



Notat vedr. essensen i høringsuttalelsene - fase 2

Etter fristens utløp har vi mottatt til sammen 24 uttalelser både fra tillitsvalgte og enhetene. Svarene har vært strukturert og konkret slik det ble oppfordret i høringsnotatet.

En vil nedenfor gi en oversikt over essensen i høringene i forhold til disse punktene, og ta særskilt med kommentarer/innspill som har vært nevnt hos flere.

<p>1. <u>Organiseringsforslaget</u></p>
<p>a. <u>Organisasjonskartene – oppbyggingen</u></p> <ul style="list-style-type: none">- De fleste har vært enig i oppbyggingen og fordelingen av ansvarsområder i samhandlingsområdene. <p><u>Konkrete endringsforslag er:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Navnet på samhandlingsområdet tekniske tjenester ønskes endret til «plan og tekniske tjenester»
<p>b. <u>Inndelingen i det enkelte samhandlingsområdet/felletjenester</u></p> <p>De fleste er enige i inndelingen men følgende er nevnt:</p> <ul style="list-style-type: none">- Flere mener at splitting av rus/psykiatri kan være uheldig både i forhold til ansatte, brukerne og tjenestekvaliteten.- Ikke sammenslåing av Rognan Barneskole og Rognan ungdomsskole da ulemper ansees som større enn oppgitt besparelse.- Det bør også være en avd.leder for grunnskoleledelen på Røkland skole- Hjemmetjenesten bør ha to driftsledere da dette området er så stort- Forslag på at det bør være en felles virksomhetsleder for skolene, som også kan ivareta det skolefaglige ansvaret istedenfor kommunallederen. Rektorene blir da avd.ledere.- Viktig å få avklart rollen som virksomhetsleder –plan og utvikling i forhold til plassering av næringsarbeid.- Spørsmål om antall ledere og ansvarsfordeling i fellestjenester bør avklares bedre bl.a. ved å synliggjøre at rådmann og kommunallederne er ikke knyttet til fellestjenester men er i strategisk ledelse.
<p>c. <u>Plassering av fagområder</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Det er innkommet mange innspill på at flyktningkontoret bør være direkte underlagt kommunallederen for OK- Innspill på at næringsarbeidet bør fortsatt være under området tekniske tjenester og ikke under fellestjenester eller som et foretak.- Et innspill på at flyktningkontoret bør legges til fellestjenester.- Flere innspill på at folkehelsekoordinator bør være knyttet til fellestjenestene- Et innspill på at barnevern bør være sammen med helsestasjon og jordmor- Et innspill på at barnevern og helsestasjon bør ligge under OK- Flere innspill på at PMTO bør fortsatt knyttes til helsestasjon istedenfor barnevern

d. Begrepsbruken

- Mange motforestillinger mot begrepet «Driftsleder» da dette oppfattes som en tittel innenfor teknisk sektor. Alternative forslag kan være tittel som gjenspeiler stillingens ansvarsområde – ledende helsesøster, avd.sykepleier o.l. da en klar plassering på nivå innenfor organisasjonskart vil være avklarende i forhold til andre ansvarsområder innenfor samhandlingsområdet.
- Et forslag på å endre virksomhetsleder til enhetsleder
- Et forslag på at det bør fortsatt hete soneleder og avdelingsleder innenfor pleie istedenfor avd.leder og driftsleder

2. Foreslåtte endringer i stillingsinnhold – fordeling av ansvar- myndighet

- Flere innspill på at foreslått reduksjon av stillingsstørrelse på spesial pedagog, logoped og sosiallærer kan være svært uheldig i forhold tidlig innsats mot barn med behov. Dette går utover svake grupper som det vil kanskje måtte settes inn andre kommunale tiltak senere i livet pga redusert tjeneste i tidlig alder.
- Det foreslås også at PMTO veileder stilling slås sammen med foreldrestøtte koordinatoren.

3. Bidrag med tilleggsforslag på innsparingsmuligheter

- Forslag om å øke grunnbemanning innenfor omsorgssektor for å få ned vikarbruk, sykefravær og uønsket deltid.
- Kommentar til innsparingskravene som er satt fram – dette virker som en tilfeldig fordeling uten konsekvensvurdering.
- Ikke reelle innsparinger i forslaget på reduksjon av spes.ped, logoped og sosiallærer.

4. Annet

- Flere kommentarer på at tiden har vært knapp. (men vi har vært i gang siden januar)
- Signaler fra tillitsvalgt og hovedverneombud at det må være gode prosesser ved videre endringer med fokus på at tillitsvalgte deltar, de ansattes rettigheter og HMS.



Vår ref
2013/1068

Saksbehandler
Christin Kristensen, tlf.: 75 68 20 18

Dato
26.05.2014

Oversikt over fordeling av oppgaver pr samhandlingsområde/fellestjenester

	= Strategisk ledelse
	= Fellestjenester
	= Oppvekst og kultur
	= Helse og omsorg
	= Plan og tekniske tjenester

Rådmann		
Økonomiavdeling	Personalavdeling	
Organisasjons- og kommunikasjonsavd.	Næringsavdeling (avventer k-vedtak)	
Kommunalleder	Kommunalleder	Kommunalleder
Oppvekst og kultur	Helse og omsorg	Tekniske tjenester
Barnehagene Grunnskolene – svømmehall SFO Kulturskolen Logoped Bibliotek Kino Kulturminnevern Idrett/friluftsliv Kultur og fritid Ungdomsarbeid (bl.a. junior-, ungdoms-, og feriekubb) Flyktningekontoret	Rus/psykiatri Friskliv/Fysak Legetjenesten Fysio-/ergoterapeut /audiograf Diabetes sykepleier Støttekontakt NAV - kommunedel Sykehjem inkl. ø-hjelp og post obs Kjøkken Vaskeri Samhandlingsreformen Hjemmesykepleie Hjemmehjelp Omsorgsboliger/Heimly/PUH Barnevern Helsestasjon Jordmor Folkehelsekoordinator Familie-/PMTO veiledere	Uteseksjon – vei, vann, avløp Skog- og landbruk Utmark Oppmåling Byggesaker Bygg-vedlikehold Renhold/vaktmestere/snekker Arealplan Vaktmester – svømmehall
1) Skal forvaltning av svømmehallene flyttes til teknisk sektor?		

Fellestjenester			
Økonomiavdeling	Personalavdeling	Organisasjons- og kommunikasjonsavd.	Næringsavd.
Budsjett/regnskap Lønn Skatt Innkjøp Innfordring	Personalpolitikk HMS Attføring Sykefraværsoppfølging IA-avtalen RISK-manager (admin) Kompetanseheving/ Opplæringsplanlegging Rekrutteringsplan Lærlinger – koordinering ?	Politisk sekretariat Serverings- /skjenkesaker Servicekontor Gravemeldinger Sentralbord Post Arkiv IKT - utvikling IKT-infrastruktur Telefoni Valg Systemansvar - ePhorte	Samarbeid med næringslivet Samfunnsutvikling Kommunens myndighetsforvaltning overfor næringslivet
Rådmann			
Kommunalleder Oppvekst/kultur	Kommunalleder Helse/omsorg	Kommunalleder Tekniske tjenester	

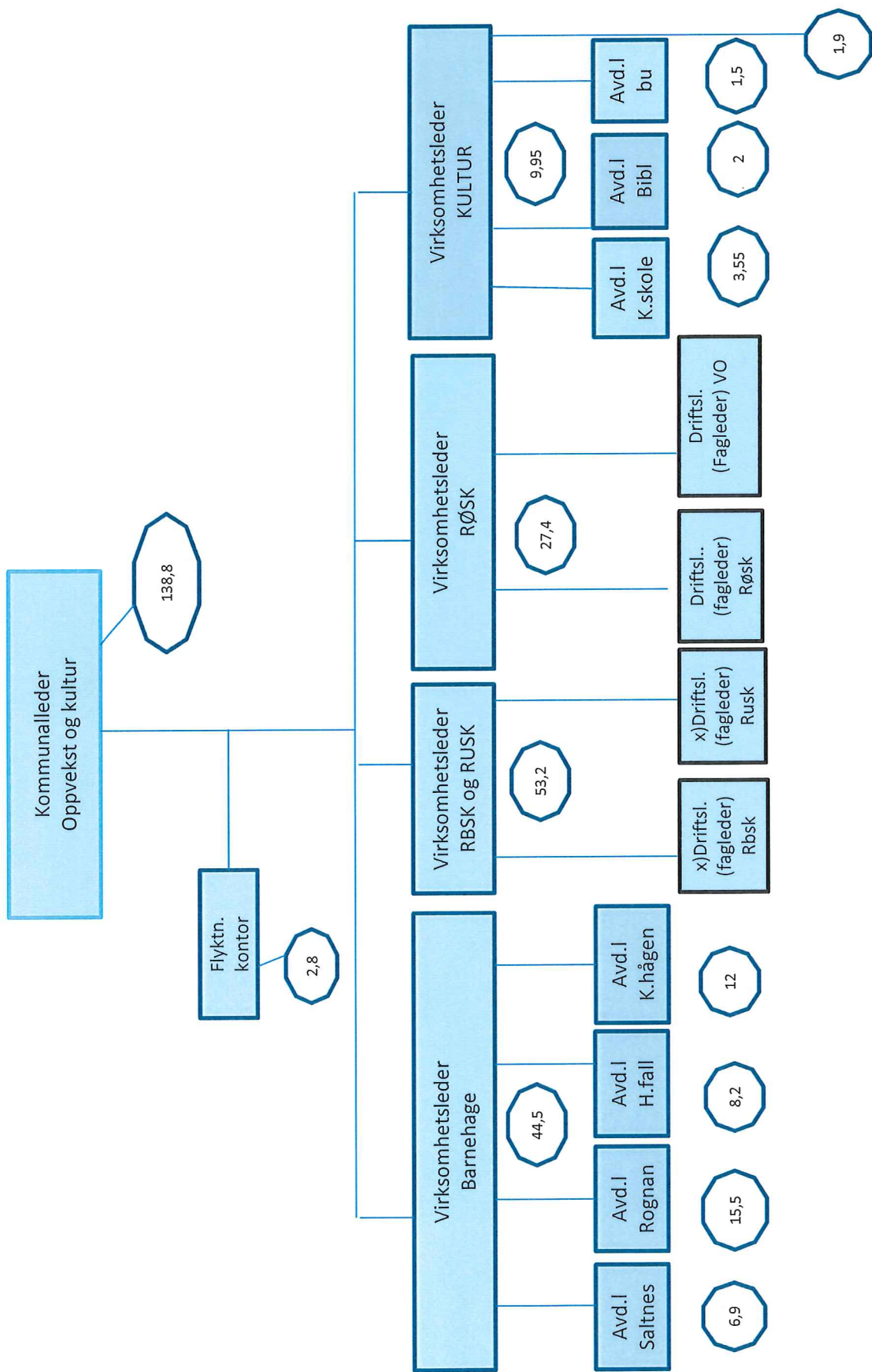
Organisasjonskart OK

-barnehage

-skole

-kultur

-flyktning



Høringsresultat for OK

- 1) Flyktningkontor lagt til OK som kart viser
- 2) Driftsleder (Insp/fagledere) ved skolene:
 - dersom sammenslått Rbsk/Rusk, blir driftsledere (faglederne) her avd. ledere
- 3) Driftsleder(fagleder Vo og fagleder) Røsk som skissert
- 4) Ingen endringer for spesialpedagog og logoped

Stillinger og økonomi

Under utredning

Samhandlingsområde Helse og omsorg innbefatter helse og familie, pleie og omsorg og Nav.

Kravet er en reduksjon på 16 årsverk totalt i samhandlingsområdet, viser til sak i Formannskap den 20.05 og sak til Kommunestyre den 18.06 der dette blir detaljert beskrevet. Der det foreligger et konkret forslag på nedbemanning med konsekvensanalyse.

Det er store områder som skal organiseres sammen, det har vært en lang prosess for å få til et organisasjonskart. Det har vært jobbet på ulike nivåer, i OU samlingene i fase 2 og mellom samlingene, der noe har vært gjort i fellesskap og noe enkeltvis, hefa og plom. Tillitsvalgte har vært med i OU prosessen og på de enkelte samlingene innen samhandlingsområdet. Til sammen er det 21 personer som har deltatt i prosessen. Dette forslaget er ikke et enstemmig forslag fra samhandlingsområdet.

Hovedfokus i prosessen har vært å prøve å se samhandling og å se med «nye» øyene på en mer effektiv organisering og få til en bedre utnyttelse av ressurser. Vi har også sett på hvem som naturlig samhandler innen området. Vi har også hatt et stort fokus på nedbemanningsprosessen og hvordan få ned kostnadene innen samhandlingsområdet.

Totalt er det 24,55 årsverk fordelt på 35 personer som i den tidligere organiseringen har en eller annen lederfunksjon, og det foreslås i den nye organiseringen totalt 18,90 årsverk, fordelt på 24 personer, en reduksjon på 5,65 årsverk og 11 personer. Vi har hatt fokus på alle ledernivå, fra virksomhetsledere, avdelingsledere og til driftsledere. Kommunallederstillingen innen området er ikke en nyopprettet stiling, det er en stilling som er omdisponert.

I fase tre skal det jobbes videre med å se på de ulike turnusene som er i drift, bruken av vikarer og se på områder for å effektivisere tjenestene ytterligere, for eksempel annen utnyttelse av boliger, bruk av frivillige mer, salg av ulike typer tjenester. Vi ser at det blir nødvendig å omorganisere noe av de ressurser vi har til en bredere støttefunksjon som går på ulike fagoppgaver, som tildeling av vedtak og ressurser, turnus, vikarer, hverdags – habilitering og tverrfaglig innsatsteam. Det kan jobbes mer forebyggende og bruken av frivillighetssentralen kan økes. Det er et fokus på kvaliteten i oppgavene vi skal utføre og vi jobber også kontinuerlig med å se på alternative måter å utføre oppgavene på. Vi ser at et sânt team kan se samhandlingsområdet under ett og utnytte ressursene bedre, vi ser også at det blir nødvendig å lage systematiske planer med klare målsettinger.

I fase 3 skal innholdet og stillingsbeskrivelser jobbes videre med i et samarbeid med lederne, HVO og HTV. I tillegg må vi se mer konkret på arbeidsoppgaver og deres innhold.

Ei sentral utfordring i det grunnleggende fremtidige organisasjonskartet vil dreie seg rundt spørsmålene knyttet til grensegangen mellom innfrielse av ulike myndighetskrav, og på samme tid levere **god nok** kvalitet i tjenestetilbudet.

Hefa - HELSE Her har vi endret navnet fra helse og familie til helse. Tidligere organisering var det 1 enhetsleder og 5 fagledere og en 20 % koordinatorressurs. I den nye organiseringen foreslår vi 1 virksomhetsleder og totalt 7 årsverk med avdelingsledere og driftsleder.

Totalt tidligere 5,20 årsverk og ved ny organisering 8 årsverk.

Ved første øyekast representerer dette ei økning av lederressursen, men det er i virkeligheten også en reduksjon fordi det er gjort ei omfordeling av noen lederoppgaver. Det er også i praksis ei jevnere fordeling på lederoppgavene virksomhetslederne imellom på helse og omsorg fordi at noen av tjenestene er blitt flyttet til Helse fra Omsorg.

Vi har etter høringsrunden organisert 1 avdelingsleder med 3 ledere under seg med ansvar for ulike tjenester på Rognan (Saltnes, Hestekoene) og hjemmetjenesten, her har vi også knyttet ROP- bolig og ekstra ressurser fra rus/psykiatri. Vi ser at kompetansen og ressurser fra rus/psykiatrien er nødvendig å få spredd til ROP- boligen og til hjemmetjenesten samtidig som vi også må jobbe forebyggende for å unngå flere tunge brukere, derfor har vi også tenkt ressurser fra den tjenesten i et team med barnevern og helsestasjon. Så med andre ord er dagens rus og psykiatritjeneste foreslått delt inn med tre nye arbeidsoppgaver/måter. Ruskoordinatorressurs skal inngå i det forebyggende teamet.

Vi foreslår at resterende pmtø (foreldreveilederprogram) ressurs (0,40%) i Helsestasjon organiseres under barnevern der det allerede er 0,60 % fra før av, og skal brukes i tiltaksteamet. Samlet sett gir dette ei hel stilling til målrettet oppgaveløsning knyttet til foreldrestøtte og forebygging med fokus på tidlig innsats.

I tillegg til reduksjon av ledere så er det allerede foreslått en reduksjon på 3,0 årsverk i helse, sosiallærerstillingen reduseres til 0,60 – besparelse på 0,40 %, rus/psyk reduseres med 0,50 %, merkantil 0,10 og 2 årsverk fra hjemmetjenesten, dette tilsvarer en besparelse på ca. kr 1 800,000.

PLOM Her har vi endret navnet fra pleie og omsorg til kun omsorg. Tidligere organisering var det 1 enhetsledere og 6 soneledere og 9,35 andre lederressurser. I den nye organiseringen så foreslår vi 1 virksomhetsleder og 3 avdelingsledere med 5,40 % driftsledere.

Totalt tidligere 16,35 årsverk og ved ny organisering 9,40 årsverk.

Vi har Knaggen som tidligere i et eget område men tenker at vi knytter kjøkkendriften fra sykehjemmet til Knaggen, vi foreslår også vaskeri og transportdriften inn her. Sykehjemmet blir da med 2 driftsledere. Så tenker vi at organiseringen av omsorgsboligene og PUH på Vensmoen slår vi sammen med en avdelingsledere, og med driftsledere under seg for å se mer ressurser og økonomi under ett.

Det er store områder under omsorg og mange årsverk, så det er fortsatt behov for å ha ledere for å lede de ulike tjenestene. Det skjer en gradvis reduksjon i forhold til disse tjenester så på sikt og i en naturlig prosess så reduseres behovet for disse boliger, blant annet innen PUH – der det naturlig bygges ned.

I tillegg til reduksjon av ledere så er det foreslått en reduksjon på 8,0 årsverk i omsorg, dette tilsvarer en besparelse på ca. kr 4, 800,000.

NAV

Her blir det kun endring av at flyktningkontoret med 3 årsverk organiseres under samhandlingsområde oppvekst og kultur. Ingen endring totalt for ressursituasjonen.

Nedbemanningsprosessen

Kravet er som tidligere nevnt totalt på 16 årsverk innen samhandlingsområdet. Det er allerede nå gjennomført en reduksjon på ca. 3 årsverk innen PLOM, og det er i tillegg en prosess vedr oppsigelser i barneboligen som er avsluttet. Viser også til plan for nedbemanningen.

Det er også en naturlig prosess vedr avgang i forhold til de som blir pensjonister, det er 34 personer innen samhandlingsområdet som kan gå av med AFP i løpet av de nærmeste årene. Det tilsvarer 22,6 årsverk. Det er også en plan med og ikke automatisk å ansette i stillinger som blir vakante, men å ha en nøye vurdering på andre løsninger.

Det er et mål at det kun unntaksvis vil gå til oppsigelser i kommunen.

I forhold til denne effektiviseringsprosessen og til å kunne møte de krav på reduksjoner og nedbemanning må en del av personalet påregne å kunne bli flyttet på, fra for eksempel en tjeneste eller avdeling, til en annen ved behov. Vi må altså forberede oss til å eventuelt utnytte ressurser på tvers så det må være en vilje til å se på ulike løsninger.

Det er også en viktig oppgave med å ivareta personalet i omorganiseringen og nedbemanningsprosessen, vi ser at dette blir en viktig lederoppgave i alle ledd. Det er også viktig å holde oppe kvaliteten i tjenestene til kommunens borgere på tross av færre ressurser og årsverk.

Oppsummering:

2014 - 2015

Tidligere organisering - ledelse	Hefa 5,20 årsverk (7 personer)	PLOM 16,35 årsverk (25 personer)	NAV 2,5 årsverk (3 personer)
Ny organisering - ledelse	Helse 8 årsverk (10 personer)	Omsorg 9,40 årsverk (12 personer)	NAV 1,5 årsverk (2 personer)
Nedbemanningskrav	16 årsverk i helse og omsorg innen 2015		
Foreslåtte reduksjoner	3,0 årsverk i helse – besparelse på 1,800,000 kr	8,0 årsverk i omsorg – besparelse på 4,800,000 kr	3 årsverk totalt i ledelse 1,800,000 kr
Naturlig avgang	Inntil 22,6 årsverk – 34 personer har mulighet å pensjonere seg.		

Dagens organisering med ledelse er totalt 24,55 årsverk og 35 personer.

Ny organisering med ledelse er 18,9 årsverk og 24 personer.

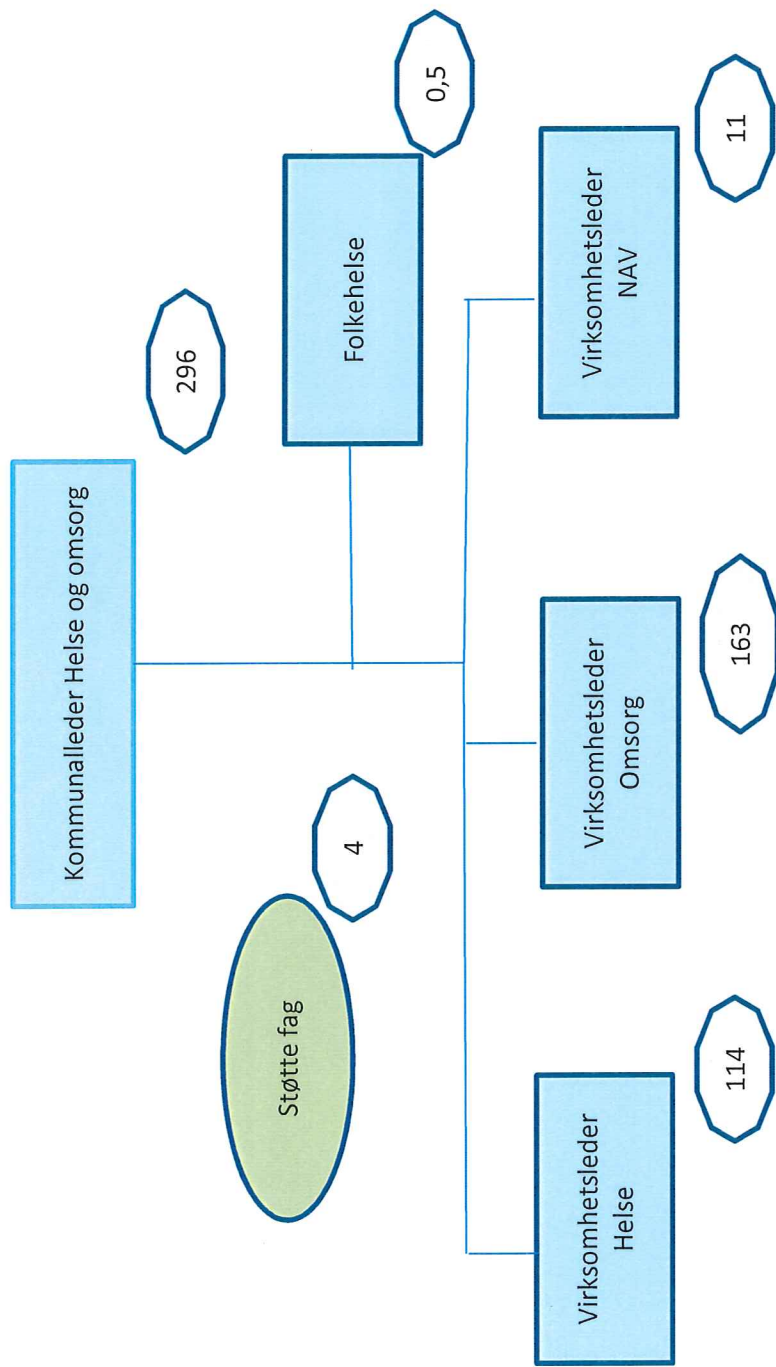
Ny organisering reduserer ledere med 5,65 årsverk og med 11 færre personer som skal ha et lederansvar. Alle 5,65 årsverk blir ikke en reell effektivisering i første fase, fordi 2,65 årsverk vil fortsette på sin lønn i dag som ledere, men med andre oppgaver, noe av dette nærmere brukerne.

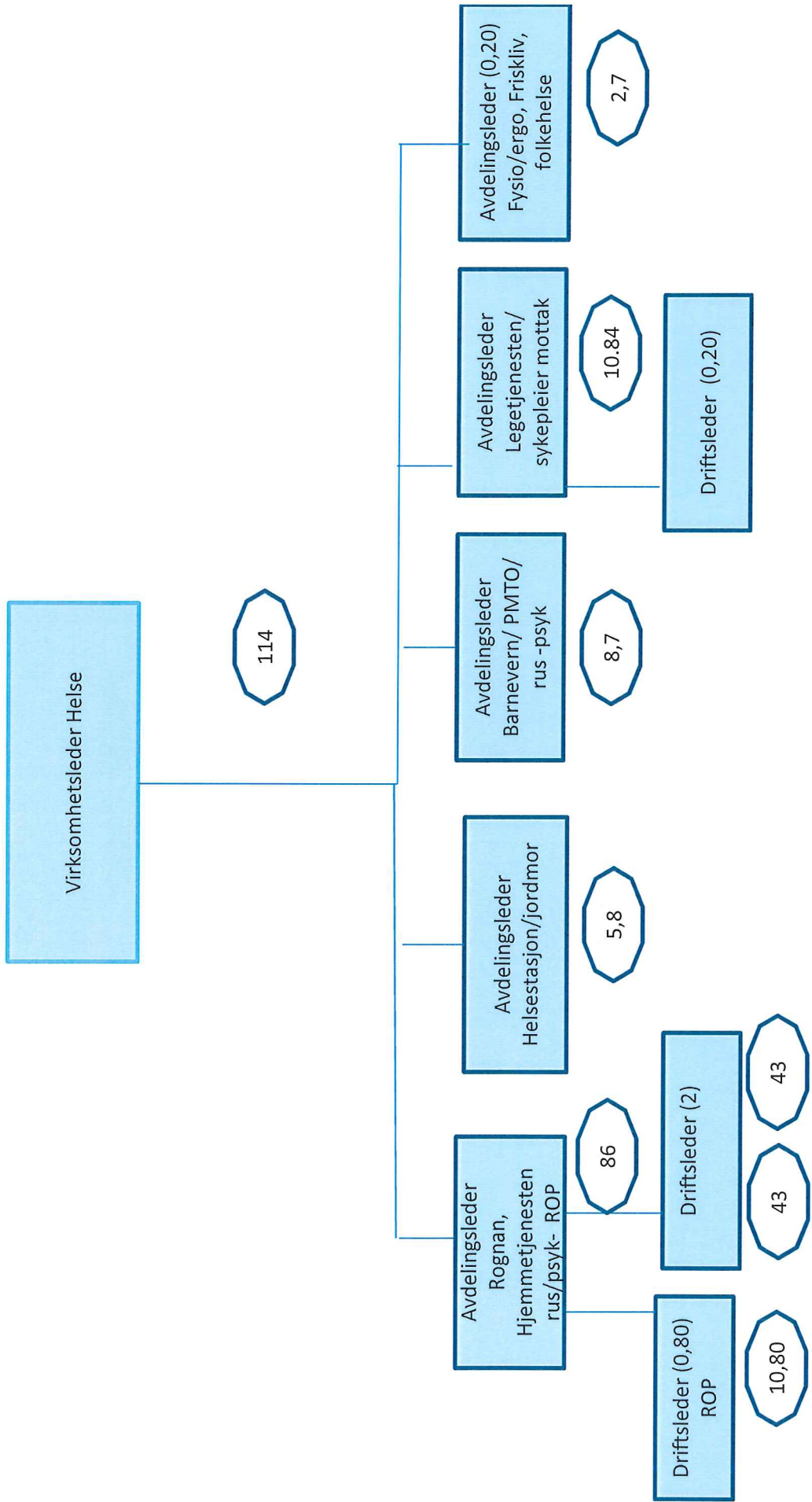
Gevinsten blir på sikt en reell nedgang i ledelse på 5,65 årsverk. Men med den nye organiseringen så får vi i 2014 og 2015 en konkret reduksjon med 3 årsverk i ledelse. Fokuset her har vært ei sterkere reindyrking av ledelse som funksjon, og en påfølgende reduksjon av kombinasjonstillinger.

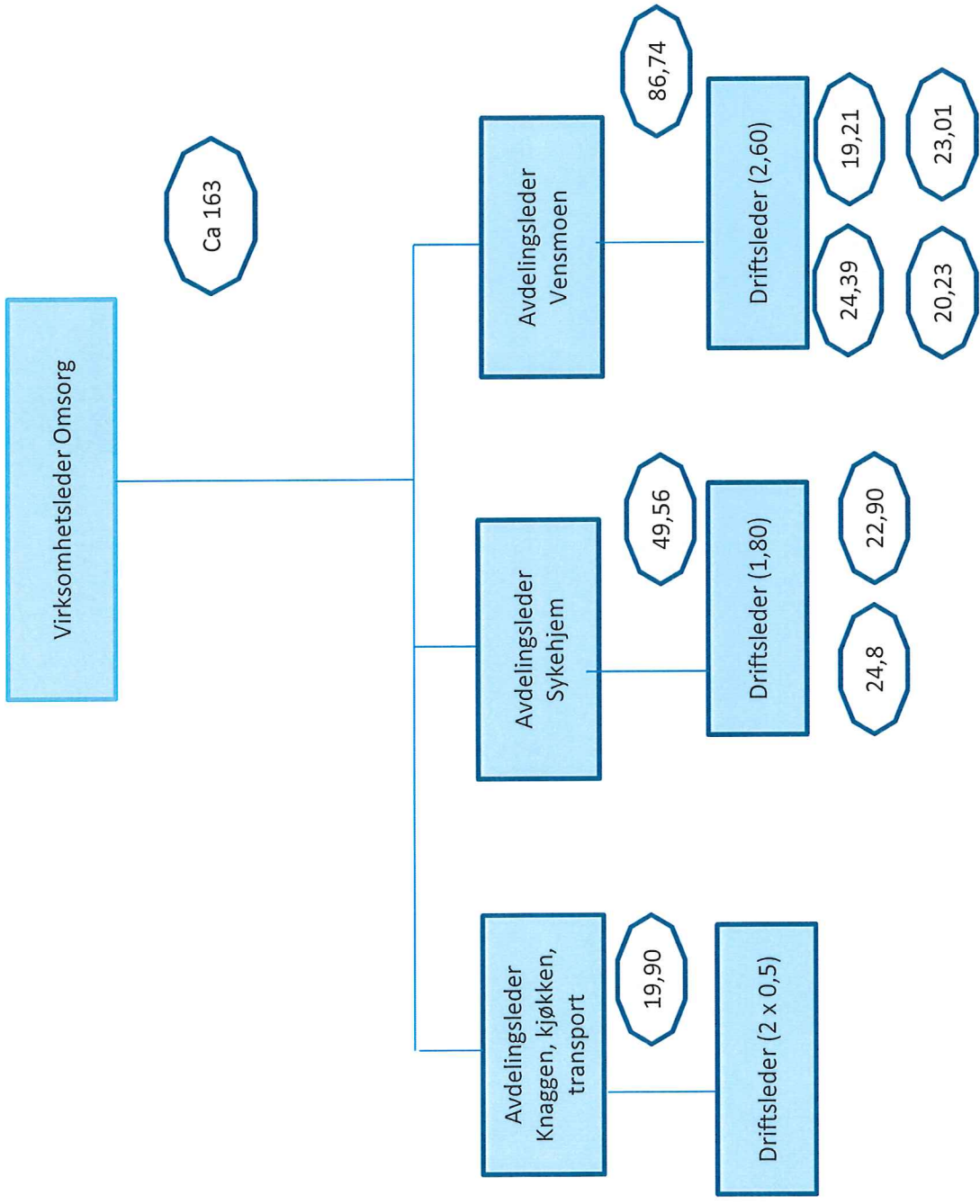
Bemanningsplan er idag totalt ca. 296 årsverk. Ny foreslått organisering vil gi en reduksjon på 14 årsverk, til 282 årsverk etter behandling i kommunestyret den 18.06.14. Besparelsen er på ca. 8,4 millioner.

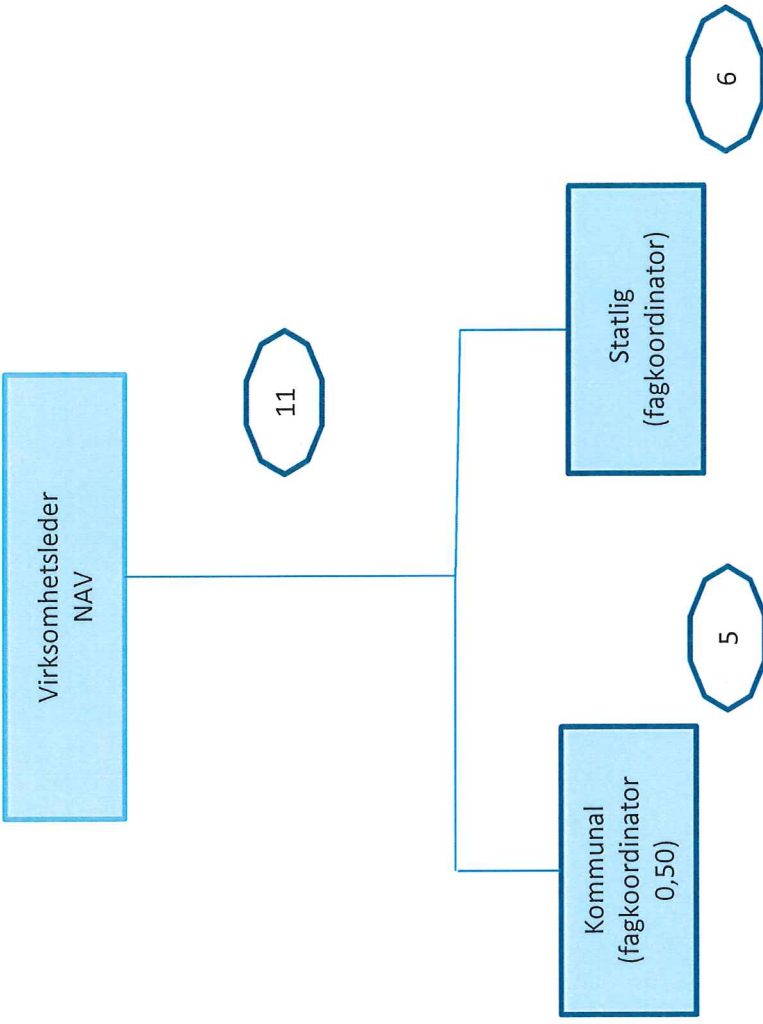
Videre arbeid vil avklare hvor mange som kan/ ønsker avgang gjennom pensjonering, og hvor mange som eventuelt må flytte på seg.

Samhandlingsområde Helse og Omsorg











Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Levekårsutvalg	30/14	02.06.2014

Sign. Eksp. 02.06.14	Eksp. til: Adm.utvalg/kommunestyre
-------------------------	---------------------------------------

Uttalelse fra levekårsutvalget vedr. OU-prosessens fase 2

Foreliggende dokumenter:

- Høringsnotatet vedr. OU-prosessens fase 2

Sakens bakgrunn

I OU prosessens fase 2 er det bestemt at det skal være en bred høring også blant de øvrige nemnder og råd, herunder levekårsutvalget, eldrerådet, ungdomsrådet, rådet for funksjonshemmede og arbeidsmiljøutvalget. Høringene tas med i saken til realitetsbehandlingen i administrasjonsutvalget og kommunestyret.

Det presiseres at oppgitte antall årsverk er før reduksjon.

Rådmannens innstilling

Levekårsutvalget støtter den foreslåtte organiseringsmodellen som er arbeidet frem i fase 2.

Saksprotokoll i Levekårsutvalg - 02.06.2014

Behandling:

Enstemmig vedtak:

Levekårsutvalget støtter den foreslåtte organiseringsmodellen som er arbeidet frem i fase 2.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	5/14	04.06.2014

Sign.	Eksp. til: Administrasjonsutvalg/kommunestyre
-------	--

Arbeidsmiljøutvalgets uttalelse til sak om OU-prosessens fase 2

Foreliggende dokumenter:

- Høringsnotat med vedlegg vedr. ovennevnte
- Høringsuttalelser
- Notat vedr. essensen i tilbakemeldingene
- Oversikt over arbeidsfordeling

Sakens bakgrunn

OU-prosessens fase 2 har vært i gang siden januar i år. Det har vært et mål å oppnå bred deltagelse, stor medvirkning og god informasjon.

Proessen har vært gjennomført ved hjelp av konsulentfirmaet Nord-Norsk Lederutvikling. 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. Konsulentfirmaet vil gi en kort presentasjon av prosessen i møtet.

I kommunestyrevedtaket i desember 2013 ble fase 1 i prosessen vedtatt med 3 samhandlingsområder (oppvekst og kultur, helse og omsorg, tekniske tjenester) samt stab/støttefunksjoner. Gjennom denne perioden har det vært arbeidet med prosessens fase 2 som har bestått av å få frem innholdet i samhandlingsområdene samtidig som det arbeides med å innfri de vedtatte økonomiske og bemanningsmessige reduksjonskrav som kommunestyret har stilt til prosessen.

Som det fremgår av høringsnotatet er det lagt frem et forslag til organisering med en del bemanningsreduksjoner.

Det er innkommet 24 tilbakemeldinger på notatet. Det vises her til notatet vedr. essensen i tilbakemeldingene samt heftet med samtlige høringer. Evt. endringsforslag fra rådmannens strategiske ledergruppe i forhold til høringsnotatet vil bli presentert i møtet.

Ved et kommunestyrevedtak i juni som godkjenner organiseringen og oppfølging av de økonomiske reduksjonskravene, vil det bli kjørt grundige prosesser videre. Det må avklares og

konkretiseres ansvar og fullmakt i forhold delegasjon. Det må også sees på budsjett tilpasning og arkivinnndeling.

Det må også foretas en gjennomgang av evt. endringer i stillinger og stillingsansvar slik at den enkelte ansatte blir ivaretatt og de formelle arbeidsavtaler kommer på plass. Det må også settes fokus på HMS arbeidet i forhold til den nye organisasjon. En gjennomgang av verneområdene vil bli foretatt i høst da nyvalg på verneombudene skal foretas.

Dette er et omfattende arbeid som må gjennomføres i løpet av høsten.

Forslag til vedtak:

1. AMU støtter fremlagt forslag til organisering med de foreslåtte endringer etter høringsrunden.
2. Det må legges stor fokus på de ansattes rettigheter og arbeidsmiljøet.
3. Fokus på HMS må ivaretas
4. AMU forutsetter å få løpende orientering om status på prosessen videre.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2014

Behandling:

Finn-Obert Bentsen foreslo følgende uttalelse:

1. AMU tar framlagte forslag til orientering
2. AMU anbefaler at en gjennom den politiske behandlingen ser nærmere på bl.a. lederstrukturen og på de innkomne uttalelser.
3. Det forutsettes at de ansattes rettigheter og plikter ivaretas, samt HMS.
4. AMU forutsetter å få løpende orientering, samt muligheter til å komme med innspill på prosessen videre.
5. Det videre arbeid med stillingsbeskrivelser og delegasjonsreglement må prioriteres.

Finn-Obert Bentsens forslag ble enstemmig vedtatt

Enstemmig uttalelse:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. AMU tar framlagte forslag til orientering2. AMU anbefaler at en gjennom den politiske behandlingen ser nærmere på bl.a. lederstrukturen og på de innkomne uttalelser.3. Det forutsettes at de ansattes rettigheter og plikter ivaretas, samt HMS.4. AMU forutsetter å få løpende orientering, samt muligheter til å komme med innspill på prosessen videre.5. Det videre arbeid med stillingsbeskrivelser og delegasjonsreglement må prioriteres. |
|--|

Stillingsbeskrivelse for avdelingsleder

Organisasjonsmessig plassering:

Avdelingsleder:

- har virksomhetsleder som sin nærmeste leder
- skal rapportere 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 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 virksomhetsleder etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte

Stillingsbeskrivelse for 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 budsjetttrammer
- 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 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 avdelingsleder etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte



Saltedal kommune

Mulighetens kommune

Organisasjonsutvikling

Fase 2 - 2014



«Kom til Saltdal – mulighetenes kommune»

Kjerneverdier

For alle ansatte i kommunen

Lederkrav (Lederstil)

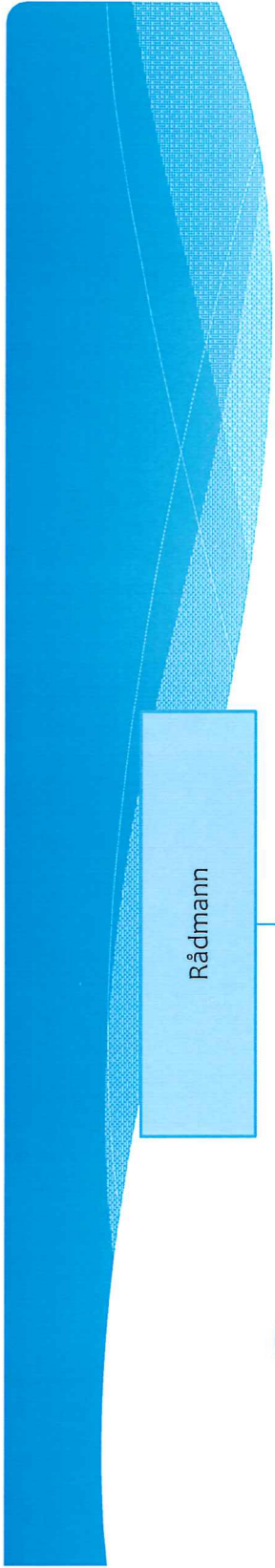
Hva ledere gjør for å synliggjøre og være tydelige på innhold i kjerneverdiene

- * Imøtekommende
 - * Er vennlige og høflige
 - * Lytter aktivt og ser
 - * Gir relevant tilbakemelding
- * Løsningsfokusert
 - * Avklare oppgaver /utfordringer
 - * Får fram muligheter og rammebetingelser
 - * Tar beslutninger
- * Ansvarlig
 - * Organiser og tilrettelegger
 - * Iverksetter
 - * Følger opp



Kommunestyrevedtak 11.12.2013

- * Saltdal kommunestyre godkjenner den overordnede organisasjonsmodell som er foreslått i OU-prosessens 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.



Rådmann

Økonomi og Lønn

9,5

Næring og samfunnsutvikling

2

Personal

2

Organisasjons- og kommunikasjonsavd

5,5

Samhandlingsområde Helse og omsorg

296

Samhandlingsområde Oppvekst og Kultur

138,5

Samhandlingsområde Tekniske tjenester

50,7

