme utfordringer»
- Faget
 - Tradisjonell tenkning (slik vi alltid har gjort det)
 - Nytenkning
 - Fokus på forebygging – ikke bare reparasjon
 - Avveining mellom ulike fag
 - Faglig tilhørighet/kvalitetssikring

Andre relaterte saker som blir lagt frem særskilt for politisk behandling:

I formannskapsmøte den 28. april 2014 ble det drøftet hvordan det videre arbeidet med et ev kompetansesenter på Vensmoen skulle utredes. I utgangspunkt skulle dette ses i sammenheng med OU. D a denne sak er viktig å få godt belyst fra ulike sider, legges den frem som egen sak etter sommerferien, slik at dette ikke blir berørt i denne saken.

Sak ang. bemanningsreduksjon helse og omsorg tas opp som egen sak, jfr. omtalen under gjeldende samhandlingsområde.

Arbeidets fremgang:

Det har vært arbeidet med organiseringsprosessen jevnt gjennom fjoråret og frem til nå. Kommunallederne har hatt hovedansvaret for prosessene innenfor deres samhandlingsområde. Dette arbeidet blir omtalt områdevis.

I tråd med vedtaket, har strategisk ledelse hatt fokus på følgende:

Oppgave	Status
Videre arbeid med stillingsbeskrivelser og organisering av lederstrukturen under	Det vises til informasjon ovenfor og til vedlagte organisasjonskart og stillingsbeskrivelser

virksomhetsledernivået.	
Gjennomgang av arbeidsoppgaver/-rutiner for å oppnå større effektivitet	Arbeidet med det pågår. Slike vurderinger gjøres fortløpende hele tiden.
Videre arbeid med nedbemanningskravene.	Det vises til egen sak ang. nedbemanning innenfor helse/omsorg. Øvrige nedbemanningskravene er innbakt i budsjettet for 2015
Videre arbeid med å tilpasse driften til de økonomiske rammene	Administrasjon arbeider fortløpende med å ta ned utgifter der dette er mulig, samt øke inntektene – jfr. eiendomskatteprosessen.
Gjennomgang av den enkeltes stillingsbeskrivelse og arbeidsavtaler der endringer har skjedd	Dette arbeid pågår men tar tid. Ansvar for dette er lagt til kommunallederne for hvert sitt område samt rådmannen for fellestjenestene.
Gjennomgang av rådmannens subdelegering av myndighet nedover i organisasjon	Oversikt over subdelegering fra rådmannen er utarbeidet. Denne vil bli ferdigstilt når vedtaket om fase 3 er fattet. Oversikten er laget i tråd med gjeldende delegasjonsreglement fra kommunestyret til rådmannen. Nytt ajourført delegasjonsreglement legges frem for det nye kommunestyret våren 2016. Da delegasjon til rådmannen er vedtatt i dette reglementet, vil subdelegeringen ajourføres tilsvarende.
Tilpasning av oppbyggingen av budsjett/regnskap til den nye organisering for å få klare linjer vedr. økonomisk ansvar	Dette arbeidet er i gang. Det er gjort tilpasninger i forhold til nåværende organisering. En del arbeid gjenstår. Budsjett 2016 vil være oppbygd etter ny struktur. Avklaring av anvisningsmyndigheten – viser til subdelerings reglementet.
Etablering av stedfortredere for ledere der dette er nødvendig	Stedfortredere er etablert der dette ansees som nødvendig. Samtlige kommunalledere har utpekt en virksomhetsleder som sin stedfortreder.
Gjennomgang av arkivoppbygging	Oppbygging i det elektroniske saksbehandlersystemet er forberedt og vil bli endret etter at fase 3 er vedtatt.
Tilpasning krise- og beredskapsoppbygging	Dette er gjennomgått og endringer i kriseledelsen er foreslått. Kommunens kriseplan legges frem for kommunestyret innen utgangen av 2015.
Gjennomgang av kompetanse-/opplæringsbehov	Det må settes større fokus på dette arbeidet etter hvert som ansvar/roller i fase 3 kommer på plass.
Prosess for vurdering av sammenslåing av Rognan Barneskole og Rognan ungdomsskole	Prosessen er gjennomført. Saken ble behandlet i kommunestyret 7. mai 15 som sak 35/15

Stillingsbeskrivelser:

Det er utarbeidet stillingsbeskrivelser for virksomhetsledere, avdelingsledere og driftsledere. Innholdet i disse er generell i forhold til det ledernivået det gjelder og gir informasjon om hva det ledernivået skal ha ansvar for. Det må likevel utarbeides konkrete beskrivelser for hver leder utfra hvilke sektor/fagområde den enkelte har ansvar for.

I tråd med arbeidsmiljølovens §§8-1 og 8-2 har ulike tilpasninger i organisasjonen vært vurdert underveis, og har vært drøftet med ansatte og tillitsvalgte før endelig beslutning var tatt. Rådmannen har merket seg uro i organisasjonen i mer eller mindre grad, som er nok naturlig da

de fleste mennesker har en iboende motstand mot endringer. Dette har man også arbeidet bevisst med, for å få større ro i organisasjonen.

Organisering av fellestjenester:

Det er gjort følgende tilpasninger/endringer:

- Kommunalleder for tekniske tjenester har fått lederansvaret for Servicekontoret og IKT-tjenester. Dette gjelder både personal- og økonomiansvar. Bakgrunn for dette er å redusere antall avdelingsledere direkte underlagt rådmannen. Servicekontoret og IKT skal fortsatt yte tjenester overfor alle deler av kommunens organisasjon.
- Personalavdelingen har i dag personalsjef og personalkonsulent. Personalsjefen leder personalavdelingen. Da personalsjefen skal av med pensjon i løpet av kort tid, er stillingen som HR-sjef utlyst (humane resources).
- Formannskapssekretæren har fått tittel organisasjonsrådgiver og skal bistå rådmannen i koordinering av overordnede saksområder i tillegg til ivaretagelse av politisk sekretariat. Stillingen er ren stabsfunksjon men har også ansvar for oppfølging av økonomirapportering knyttet til fellestjenester.
- Økonomiavdelingen ledes økonomisjefen. Det er ikke foretatt større endringer her.
- Personal(H/R) avdelingen og økonomiavdelingen samt organisasjonsrådgiver skal bistå rådmannen og kommunallederne med rådgivning innenfor de ulike fagfelt.
- Krav om reduksjon av to årsverk i OU-prosessen har foreløpig vært løst ved en vakanse på økonomiavdeling og 70% vakanse på servicekontoret. Da 4,1 årsverk er overført fra fellestjenester til området for tekniske tjenester (Servicekontoret og IKT), er det naturlig å revurdere hvordan man skal etterkomme dette kravet. Nåværende fellestjenester består av 16,5 årsverk

Organisasjonskart – fellestjenester – se vedlegg.

Samhandlingsområdet – Tekniske tjenester

Samhandlingsområdet Tekniske tjenester er organisert i virksomhetsområdene:

- Byggforvaltning
- Teknisk drift
- Plan og utvikling

Vært virksomhetsområde ledes av en virksomhetsleder.

Som organisasjonskartet viser, er Servicetorg og IKT administrativt flyttet til kommunalleder for Tekniske tjenester. Dette som et ledd i OU – prosessen og hvor tillitsvalgte har vært medvirkende i prosessen. Servicetorget og IKT er nå gjenstand for å se nærmere på endringer knyttet til tjenesteleveranser, avtaler, telefoni, åpningstider m.m. Det viser seg også viktig å heve kompetansen på spesielle områder knyttet til lovpålagte oppgaver som arkiv m.m.

Byggforvaltning:

Ledes av en virksomhetsleder og har under seg en renholdsleder. Virksomhetsområdet leverer viktige tjenester i hele kommunen og involverer alle bygg som er i kommunalt eie og drift. Vi har også utstrakt tjenesteleveranse i leide lokaler. Virksomhetsområdet har tatt ned 0,35 % stilling og skulle i utgangspunktet ta ned 1. årsverk totalt. Da ledende renholder sluttet måtte vi ha på plass fagkompetansen som også er lovpålagt. Vi har løst oppgaven ved å gi 20 % stilling (ledende renholder) til en annen fagarbeider for å oppfylle dette kravet. Det har medført at kutt av stillinger for virksomheten bare per tiden er 0,35 %.

For å ta ned resterende 0,65 % stilling, er samhandlingsområdet Tekniske tjenester avhengig av hva som skjer i helse og omsorg. Dersom kommunen skal bruke mindre areal i fremtiden, vi det gi en reduksjon på renhold og tilsyn.

Bemanning vi har sett i lys at den totale arealforbruket kommunen benytter i dag, kan vi ikke unnvære flere resurser hverken innenfor renhold eller vaktmestertjenesten. Det er heller ikke mulig å løse oppgavene på en mer effektiv og kostnadssparende måte slik som logistikken er på arealene i dag.

Teknisk drift:

Ledes av virksomhetsleder som ikke har mellomledelse under seg. Vår oppsynsmann valgte å si opp sin stilling og slutter 19. juni. Vi har derfor benyttet muligheten til å se på organisatoriske endringer, nedbemanning i den sammenhengen. I møte med tillitsvalgte og en gjennomgang av stillingens innhold, viste det seg at det ikke var mulig å gjøre endringer. Personal og økonomiansvaret ligger nå til virksomhetsleder for hele området. Ny oppsynsmann vil ha fag/turnusansvar for de operative oppgavene som skal utføres ved driftsenheten. Bemanningsmessig er virksomhetsområdet på smertegrensen for forsvarlighet i henhold til arbeidsmiljøbestemmelser og arbeidsbelastninger.

Plan og utvikling:

Ledes av en virksomhetsleder som i tillegg til lederansvaret, har en fagkompetanse og et bredt fagområde som også produserer saker til politisk behandling. Virksomhetsleder har også funksjon som næringssjef. Nå er det etablert et nytt næringsselskap, KF Saltdal utvikling. Da det ikke pr. d.d. er avklart arbeidsfordelingen mellom den kommunale næringskompetansen og KF'et, er det nødvendig at næringssjefens oppgaver består inntil videre. En ser at noen av dagens oppgaver kan bli overført til utviklingsforetaket. Men det vil likevel være viktig at kommunen har næringskompetanse i organisasjonen for å bistå i næringsrelaterte oppgaver sett i fra administrasjonen sin side.

Virksomhetsområdet har tatt sin del av nedbemanningen som totalt var på 2. årsverk for samhandlingsområdet Tekniske tjenester, og for Plan og utvikling har vi kuttet 1. årsverk. Bemanningsmessig er virksomhetsområdet nå nedbemannet maksimalt i forhold til oppgaver og leveranse. Vi mangler en del kompetanse på fagområder som vi tidligere har hatt, som for eks samfunnsplanlegger. Det betyr at vi har fokus på en generalistmodell i forhold til leveranser og oppgaver i tillegg til at vi på noen områder må ha spesialister eks landbruk, oppmåling. Vi er nødt til å leie inn spesialistkompetanse på enkeltområder som i VVA prosjektet og andre prosjekter av en viss størrelse og kompleksitet.

Servicetorget:

Servicetorget ble fra 1.1.15 administrativt underlagt kommunalleder for Tekniske tjenester, men er ikke en del av samhandlingsområdet Tekniske tjenester. Servicetorget er bemannet med 2.2 årsverk, i tillegg er 0,7 årsverk i vakanse. Bemanningsmessig er det ikke forsvarlig. Vi sliter med bemanningen i ferieavvikling og ved sykefravær. Det er vanskelig å drive utviklingsarbeid med marginal bemanning. Men likevel er det viktig å se på oppgaver og organisering av tjenesten for å søke etter bedre og effektive måter å levere tjenestene på. Vi har redusert telefontid som gav bedre rom for internarbeidet som post/arkiv m.m.

Fra 1. august vil leder for servicetorget gå over i ny stilling, og vi er nå inne i en rekrutteringsprosess. Vi har lyst ut stillingen internt og målet er å få tilsatt ny leder for servicetorget i løpet av sommeren. Ny leder vil ikke ha personal og økonomiansvar, det legges i sin helhet til kommunalleder. Opplæring av ny leder vil ta tid og utviklingsoppgavene her blir satt på vent. En ny hjemmeside er snart klar til å legges ut på nettet. Vi har vært nødt til å leie inn kompetanse og etablert en liten prosjektgruppe for å få hjemmesiden i en presentasjonsform som kan legges ut. Det vil være nødvendig med videre arbeid og forbedringer på ny hjemmeside utover året.

IKT:

IKT avdelingen ble fra 1.1.15 underlagt kommunalleder Tekniske tjenester, men er ikke en del av samhandlingsområdet Tekniske tjenester.

Her har vi kun 1. årsverk og det er en umulig oppgave å serve organisasjonen på en forsvarlig måte på IKT oppgavene. Vi er nødt til å leie inn ekstern hjelp, noe som medfører betydelige merkostnader. Vi må også innordne oss SIIS sitt avtaleverk på kjøp av tjenester. Det betyr at vi må legge ut anbud eller tilknytte oss et større anbud på hele IKT- området som SIIS utarbeider for tiden. Målet er å sikre oss forutsigbarhet og leveranse kvalitet i de behovene som Saltdal kommune har på IKT området.

Vi kan uansett ikke fortsette dagens drift som ikke holder de kvalitetene på IKT som organisasjonen må ha.

Organisasjonskart – Se eget vedlegg

Samhandlingsområdet – Oppvekt/kultur

Tilpasninger i fht. fase 2.

Arbeidet i Fase 3 OU bygger på:

- Vedtak i KST 18.06.2014
- Vedtak om styringstall for skolene som slo inn fra høsten 2014 og holdes nå i Ressursmodellen for skolene
- Vedtak i KST des. 14 Budsjett
- Nødvendig administrative justeringer

Tiltakene forventer økonomiske besparelser og organisering av en helhetlig struktur med tverrfaglig arbeid til nytte for brukerne. Før utlysning av stillinger, vurderes behov og føringer med rådmannen.

Området Oppvekst/kultur har så langt mulig fulgt rådmannens sparepunkter som ble sendt ut i juni 2014.

Beskrivelse av arbeid i fase 3: (juni 2014 til juni 2015)

Barnehagene:

- Saltdal kommune har i dag full barnehagedekning. Dette er mulig med hjelp fra 2 private barnehager. Det har kostet å øke antall barnehageplasser, samtidig som tilskudds-prosent til private barnehager har økt. Viser her til tertialrapport.
- Spesialpedagog barnehager: Har blitt dekket fram til i dag gjennom refusjon for 100 % fra NAV. Avventer endelig avgjørelse, - deretter er stillingen i 50 %. Mål nådd.
- Logopedstilling reduksjon til 50 % stilling. Fordelt mellom Rognan barneskole og ansvar 1105 skolefaglig i forholdet 38/62 %. Barnehagebarn får tildelt timer etter sakkyndig vurdering, men for hele logopedstillingen gjenstår det å finne dekning for 12 % høsten 2015
- Virksomhetsleder slutter i sept.2015. Hun har i dag selvvalgt 80 % stilling, men det ligger inne i budsjett 2015 lønnsmidler til 100 % stilling. Det er tilsatt etterfølger i 100 %, som går videre med ledelse barnehager i 80 % og skolekontoroppgaver 20 %. Administrativ vurdering/endring i samarbeid med barnehager, virksomhetsleder og tillitsvalgte.

Skolene:

- Politisk vedtak om å øke **styringstall** i Ressursmodellen. Et skoleår går over 2 kalenderår, - dette har før til en reduksjon i lærerstillinger fra skoleåret 2014/2015 på til sammen 3,31 stillinger. Stillingene er tatt ned gjennom naturlig avgang. Målet er oppnådd. Konsekvenser: vanskelig og lav lærertetthet spesielt på Rognan ungdomsskole.

På Røkland skole klarer en å unngå oppsigelser på Voksenopplæringen da en gjennom opprettelse av Grunnskole voksne berger 1,2 stillinger. Arbeidet er gjort gjennom arbeidsgruppe på Røkland skole, hovedtillitsvalgt, flyktningkontor og kommunalleder. Valget hadde vært å kjøpe tjenester fra Fauske kommune. Politisk vedtatt.

- **Skolestruktur:** Vurdere sammenslåing av Rognan barneskole/Rognan ungdomsskole event. innsparing 100.000,- høsten 2015. Arbeidet har vært til utredning av arbeidsgruppe som har bestått av ledelse fra skoler, lærerrepresentanter, tillitsvalgt og politisk repr. fra samarbeidsutvalg fra hver av skolene. Utvalgets innstilling frarår sammenslåing.
Dette tatt til følge politisk, men alle tre skolene må dekke inn 100.000,-kr høsten 2015, med resultat at budsjett 2016 viser faktisk reduksjon videre. Da er det måloppnåelse.
- **Newton:** Budsjett 2015 redusert fra 200.000 kr til 100.000kr. Newtonlærer stoppet fra 1. jan.15 og løser andre oppgaver på skolen innen vikardekning og nødvendig spesialundervisning der det er vedtak. **Arbeidsgruppe** arbeider med lokal tilpasning av Newtoninnhold for skolene. Dette vil være klart til skolestart. Budsjett på 100. 000 kr vil nyttes høsten 2015, men utfordringene ligger hva en kan samhandle med næringslivet for å styrke økonomien og samtidig, - hva gir skolen tilbake. Saken legges til politisk godkjenning tidlig høst 2015. Newton med ansvar 1450 bør flyttes til skolefaglig ansvar 1105.

Flyktningkontor:

Vedtatt som en del av fase 3.

Administrativt tilpasning til kommunalleder fra 01.08.2014. Dette gjelder:

Stillingsbeskrivelse for flyktningkonsulent i samarbeid med tillitsvalgt, praktisk tilrettelegging innen økonomi for attestasjon, anvisning og økonomiske forhold rundt sosialhjelp NAV og rapportering. Dette i samarbeid med økonomisjef. Måloppnåelse.

Utfordringer: - ønske fra Staten om å bosette flere flyktninger. Egen politisk sak i juni.
-arbeide for å beholde programrådgiver og 10 % økning helsesøster.

Kultur:

a)Kultur har ingen endringer i forhold til organisasjonskart.

Pålagt innsparingskrav på 290.000 kr er fulgt opp slik av virksomhetsleder:

Festivalmidler lyses ikke ut	ca.	-100.000,-
Kino reduseres	ca.	- 45.000,-
Kunstforeningen	ca.	- 45.000,-
Fritt kulturskoletilbud utgår	ca.	- 100.000,-
Til sammen ca 290.000,-		

For 2016 skal kultur ytterligere ned med 745.000kr, dette er krevende og tiltak vurderes og legges fram for politisk behandling tidlig høst

b)Båtbyggermuseet: Det meste av Dragesaga ferdigstilt tidlig høst 2014, men bygges skal males med tranmaling og kan derfor ikke males før juni/juli 2015 pga. temperaturkrav.

Noe arbeid med vindu i Liengnaustet gjenstår. Juni, juli og august 2014 var det opplegg med «guidaturer» i fjæra. Båtbyggermuseet og Slipen er store oppgaver der en har avventet næringsutviklingssamarbeid med Saltdal utvikling. Følges opp av virksomhetsleder fra august.

c)administrativt arbeid: I politisk vedtak om OU i fase 3 står det at en så langt som mulig skal skjerme barn og unge. Et tverrfaglig samarbeid barnehager, skoler, helse, nav og i et folkehelseperspektiv driftes **Utstyrssentral** og prosjektet **Sammen** gjennom kultur. Dette har så langt fått god omtale og vurderes underveis. Økonomidekning for det meste gjennom eksterne midler

Skolefaglig (Skolekontoret v/ ansvar 1105):

Dette er forvaltning av skoleeieransvaret til kommunen både i forhold til statlig rapportering, oppfølging av departementets signaler og vedtaksområde for å samordne drift for skoler og barnehager. Det dekker også brukerbehov for særskilte behov.

Ansvaret ligger så langt i år godt an til en god økonomiutvikling.

Nye PPT medfører så langt en lavere bruk av spesialpedagogisk hjelp, men dette vil vises best fra nytt barnehage-/skoleår.

Følgende er justert administrativt:

-logopedstilling i 62 % er overført hit. Det arbeides videre med å dekke 12 % utover det.

-nye PPT følges videre i høsthalvåret med fellesmøte mellom kommunene i september.

-Newton flyttes til området gjeldende fra 01.08.2015

-Spesialpedagogiske vedtak for barnehagene delegeres til virksomhetsleder barnehage fra 01.08.2015.

Organisasjonskart. Se eget vedlegg.

Samhandlingsområdet – Helse/omsorg

Samhandlingsområdet helse/omsorg utgjør den største delen av de kommunale tjenester både økonomisk og personellmessig. Det er derfor viktig å være bevisst på hvordan prosesser blir gjennomført her.

Det som kjennetegner gode endringsprosesser er:

- at en har klart å skape en felles forståelse blant deltakerne av at man skal løfte organisasjonen ut av en mulig krise.
- at det settes av god tid og gode ressurser til å utvikle organisasjonen.
- at det er viktig å stadig understreke positive sammenhenger og oppnådde delmål, slik at deltakerne ser at små endringer raskt kan føre til forbedringer.

Saker som tas opp til særskilt behandling som egne saker:

Nedbemanning:

Det er utarbeidet en prosessplan vedr nedbemanning og personalavdelingen har også laget en plan. Denne prosessen kjøres opp mot OU men likevel som en egen prosess. I hht kommunestyrevedtak i sak 30/14 om bemanningsreduksjon, ses dette i sammenheng med OU i en periode på inntil 2 år – innen 2016. Det lages en egen sak om nedbemanningen høsten 2015 i tråd med OU vedtaket. Dette er for å få politisk gyldighet og bestemmelse for organisasjonskartene før vi iverksetter nedbemanning. Vi anser det som nødvendig å lukke prosessene bit for bit. De ansatte og lederne signaliserer også sterkt at det er så stort press på oppgaver per tiden. Vi ønsker å ta de signaler på alvor og ivareta de ansatte på en god måte. Helse og omsorgssektoren blir også påvirket av at 1 og (3) 4 års regelen (krav om økte stillinger) har trådt i kraft. Dette gjør at vi har økt antall årsverk, og vi jobber intens med å få finne løsninger for å unngå å øke ennå flere årsverk. Saken om nedbemanning blir ikke berørt i denne saken.

Driftsreduksjon:

Dette gjelder også avvikling av ny bolig innen omsorg. Organisasjonskartene skal være vedtatt før vi avvikler ytterligere tjenester. Det er et mål å bruke tid så disse prosesser blir gode for brukere, verger, de ansatte og for de interesseorganisasjoner som blir berørt. Beslutningsprosess hvor vi skal ta ned driften kommer som egen sak til politisk behandling i løpet av høsten.

Andre saker:

Det er flere store prosesser innen helse og omsorg slik som å utrede Knaggen/ Vev al plast og sosialhjelp som også legges frem politisk i løpet av året.

Arbeidet med prosessen:

I tilknytning til de ulike prosessene så har det har foregått mange møter og drøftinger i løpet av høst/vinteren 2014 innen helse og omsorg. Det har vært møter med tillitsvalgte, verneombud og ledere. Det ble oppnevnt flere arbeidsgrupper som skulle arbeide med å se på mer effektiv tjeneste og de andre fokus områder som nevnt ovenfor og i tillegg krav etter de ulike politiske vedtak om nedtrekk.

Arbeidsgruppene har arbeidet med:

- Effektivisering av sykehjemmet
- Hjemmetjenesten
- Sammenslåing boliger/felles turnuser
- Vev-Al-Plast/Knaggen
- Enkelt vedtak
- Sosialhjelpsutbetalingen – arbeidstiltak/aktivitet
- Nedbemanningsprosessen.

Det har også vært 3 dialogmøter der ansatte har hatt mulighet å delta. Dessverre har prosessen stoppet litt opp pga sykemelding til kommunalleder i jan – april i 2015, så det har vært en forsinkelse i jobbingen. I utgangspunkt var plan at organisasjonskartene skulle vært avklart i begynnelsen av februar, men det ble dessverre mai før de ble bestemt. Dette kan være årsaken til at de ansattes opplevelse ikke føles som god nok, og at de føler at de ikke har fått vært nok inkludert i prosessen. Men det kan samtidig understrekes at de ulike ledergrupper innen både omsorg og helse har fått jevnlig informasjon som man har forventet at de skulle videreformidle internt til de ansatte. Det har også vært kommunisert at vi ønsker tilbakemeldinger og konstruktive forslag.

Det ble i april måned sendt ut et informasjonsskriv vedr organisasjonskartene. Det har i ettertid vært utarbeidet ytterligere flere forslag til kart. Det har vært en fremdriftsplan for arbeidet i mai måned der vi har så langt som mulig prøvd å inkludere alle parter og der ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud har fått uttale seg og vært delaktige på møter. Pga korte frister så har vi vært avhengig av at hver leder skulle gi rask informasjon videre til sine enheter. Hovedfokus har da oppsummert vært å se samhandling og se med nye øyner på en mer effektiv organisasjon og en bedre ressursutnyttelse. Ei sentral utfordring med det grunnleggende fremtidige organisasjonskartet dreier seg rundt spørsmålene knyttet til grensegangen mellom innfrielse av ulike myndighetskrav, og samtidig levere god nok kvalitet i tjenestetilbudet.

Vi har sett på omstillingen med fokus på muligheter og noen trusler. Det er også sett på mange andre hensyn og perspektiver som for eksempel: Hvordan ser fremtidens helse og omsorgstjenester ut? Demografien, samhandlingsreformen og andre reformer, og ulike planarbeider. Vi har sett stort på dette og sett på overordnet samhandling. Mange kan nok oppleve dette som irrelevant og kunstig, men de perspektivene er viktige å ha med seg. I tillegg kan mange oppleve det som utfordrende med forandringer. Mange er usikre på hvordan fremtiden blir å se ut for dem. Blir de flyttet på? Blir de sagt opp? Alle vil ha forandringer men ingen ønsker å endre seg. På vegne av de ansatte er det meget beklagelig at denne prosessen av mange grunner har trekket ut i tid. Det er ikke en situasjon vi føler oss komfortabel med. Vi ønsker at vi kan ha en gjensidig tillit, og ser at det er en forutsetning for samarbeid og utvikling.

Fremtidige utfordringer:

Vi er nødt å ha et kontinuerlig forbedrings- og utviklingsarbeid der ledelsen og de ansatte drar i samme retning. Vi overlever ikke bare med å ansette sterke hender (og rygger). Utviklingsarbeid forutsetter at hele mennesket med både armer og hode er med på jobb. Vi må tenke utvikling og forbedring hele veien, inkl teknologiske tilpasninger. Det er også en rivende utvikling innen virksomhets – og samfunnsnivå. En må også se fremover med å se i «glasskulen» på hvordan fremtidens helse og omsorg blir å se ut. Hvis vi ikke klarer å forvalte de «menneskelige ressurser» og våres lokale tjenester mer effektivt så blir det mer kostnadskrevende og mindre effektivt på lang sikt. God økonomi og kompetanse blir de viktigste ressurser fremover.

Som et paradoks blir rekruttering en særdeles stor utfordring for oss i nær fremtid. Vi har tall som viser at kun innen helse og omsorg må vi ansette 61 nye årsverk i perioden frem til 2024. I tillegg har vi en stor andel av våre ansatte som er i en alder der AFP er naturlig. Det er over 20 årsverk som kan gå av fra i år. Tilgangen på kvalifiserte helsepersonell går ned og vi har behov for flere helsefagarbeidere, sykepleier og vernepleiere og på samme tid så viser den demografiske utviklingen at behovet for helsetjenester øker meget drastisk. Vi klarer ikke å hjelpe de eldre uten å ha nok folk, og vi ser at det blir store vansker å få ansette kvalifiserte medarbeidere. Det blir en utfordring i forhold til at helse og omsorg skal nå nedbemanne mens det etter kort tid, er kun helse og omsorgs området i kommunen som øker fremover.

Det forventes en dobling i antallet eldre (80 +) og det er den gruppen som vil ha størst bistandsbehov. Derfor må vi fokusere sterkt på forebygging for å utsette behovet i omsorgstrappen – utsette for eksempel sykehjems behov for den enkelte så lenge som mulig, og at tildelingen gir tjenester på rett omsorgsnivå. For eksempel nederst i trappen er trygghetsalarm, hverdagshabilitering og øverste trappetrinn er da en seng på sykehjem. Det er klart lønnsomt å holde tjenestene lavt på trinnene da det er dyrt med institusjonsplasser. Så forebygging og folkehelse i alt vi gjør er kostnadseffektivt på lang sikt og det klart beste for brukerne.

Organisering av samhandlingsområdet Helse/omsorg:

Generelt om prosessen:

Et mål i prosessen var å redusere antallet ledere og skape en bedre og tydeligere lederstruktur. Pr i dag er det ledere som har 20 % administrativ tid, og resten i turnus. Målet med en ny lederstruktur er at de som er ledere, skal være det i hele sin stilling og ha personal og budsjettansvar. Lederrollen og –oppgaver skal være mer tydelig. Det forventes en større ansvarliggjøring og forankring av økonomiske og administrative oppgaver. Et sentralt tema i drøftingene med de ansatte og tillitsvalgte, har vært hvor mange ansatte hver leder skal ha et ansvar for. Dette ble også sentralt i arbeidet med organisasjonskartene. Det ønskes klart en kortere vei til løsninger og svar.

I jobbingen med organisasjonsstrukturen hadde vi også en tanke om å gjøre områdene mer like i størrelse og antall årsverk. Vi så tidlig at dette ble vanskelig. Inndelingen som er gjort er at under omsorg, skal all døgnkontinuerlig helsetjenester ligge. Helse skal ha alt innen dag aktiviteter, hjemmebaserte tjenester (ikke hjemmesykepleien) og forebygging. Dette er for å ha «felles» fokus og ha den samme tenkningen. Et område som tenker «døgn, turnus, institusjon» og det andre tenker «forebygging, jobbing i hjemmene og kjapt inn og kjapt ut». Med en organisering med en felles ledergruppe hos kommunalleder blir det nære samarbeidet mellom alle 3 virksomhetslederne meget sentralt for å kunne fortsette god samhandling på tvers av områdene. Vi har da samlet arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen. Vi

kan også lykkes lettere med å overføre oppgaver og kompetanse til hverandre samt ivareta kompetanseutvikling og kvalitet.

Vi er i gang med å arbeide konkret med det politiske vedtaket om å slå sammen turnuser og få til bedre turnuser. Dette mener vi gir en bedre økonomi og en bedre kvalitet på tjenestene. Brukerne får en mer stabil og effektiv tjeneste. De ansatte får bedre kontinuitet og forutsigbarhet. Vi håper dette også øker trivsel på arbeidsplasser og reduserer sykefravær. Dette gjøres blant annet gjennom prosjektet Sammen om en bedre kommune, der vi har deltatt på et kurs i heltidsmodell og i rekrutteringsmodellen.

Det som blir beskrevet under ansees å være den mest hensiktsmessige organiseringen men vi er klar over at det er delte meninger om dette. Det vises til vedlagte skriv fra omsorg og fra helse. Det legges ikke skjul på at vi har hatt utfordringer for å få enkelte med på å se organisasjon med nye og friske øyner. Det er det gamle og kjente som er trygt, men vi har også mange som har bidratt konstruktivt og ansvarlig. Vi har hatt et godt samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet.

Stabsfunksjoner under kommunallederen:

Folkehelsekoordinator er plassert direkte under kommunalleder i en stabsfunksjon. Der ligger også bemanningskontor, tildelingskontor og merkantil personell. Dette for at de skal serve hele området men de skal følges opp av virksomhetsleder for omsorg pga nærheten til tjeneste oppgaver.

Tildelingskontor: Som et resultat av arbeidsgruppene som ble dannet i prosessen ble det besluttet å etablere et tildelingskontor. Det er nå tilsatt 2 stykker i tildelingskontoret, som jobber med søknader, saksutredninger, hjemmebesøk og tildeling av tjenester. De er også bindeleddet mellom spesialisthelsetjenesten og kommunen og har en totaloversikt over de ulike tjenestene vi har i kommunen. Tildelingskontoret skal sikre kvalitetsmessig god og raskere saksbehandling, rett hjelp til rett nivå i omsorgstrappen.

Bemanningskontor: Er også et resultat av arbeidsgrupper gjennom OU prosessen. Bemanningskontoret skal ha som funksjon å ha oversikt over vikarer og vikarbehov, og skal på sikt utarbeide arbeidsplaner for de ulike avdelingene i omsorg. Dette for å frigjøre avdelingsledere til å jobbe med fag og personal. Rett kompetanse på rett plass. Det er tenkt til sammen 2 årsverk inn i bemanningskontoret. Totalt 272 årsverk innen samhandlingsområdet.

Virksomhetsområdet NAV:

I fase 2 ble det vedtatt at flyktningetjenesten tas ut fra NAV og legges organisatorisk til oppvekst og kultur, ellers er det ikke noen endringer der. Det er 5,5 kommunale årsverk og 5,5 statlige årsverk.

Virksomhetsområde HELSE (48,31 årsverk)

Helse har landet på organisasjonskartet med 3 avdelingsledere under virksomhetsleder, det skal ikke være noen driftsledere men vi ser behovet for å koordinere faget og jobbingen direkte mot brukerne så derfor har hver enhet fagkoordinatorer isteden. Alt av administrative, personell og økonomiske oppgaver ligger hos virksomhetsleder og avdelingsledere.

Helsesenteret får en leder som har det overordnede ansvaret for økonomi og personal, samtidig som personen er fagkoordinator på sitt fagområde. Dette betyr at helsesenteret vil ha 4 fagkoordinatorer; Kommuneoverlege, ledende helsesøster, fysio-ergoterapi og mottak/lab. Her blir det ikke noen driftsledere. Det er 21.71 årsverk med 35 ansatte på helsesentret. Vi ønsket et

barne- og familie team hvor barnevern, miljøtjenesten (tidligere rus og psykiatritjenesten) og helsestasjonen var et samhandlingsområde. Men vi ser at samarbeidet mellom disse blir ivarettatt gjennom tiltaksteamet og TIF (tidlig innsatsforebyggende team). Her er helsestasjonen, barnevernet, PMTO (foreldreveiledningsprogram) terapeutene og miljøtjenesten representert. Andre samarbeidspartnere vil bli innkalt etter behov.

I samhandlingsområdet har vi samlet alt av aktiviteter og dagtilbud som vi har. Vi tenker et **helsefremmed team** som skal jobbe forebyggende fra 0 – 100 år! Det er folkehelsekoordinator sammen med frisklivssentralen, fysio/ergo terapien, hverdagshabilitering og de tre aktivitører vi har i kommunen. Arbeidet med en felles oversikt over aktivitetene er startet. Teamet vil arbeide for en implementering av folkehelse og friskliv i hele kommunen. Teamet legges under virksomhetsleder for å skape en bedre forankring til det forebyggende arbeidet og for å sikre ledelse og ivaretagelse.

Barnevern og miljøtjenesten får felles avdelingsleder. det er 11,6 årsverk. I forbindelse med at faglederen i miljøtjenesten har permisjon prøver vi dette ut allerede i dag, der barnevernleder er i stillingen. I tillegg vil vi ha en fagkoordinator /psykiatrisk sykepleier for miljøtjenesten. Dette for å sikre tett oppfølging av brukerne og ivareta det faglige perspektivet. Vi arbeider med nye rutiner hvor vi dreier fokus fra langvarig oppfølging til forebyggende arbeid. Vi vil unngå «tunge» og krevende brukere med tidlig innsats. All forskning (NAPA) viser med å komme inn tidlig og sette fokus på «små» tiltak, for eksempel samtaler og sosiale intervensjoner, er det som fungerer best for brukerne, de er forebyggende og er kostnadseffektivt i lengden. Vi har startet arbeidet med dette blant annet gjennom prosjektet «Sammen» (samarbeide NAV, Kultur). Der en ansatt, direkte jobber mot ungdommer, i tillegg er hun med i tiltaksteamet (blir beskrevet under) og TIF. Hovedfokuset på miljøtjenesten er å jobbe for et bedre arbeidsmiljø, der det også naturlig skjer med at vi tenker et større felleskap med barnevernet. Det skal være et faglig samarbeid og samhandling mellom miljøtjenesten og ROP boligen der faget og veiledning skal være i sentrum.

Barneverntjenesten har omorganisert seg i undersøkelses- og tiltaksteam. Dette kom som en følge av at staten v/ BUFETAT la ned sine hjemmebaserte tiltak til kommunene. Undersøkelsesteamet består av to ansatte som i hovedsak tar undersøkelsene i barnevernet. Tiltaksteamet er et samarbeidsorgan hvor PMTO terapeuter, familieveileder, foreldrestøttekoordinator, helsestasjonen, miljøtjenesten og helsesøster i Beiarn er representert i tillegg til barnevernet. Intensjonen her er intensivt arbeid i familien med store styrker for en kort periode. Vi har allerede avverget 2 akutt plasseringer med dette arbeidet.

Knaggen vil ha en avdelingsleder, og en fagkoordinator, de har 11,4 årsverk. De skal ligge under helse for å ha samme fokus på forebygging og tilrettelegging til de enkelte brukerne, men det skal selvfølgelig fortsatt være et nært og godt samarbeid med og til omsorg. Det skal utredes videre Vel al Plast og Knaggen, hvordan de kan samarbeide og utfylle hverandre bedre. Vi ønsker gode løsninger for aktiviteten på dagtilbudene i kommunen.

Virksomhetsområde OMSORG (216,26 årsverk)

Omsorg det desidert største området i Saltdal kommune. Det er viktig med en god organisering for å skape en effektiv, dynamisk og fremtidsrettet organisasjon. Derfor blir det 7 avdelingsledere under virksomhetsleder, det blir også driftsledere innen sykehjem og hjemmetjenesten som skal ha et administrativt og økonomisk ansvar, på bomiljøene blir det fagkoordinatorer som skal ha faget og brukerperspektivet.

Saltdal sykehjem: vil være organisert som tidligere med en avdelingsleder og to driftsledere. Kommunens Ø-hjelps tilbud og gjesterommet for alvorlig syke og døende, ligger her.

I tillegg er kjøkkenet en egen avdeling med kjøkkensjef. Her lages det mat til sykehjemmet og til de som har matombringing. I tillegg har de en del salg av middager til bedrifter.

Hjemmetjenesten: har allerede gjennom OU prosessen blitt slått sammen til en sone. Det vil si at det ikke er en egen sone i øvre del av bygda, alt blir sett på under et. Dette for kunne utnytte ressursene bedre og bruke rett kompetanse på rett plass. Hjemmetjenesten vil fortsette å ha et kontor på Vensmoen for å unngå unødig kjøring. Heimly og omsorgsboligen er en del av hjemmetjenesten. Lederstrukturen i hjemmetjenesten blir noe endret fra tidligere i den nye organiseringen. Den vil være organisert med en avdelingsleder og en driftsleder, for hele hjemmetjenesten. I Heimly, skal det være en fagkoordinator som skal sikre den «røde tråden» for beboerne og bidra til å sikre en faglig god tjeneste for brukerne.

Kreftsykepleier: skal ligge organisert inn i hjemmetjenesten. Kreftsykepleierens funksjon er for hele kommunen og skal ha et tydelig overordnet ansvar for kreftomsorgen i kommunen.

Videre er det definert **fem bomiljø**, som hver skal ha hver sin avdelingsleder. Størrelsen på de ulike områdene vil variere noe, men det er også vektlagt andre hensyn som oppgaver og arbeidstygde ved de ulike boligene. Boligene skal ha egne fagkoordinatorer som skal sikre god faglig drift og gode tjenester. Hvordan det skal tilrettelegges for fagkoordinatorer i hvert enkelt miljø ses opp mot de oppgaver som foreligger i hver enkelt bolig. Fagkoordinatorer har ikke personal eller budsjettansvar. Flertallet av dagens soneledere er nå enige i denne modellen.

Bomiljø 1 er Saltnes. Det skal være en avdelingsleder ved dette bomiljøet. Dette er et område i sterk vekst og har per i dag tilknyttet 21 brukere, inkludert barneavlastningen.

Bomiljø 2 er hesteskoen. Det skal være 1 avdelingsleder for dette området. Saltnes og hesteskoen skal fortsette med et tett samarbeid videre. Noe av den videre jobbingen er å se på muligheter for å kunne fordele oppgaver på en bedre måte.

Bomiljø 3 er på Vensmoen og inkluderer tre boliger som er Fløyveien 14, Fløyveien 51 og Røklandsmoen. I dette området skal det være en avdelingsleder og to til tre fagkoordinatorer innen dette området.

Bomiljø 4, på Vensmoen inkluderer Fløyveien 16, Fløyveien 20 og Fløyveien 26. Det skal være en avdelingsleder og være fagkoordinatorer på hver bolig. I dette området ligger kommunens rehabiliteringssenger. De har nært samarbeid med legetjeneste og fysioterapi.

Bomiljø 5, Fløyveien 12, Fløyveien 18 og Fløyveien 24. I dette bomiljøet ligger ROP boligen (Fløyveien 18). Rop skal ha et faglig samarbeid med miljøtjenesten hvor faget og veiledning skal stå i sentrum. Det skal være en avdelingsleder i bomiljøet og fagkoordinatorer på hver bolig i området.

Bomiljøene er i kontinuerlig endring i årene fremover, særlig vil disse endringene skje på Vensmo-området. Det vil bli færre vertskommunebeboere, og antallet beboere på området vil reduseres over de neste årene. Samtidig erfarer vi at bomiljøene på Rognan, særlig på Saltnes er i sterk vekst. Tilbakemeldingene fra nye brukere er at de vil bosette seg sentrumsnært.

Organisasjonskart – se eget vedlegg

Vurdering

Ut fra ovennevnte har strategisk ledelse arbeidet innenfor sine områder for å oppnå bedre organisering og effektivitet.

OU-prosessen har tydeligvis vært mer omfattende i området Helse/omsorg enn i de to andre områdene. Dette er naturlig sett i forhold til størrelsen av dette samhandlingsområdet – både personellmessig og økonomisk. Det er også her det er mest å hente ved en effektiv omorganisering.

OU-prosessen innenfor tekniske tjenester og oppvekst/kultur har vært i mindre målestokk, men det er også her vurdert omorganiseringer og effektivisering.

Som nevnt tidligere har det vært en del uro på ulike plasser, noe som er et typisk kjennetegn for at man arbeider med reelle endringer.

Det er kjent at kommunen ikke har fått tatt ut overordnede rapporter om sykefravær på lenge pga nytt lønssystem. Til tross for dette har man ikke registrert større sykefravær som kan ha sin årsak i omorganiseringsprosessen. Dette vil bli fulgt opp nærmere når vi får tilfredsstillende sykefraværsmeldinger på plass.

Utøvelse av ledelse

Underveis i prosessen, særskilt innen helse og omsorg, har man hatt flere arbeidsgrupper i sving i forhold på ulike delområder for å få frem løsninger på de utfordringer som finnes. Resultater fra prosessene er sendt ut til høring blant de ansatte og tillitsvalgte og uttalelser er mottatt. Lederen har vurdert de ulike uttalelser som er mottatt og ut fra en samlet vurdering foretatt en avgjørelse.

Det ansees som en leders plikt og ansvar å skjære igjennom når det er mange ulike uttalelser og meninger i en sak.

Uheldigvis synes det å være en oppfatning at når man er invitert til å avgi uttalelse, er det ensbetydende med at man skal få det som man vil uansett om man mener selv å ha solide argumenter mot forslaget som er sendt på høring.

Det kan være mange ulike meninger men det er en leders plikt å finne frem til det som ansees som den beste løsning. Gode argumenter kan bidra til at det gjøres endringer i det opprinnelige forslaget. Det er opp til lederen å vurdere dette på et helhetlig grunnlag. Så lenge en leder kan vise til gode argumenter for sine avgjørelser, bør disse aksepteres som gjeldende. På lik linje med at samtlige politiske vedtak som fattes skal respekteres, bør en leders myndighet også respekteres.

En del av uroen som er kommet frem synes å være på bakgrunn av at man «ikke har fått det som man vil» og manglende lojalitet for leders avgjørelse.

Ut fra arbeidet med fase 3, anser ikke rådmannen det som nødvendig å definere en fase 4. Rådmannen mener at det som bestemmes i fase 3 vil være tilstrekkelig å få etablert den nye organisasjonsmodellen. Organisasjonsutvikling er en naturlig del av arbeidet i en organisasjon som skjer fortløpende uten at man må definere det som en særskilt prosess. Dette er et ansvar som både rådmann, kommunallederne og virksomhetslederne har.

Rådmannens innstilling

Fremlagte lederstruktur og prosesser i fase 3 i organisasjonsutviklingsprosessen godkjennes.

Organisasjonsutviklingsprosessen med ny lederstruktur i administrasjon avsluttes med fase 3.

Rådmannen sammen den øvrige ledelsen har ansvar for å implementere strukturen slik at målene om effektivitet, ledelse, tjenestekvalitet og forsvarlig drift innenfor økonomisk vedtatte rammer oppnås.

Særskilte saker om kompetansesenter på Vensmoen, bemanningsreduksjon helse/omsorg, tjenestereduksjoner, utredning Knaggen/Vev-Al-Plast og sosialhjelp legges frem i løpet av høsten 2016.

Vedtatte organisering av administrasjon i Saltdal kommune tas opp til evaluering innen utgang av 2016.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	2/14	10.06.2014
Kommunestyre	31/14	18.06.2014

Sign. Eksp. 23.06.14	Eksp. til: Strategisk ledelse til videre behandling, pers.sjef, øk.sjef
-------------------------	--

Godkjenning av resultatet fra omorganiseringsprosessen fase 2

Foreliggende dokumenter:

- Høringsnotat med vedlegg
- Hefte med høringsuttalelsene
- Notat vedr. essensen i høringene
- Oversikt over fordeling av arbeidsoppgaver
- Notat fra kommunalleder Oppvekst/kultur med justeringer etter høring
- Notat fra kommunalleder Helse/omsorg med justeringer etter høring
- Uttalelse fra levekårsutvalget
- Uttalelse fra AMU
- Stillingsbeskrivelser for avdelingsleder og driftsleder
- Rådmannens forslag til organisering knyttet til fase 2.

Sakens bakgrunn

Saltdal kommunestyre har i møte 11.12.13 sak 54/13, fattet følgende vedtak i forhold til fase 1 i OU prosessen:

Saltdal kommunestyre godkjenner den overordnede organisasjonsmodell som er foreslått i OU-prosessen fase 1, med inndeling i 3 sektorer med en kommunalleder som sektoransvarlig.

Den videre avklaring på sektoransvar/oppgavefordeling og ledelsesstruktur skjer i prosess fase 2.

Det forutsettes at OU-prosessen resulterer i en mer effektiv og utviklende administrasjon og kommuneorganisasjon. Det forventes en driftsorganisasjon som leverer et tilfredsstillende tjenestetilbud med god kostnadskontroll.

Kostnader og dekning knyttet til gjennomføring av fase 2 legges frem for formannskapet 4. februar.

Forslag til helhetlig organisasjonsmodell legges fram for kommunestyret til godkjenning tidlig høst 2014.

Grunn for organisasjonsutvikling:

Det er to grunner for å kjøre denne prosessen.

1. Det er ti år siden vi omorganiserte sist. Ut fra erfaringer i denne perioden ser man en del svakheter ved nåværende organisering:
 - For utydelig/svakt strategisk ledelsenivå (9 enhetsledere under rådmannen) gjør det vanskelig å fokusere på viktige fremtidige og strategiske utfordringer/oppgaver for Saltdal kommune.
 - For stor ledelsesgruppe hos rådmannen føre til ineffektive og sektorfokusede prosesser
 - Problemer med å gjennomføre og koordinere større og nødvendige endringsprosesser
 - Alt for høyt kostnadsnivå i forhold til kommunens inntekter.
 - For lite helhetlig personalpolitikk

Tanken er å kunne få en mer lik praksis når det gjelder bl.a. personalpolitikk og økonomistyring samtidig som man opprettholder god kvalitet på tjenestene til våre innbyggerne. Den nye organisasjonen tar sikte på å få klarere ansvarslinjer fra rådmannen og ned i organisasjonen.

2. Økonomi – Som de fleste kjenner har vi drevet med ostehøvel-prinsippet i flere år for å prøve å tilpasse utgiftene til kommunens økonomiske rammer. Til tross for god innsats har vi ikke klart å rette opp økonomien. Derfor må man gjøre større grep for å få økonomisk balanse mellom kommunens utgifter og inntekter, ellers kan resultatet bli at kommunen blir satt på ROBEK -lista. Mer info om økonomi kommer nedenfor med ytterligere informasjon i eget vedlegg.

Slike prosesser kan ofte være utfordrende da alle kan ha ulike syn på behovet for endring. Det er viktig å si at vi ikke gjør forandring for forandringens skyld, men fordi man skal få en bedre økonomi med en mer rasjonell drift.

Økonomi:

I vedtaket vedr. budsjett 2014/økonomiplan 2014-2017, sak 55/13, ble det bl.a. vedtatt:

- Organisasjonsutviklingsprosess som skal bedre effektiviteten i Saltdal kommune. Målet er å få en positiv økonomisk utvikling, slik at kommunen har fokus på lovpålagte oppgaver og sette sluttbrukeren i sentrum. Det forventes bemanningsreduksjon på 10-12 årsverk utover rådmannens budsjett/økonomiplanforslag innen økonomiplanperioden (2017).
- Vurdere omgjøring av vikarressurser til utvidelse av faste stillinger.
- Plan for gjennomføring av bemanningsreduksjonene, spesielt i Pleie/ omsorg, legges fram for formannskapet innen 1.mars. Det utarbeides en konsekvensbeskrivelse for de vedtatte bemanningsreduksjonene i økonomiplanperioden.

Minus-tiltak:	2014	2015	2016	2017
Lærertetthet (modell 15-16-16)	550	1500	1500	1500 2 st.
Bemanning HEFA (psykiatri)	500	600	600	600 1 st.
Bemanning Hj.tjenesten /Eldreomsorg	1000	1200	1200	1200 2 st.
Bemanning PUH	600	1200	1200	1200 2 st.
OU-ytterligere effekt bem.red.		2400	4200	6000 10 st.
Pluss-tiltak:				
Styrking næring/ samf.utvikling	380	1300	1300	1300

Som det fremgår av ovennevnte er det lagt en del økonomiske-/bemanningsmessige føringer i resultatet av omorganiseringsprosessen.

I tillegg til å få organisasjonen på plass, ble dette også en sentral del av det arbeidet som er gjort under prosessen.

Økonomisjefen har presisert at behovet for å komme i balanse i forhold til de fremtidige økonomiske rammene tilsvarer 31 årsverk innen utgangen av 2017 (tilsvarer ca. kr. 600.000 pr. årsverk).

Bemanningsreduksjoner:

Behovet for reduksjoner er presentert med følgende talloversikt:



Nedbemanning i kroner

Definert nedbemanning	2014	2015	2016	2017
redusert lærertettet skolene (15-16-16)	550	1500	1500	1500
redusert drift Knaggen	640	1470	1470	1470
plom adm, helseforebygg/aktivitetsstu	630	990	990	990
SUM	1820	3960	3960	3960
Udefinert nedbemanning	2014	2015	2016	2017
pleie og omsorg	5500	5500	5500	5500
psykiatri	500	600	600	600
hj.tjenesten	1000	1200	1200	1200
puh	600	1200	1200	1200
ou	0	2400	4200	6000
SUM	7600	10900	12700	14500



Nedbemanning i årsverk

Samlet nedbemanning	2014	2015	2016	2017
Definert	3	7	7	7
Udefinert	13	18	21	24
SUM	16	25	28	31

År/tiltak	2014	2015	2016	2017	Sum i fht 2013
Beløp	9,4 mill.	5,5 mill.	1.8 mill	1,8 mill.	18,5 mill
Beløp omgjort til årsverkreduksjon	16	9	3	3	31

Resultatkrav innen 2015:

Helse og omsorg: reduksjon - 16 årsverk
 Oppvekst og kultur: reduksjon – 4 årsverk
 Tekniske tjenester: reduksjon – 2 årsverk
 Fellesorganisasjonen: reduksjon – 2 årsverk
 (1 årsverk utgjør her ca. 600.000)

Det vises til egen sak vedr. plan for bemannings reduksjoner innenfor pleie og omsorgssektoren.

Organisering:

Det vises til høringsnotatet når det gjelder modeller og oppbyggingen, samt notatene fra kommunallederne ang. justeringer etter høringen.

En vil likevel vise til de prinsipper som man har arbeidet ut fra:

Organiseringsprinsipper:

Prinsipper for organisasjonsutvikling

- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektivitet og redusere sårbarheten
- Overføring av oppgaver og kompetanse
- Ivaretagelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- Bedre og kortere vei til løsning på oppgavene
- Få ned kontrollspennet og en bedre kontroll i organisasjonen
- Organisasjonen er dynamisk. Den skal evalueres etter en rimelig tid og korrigeres/endres der man ser behov for det.

Hvilke prinsipper skal legges til grunn for plassering av oppgaver i en organisasjon

- Økonomisk gevinst/perspektiver
 - Kort- og langsiktig
 - Felles bruk av ressurser
 - Overforbruk – trusler om arbeidsplasser
 - Hvordan unngå å true faget/kompetansen
- Hensyn til innbyggerne/brukerne
 - Alle som jobber med barn og unge er samlet
 - Forebygging
 - Har å gjøre med «samme utfordringer»
- Faget
 - Tradisjonell tenkning (slik vi alltid har gjort det)
 - Nytenkning
 - Fokus på forebygging – ikke bare reparasjon
 - Avveining mellom ulike fag
 - Faglig tilhørighet/kvalitetssikring

OU-prosessen under fase 2:

OU-prosessen fase 2 har vært i gang siden januar i år. Det har vært et mål å oppnå bred deltakelse og bred informasjon.

Prosessen har vært gjennomført ved hjelp av stiftelsen Nord-Norsk Lederutvikling som er et senter for verdibasert ledelse.

I løpet av dette halvåret har det vært 4 samlinger à to dager med 43 deltakere bestående av enhetsledere, avdelingsledere, tillitsvalgte, hovedverneombud, vara hovedverneombud samt deltakere fra sentraladministrasjon. Ved hjelp av tilsagn om OU-midler er utgiftene til konsulentbruk hovedsakelig dekket. Øvrige utgifter til deltakelse på samlinger har enhetene dekket innenfor egne rammer.

Under disse 4 samlinger har deltakerne bidratt med mye konstruktivt arbeid og stor grad av engasjement.

På samling nr. 2 i prosessen ble det stilt spørsmål om vi kunne fremskynde politisk behandling av saken til juni. Grunnen til dette var at erfaringsmessig, vil det ikke komme til å skje mye arbeid med dette i løpet av sommeren. Organisasjonen vil med fordel kunne komme i gang med det videre arbeidet med tilpasning og utvikling fra høsten av (fase 3 og 4). Derfor legges saken frem til kommunestyrets juni-møte.

Høringene:

Det er innkommet 25 tilbakemeldinger fra arbeidsplassene og tillitsvalgte, jfr. vedlagte hefte. Samlet sett var det ingen motstand mot prosessen eller til hovedprinsippene i organiseringen, og det er mottatt flere konstruktive innspill som tas opp til vurdering.

Etter at høringsuttalelsene er gjennomgått, har strategisk ledelse vurdert følgende endringer i forhold til det som står i høringsnotatet:

1. Flyktningekontoret – flyttes rett under kommunalleder oppvekst/kultur Ved en vurdering av innspillene ser en at denne endring kan foreslås da plassering kan virke positiv og endringen har ellers ingen økonomiske konsekvenser
2. Reduksjon av spes.ped., logoped og sosiallærer er vurdert men opprinnelig forslag opprettholdes da bevisst bruk av den nye PP-tjenesten vil kunne erstatte de foreslåtte reduksjoner.
3. Plassering av PMTO, evt. omgjøring i fht foreldrestøttekoordinator – Forslaget opprettholdes da PMTO ligger under barnevern i dag.
4. Begrepet driftsleder endres ikke. Etter flere drøftinger og vurderinger velger strategisk ledelse å opprettholde denne benevnelse for den nederste leder nivå. Dette er fordi det vil bidra til en enhetlig struktur på tvers av områdene og gi en gjennomgående logikk pr. nivå. Det er også betegnende for ansvaret ledere på dette nivå skal ivareta – jfr. vedlagt stillingsbeskrivelse. Dette kan bli nærmere vurdert i fase 3.
5. Driftsleder – grunnskolen RØSK opprettes for å ivareta grunnskoledelen på Røkland skole.
6. Hjemmetjenesten – endres til å ha to driftsledere for å ivareta det store antall ansatte på en god måte.

Det vises for øvrig til notatene fra kommunallederne vedr. vurdering av endringer i forhold til opprinnelig forslag.

I drøftingene som er gjort, legges det fortsatt stor vekt på forebyggende arbeid og samarbeid innad i samhandlingsområdene samt på tvers av områdene. Dette gjelder både i forhold til barn og unge og brukere med ulike særskilte behov.

Fase 3(og 4):

For å få implementert den nye organisasjon ser man at det er nødvendig med innkjøringsfase som man velger her å kalle fase 3. Hvis det blir nødvendig med videre tilpasninger kan disse eventuelt tas med i fase 4.

Etter at kommunestyret har fattet vedtak, ser man behov for en fase 3 (og evt. fase 4) som vil i hovedsak omhandle administrative tilpasninger i forhold til den nye organisasjonen. Fase 3 vil starte i løpet av sommeren og fortsette utover høsten, Under denne fasen vil man sette fokus på:

- Videre arbeid med stillingsbeskrivelser og organisering av lederstrukturen under virksomhetsledernivået.
- Gjennomgang av arbeidsoppgaver/-rutiner for å oppnå større effektivitet.
- Videre arbeid med nedbemanningskravene.
- Videre arbeid med å tilpasse driften til de økonomiske rammene.

- Gjennomgang av den enkeltes stillingsbeskrivelse og arbeidsavtaler der endringer har skjedd.
- Gjennomgang av rådmannens subdelegering av myndighet nedover i organisasjon.
- Tilpasning av oppbyggingen av budsjett/regnskap til den nye organisering for å få klare linjer vedr. økonomisk ansvar.
- Etablering av stedfortredere for ledere der dette er nødvendig.
- Gjennomgang av arkivoppbygging
- Tilpasning krise- og beredskapsoppbygging
- Gjennomgang av kompetanse-/opplæringsbehov
- Prosess for vurdering av sammenslåing av Rognan Barneskole og Rognan ungdomsskole

Vurdering

OU-prosessens fase 2 har fungert i tråd med de intensjoner og mål som var satt ved å utarbeide en ny organisering med en bedre ledelsesstruktur. Det har vært informasjons-/dialogmøter både med tillitsvalgte, verneombud og politikere. De innspill og tilbakemeldinger som er fremkommet her gir et godt grunnlag for det videre tilpasningsarbeidet som må gjennomføres administrativt i fase 3.

Ut fra ovennevnte endringer som er nevnt i forhold til opprinnelig forslag, er organiseringen tilpasset en del av tilbakemeldingene, mens man velger å opprettholde opprinnelig forslag i forhold til en del av de øvrige innspill.

Kommunen er en dynamisk organisasjon som vil stadig måtte endre/tilpasse seg de til enhver tid gjeldende krav som stilles av politikerne, staten og samfunnet for øvrig. Dette kan være i større eller mindre grad. Foreslåtte organisering vil kunne bidra til å være endringsdyktig.

Gjennom den foreslåtte organisasjonsmodell mener man å kunne oppnå større effektivitet gjennom bedre ledelse og kritisk vurdering av hvilke og hvordan oppgavene skal organiseres og løses. Dette blir et sentralt tema i fase 3.

Med effektiv ledelse som er fokusert på økonomistyring og strategiske valg kan den nye organisering bidra til en bedre drift med et prioritert mål å oppnå de økonomiske krav som er satt. Dette vil bli særskilt fokusert i fase 3.

Bemanningsreduksjoner i forhold til politiske vedtak vil også ha stor prioritet i fase 3.

Rådmannen vil med bakgrunn i kommunelovens §23, pkt. 2 annet ledd legge OU-prosessens fase 2 frem for godkjenning ut fra de vedlagte organisasjonskartene i rådmannens forslag.

Rådmannens innstilling

1. Fremlagte organisasjonsmodell vedr. fase 2 godkjennes.
2. Arbeidet med de økonomiske reduksjonskrav og de fastsatte krav til nedbemanning må prioriteres i fase 3.
3. Kommunestyret forutsetter at organisasjonsmodellen ivaretar samarbeidet som er nødvendig for å opprettholde et godt forebyggende arbeid overfor barn, unge og andre målgrupper
4. Ovennevnte organisering evalueres innen utgangen av 2016.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 10.06.2014

Behandling:

Ordføreren foreslo et tilleggspunkt:

5. Organiseringen i fase 3 (altså fra og med avdelingsledernivå), inkl. lederstrukturen, legges fram for kommunestyret til godkjenning innen høsten 2014.

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Ordførerens tilleggsforslag falt med 5 mot 4 stemmer.

Enstemmig innstilling:

1. Fremlagte organisasjonsmodell vedr. fase 2 godkjennes.
2. Arbeidet med de økonomiske reduksjonskrav og de fastsatte krav til nedbemanning må prioriteres i fase 3.
3. Kommunestyret forutsetter at organisasjonsmodellen ivaretar samarbeidet som er nødvendig for å opprettholde et godt forebyggende arbeid overfor barn, unge og andre målgrupper
4. Ovennevnte organisering evalueres innen utgangen av 2016.

Saksprotokoll i Kommunestyre - 18.06.2014

Behandling:

Ronny Sortland foreslo et nytt punkt 5:

Organiseringen i fase 3 legges frem for kommunestyret til godkjenning innen våren 2015.

Trond Andreassen foreslo følgende tillegg:

5. Den helhetlige organisering skal innebære maks tre administrative ledernivå under rådmann.
6. Øvrige forutsetninger/føringer legges til grunn for videre arbeid/prosess:
 - a. Stillingene som sosiallærer og logoped beholdes uavkortet, og at sosiallærerstillingen fungerer i sin opprinnelige form mot skolene.
 - b. Stillingene innen Plan og tekniske tjenester beholdes uavkortet.
 - c. Den utadrettede tjenesten til rus-/psykiatribrukere skal fortsatt være en prioritert oppgave, og det forventes et godt tverrfaglig samarbeid og en koordinert tjeneste.
 - d. Kulturenhetens funksjoner og oppgaver må sees nærmere på med tanke på implementering/tilknytning til andre virksomhetsområder.
7. Organisering i fase 3 (under Virksomhetsledernivået), inkl. lederstruktur, legges fram for kommunestyret til godkjenning innen høsten 2014.

Formannskapet innstilling (pkt. 1-4) ble enstemmig vedtatt.

Det ble votert over Ronny Sortlands forslag til pkt. 5 kontra Trond Andreassens forslag til nytt punkt 7. Ronny Sortlands forslag ble vedtatt med 16 mot 11 (som ble avgitt for Trond Andreassens forslag).

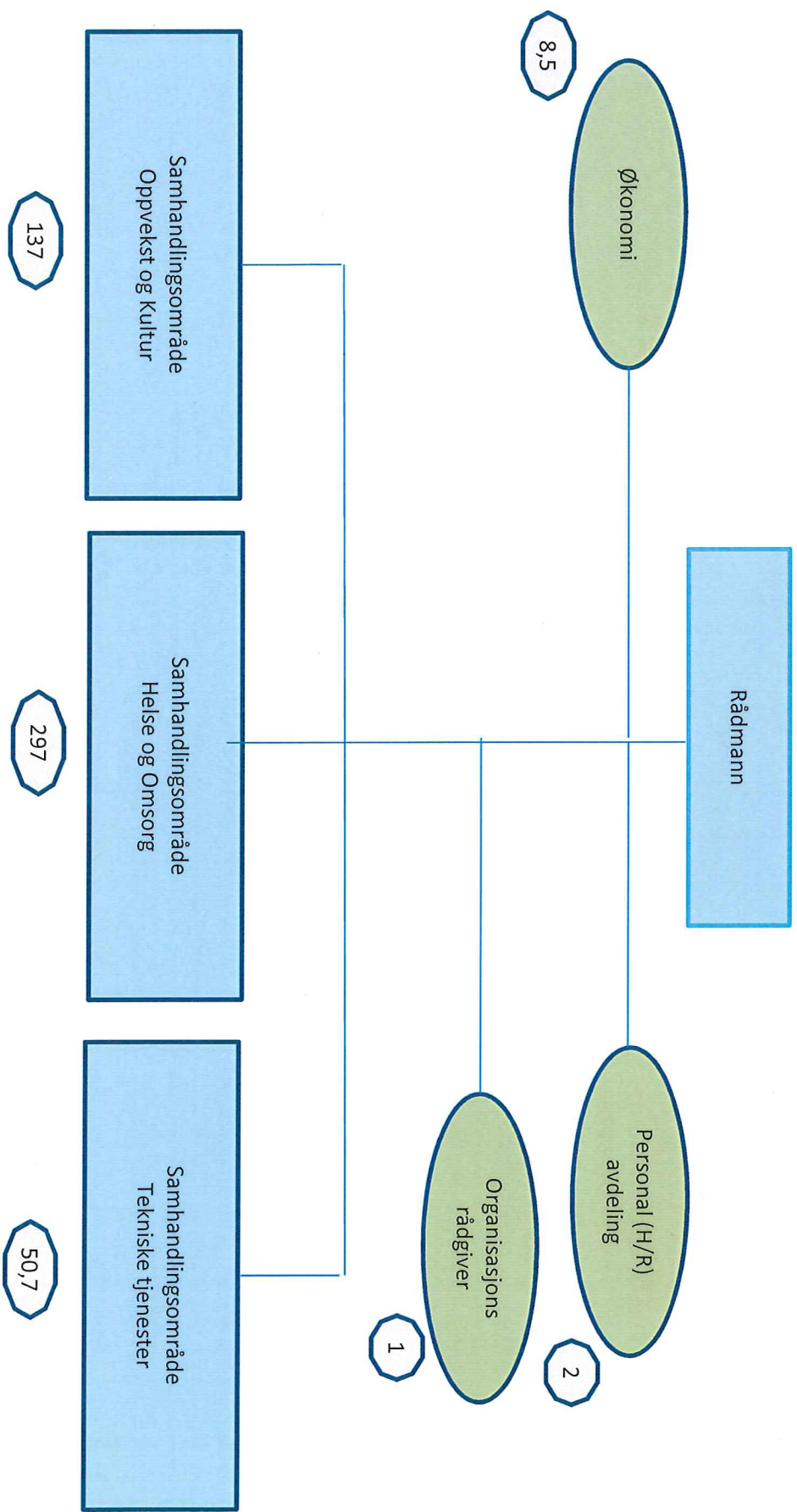
Det ble deretter stemt over pkt. 5 i Trond Andreassens forslag. Forslaget falt med 15 mot 12 stemmer.

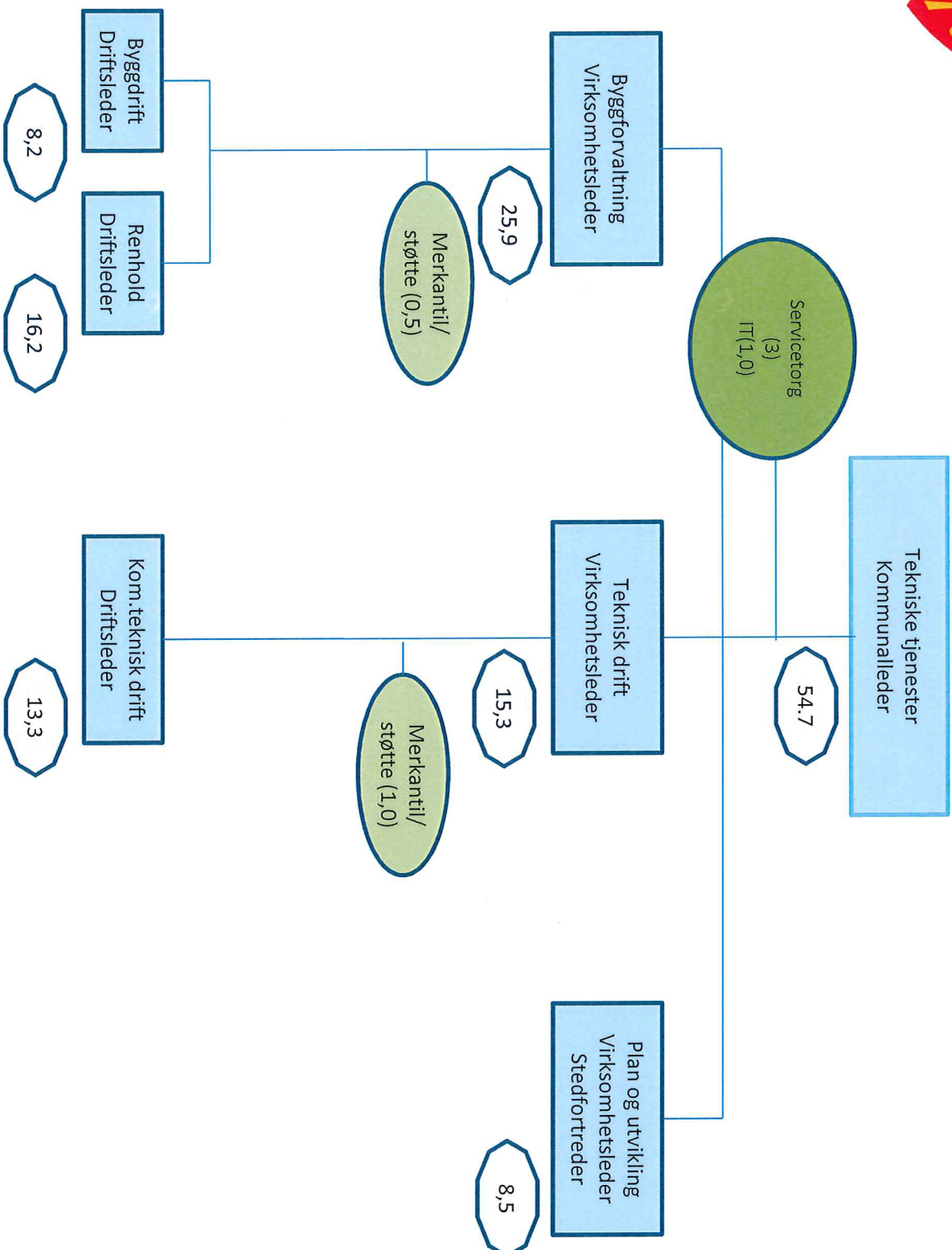
Til slutt ble det votert over pkt. 6 i Trond Andreassens forslag. Forslaget falt med 16 mot 11 stemmer.

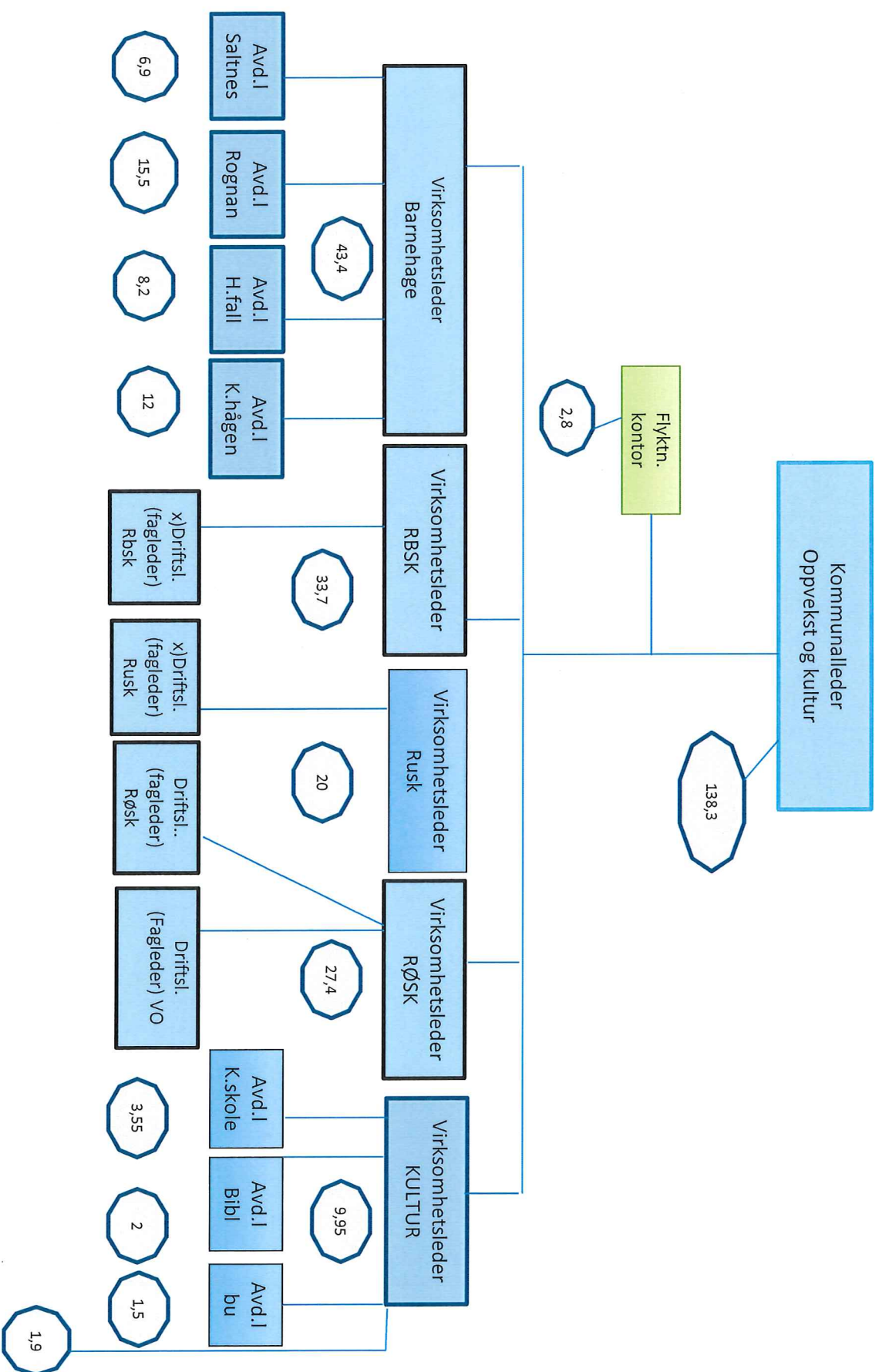
Vedtak:

1. Fremlagte organisasjonsmodell vedr. fase 2 godkjennes.
2. Arbeidet med de økonomiske reduksjonskrav og de fastsatte krav til nedbemanning må prioriteres i fase 3.
3. Kommunestyret forutsetter at organisasjonsmodellen ivaretar samarbeidet som er nødvendig for å opprettholde et godt forebyggende arbeid overfor barn, unge og andre målgrupper
4. Ovennevnte organisering evalueres innen utgangen av 2016.
5. Organiseringen i fase 3 legges frem for kommunestyret til godkjenning innen våren 2015.

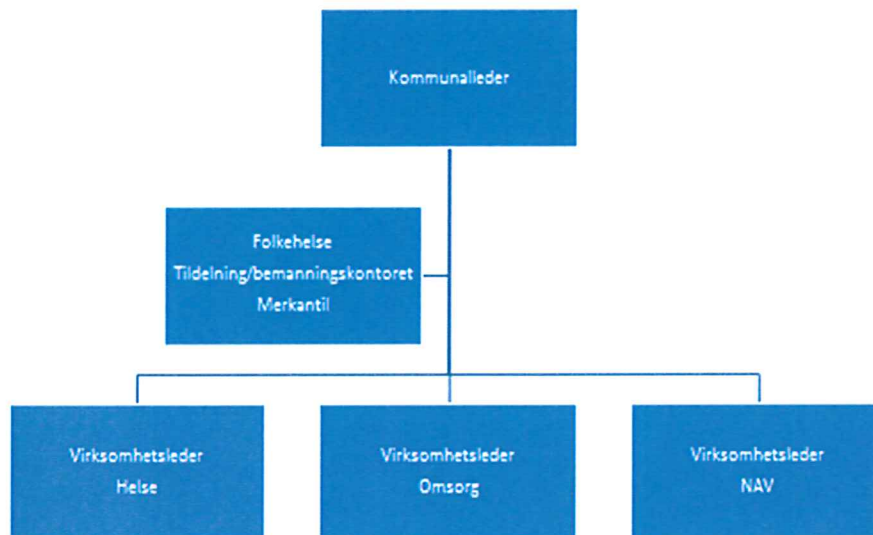
Fellestjenester







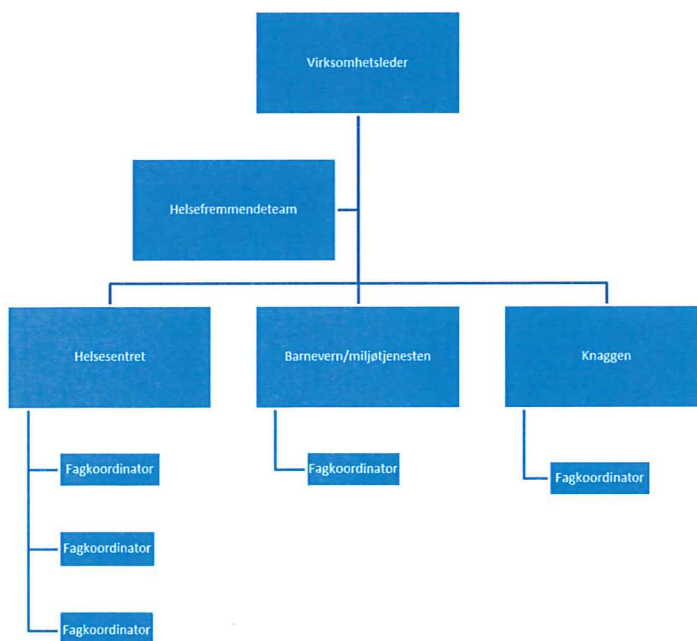
Organisasjonskart - Samhandlingsområdet – Helse og omsorg



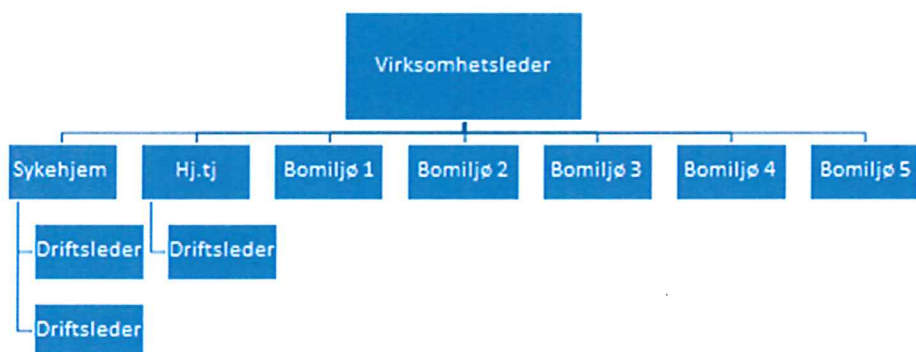
Virksomhetsområde NAV



Virksomhetsområde – Helse



Virksomhetsområde – Omsorg





Stillingsbeskrivelse - virksomhetsleder

Organisasjonsmessig plassering:

Virksomhetsleder:

- har kommunalleder som sin nærmeste leder
- skal rapporterer direkte til kommunalleder i økonomiske, drifts- og personalmessige forhold innenfor sitt virksomhetsområde
- sitter i ledergruppen til kommunalleder
- skal oppnevne en stedfortreder

Oppgaver og ansvar

Virksomhetsleder:

- har det daglige ansvaret for sitt virksomhetsområde, herunder særskilt ansvar for at virksomheten til enhver tid har det personale som er nødvendig for å ta hånd om arbeidsoppgavene på en forsvarlig og kostnadseffektiv måte
- har ansvar for driften i sitt virksomhetsområde og at all virksomhet skjer i henhold til lover, forskrifter og reglement
- har ansvar for helhetstenking innenfor sitt virksomhetsområde og i samhandlingsområdet
- har ansvar for å bidra til års- og langtidsbudsjett innenfor sitt virksomhetsområde og at virksomheten tilpasses og drives innenfor vedtatte budsjetttrammer
- har ansvaret for nødvendige omstilling og faglig utvikling av tjenesten i samsvar med langsiktige mål og strategier for kommunen
- skal markedsføre kommunene aktivt og positivt overfor kommunens innbyggere
- har ansvar for ivaretagelse av HMS og kvalitet
- skal møte i levekår, AMU, formannskap og kommunestyre når virksomhetsleder er saksbehandler

Virksomhetsleder skal ha oppsyn med at økonomisk status er i relasjon til budsjettkrav, og rapportere inn til kommunalleders ledergruppe dersom det oppstår større misforhold mellom kostnader og budsjettkrav. Virksomhetsleder må synliggjøre tiltak for å opprettholde økonomisk balanse.

Virksomhetsleder har personalansvaret.

Det innebærer:

- rekruttering, intervjuer, tilsetting og stabiliseringstiltak for å beholde personale
- oppfølging av sykemeldte
- overholdelse av lov – og avtaleverk
- veiledning av ny tilsatte

- saksbehandle permisjonssøknader
- medarbeidersamtaler
- å utvikle og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø (fysisk og psykisk)
- informasjon

Samarbeidsforhold:

Virksomhetsleder:

- skal sørge for å at det utvikles et godt samarbeid innad i sin virksomhet, samt bidra til utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsrelasjoner mellom de andre virksomhetsområdene
- skal etablere gode samarbeidsarenaer mellom tillitsvalgte og vernetjenesten

Krav til kvalifikasjoner:

Virksomhetsleder:

- skal ha høgskole/universitetsutdanning
- bør ha formell lederutdanning og skal ha ledererfaring

Øvrige bestemmelser:

Stillingen er underlagt ansettelse- og arbeidsreglement for Saltdal kommune, samt gjeldene lover og avtaleverk

Endringer i stillingsbeskrivelse kan foretas av rådmann etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte



Stillingsbeskrivelse - avdelingsleder

Organisasjonsmessig plassering:

Avdelingsleder:

- har virksomhetsleder som sin nærmeste leder
- skal rapporterer direkte til virksomhetsleder i økonomiske, drifts- og personalmessige forhold innenfor sitt område
- sitter i ledergruppen til virksomhetsleder

Oppgaver og ansvar

Avdelingsleder:

- har det daglige ansvaret for sitt område, herunder særskilt ansvar for at virksomheten til enhver tid har det personale som er nødvendig for å ta hånd om arbeidsoppgavene på en forsvarlig og kostnadseffektiv måte
- har ansvar for driften i sitt område og at all virksomhet skjer i henhold til lover, forskrifter og reglement
- har ansvar for helhetstenking innenfor sitt område og andre områder på sitt nivå
- har ansvar for at virksomheten tilpasses og drives innenfor vedtatte budsjettrammer
- har ansvaret faglig utvikling av tjenesten i samsvar med langsiktige mål og strategier for kommunen
- skal markedsføre kommunene aktivt og positivt overfor kommunens innbyggere
- har ansvar for ivaretagelse av HMS og kvalitet innenfor sitt område

Avdelingsleder skal ha oppsyn med at økonomisk status er i relasjon til budsjettkrav, og rapportere inn til virksomhetsleder sin ledergruppe dersom det oppstår større misforhold mellom kostnader og budsjettkrav. Avdelingsleder må synliggjøre tiltak for å opprettholde økonomisk balanse.

Avdelingsleder har personalansvaret.

Det innebærer:

- rekruttering, intervjuer, tilsetting og stabiliseringstiltak for å beholde personale
- oppfølging av sykemeldte
- overholdelse av lov – og avtaleverk
- veiledning av ny tilsatte
- saksbehandle permisjonssøknader
- medarbeidersamtaler

- å utvikle og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø (fysisk og psykisk)
- informasjon

Samarbeidsforhold:

Avdelingsleder:

- skal sørge for å at det utvikles et godt samarbeid innad i sitt område, samt bidra til utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsrelasjoner mellom de andre områdene
- skal etablere gode samarbeidsarenaer mellom tillitsvalgte og vernetjenesten

Krav til kvalifikasjoner:

Virksomhetsleder:

- skal ha høgskole/universitetsutdanning
- bør ha formell lederutdanning og skal ha ledererfaring

Øvrige bestemmelser:

Stillingen er underlagt ansettelse- og arbeidsreglement for Saltdal kommune, samt gjeldene lover og avtaleverk

Endringer i stillingsbeskrivelse kan foretas av virksomhetsleder etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte



Vår ref
2013/1068

Saksbehandler
Elisabeth Larsen, tlf.: 75682004

Dato

Stillingsbeskrivelse - driftsleder

Organisasjonsmessig plassering:

Driftsleder:

- har avdelingsleder som sin nærmeste leder
- skal rapporterer direkte til avdelingsleder i økonomiske, drifts- og personalmessige forhold innenfor sitt område
- sitter i ledergruppen til avdelingsleder

Oppgaver og ansvar

Driftsleder:

- har det daglige ansvaret for at det driftes på en forsvarlig og økonomisk måte innenfor sitt område
- ansvar at all virksomhet skjer i henhold til lover, forskrifter og reglement
- har ansvar for helhetstenking innenfor sitt område og andre områder på sitt nivå
- har ansvar for at virksomheten tilpasses og drives innenfor vedtatte budsjettammer
- har ansvaret faglig utvikling av tjenesten i samsvar med langsiktige mål og strategier for kommunen i nært samarbeid med avdelingsleder
- Personalansvar der arbeidsoppgavene blant annet består i medarbeidersamtaler – HMS-sykefraværsoppfølging

Samarbeidsforhold:

Driftsleder:

- skal sørge for å at det utvikles et godt samarbeid innad i sitt område, samt bidra til utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsrelasjoner mellom de andre områdene
- skal etablere gode samarbeidsarenaer mellom tillitsvalgte og vernetjenesten

Krav til kvalifikasjoner:

Virksomhetsleder:

- skal ha høyskole/universitetsutdanning
- bør ha formell lederutdanning og skal ha ledererfaring

Øvrige bestemmelser:

- Stillingen er underlagt ansettelse- og arbeidsreglement for Saltdal kommune, samt gjeldene lover og avtaleverk
- Endringer i stillingsbeskrivelse kan foretas av avdelingsleder etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte