

INFORMASJON OM NYE SOGNDAL, 2/18.

20.04.18

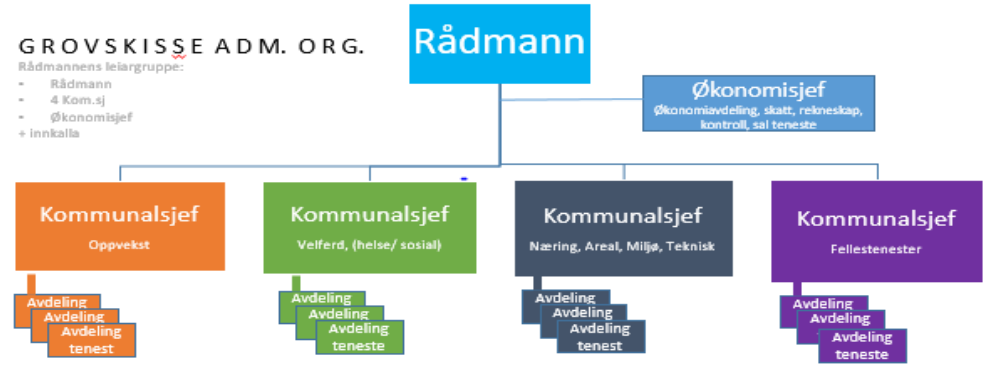


INNLEIING

I dette nyhendebrevet kan du lesa meir om:

- Arbeidet i dei ulike administrative arbeidsgruppene
- Du vil og sjå eit førebels utkast for ny overordna organisering.
- Litt om aktivitetar framover.

Best hels Stig Arne Thune, Prosjektrådmann/Rådmann



I skissa ovanfor ser ein utkast og konturane av den nye overordna administrative organiseringa. Dette er eit «tradisjonelt» men effektivt organisasjonskart der målet er å sikra effektive tenester til det beste for innbyggjarar, næringsliv, samarbeidspartar, lag og organisasjonar. Overordna leiing skal ha strategisk utviklingsfokus for tenestene og for heile kommunen. Prosjektrådmann Stig Arne Thune har drøfta skissa med administrativ styringsgruppe og arbeidstakarorganisasjonane, samt vegval når det gjeld vidare prosess. Stig Arne gjennomfører såleis individuelle samtalar med rådmennene, kommunalsjefane og andre nøkkelfunksjonar neste veke.



Kva skjer neste veke?

Alle leiarane i dei ulike arbeidsgruppene har møte med Stig Arne og Kjell Einar i Nye Sogndal måndag. Kjell Einar har same dag møte med den politiske arbeidsgruppa som er leia av Aud Kari Isane (kommunevåpen med meir).

Stig Arne har og kalla inn Administrativ styringsgruppe (Rådmenn og HTV/HVO) på onsdag, der tema mellom anna er omstillingsavtale, frikjøp tillitsvalde og kompensasjon møteverksemd.



Dei tre Ordførarane våre (f.v) Jon Håkon Odd, Jarle Aarvoll og Harald Offerdal får ei travel veke framføre seg. Noko gjer dei kvar for seg, men dei har og felles møtepunkt. Ein kan mellom anna nemne vigselsermoni, bispevisitas, ordførarsamling i Oslo, representantskap for alarmsentral og generalforsamling i Sogn næring. Ordførar i Sogndal deltek på høgtideleg Statsborgarsermoni i Florø, samt at han og har kommunestyremøte 26. april, og ei opning av Straumsvåg antikvariat 27.april i Fjærland. På Leikanger vil Ordførar Jon Håkon Odd i tillegg markera Leikanger ungdomsskule sitt 50-årsjubileum torsdag 26. april. Ordførar Harald Offerdal skal mellom anna i møte med samferdselsdirektøren i Sogn og Fjordane Fylkeskommune om kollektivtilbodet for pendlarane i regionen vår.

Det er i dag (20 april 2018) berre 131 dagar til personalsamlinga vår. Det er 1 år, 8 månader, og 12 dagar til me er ein ny felles storkommune 01.01.2020.

MØTEVERKSEMD

På heimesida legg ein kontinuerleg ut referat og informasjon om viktige møter kring kommunesamanslåingsprosessen.

INVOLVERING.

Leiar av fellesnemnda og Ordførar Jarle Aarvoll har ilag med sine to Ordførarkollegar lagt vekt på å sikra brei og god innbyggjarinvolvering.

Målet er medverknad utover «tradisjonelle» arenaer. Ein arbeider såleis med opplegg som til dømes stands, kafédialog, folkemøter, deltaking på idrettsarrangement møter med lag/ organisasjonar med meir. Ordførarane vel å starte med å treffa barn og ungdom på skulane, her inviterer ein til diskusjon om kva barn og unge er opptekne av no og i framtida.

Me har fått god respons, og ser fram til møta i dei tre kommunane.

INFORMASJON

Administrative arbeidsgrupper er i fullt virke på tvers av kommunegrensene. Gruppene fekk spesifikke mandat, og alle leverte kartleggjingar innan fristen. Gruppearane skal møtast måndag 23. april for å drøfta vegen vidare, korleis sikra involvering, sjekka ut risiko- og sårbarheitsområde, kva omfang skal ein ha vidare, kostnader no og framover, kva verknadar kan gruppa sitt arbeid ha for andre felt osv. Kva kompetanse treng me vidare? Prosjekttrådmann set stor pris på all den gode innsatsen frå dei ulike gruppene! Nokre hovudliner i arbeidet so langt:

OMRÅDE	MOGELEGHEITER	UTFORDRINGAR	ANNA
Arkiv	Større fagmiljø i nye Sogndal, effektivisering, betre service. Etablere dokumentsenter? Fatte vedtak på organisering av arkivet, for vidare arbeid. Bli ein heildigital kommune.	ESA er gamalt sak/arkivsystem. 1.420 hyllemeter arkiv må ryddast, listeførast og avleverast før ny kommune kjem på plass, krevjer ressursar i dagens kommunar. 30-40 ulike fagsystem i kommunane.	Mykje lovpålagt, ulikt organisert. Må ut på anbod med sak- og arkivsystem, snarast. Ny arkivplan må utarbeidast. Ved interkommunale samarbeid er det vertskommunane som har ansvaret.
Helse/omsorg	Kompetanse, stå på vilje, strategisk tenking. Fleire ser fram til større og meir robuste fagmiljø. Eigne tildelings- og bustadkontor. NAV jobbar allereie på tvers i Leikanger og Sogndal. Styrka fokus på førebygging og folkehelse. Satsing på velferdsteknologi. Planar om nye bustadar.	Dagens kommunar har litt ulike utfordringar, til dels små fagmiljø, treng meir kunnskap innan ulike felt, førebygging, kvalifisert personell, dagtilbod. Sårbar legevaksordning. Press på institusjonsplassar i Sogndal, medan Leikanger nyttar meir til institusjonsomsorg. Hør ressursbruk til heimetenester i Balestrand og Sogndal.	Meir fokus på systematisk styring.
IKT	Motiverte tilsette, ser fram til større og meir robust fagmiljø. Kompetanseheving i heile organisasjonen, nettverk. Raske avgjerder med gjennomføringskraft.	Mange system, ulik organisering, varierende kompetanse, avgrensa ressursar. Investeringsbehov. Koordinering og avhenge til dei fleste områda. Formalisere prosessane. Kome tidleg nok inn i hovudprosess, ein risiko er at innkjøp, oppsett av infrastruktur tek lang tid.	Anskaffelsesregelverk er viktig, kompetanse, tid, kostnad vert krevjande. IKT-strategien må vere heilskapleg og ein må setje av tilstrekkelege økonomiske løyvingar. Å nå målet om å bli heildigital kommune, kan verte krevjande.
Oppvekst	Gode oppvekstmiljø med gode resultat. Tett samarbeid i regionen. Byggje sterkare fagmiljø i framtida. Utvikle modell for budsjettering.	Fleire lærarar som går av med pensjon, nye kompetansekrav gjer opplæring og kompetanseheving naudsynt, og nokre stader er rekruttering ei utfordring. Ein er ulikt organisert, og deltek i interkommunale samarbeid.	Strategi for frivillig sektor. Vi må vurdere korleis kulturfeltet skal organiserast.
Personalområde	Kjennskap til kvarandre og godt samarbeid på tvers allereie. Lang og allsidig røynsle i kollegia, som eit godt utgangspunkt. Auke høvene til personalutvikling.	Ulike regelverk og ulike lønnsnivå. Rekruttering og å behalde kompetanse er tidvis krevjande enkelte stadar. Å drifte eksisterande organisasjonar samstundes som vi byggjer ein ny kommune. Prioriteringsdilemma.	Ei viktig avklaring vert om ein kan få reine fagstillingar heller enn ein «generalist»-modell.
Teknisk	Har mange ressursar på tvers, mykje erfaring og kompetanse. Interkommunale løysingar fungerer. Godt utstyrte tenester. Utarbeide spesifikke tilsetteoversikt for å trygge nøkkelpersonell.	Stor eigedomsmasse, vegar/anlegg. Ivareta desse ressursane. Det vert krevjande å finne balanse mellom samordning og lokalisering i ein geografisk krevjande og stor kommune. Store og komplekse fagområde. Skilnadar i gebyr- og betalingsattsar.	
Økonomi	Ta i bruk fleire digitale løysingar. Nye oppgåver til kommunane kan gje mogelegheiter, men og utfordringar.	Ulik organisering og ulik oppgåveløysing. Kva med skatteoppkrevjarrolla og arbeidsgjevarkontroll fram i tid? Ein søkjer no etter grenseoverskridande løysingar. Ymse lovendringar fordrar oppfølging.	



Nye
Sogndal
kommune



INFORMASJON

ARBEID MED PERSONALOMRÅDET

Ei såpass stor samanslåing av tre kommunar vil medføre ein del endringar innan personalområdet, då dagens tre kommunar til dømes har ulik løn i samanliknbare stillingar, ein opererer med ulike permisjonsreglement og ulike særavtalar. Dei fleste i administrativ styringsgruppe deltok på eit erfaringsseminar på Gardermoen 11. og 12 april. Her henta me erfaring frå andre i same i situasjon. Svært mange av dei andre kommunesamanslåingane understreka at arbeidet med personalrelaterte spørsmål er omfattande, tidkrevjande og ein må byrje raskast råd. Området må kartleggast, analyserast og handsamast gjennom gode prosessar. Ein ser føre seg å operasjonalisere og dele dette arbeidet inn i 3 underprosjekt:

- 1) **ARBEIDSAVTALAR** (til dømes mal, planverk, informasjon, vismarapportar, malar for prosessar ved usemje med vidare)
- 2) **TILSETJING/INNPLASSERING TILSETTE** (til dømes organisasjonskart, kommunalsjefområder og utvalsområder, einingsleiarar, rydde og harmonisera i stillingsnemningar m.v)
- 3) **REGLEMENT, RUTINAR, LOKALE SÆRAVTALAR** (til dømes lønspolitikk, likestillingspolitikk, diskriminering, mobbing, varsling, etikk, livstasepolitikk, delegasjon, permisjonsreglement m.v).

Fleire av områda nemnt ovanfor må til politisk handsaming i Fellesnemnda, medan andre ting kan Rådmenn og Prosjektrådmannen ta avgjerd på. Dette er eit viktig område som vil krevja mykje av personalsjefane og dei som arbeider med løn og personalrelaterte spørsmål, samt at ein skal involvera arbeidstakarorganisasjonane (HTV) og vernetenesta (HVO). Prosjektrådmannen har i første omgang valt å auka frikjøp for vernetenesta med ytterlegare 20% (som i utgangspunktet har mindre frikjøp enn arbeidstakarorganisasjonane).



Kommunalsjef Marit Hagevik i Sogndal er tiltret prosjektorganisasjonen 40%. Ho vil koordinera dette viktige utviklingsarbeidet inn mot Fellesnemnd, HTV, HVO, personalleiarar og administrativ styringsgruppe på vegne av prosjektrådmannen. Dette er godt forankra blant personalleiarane.



Frå ei arbeidsøkt der Kjell Einar forsøker å overtyde Stig Arne om vegval i ei bestemt sak.



Kaffikoppene til Leikanger kommune har eit litt humoristisk preg 😊

Anten du har fri, -eller skal jobbe: Nyt helga!



Nye
Sogndal
kommune

