

SAKSFRAMLEGG

Utvalg	Møtedato	Saksnummer
Delegasjon Rådmann	30.12.2007	07/50

OMSTILLINGSPROSJEKT

[... Sett inn saksutredningen under denne linja ↓](#)

Vedlagte dokumenter:

Ikke vedlagte dokumenter:

Organisasjonsanalysen fra KS v/Bålerud

Hjemmel for behandling:

Delegasjonsreglementet kap IX kap 4.0

Saksopplysninger:

Ved budsjett og økonomiplan behandling des 2006 ble det vedtatt at en skulle ”igangsette et omstrukturings- og effektiviseringsprosjekt i administrasjonen.”

Det ble utformet et prospekt på omstillingsprosjektet. Fra rådmann ble det sendt til en begrenset konkurranse mellom tre ulike tilbydere. Ytterligere konkurranse var ikke nødvendig på grunn av at forventet kostnadsramme var under 500 000. Etter en samlet vurdering av kompetanse, økonomi og erfaringsuthenting ble KS konsulent ved Dag Bålerud valgt og det ble skrevet avtale med KS. Prosjektet har sener blitt mer omfattende

Det er arbeidet med prosjektet fra mai 2007, først i daværende ledergruppe, så ble utvida lederforum (avdelingsledere med personalansvar) trekt mer med. Fra våren arbeidet man mer med et måldokument hvor alle avdelings og fagledere i ulik grad ble trukket med. Fagforeningene har i noe ulik grad vært informert om arbeidet. Sektor og avdelingsledere har i noe ulik grad informert arbeidstakere innen sitt område.

Den politiske organiseringen ble vurdert samtidig særlig å gå over fra tre til to hovedutvalg. Kommunestyret valgte å beholde organiseringen som den hadde vært, dvs tre hovedutvalg.

Vurdering:

I en verden i kontinuerlig og delvis økende forandring og omorganisering kan ikke Høylandet være uforanderlig. Vi må bidra til kommunens tilpasning til virkeligheten som vi er en del av. Vi må forbedre vår endringskompetanse og vilje. Det beste måten å få det til på; er å gjøre det.

Høylandet kommune som organisasjon har i hovedsak beholdt den samme organisering i nesten 15 år. Da blir endring av organisering nesten et mål i seg selv. Man trenger å legge kabalen mellom arbeidstakere på nytt.

Det er en utfordring å bringe politisk nivå nærmere den ordinære drifta enn det de har vært. Politikk har vært behandling av enkeltsaker, økonomi, prosjekt høringer m.m. Det er viktig i seg selv, men det er det de nesten 160 ansatte driver minst med. Politisk nivå må bringes i stand til å sette mål for den kommunale tjenesteytingen. Samtidig skal vi opprettholde skille mellom hva som er politikk og hva som er administrasjon.

Politisk nivå bestemmer hva som skal gjøres og kommunalt ansatte hvordan det gjøres. Det er dette som er fag.

Det er derfor utarbeidet et måldokument som er vedtatt i kommunestyret 20 des . Det er dette som er politikernes styringsdokument og dokument for å vurdere ressursfordeling, administrasjonssjefen og løpende omprioritering. . Det er dette dokumentet vi i framtida skal benytte for å rapportere fra administrasjonen til politisk nivå. Innholdet i måldokumentet må være i kontinuerlig utvikling kvalitetsmessig og en bør være åpen for endringer i løpet av året.

Organiseringen legger vekt på å bringe rådmann nærmere direkte tjenesteyting og følgelig også politikere. Intensjonen er en mindre og mer kompakt ledergruppe og å få mer tverrfaglig innsikt for enhetslederne. Som konsekvens bør alle arbeidstakere få en bedre innsikt og forståelse for hverandres oppgaver

Det blir en form for tonivå modell, mens vi i dag har en typisk trenivåmodell. Samtidig prøver vi å rendyrke stabskarakteren hos dagens sentraladministrasjon. Det vises av at med unntak av rådmann/assisterende rådmann er ikke disse lenger i lederlinja, men får en ekspert og internt tjenesteytende rolle. Mest mulig av ansvar for personale, fag og økonomi skal delegeres til de nye enhetslederne.

Vi må minst ha den saksbehandlingskapasitet vi har i dag. Det opprettholdes ved at tidligere sektorledere beholdes som faglige rådgivere. En blir assisterende rådmann fordi rådmann trenger noen som utfyller og kan bidra med oversikt og kontinuitet i tillegg til seg selv. Noe tjenesteyting må beholdes av tidligere sektorledere. Det er spesielt oppgavene som kultursjef og byggesaksbehandler.

Enhetene er organisert etter en diskusjon av ulike fordelinger og er ingen fasit. Det er både tatt hensyn til personer og til oppgaver som hører sammen.

Den organiseringen vi velger nå vil også stadig være under vurdering. Endring av ressurstilgang, pålegg fra statlig hold, personendringer hos oss og det at vi ser at noe annet hadde vært bedre er viktige momenter. Konsulentens uttrykk om at organisering er ”ferskvare”, blir nok praksis.

... Sett inn saksutredningen over denne linja [↑](#)

::: Sett inn innstillingen under denne linja [↓](#)

Rådmannens vedtak:

1. Administrativ organisering i tre sektorer oppheves fra 31.12.07. Administrative delegeringer i delegasjons og økonomireglement til sektorledere trekkes tilbake fra samme dato.
2. Fra 1.1.2008 organiseres administrasjonen i 6 enheter for tjenesteyting hver med en leder.
3. De 6 enhetene er :
 - a. Barnehage – Vargeia barnehage, familiebarnehager, barnehage ved Kongsmoen oppvekstsenter
 - b. Skole – Høylandet skole, Kulturskolen, Bibliotek tjenester, skolen ved Kongsmoen oppvekstsenter
 - c. Familieenhet – Sosialtjenesten, Kommunal del av NAV, jordmor, helsesøster, ungdomsarbeidet, fysioterapi, ergoterapi, rehabilitering, og legetjenester. Kontakt med interkommunalt barnevern.
 - d. Pleie og omsorg – Hjemmebaserte tjenester herunder miljøarbeidstjenesten, sykeheim.
 - e. Teknisk drift – VAR-tjenester, feiing, vaktmestertjenester, drift av kommunale bygg, brannvern.
 - f. Næring og miljø – landbruk, øvrige næringer og miljø. Etableringstøtte.

Andre oppgaver, herunder investeringsprosjekt, fordeles ved avtale mellom enhetene og til staben.

4. Samlet gis lederne betegnelsen enhetsledere, men det brukes mest mulig titler for den enkelte som angir deres konkrete funksjon. Leder avgjør betegnelsen på andre administrative stillinger.
5. Hver leder bør innen sitt område ha de fullmakter som kommunestyret har delegert til administrasjonssjefen. Enhetsleder skal ha mest mulig ansvar for sitt fagområde/tjenesteyting, folk/personale og penger/budsjett. Enhetsleder vil ha ansvar for å delta i politiske møter som kommunestyre, hovedutvalg og formannskap, der det er nødvendig.
6. Lederne av enhetene rapporterer direkte til rådmann. Det rapporteres på målene for sitt ansvarsområde, felles mål, budsjett og andre målindikatorer som blir avtalt.
7. Ledergruppen består av enhetsledere og rådmann. Ledergruppen har felles ansvar for all tjenesteyting. Assisterende rådmann deltar fast i ledermøtene. Økonomisjef, personalsjef, sekretariatsleder, faglige rådgivere og andre fra staben deltar etter behov.
8. Det holdes ledermøter minst en gang pr måned med unntak av juli. Disse tidfestes på møtekalenderen. Det skrives internt referat fra møtene.
9. Det inngås individuelle lederavtaler med hver enhetsleder. Disse har en felles del, men med individuelle tilpasninger. Lederavtalene gjennomgås hvert år ved medarbeidersamtaler.
10. Det er intensjon at enhetsledere skal ha ansvar for å utrede saker for politisk behandling. Hjelp til dette bestilles fra faglige rådgivere og andre i staben. Nærmere presisering av arbeidsfordeling avtales i lederavtaler og tjenesteytingsavtaler.

11. Det inngås tjenesteytingsavtaler mellom enhetsledere og stabsfunksjonene som angir hvilke leveranser hver enhetsleder har krav på.

12. Tidligere sektorledere blir faglige rådgivere med følgende funksjoner og behold av ekstern tjenesteyting

Gunni Solem - assisterende rådmann, ansvarlig for å framstille saker til innstilling for hovedutvalgsleder HS, sekretær for hovedutvalget og faglig rådgiver innen tidligere ansvarsområde.

Arne Johannes Kjøglum – plansjef med ansvar for kommuneplan og andre kommunale planer etter avtale, ansvarlig for å framstille saker til innstilling for hovedutvalgsleder PN, sekretær for hovedutvalget og faglig rådgiver innen tidligere ansvarsområde. Fortsatt ansvar for byggesaksbehandling.

Hallvar Løkholm – Kultursjef med ansvar for kulturtjenester, ansvarlig for å framstille saker til innstilling for hovedutvalgsleder OU, sekretær for hovedutvalget og faglig rådgiver innen tidligere ansvarsområde. Ansvar for arbeid med prosjekt.

13. Staben består av personalsjef, økonomisjef/kommunekasse, skatteoppkrever, sekretariat, faglige rådgivere og IT funksjon. Intern arbeidsdeling i staben gjennomgås.

14. Annvor Okstad (50 % som ikke er en del av NAV)og Kirsti Kjøglum overføres administrativt til rådmannskontoret. Det er et eget prosjekt som ser på organisering, arbeidsoppgaver og fysisk organisering av sekretariatet.

15. Rådmann er personalleder for staben. Saksområder og enkeltsaker kan delegeres.

Reidar Viken
Rådmann

::: Sett inn innstillingen over denne ↑