

Møteinnkalling

Utvalg: **Storfjord administrasjonsutvalg**
Møtested: Otertind, Storfjord rådhus
Dato: 03.06.2020
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00, eller pr. e-post til post@storfjord.kommune.no

Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed.

På grunn av korona-tiltak kan vi dessverre ikke servere mat og drikke.
Vi ber hver enkelt sørge for å ta med sin egen mat og drikke denne dagen.

Hatteng, 27.05.2020

Inger Heiskel (s.)
leder

Klara Steinnes
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/20	Organisasjonsjustering 2020		2019/72



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
10/20	Storfjord arbeidsmiljøutvalg	15.05.2020
	Storfjord råd for eldre og funksjonshemmede	
	Storfjord ungdomsråd	
12/20	Storfjord levekårsutvalg	26.05.2020
20/20	Storfjord plan- og driftsstyre	29.05.2020
1/20	Storfjord administrasjonsutvalg	03.06.2020
	Storfjord formannskap	
	Storfjord kommunestyre	

Organisasjonsjustering 2020

Henvising til lovverk:
Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen

Vedlegg

- 1 Ny organisasjonsplan 110520 Storfjord kommune
- 2 Referat fra informasjons-/innspillsmøte i forbindelse med organisasjonsjustering 2019
- 3 Referat fra møte i ledergruppa 11.4.19 vedr. organisasjonsjustering - endring

Saksopplysninger

Drøftinger rundt behovet for en organisasjonsjustering for Storfjord kommune ble for alvor satt på dagsordenen i 2018. Dette resulterte i at kommunestyret i 2018 bevilget midler til formålet i Budsjett 2019. Midlene er senere videreført i Budsjett 2020.

1.halvår 2019 ble det gjennomført flere arbeidsmøter med bl a hovedtillitsvalgte og ledergruppa. Daværende rådmann varslet sin avgang og prosessen med å rekruttere ny rådmann startet. Det ble

etter hvert besluttet å ikke hente inn ekstern bistand, samt å stoppe prosessen for nesten hele organisasjonen. De to avdelingene for Helse fikk likevel klarsignal for å fortsette sitt arbeide.

Arbeidsmøtene i 2019 har klare anbefalinger på hva som bør vektlegges i en organisasjonsjustering. Det er vurdert som unødvendig å kjøpe inn ekstern bistand i denne fasen av prosessen. Stikkord er: *mindre sårbarhet og samling av fagmiljø der dette er naturlig, rive ned "skott", bygge opp "vi følelsen", samhandling og god utnyttelse av den kompetansen og de ressursene vi har, helhetlige tjenester, samt proaktiv holdning for utvikling*. Noen av referatene er vedlagt.

I februar-20 ble det varslet at prosessen ville gjenopptas for hele organisasjonen, og 28/2 la rådmannen fram et notat om tidsramme for prosess samt et forslag til ny organisasjonsplan for møter i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), og for hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og ledergruppa. Hovedelementene i skissen var en overgang til tre etater, - Helse, Oppvekst og Samfunn. Det ble presisert at prosessen skulle gjennomføres innenfor dagens avsatte ramme.

Organisasjoner, avdelinger og etater ble gitt frist til uke 15 for å komme med sine innspill til forslaget. Fristen ble senere forlenget til uke 18 ettersom det ble utfordrende å gjennomføre møter i den første tiden etter korona. Planen om å samle flere avdelinger/etater til felles møter der det var kommet forslag om å flytte fagmiljøer mellom etatene har av samme årsak ikke vært mulig å følge, og dette hensyntas i innstillingen.

Det har vært jobbet grundig i hele organisasjonen, og det har kommet inn mange gode innspill. Endelig forslag til organisasjonsplan har innarbeidet mange endringer i fht første utkast. I vurderingen begrunnes innstillingen.

Forslaget til ny organisering legges fram til uttalelse hos alle råd og utvalg: AMU, SUR, REFH, LEV, SPD og ADM før FSK innstiller til KST.

Vurdering

Generelt

Alle organisasjoner av en slik størrelse som en kommuneadministrasjon bør med jevne mellomrom gjøre en evaluering av måten man jobber på og hvorvidt samhandlingen er god nok. Det vil alltid være endringer i form av nye oppgaver, nye investeringer, nye prioriteringer og endringer i lokalsamfunnet som resulterer i at det er både nødvendig og nyttig å sjekke ut om kursen bør justeres.

De siste års utvikling med reduksjon i folketallet, reduserte barnekull, økning i de eldre aldergruppene, implementering av statlige reformer, og behovet for å fokusere på utvikling gjør at Storfjord kommune må fokusere på å finne den beste organiseringen for å håndtere de samfunnsmessige utfordringene vi står ovenfor innenfor de rammene vi til enhver tid har tilgjengelig.

Kommuneloven er endret, og fra 2020 sier formålsparagrafen at loven skal legge til rette for at kommuner kan utøve offentlig myndighet, yte tjenester og drive samfunnsutvikling til beste for innbyggerne. Presiseringen av ansvaret for samfunnsutvikling er ny.

Storfjord 2020

Ny organisasjonsplan med begrunnelse og beskrivelse av endringer:

Utenom Rådmann inkl stab- og støttefunksjoner organiseres alle i fire etater: *Helse, Oppvekst, Utvikling og Miljø, drift og beredskap* som ledes av en kommunalsjef hver.

Rådmann inkl stab- og støttefunksjoner

- LØNN flyttes fra PERSONAL til ØKONOMI for å redusere sårbarhet
- BIBLIOTEK vurderes å være en viktig kapasitet og kompetanse for utvikling og flyttes fra PERSONAL til UTVIKLING
- NÆRING, LANDBRUK/SKOGBRUK/UTMARK og GRENSETJENESTEN vurderes å være viktige kapasiteter og kompetanse for utvikling og flyttes fra RÅDMANN til UTVIKLING
- Eierskapsoppfølging NAV og IT presisert tilligger RÅDMANNEN

Forslag til endringer har fått positive tilbakemeldinger. For fagområdene som flyttes til UTVIKLING er tilbakemeldingene at det bør opprettes en egen enhet for UTVIKLING i stedet for å samle DRIFT og UTVIKLING i samme enhet slik det var foreslått i rådmannens første forslag. Dette er hensyntatt.

Helse

- Dagens to avdelinger samles til en etat med tre underliggende enheter
- FRIVILLIGSENTRALEN vurderes å være en viktig kapasitet og kompetanse for utvikling og flyttes fra HELSE til UTVIKLING
- BARNEVERN flyttes fra OPPVEKST OG KULTUR til HELSE, FAMILIEENHETEN for å samle fagmiljø og styrke samhandling

Samlet er tilbakemeldingene overveiende positive.

Forslag til samling av SYKEHJEM og HJEMMETJENESTEN i samme enhet har tilbakemeldinger som uttrykker skepsis mht eventuell flytting og lokalisering. Vurderingen er at de siste ukenes erfaringer underbygger behovet og fordelene med samhandling og felles ledelse.

Forslag til flytting av BARNEVERN fra OPPVEKST til HELSE har tilbakemeldinger som uttrykker skepsis fordi det fungerer godt med dagens organisering. Vurderingen er at den siste tidens fokus på tiltak for ungdomsmiljøet underbygger begrunnelsen for å prioritere samhandling gjennom å etablere en FAMILIEENHET.

Oppvekst

- Dagens etat OPPVEKST OG KULTUR endres til OPPVEKST når noen fagområder flyttes
- BARNEVERN flyttes til HELSE
- SPRÅKSENTER og KULTUR vurderes å være viktige kapasiteter og kompetanse for utvikling og flyttes fra OPPVEKST OG KULTUR til UTVIKLING

Samlet er tilbakemeldingene positive. For BARNEVERN se kommentarene ovenfor. For flytting av fagområder til UTVIKLING er tilbakemeldingene at det bør opprettes en egen enhet for UTVIKLING i stedet for å samle DRIFT og UTVIKLING i samme enhet slik det var foreslått i rådmannens første forslag. Dette er hensyntatt.

Miljø, drift og beredskap

- Dagens etat MILJØ, PLAN OG DRIFT endres til MILJØ, DRIFT OG BEREDSKAP når noen fagområder flyttes
- PLAN, BYGGESAK og OPPMÅLING/FRADELING vurderes å være viktige kapasiteter og kompetanse for utvikling og flyttes fra MILJØ, DRIFT OG BEREDSKAP til UTVIKLING

Tilbakemeldingene på dette området har vært delte. Det er positive tilbakemeldinger på å dele fagområdene som arbeider med DRIFT og fagområdene som arbeider med UTVIKLING. Samtidig er det fremmet flere alternativer for hvilke fagområder som er mest hensiktsmessig å koble sammen. Denne delen av organisasjonen har hatt mindre tid til å jobbe med underliggende fagområder enn man har gjort innenfor HELSE, og innstillingen hensyntar dette.

Utvikling

- Det opprettes en ny etat UTVIKLING
- I dagens organisering er fagområder som arbeider med UTVIKLING spredt i alle deler av organisasjonen, forslaget innebærer å samle disse i samme enhet for å oppnå bedre samhandling
- Ved å omgjøre stillingshjemmelen som NESTLEDER DRIFT til KOMMUNALSJEF UTVIKLING ledes denne etaten innenfor tildelt ramme
- Eierskapsoppfølging for samarbeid og selskap vi har eierposter i legges til UTVIKLING

Tilbakemeldingene på rådmannens første forslag som innebar å etablere en etat SAMFUNN med underliggende enheter DRIFT og UTVIKLING har samlet gått mot å løfte fram UTVIKLING som en egen enhet, jfr kommentarene ovenfor. Det vises til de foreslåtte satsingsområdene i Samfunnsdelen av kommuneplanen, og målsettingen om å tydeliggjøre et styrket fokus på utvikling. Det er ønskelig å arbeide litt videre før endelig avklaring av fordelingen av fagområder, og innstillingen hensyntar dette.

Det er nødvendig å avklare etatsstrukturen før sommeren for å ha tid til å få på plass justeringen innen utgangen av året. Justeringen innebærer endringer for både økonomisk ansvar og personellansvar og dette vil måtte følges opp over en lengre tidsperiode, inkl prosessen fram mot Budsjett 2021.

Rådmannens innstilling

1. Kommunestyret tiltrer rådmannens forslag til ny organisasjonsplan for Storfjord kommune.
2. Planen iverksettes fra 1/1-21, med unntak for LØNN som flyttes til ØKONOMI umiddelbart.
3. Stillingshjemmel som Nestleder Miljø, plan og drift omgjøres til Kommunalsjef Utvikling.
4. Innplassering av BARNEVERN avventes til det foreligger en avklaring i fht eventuelt interkommunalt samarbeid. Dersom det ikke blir et interkommunalt samarbeid flyttes BARNEVERN til HELSE. Dersom det blir et interkommunalt samarbeid ligger oppfølgingsansvaret for BARNEVERN til HELSE.
5. På bakgrunn av at deler av organisasjonen ikke har hatt anledning til å jobbe like grundig med underliggende fagområder som andre har gjort, ber kommunestyret om at rådmannen gjennomfører intern prosess i de to etatene Utvikling og Miljø, drift og beredskap før endelig fordeling av fagområder.

Saksprotokoll i Storfjord arbeidsmiljøutvalg - 15.05.2020

Behandling:

Arbeidsmiljøutvalget har ingen merknader til rådmannens innstilling.

Vedtak:

6. Kommunestyret tiltrer rådmannens forslag til ny organisasjonsplan for Storfjord kommune.
7. Planen iverksettes fra 1/1-21, med unntak for LØNN som flyttes til ØKONOMI umiddelbart.
8. Stillingshjemmel som Nestleder Miljø, plan og drift omgjøres til Kommunalsjef Utvikling.
9. Innplassering av BARNEVERN avventes til det foreligger en avklaring i fht eventuelt interkommunalt samarbeid. Dersom det ikke blir et interkommunalt samarbeid flyttes BARNEVERN til HELSE. Dersom det blir et interkommunalt samarbeid ligger oppfølgingsansvaret for BARNEVERN til HELSE.
10. På bakgrunn av at deler av organisasjonen ikke har hatt anledning til å jobbe like grundig med underliggende fagområder som andre har gjort, ber kommunestyret om at rådmannen gjennomfører intern prosess i de to etatene Utvikling og Miljø, drift og beredskap før endelig fordeling av fagområder.

Saksprotokoll i Storfjord levekårsutvalg - 26.05.2020

Behandling:

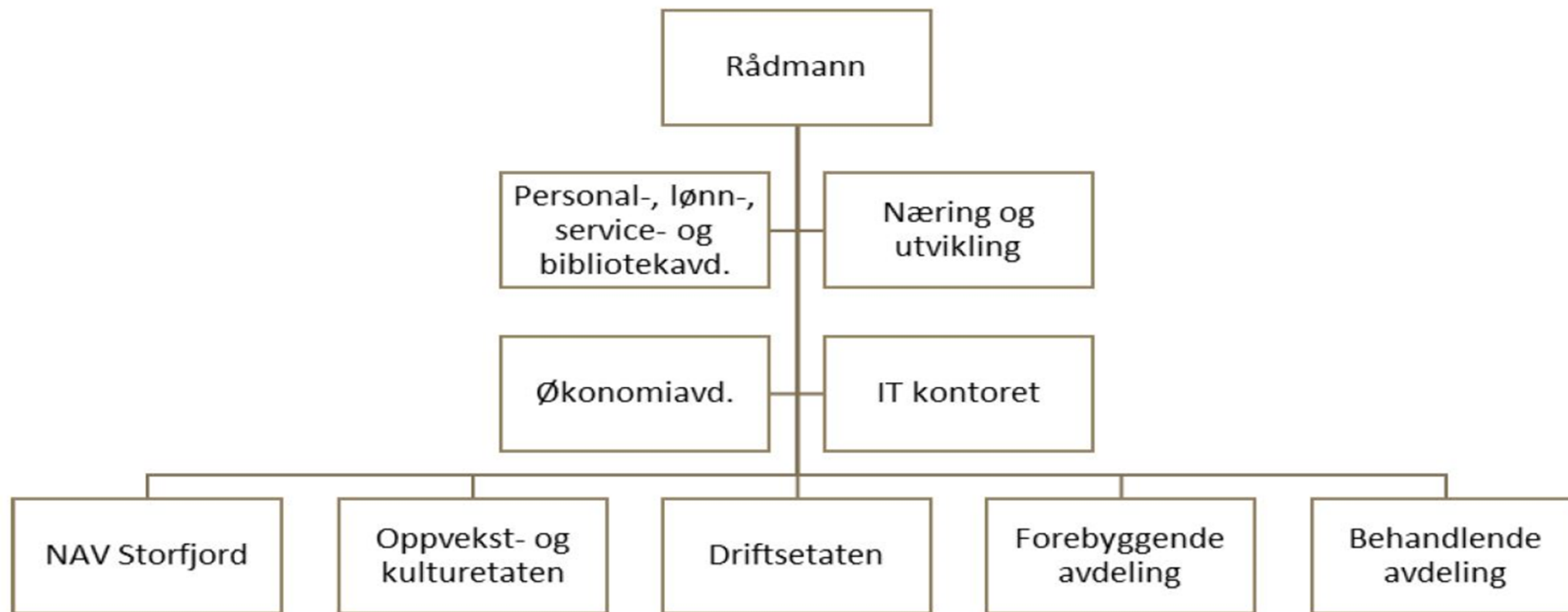
Rådmannens innstilling tas opp til votering.
Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

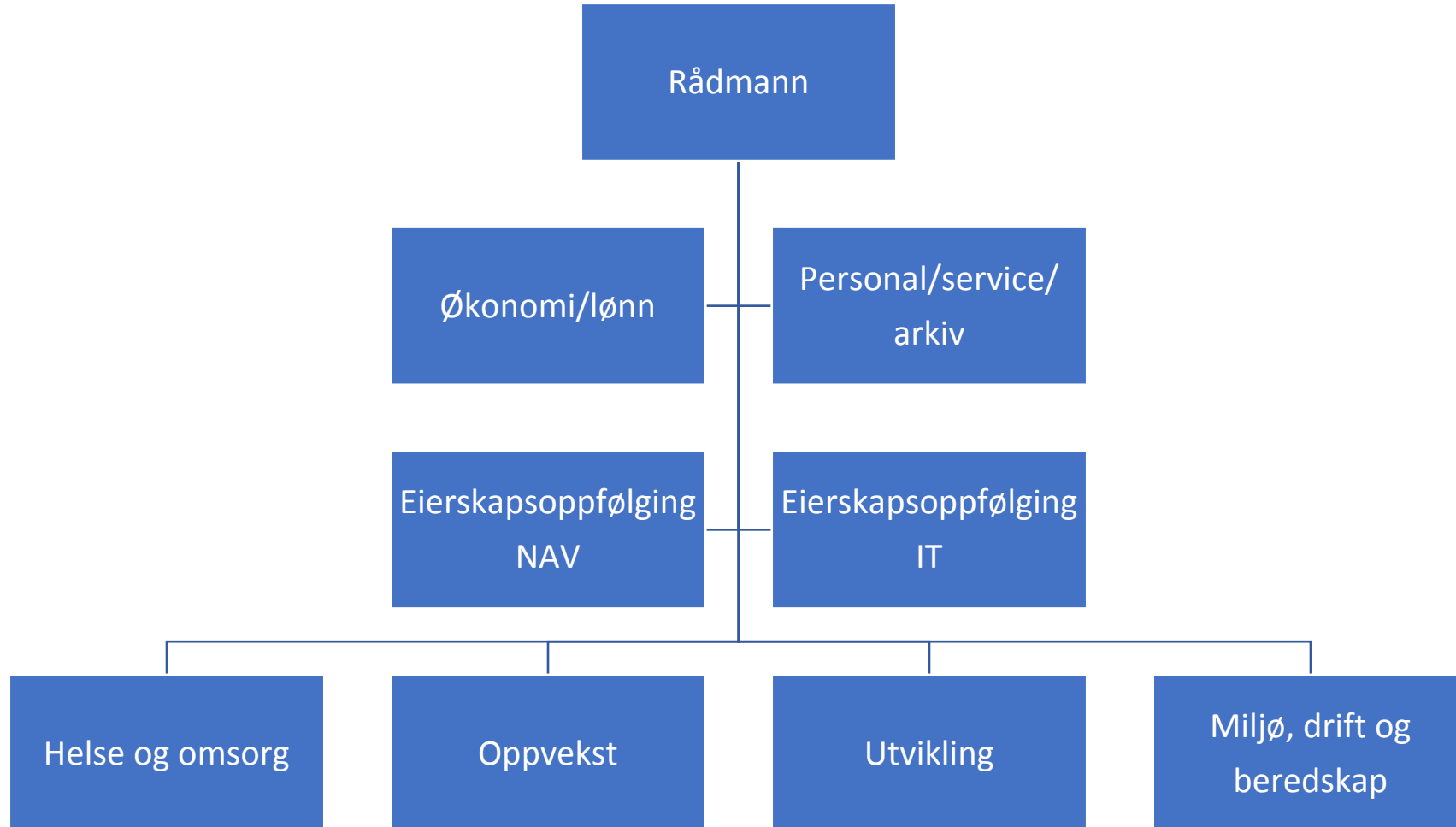
11. Kommunestyret tiltrer rådmannens forslag til ny organisasjonsplan for Storfjord kommune.
12. Planen iverksettes fra 1/1-21, med unntak for LØNN som flyttes til ØKONOMI umiddelbart.
13. Stillingshjemmel som Nestleder Miljø, plan og drift omgjøres til Kommunalsjef Utvikling.
14. Innplassering av BARNEVERN avventes til det foreligger en avklaring i fht eventuelt interkommunalt samarbeid. Dersom det ikke blir et interkommunalt samarbeid flyttes BARNEVERN til HELSE. Dersom det blir et interkommunalt samarbeid ligger oppfølgingsansvaret for BARNEVERN til HELSE.
15. På bakgrunn av at deler av organisasjonen ikke har hatt anledning til å jobbe like grundig med underliggende fagområder som andre har gjort, ber kommunestyret om at rådmannen gjennomfører intern prosess i de to etatene Utvikling og Miljø, drift og beredskap før endelig fordeling av fagområder.

Ny organisasjonsplan Storfjord kommune 2020

«Dagens» organisering Storfjord kommune



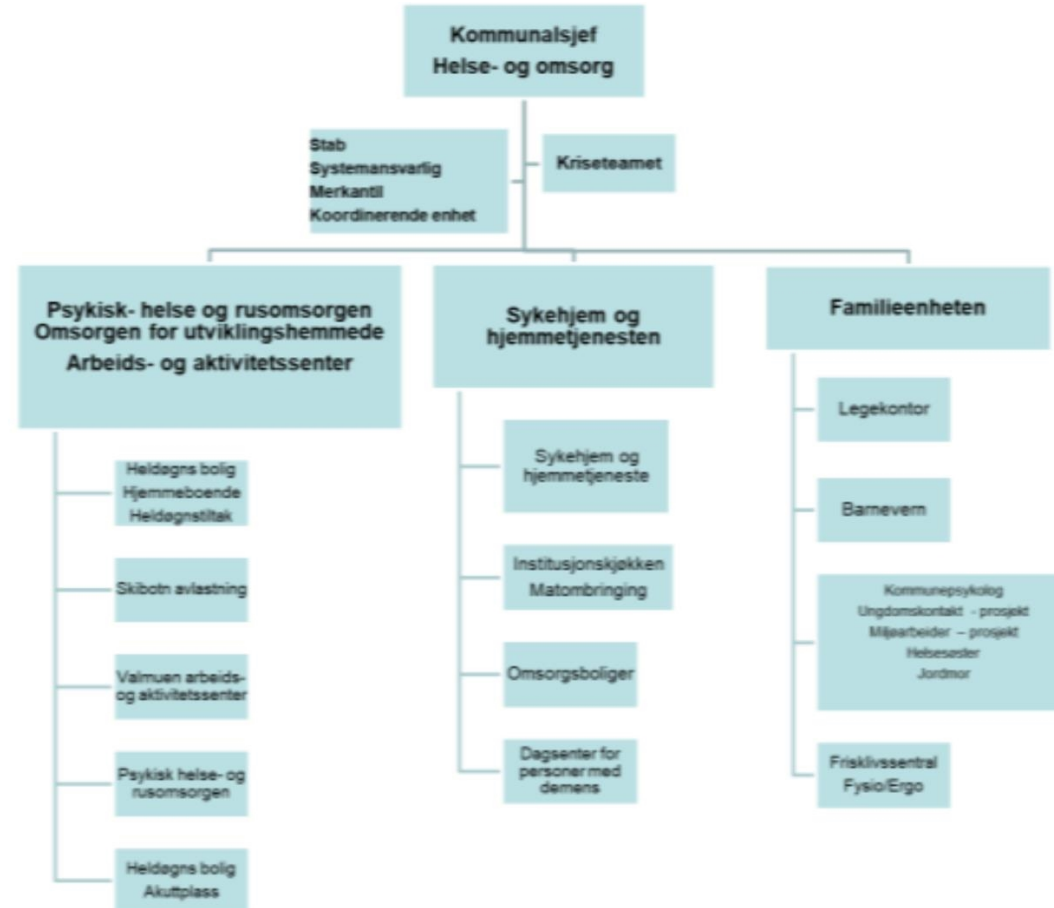
Ledelse



Helse og omsorg

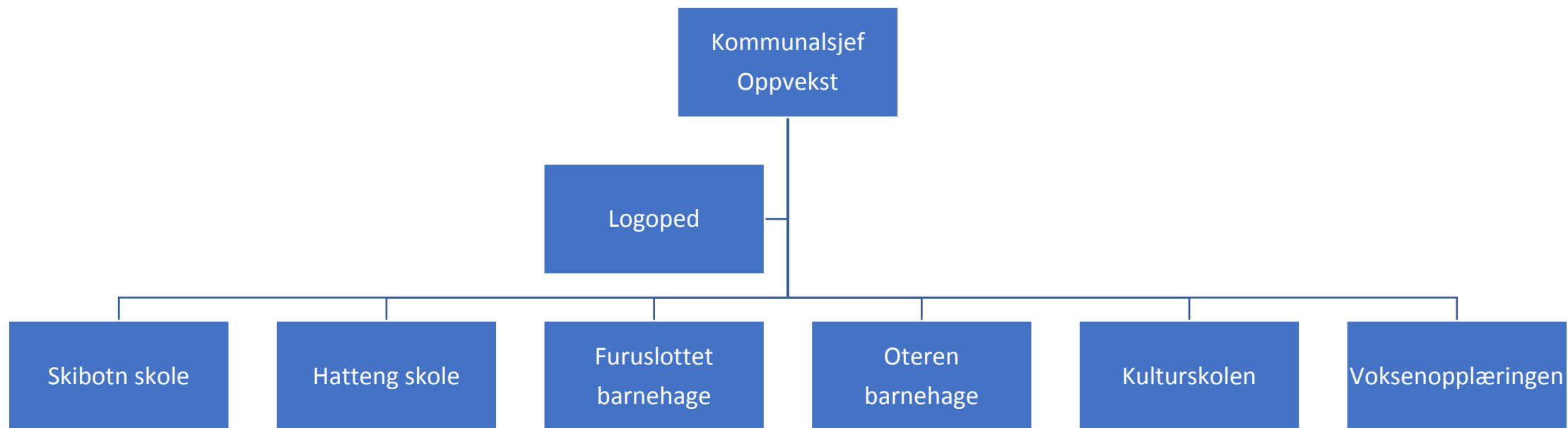
92 årsverk – 141 ansatte

40 oppdragstakere



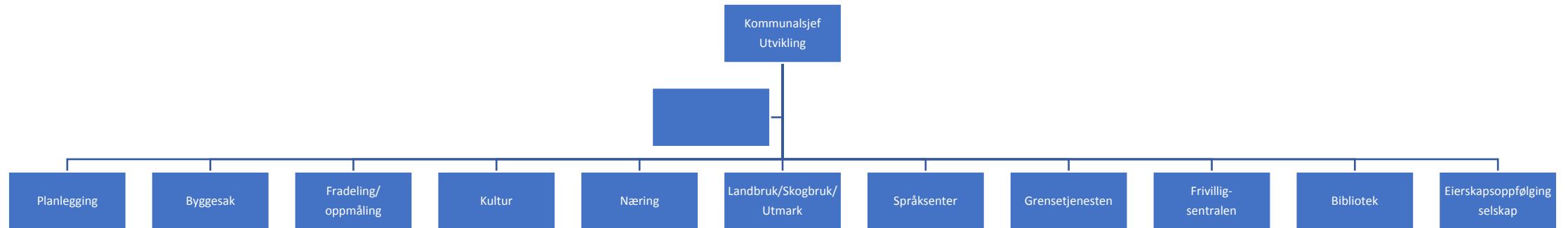
Oppvekst

66 årsverk – 73 ansatte



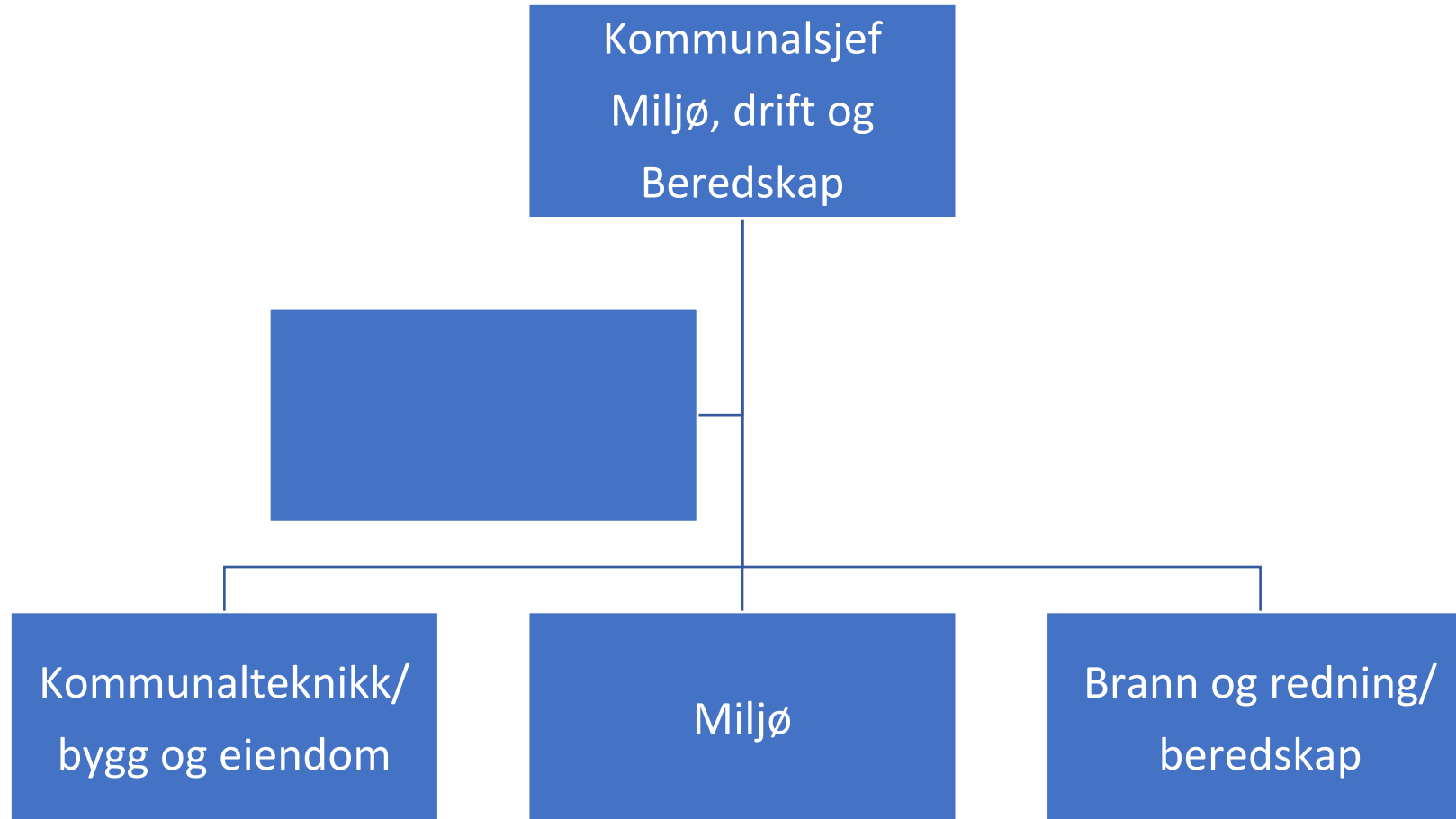
Utvikling

11 ansatte – 10 årsverk



Miljø, drift og beredskap

26 ansatte - 19 årsverk
20 brannkonstabler





Storfjord kommune
Personal- og serviceavdelingen

Referat fra informasjons-/innspillmøte i forbindelse med organisasjonsjustering 2019

Til:	May-Tove Lilleng, Trond-Arne Hoe, Gunnar Folden Grundetjern, Ann-Monica Wingstad, Anne-Lena Dreyer, Nina Kristiansen, Trond Roger Larsen, Odd-Arne Jensen, Hilde Johnsen, HTV i Fagforbundet, Utdanningsforbundet, NITO, FO, NSF, DNMF, Delta, hovedverneombud Jill Fagerli, legeföreninga v/Gaute Waldahl
Fra:	Inger Heiskel

Referanse
2019/72-1

Dato
31.01.2019

Referat fra informasjons-/innspillmøte i forbindelse med organisasjonsjustering 2019

Tilstede:

Fra adm.: May-Tove Lilleng, Trond-Arne Hoe, Odd-Arne Jensen, Gunnar F Grundetjern, Ann-Monica Wingstad, Anne-Lena Dreyer, Nina Kristiansen, Inger Heiskel
Fra Fagfor.: HTV Inger J Nilsen, HTV Linda Laupstad, HTV Hilde H Kibsgaard, HTV Monica Fyhn, HTV/TV Tor-Erik Skoglund,
Vernetj.: HVO Jill Fagerli

Forfall: Trond-Roger Larsen, HTV NSF Nina Seppola
Ikke møtt: HTV Delta , TV legeföreninga

Fungerende rådmann May-Tove Lilleng ledet møte.

May-Tove gjennomgikk bakgrunn for organisasjonsjusteringen, samt innkallinga og tema for dagens møte.

Runde rundt bordet:

Følgende synspunkter kom fra adm.:

- Se hvordan lederfunksjoner og stab i helse og omsorg. Avgjøres saker på rett sted
- Jobbe mer på lag – samme brukere – ikke ha så tette skott
- Lederressurser/struktur i hele organisasjonen

- Ha eksterne til å se på oss – hvordan skal vi organisere oss for å nå målene vi har satt
- Ikke de store organisasjonsbehovene i oppvekst og kultur
- Helhetlig ledelsesstruktur
- Rett person på rett plass

Følgende synspunkter kom fra de tillitsvalgte og HVO:

- Se hvordan ledelsesressursene er fordelt – få noen utenfra å se på oss
- Se på oppgavene til alle tjenestelederne – oppleves som ulikt
- Se på oppgavene – arbeidsfordeling – jobbe smartere
- Se på lederressursene i skolene – delegering av ansvar

Mandat/forslag til rådmannen fra møtet:

- Kort og effektiv/spissa justering
- Jobbe smart, ha innbyggerperspektiv
- Opplever at vi har gode tjenester og god service i organisasjonen
- Justere organisasjonen – bedre samhandling mellom etatene, og spes. næring, plan, landbruk
- Mer sømløs drift, se på lederstrukturen
- Godt samarbeid, omdømme, justere der det er behov
- Tettere samhandling i hele organisasjonen
- Ha tverrfaglig fokus, mindre silotenking
- Se på lederstrukturen i hele organisasjonen
- Bruke ekstern konsulent, gå opp grenseganger
- Se på hele organisasjonen, lederressurser, hva har vi ansvar for + stab og støttefunksjonene
- Hvor har vi svakhetene i organisasjonen – ha fokus der

Konklusjon som møtet støttet:

Spisse mot dette:

Bruke ekstern hjelper

Lederstruktur i hele organisasjonen – åpne/vise/justere?

(i dag skjev og kompleks fordeling mellom etater og avd.?)

Hvor har vi svakhetene i organisasjonen – hvor er vi mest sårbar?

Helse og sosial jobber med sin påtenkte justering og samordning mellom avdelinger

Plan og drift og næring – behov for tilpasning til smidig oppgaveløsning

Oppvekst: se på lederstruktur skoler med muligheter for delegering til f.eks. teamledere

Dette møtet er å anse som informasjonsmøte om prosessen. Alle vil bli involvert i prosessen videre.

referent

Inger Heiskel
Personalleder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevet signatur.



M Ø T E R E F E R A T

Fra møte i Ledergruppa

Sted: Rådhuset

Dato: 11.04.19

Kl. 09:00-12:00

Tilstede: Trond Roger Larsen (TRL), May-Tove Lilleng (MTL), Gunnar F. Grundetjern (GFF), Anne-Lena Dreyer (ALD), Ann Monica Wingstad (AMW), Trond Arne Hoe (TAH), Inger Heiskel (IH)

Forfall:

Referent: Inger H

Saks nr	Tekst	Ansvar	Frist
	<p>Tema : Organisasjonsjustering/endring 2019 For Storfjord_</p> <ul style="list-style-type: none"> - Store krav - Innbyggertall som går ned - Økende andel eldre - Se på utfordringene - Har vi rett person på rett plass, bevissthet i forhold til utlysning av stillinger - Alle kjenner alle på godt og ondt - Hva betyr Nord-Troms 6 samarbeidet i denne sammenheng - Komunereform? - Verdigrunnlaget vårt – ÅRE - Organisasjonskultur - holdninger - <p>Se på politikk og administrasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> - Roller - Hjelp - Veilede <p>Strategi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bolyst – utvikling <p>Deling av tanker omkring nye Storfjord kommune:</p> <p><u>Utviklingsavdeling:</u> Næring Plan Byggesak Oppmåling Kultur Boligformidling Frivilligsentral</p>		

<p>Bibliotek Språksenter Ungdomsklubb</p> <p>Driftsavd.: Vei Vann Kloakk Vaktmester Renhold</p> <p><u>Helse- og omsorg</u> Har begynt prosessen</p> <p><u>Oppvekst- og kultur</u> Ingen store endringer – skole, barnehage, kulturskole, voksenopplæring</p> <p><u>Stab/støttefunksjoner</u> Økonomi Service Lønn Personal It</p> <p><u>Veien videre:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Helse- og omsorg – bli en etat - Stabfunksjoner – se på hensiktsmessig organisering - Se på plan, næring, drift, utvikling – en el. to etater? - It-ressurser på skolene - Jobbe med sykefravær samtidig der behovet er størst – sykefraværprosjekt - Konsulenthjelp? - Stolthetskultur 		
--	--	--