

Organisasjonsutvikling Sentraladministrasjon.

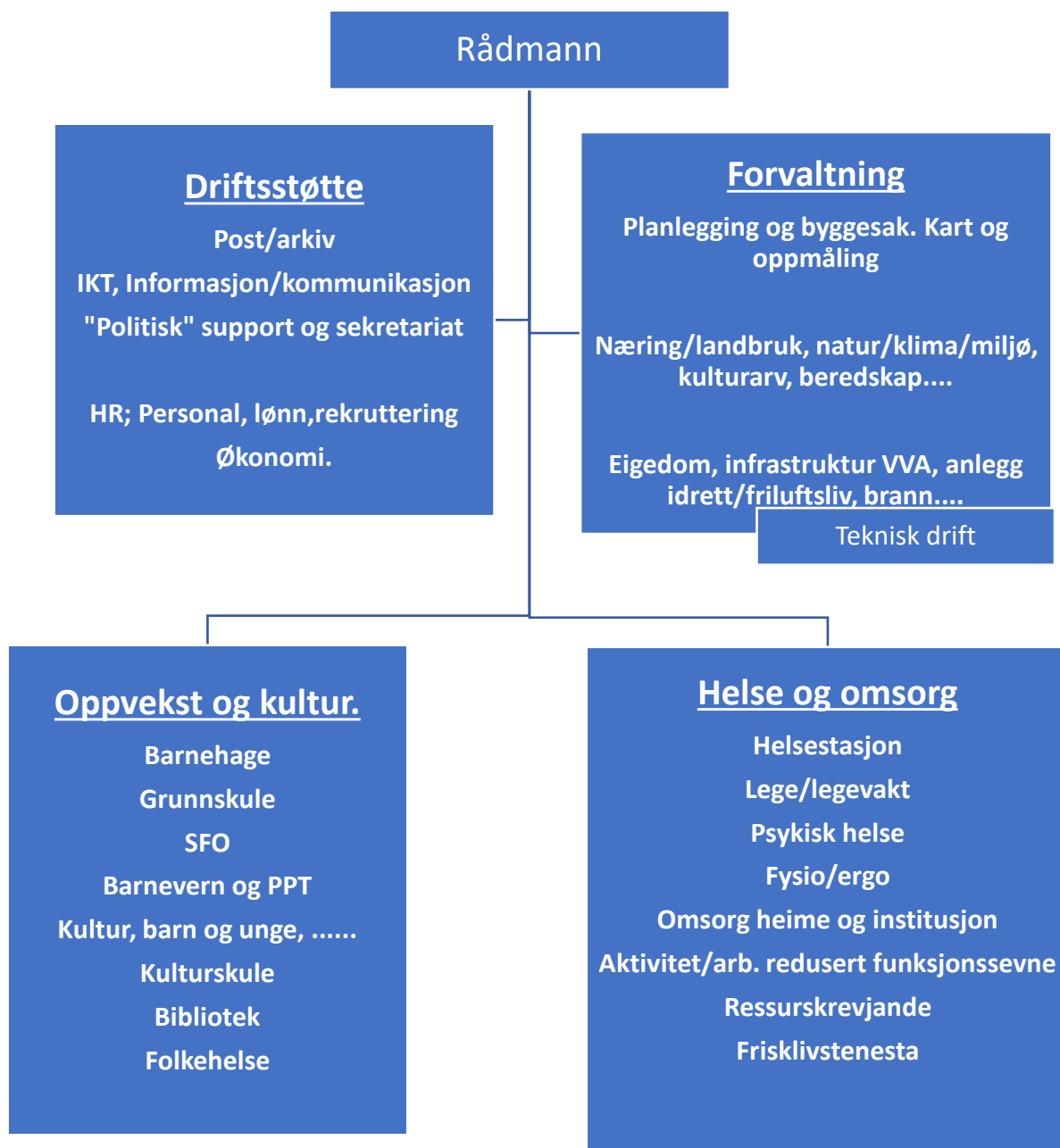
Organisasjonskart inkl hovudoppgåver;

Sørvis og driftsstøtte: «Stabseining» m/2 avdelingar.

Forvaltning og utvikling: «Stabseining» m/3 avdelingar og 1 tenesteining.

Oppvekst og kultur: Kommunalsjefseining m/ 13 tenesteeiningar.(6+3+3+1)

Helse og omsorg: Kommunalsjefseining m/ 7 tenesteeiningar.(3+1+1+1+1)



Me har våren 2022 gjennomført gjennomgang/vurdering av/ organisering i sentraladministrasjonen/arbeidet på Rådhuset.

Prosesen har vore i regi av rådmannen. Allmøter, samtalar med «alle» tilsette og dialog med tillitsvalde og leiarar har vore gjennomført som del av prosessen.

Me har no sett ein form for strek for arbeidet med dette notat. Dei tilrådde endringane og tilpassingane vil ha ein overgangsperiode fram mot årskiftet der ein finn pragmatiske løysingar for å dekke opp for at det tek tid å endra og koma på plass som skissert.

MÅL for arbeidet har vore å:

Erstatte nøkkelpersonar på ein god måte, utvikle det digitale, vurdere betre plassering av oppgåver, avklare grensesnitt, oppgåver vs ressursar/dimensjonering, sterkare samarbeid/samvirke innafør tilgrensande område og ein mindre sårbar organisering/meir robuste avdelingar.

KONKLUSJONAR:

Intern rekruttering av leiarar og fagansvarlege. Sikrar kontinuitet og gir eksisterande medarbeidarar utvida oppgåver.

Meir robust organisering ved å vurdere tettare samarbeid, samanslåing/større avdelingar, Ny organisering for å følgje opp IKT-utvikling.

Kompetanseutvikling, intern opplæring bør styrkast.

Kommunikasjon, informasjon bør styrkast.

ENDRINGAR I ORGANISERING OG BEMANNING.

Det har vore ein føresetnad at hovudstruktur i organisering ligg fast. Organisering av dei såkalla stabane, bemanning, leiarstruktur og fordelinga av oppgåve har vore tema for arbeidet. Indirekte då også dimensjonering, men ikkje mål om innsparing/reduksjon av ressursbruken sjølv om det alltid er eit mål å utnytta ressursane godt - å ta ut gevinstar der dei er å hente.

STABANE:

Sørvis og driftsstøtte.

Eininga/staben vert organisert med to avdelingar. Margunn Hillestad går inn som stabsleiar, i første omgang i eit årsengasjement.

Avd. Driftsstøtte, dvs HR og økonomioppgåvene; Margunn vert avdelingsleiar og fagansvarleg for HR. Liv Janne Steig vert økonomisjef/fagansvarleg for økonomi. Ruth Karin Kvam er rekruttert inn for å kompensere for flytting av Mona og at Svein er slutta.

Avd Sørvis/kommunikasjon; dvs Post/arkiv, sekretariat og kommunikasjon/ikt; Marit vert avdelingsleiar med fagansvar for post/arkiv. Anita held fram som fagansvarleg for sekretariatsoppgåver og Mona får fagansvar for informasjon/kommunikasjon og IKT-utvikling. Ho går inn i rolla som IKT-kordinator opp mot SYS IKT og tek leiaransvar for ei arbeidsgruppe for den vidare IKT-utviklinga. Arbeidsgruppa får deltaking frå avdelinga og tenesteiningane. Etter nærare drøftingar må oppgåver med kvalitetsutvikling/internkontroll knytast til eining/staben/avdeling.

Sørvistorget får redusert fokus på fagoppgåver og auka fokus på informasjon, kommunikasjon og IKT-utvikling. Gunnlaug og Anne Britt vert flytta til Eigedom.

Det vert nyrekruttert ressursar til økonomi og arkiv der dei i starten delar på ei stilling der Kristine Bruheim er tilsett.

Grensesnitt oppgåver og bemanning vert avklart i dialog

Forvaltning og utvikling.

Eininga/staben vert organisert med tre avdelingar: Næring, Plan og Eigedom. Kulturoppgåvene vert fordelt og kopling mellom Eigedom og tenesteeininga Teknisk drift vert vidareført.

Kultur.

Etter ei samla vurdering så finn me å leggja vesentlege deler av kulturoppgåvene, barn og unge-oppgåvene, frivillesektor, til kommunalsjefsområdet oppvekst. Perdy Hesjevoll flytter med og vert fagansvarleg/rådgjevar for desse oppgåvene. Kor mykje av kulturoppgåvene som skal flyttast til oppvekst og kva som skal bli igjen i stabsavdelingane skal ha ei sluttdrøfting

Næring.

Det vert og lagt opp til ei utvida næringsavdeling, tettare kopling mellom landbruk og anna næring. Åshild Ekrene går inn i stillinga som fagansvarleg/fagleiar Landbruk. I første omgang som eit årsengasjement. Det er tilsett ny rådgjevar, Anne Sigrid Kvam som startar 01.10.

Ole Gunnar går inn som avdelingsleiar for ein utvida avdeling i kombinasjon med stabsleiing. Det er aktuelt å legge fleire oppgåver til denne avdelinga; Oppgåver som er aktuelle/treng avklaring på plassering er i stikkordsform: Beredskap, klima, miljø, naturfare, elveforebygging, ureining, kulturarv/verdsarv ?,

Plan

Uendra organisering og oppgåver med unnatak av (vurdering av) kulturminne/kulturarv, verdsarv/der Åslog Hansegård kjem inn, som kan vere aktuell å kopla til ei utvida «næringsavdeling».

Eigedom

I hovudsak oppgåver og organisering som no. Tek tilbake fagoppgåver som har lege til sørvistorget, dvs bustadforvaltning og «teknisk registrering», Anne Britt og Gunnlaug vert knyta til avdelinga.

Drøfting omkring; Delar av beredskapsarbeidet ut, og samfunnshus samt anlegg for idrett og friluftsliv inn...?.

Sluttdrøfting omkring plassering av; Skjenkeløyve/ skjenkekontroll, sekretariat/oppfølging råda...

KOMMUNALSJEFSEININGANE.

OPPVEKST OG KULTUR.

Som tidlegare, m/Veitastrond som eige oppvekstsenter, så har tal oppvekstsenter auka til 6, så 3 barnehagar og 3 skular i tillegg til bibliotek, så vert det 13 tenesteeiningar.

Ny barnevernslovgiving aukar fokuset på førebyggjande arbeid – oppvekstreform, og det vert naturleg å sjå denne innsatsen i samanheng med det interkommunale barnevernet.

Tenestekontakten til Sogn Barnevern vert flytta frå omsorg til oppvekst. Tenestekontakten til Sogn PP er og naturlegvis via oppvekst.

Kultur har mange oppgåver inn mot barn og unge og det har vore intensjonar å styrka knyting mot oppvekst. Den interkommunale kulturskulen er og i dette bilde og det vert naturleg å knyta tenestekontakten her og til oppvekst for å styrka Kulturskulen si kopling til grunnskule og SFO og anna barne og ungdomsarbeid.

Kommunen er aktiv innan folkehelsearbeid, til ulike arbeidsgrupper, men og her ser ein gode koplingar til ulike delar av oppvekstområdet og generelt prosjektarbeid.

Med desse grepa vil ein kunna få styrka oppveksteininga med ressursar og med samling av oppgåver, noko som gir betre høve til å prioritere/løyse oppgåvene i høve ein ressurs- og kapasitetssituasjon som har vore krevjande.

HELSE OG OMSORG.

Som tidlegare, 3 omsorgssenter, Grandmo miljøteneste, ATS, NAV/flyktning og Helse, til saman 7 tenesteiningar.

I samband med Knut sin overgang til pensjon er Helseeininga reorganisert med om lag tilsvarande avdelingsstruktur som tidlegare. Kommuneoverlegestilling er på permanent basis utvida til 50% stilling. Kommuneoverlegen, Andreas, er og leiar for legetenesta, leiande fysio, Kari Ingeborg er einingsleiar.

Tenestekontoret er lokalisert på Helsesenteret og Kari er leiar av dette.

Sogn barnevern og Folkehelsearbeidet vert flytta og knyta til oppvekst.

KONTORPLASSERING

Dette er både ei lita og ei stor sak. Det er kartlagt ynskjer og drøfta med leiarar langs 3 linjer; Bruk av kontorlandskap i noko mon(1), små tilpassingar(2), større rokkering(3). Kontorlandskap er det lita interesse for, vert såleis avgrensa til nokre doble kontor, ev ombygging av eit møterom. Små tilpassingar gjer det uråd å skapa samanheng i einingar og avdelingar, noko som vert sett på som eit klårt minus.

Ergo ser me no på ei noko større rokkering i kombinasjon med litt byggeri, eksempelvis 2 nye kontor under trappa i kvar ende i sørvistorget. I denne løysinga bryt me og opp leiarkabalen på baksida 1.etg ved at leiarane vert knyta tettare på dei dei skal samhandle mest med i eining/avdeling. Grunna byggeriet vil dette ta noko tid - så me brukar litt meir tid på å fundere på endeleg løysing og me tek sikte på å vere på plass til 01.01.med nye plasseringar.

OVERGANGSORDNING -Overgangsordning/ innføring fram til 31.12.22

Me må ha ei pragmatisk tilnærming til gjennomføring. Mykje av det formelle vil det vere naturleg å kopla til årsskiftet – då vert det nytt budsjett med dei implikasjonar dette gir i høve mynde, fullmakter mm. Det vert først då eit nytt org.kart heng saman.

Løft ev spørsmål de har, i saka, oppover – til næraste leiar, ev til meg. Me har hatt gjennomgang med dei som har leiaroppgåver/ansvar og me vart der samde om at rådmann skulle gi ei skrifteleg orientering/oppsummering.

Gaupne.22.09.

Jarle Skartun

-rådmann.