



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Utval: Arbeidsmiljøutvalet
Møtestad: Formannskapssalen Herøy rådhus
Dato: 05.09.2016
Tid: 14:00

Melding om forfall til tlf. 70081300.

Forfall til møter i kommunale organer skal vere gyldig i hht. Lov om kommuner og fylkeskommuner § 40, nr. 1.

Varamedlemer som får tilsendt sakliste, skal ikkje møte utan nærare innkalling.

Fosnavåg, 29.08.2016

Olaug Andreassen
Leiar

OFFENTLEG SAKLISTE:

Saksnr	Innhold
PS 23/16	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 24/16	Protokoll frå førre møte.
PS 25/16	Ergonomirapport - Avdeling Barn, familie og helse - Seksjons for rehabilitering
PS 26/16	Organisasjonsendring.

PS 23/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 24/16 Protokoll frå førre møte.



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/516
		Arkiv:	440

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
25/16	Arbeidsmiljøutvalet	05.09.2016

ERGONOMIRAPPORT - AVDELING BARN, FAMILIE OG HELSE - SEKSJON FOR REHABILITERING

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek rapporten til vitande.

Særutskrift:
Leiar avdeling for Barn, famile og helse
Leiar seksjon for rehabilitering

Vedlegg:

Saksopplysningar:

Personal- og organisasjonsleiar vil munnleg gjere greie for rapporten sine hovudtrekk. Vidare vil det verte gjort greie for eventuelle tiltak som fylgje av funna i rapporten.

Sjølve ergonomirapporten vil verte delt ut i møte, og er unnateke offentlegheita jf. Off.lova § 13, 1.

Vurdering og konklusjon:

Arbeidsmiljøutvalet tek rapporten til vitande.

Konsekvensar for folkehelse:

Ingen

Konsekvensar for beredskap:

Ingen

Konsekvensar for drift:

AMU har vedteke at rapportar frå bedriftshelsetenesta skal leggjast føre utvalet, slik at det får best mogleg kunnskap om drift og HMS-arbeidet i avdelingane.

Fosnavåg, 08.08.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Rådmannen

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	OJK	Arkivsaknr:	2016/137
		Arkiv:	030

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
26/16	Arbeidsmiljøutvalet	05.09.2016
192/16	Formannskapet	20.09.2016
144/16	Kommunestyret	29.09.2016

ORGANISASJONSENDRING.

Tilråding:

Kommunestyret har ikkje merknad til endringa av den overordna administrative organiseringa i kommunen.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppe
- Hovudtillitsvalde
- Hovudvernombod

Vedlegg:

- Prosessnotat
- Oppnemning av arbeidsgrupper

Saksopplysningar:

I K-sak 192/15 vart det gjort slikt vedtak i pkt 10:

«Kommunestyret legg til grunn at det vert gjennomført organisatoriske endringar med verknad frå 01.01.2017 slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i organisasjonen. For å styrke organisasjonen si evne til å gjere dei nødvendige omstillingane, vert leiarutviklingsprogrammet vidareført. Kommunestyret vil også gjennomføre Kommunekompasset. Det vert søkt KS om OU- midlar til dekning av kostnadene.»

Eg tek med frå saksutgreiinga side 15::

«Kommunen endra organisasjonsstrukturen i 2002/2003. Det vart då etablert servicetorg, stab/støtteavdelingar og tenesteavdelingane vart flata ut. Det var på dette tidspunktet nødvendig å bryte opp organisasjonen m.a. for å gje publikum betre service, samle stab/støttefunksjonane og for å kome tettare på dei ulike tenesteområda.

Tidene endrar seg. I dag er utfordringa at tenestene er for oppsplitta og det er for tette skott mellom avdelingane. Det er behov for ei sterkare koordinering av tenestene på tvers av avdelingsgrensene for å få til ei effektiv utnytting av dei administrative ressursane og tenesteressursane. Dette er bakgrunnen for at utviklingsavdelinga og anlegg- og driftsavdelinga vert slått saman til ei avdeling frå 01.01.2016. NAV og Barn, familie og helse vert også slått saman frå 01.01.2016.

Proessen med organisasjonsendring bør halde fram med sikte på at ny organisasjon skal vere på plass 01.01.2017. Dette arbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane og rettane til dei tilsette må sikrast i prosessen.

Utfordringar:

- *Rigge kommuneorganisasjonen slik at den til ei kvar tid er best mogleg rusta til å løyse oppgåvene.»*

Vidare tek eg med frå side 18:

*«**Driftsutgiftene** er barberte ned til eit minimum. Det ser ut til å vere lite å hente dersom ein ikkje går på lønsutgiftene. Kommunen ser ut til å ha ein for høg bemanning i forhold til inntektene, og det ser ikkje ut som det er mogleg å få balanse mellom utgifter og inntekter utan at det vert gjennomført ein **reduksjon i lønsutgiftene/ nedbemanning**. Ei slik nedbemanning bør i hovudsak skje ved naturleg avgang.*

*For at ei slik nedbemanning skal kunne skje med minst mogleg konsekvensar for tenesteytinga, må personalressursane utnyttast meir fleksibelt og effektivt. Eg vil difor rå til at det vert gjennomført **organisatoriske endringar** i 2016 med samanslåing av tenesteområde slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i organisasjonen. Slike endringar kan vere krevjande, og eg rår til at det parallelt vert arbeidd med kompetanseutvikling, spesielt leiarutvikling og organisasjonsutvikling.»*

Dette er den politiske bestillinga og grunnlaget for å sette i gang prosessen med sikte på endring i organisering.

Mål:

Målsetjinga for omorganiseringa kan då samanfattast og formulerast slik:

- *Organisasjonsendringa skal føre til sterkare koordinering av tenestene og ressursane på tvers i organisasjonen og ei meir fleksibel og effektiv utnytting av dei administrative ressursane, personalressursane og andre ressursar.*
- *Rådmannen si leiargruppe er for stor til å arbeide strategisk.*

Tidsfrist:

Utgangspunktet er at ny organisasjon skal vere på plass 01.01.2017.

Prosjektorganisering:

Prosjektleiing:

Rådmann

Styringsgruppe:

Rådmann, 2 HTV og HVO.

Arbeidsgrupper:

Det vart oppretta 4 arbeidsgrupper med representasjon frå leiing, tillitsvalde og verneombod for å utgreie fordeler og ulemper ved ulike organisasjonsmodellar, jfr. vedlegg. Arbeidsgruppene fekk frist til 31.05.2016 til å kome med si innstilling. Deretter har innstillinga frå arbeidsgruppene vore drøfta i rådmannen si leiargruppe og i møte mellom styringsgruppa og arbeidsgruppene, jfr. Prosessnotat.

Arbeidsgruppene har gjort eit grundig arbeid gjennom eigne SWOT-analyser, innhenting av røynsler frå andre kommunar, tilsynsetatar m.m. der det har kome fram ulike synspunkt. Fordelane som har vore trekt fram ved å samle til større einingar, er m.a. at det kan verte enklare å koordinere tenester for brukaren på tvers av fagfelt (mindre «silo»/avdelingstenking). Det vert også trekt fram at det kan føre til betre kjennskap til kvarandre sitt fagfelt, og at koordinering av planarbeid, strategisk leiing og utvikling kan verte enklare med større einingar.

Når det gjeld ulempene ved større einingar, vert det gjennomgåande trekt fram at ein er redd for stor avstand mellom tenesteytinga og overordna leiing. Vidare er det peikt på at enkelte mindre tenesteområde kan «drukne» i eit fellesskap med større og meir einsarta fagfelt. Ein er også redd for at det som fungerer godt i dagens struktur, skal verte øydelagt.

Når det gjeld Utvikling, Eigedom og Kultur spesielt, har arbeidsgruppa kome til at det ikkje er føremålstenleg å slå avdelingane saman til ei avdeling med slik grunngjeving:

1. Det bør vere eit klart og tydeleg skilje mellom kommunen som eigedsforvaltar og utbyggjar på den eine sida og kommunen som offentleg myndighet knytt til byggesak, brann m.v. på den andre sida.
2. Det bør vere samanheng og grensesnitt mellom ansvarsområda i dei avdelingane som slår seg saman. Dei særlege samanhengane mellom kulturavdelinga og eigedsavdelinga er i den samanheng vanskeleg å sjå.

Alternativa er då at Eigedom vert ståande åleine eller går inn i ei stabsavdeling (Eigedom yter i hovudsak interne tenester).

Styringsgruppa for organisasjonsendring konkludert i møte 08.08.2016 i forhold til overordna organisering. Styringsgruppa sin konklusjon baserer seg på det som har kome fram i arbeidsgruppene og ei sjølvstendig vurdering av kva for modell ein meiner i størst grad vil bidra til å nå måla for omorganiseringa. Konklusjonen er at ein går over til ein **kommunalsjefmodell** med 4 kommunalsjefar under rådmannen med slike ansvarsområde:

Helse og omsorg

Omfattar dagens avdelingar for pleie og omsorg, Buhab og Barn, familie og helse.

Oppvekst

Omfattar dagens avdelingar for skule og barnehage.

Samfunnsutvikling

Omfattar dagens avdelingar for utvikling og kultur med tillegg av folkehelse og brann og beredskap.

Stab

Omfattar dagens avdelingar for

- Personal
- Økonomi
- Innkjøp
- Dokumentsenter/politisk sekretariat
- IKT
- Servicetorg
- Eigedom

Vurdering og konklusjon:

Rådmannen legg med dette fram hovudlinene i endringa av den overordna administrative organiseringa i kommunen. Konklusjon baserer seg på det som har kome fram i arbeidsgruppene og ei sjølvstendig vurdering av kva for modell ein meiner i størst grad vil bidra til å nå måla for omorganiseringa. Endringane vert gjort gjeldande frå 01.01.2017.

Tilsetting i kommunalsjefstillingane vil skje etter intern utlysing. Personkabalene vil mellom anna også vere avhengig av avklaring i forhold til rådmannsstillinga.

Når kommunalsjefane er på plass, vil strukturen under kommunalsjefane stå for tur. Her må ein også involvere tillitsvalde og verneombod. I denne prosessen må ein sikre at ein når målet med organisasjonsendringa utan at det som fungerer godt i dagens struktur, skal verte øydelagt.

Det er grunn til å understreke at dette er endring av hovudstrukturen. Administrasjonen må løpande vurdere om det må gjerast justeringar slik at organisasjonen til ei kvar tid er best mogleg tilpassa dei oppgåvene ein skal løyse.

Konsekvensar for drift:

Rådmannen har ein klar ambisjon om at organisasjonsendringa skal gje ein effektiviseringsgevinst på sikt.

Fosnavåg, 10.08.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

ORGANISASJONSENDRING. PROSESSNOTAT.

Mandatet:

I K-sak 192/15 Vart det gjort slikt vedtak i pkt 10:

«Kommunestyret legg til grunn at det vert gjennomført organisatoriske endringar med verknad frå 01.01.2017 slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i organisasjonen. For å styrke organisasjonen si evne til å gjere dei nødvendige omstillingane, vert leiarutviklingsprogrammet vidareført. Kommunestyret vil også gjennomføre Kommunekompasset. Det vert søkt KS om OU- midlar til dekning av kostnadene.»

Eg tek med frå saksutgreiinga side 15::

«Kommunen endra organisasjonsstrukturen i 2002/2003. Det vart då etablert servicetorg, stab/støtteavdelingar og tenesteavdelingane vart flata ut. Det var på dette tidspunktet nødvendig å bryte opp organisasjonen m.a. for å gje publikum betre service, samle stab/støttefunksjonane og for å kome tettare på dei ulike tenesteområda.

Tidene endrar seg. I dag er utfordringa at tenestene er for oppsplitta og det er for tette skott mellom avdelingane. Det er behov for ei sterkare koordinering av tenestene på tvers av avdelingsgrensene for å få til ei effektiv utnytting av dei administrative ressursane og tenesteressursane. Dette er bakgrunnen for at utviklingsavdelinga og anlegg- og driftsavdelinga vert slått saman til ei avdeling frå 01.01.2016. NAV og Barn, familie og helse vert også slått saman frå 01.01.2016.

Prosessen med organisasjonsendring bør halde fram med sikte på at ny organisasjon skal vere på plass 01.01.2017. Dette arbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane og rettane til dei tilsette må sikrast i prosessen.

Utfordringar:

- *Rigge kommuneorganisasjonen slik at den til ei kvar tid er best mogleg rusta til å løyse oppgåvene.»*

Vidare tek eg med frå side 18:

*«**Driftsutgiftene** er barberte ned til eit minimum. Det ser ut til å vere lite å hente dersom ein ikkje går på lønsutgiftene. Kommunen ser ut til å ha ein for høg bemanning i forhold til inntektene, og det ser ikkje ut som det er mogleg å få balanse mellom utgifter og inntekter utan at det vert gjennomført ein **reduksjon i lønsutgiftene/ nedbemanning**. Ei slik nedbemanning bør i hovudsak skje ved naturleg avgang.*

*For at ei slik nedbemanning skal kunne skje med minst mogleg konsekvensar for tenesteytinga, må personalressursane utnyttast meir fleksibelt og effektivt. Eg vil difor rå til at det vert gjennomført **organisatoriske endringar** i 2016 med samanslåing av tenesteområde slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i*

organisasjonen. Slike endringar kan vere krevjande, og eg rår til at det parallelt vert arbeidd med kompetanseutvikling, spesielt leiarutvikling og organisasjonsutvikling.»

Dette er den politiske bestillinga og grunnlaget for å sette i gang prosessen med sikte på endring i organisering.

Mål:

Målsetjinga for omorganiseringa kan då samanfattast og formulerast slik:

Organisasjonsendringa skal føre til sterkare koordinering av tenestene og ressursane på tvers i organisasjonen og ei meir fleksibel og effektiv utnytting av dei administrative ressursane, personalressursane og andre ressursar.

Tidsfrist:

Utgangspunktet er at ny organisasjon skal vere på plass 01.01.2017.

Prosjektorganisering:

Prosjektleiing:

Rådmann

Styringsgruppe:

Rådmann, 2 HTV og HVO.

Arbeidsgrupper:

Arbeidsgrupper etter behov der tillitsvalde også er representerte.

Framdriftsplan:

Fase 1 frå 01.01.2016-30.06.2016:

Oppgåve	Tid	Ansvar
Utarbeiding av prosessnotat.	Innan 20.01	Rådmann
Oppstart drøftingar leiargruppa	21. og 22.01.	
Orientering kontaktutvalet	27.01.	Rådmann
Opprette styringsgruppe	27.01	Rådmann
Dialog med leiarane enkeltvis (ism årsplan)	01.02, 02.02 og 03.02.	Rådmann
Opprette arbeidsgrupper	Innan utgangen av veke 8	Rådmann
Innstilling frå arbeidsgrupper	Innan utgangen av veke 21.	Arbeidsgrupper
Drøftingar i leiargruppa	24.06.16	Rådmannen
Drøftingar styringsgruppa og arbeidsgruppene	Veke 26	Styringsgruppa
Ny organisasjonsstruktur	08.08.16	Styringsgruppa
Kontaktmøte	31.08.16	Rådmannen
Ny organisasjonsstruktur	05.09.16	AMU
Ny organisasjonsstruktur	06.09.16	Formannskapet
Ny organisasjonsstruktur	29.09.16	Kommunestyret

Intern utlysing	Søknadsfrist ++10	Rådmann
Tilsetjing i nye stillingar	Innan ++.10	Rådmann

Fase 2

Implementering ny organisasjon: Ny organisasjon skal gjelde frå 01.01.2017. Førebuinga kan starte ca 01.11.16. Alle brikkene er noko ikkje på plass før eit stykke ut i 2017.

Premissar for prosessen:

- Leiarane er sikra stilling i Herøy kommune og får behalde noverande løn.
- Leiarane skal vere sikra lønsutvikling i samsvar med gjennomsnittleg lønsutvikling.
- Dei tilsette sine rettar skal sikrast i prosessen.
- Arbeidet skal skje i samarbeid med dei tilsette sine organisasjonar.

Olaus-Jon Kopperstad

ORGANISASJONSUTVIKLING

Oppretting av arbeidsgrupper.

Bakgrunnen for prosessen med organisasjonsutvikling er m.a.

- Organisasjonsendringa skal føre til sterkare koordinering av tenestene og ressursane på tvers i organisasjonen og ei meir fleksibel og effektiv utnytting av dei administrative ressursane, personalressursane og andre ressursar
- Rådmannen si leiargruppe er for stor til å arbeide strategisk.

I SWOT- analysen og vidare arbeid i dei to gruppene har det kome fram at omorganisering ikkje løyser alle utfordringane, men utfordringane må finne si løysing gjennom meir kommunikasjon, samarbeid OG organisatoriske endringar.

I tillegg vil det vere behov for planar og prosedyrer for samhandling m.a.relatert til brukarar med samansette behov. Det vil også vere behov for tydelege leiarar både på toppnivå og nivået under med kunnskap, evne og vilje til å arbeide både strategisk for å utvikle gode avdelingar, samt operasjonelt for ei løysingorientert samhandling til beste for brukarane.

Så langt har det vore arbeidd grundig for å identifisere utfordringane i organisasjonen. Vidare i prosessen må det utgreiast kva for utfordringar som må finne si løysing gjennom organisatoriske endringar og kva for utfordringar som kan løysast ved meir kommunikasjon og samarbeid.

For å utgreie dei organisatoriske endringane, vert det opprette fylgjande arbeidsgrupper med slikt mandat og tidsfristar:

Arbeidsgruppe barn og unge (oppvekst):

Mandat:

Arbeidsgruppa skal utgreie **fordeler og ulemper** ved å slå saman skuleavdelinga med eit eller fleire av tenestemråda barnehage, barnevern og helsestasjon. I samband med utgreiinga kan arbeidsgruppa innhente erfaringar frå andre kommunar, fylkeskommunale og statlege etatar m.m. Arbeidsgruppa kan også trekkje inn andre fagpersonar etter behov.

Medlemmer i arbeidsgruppa:

- Leiar skuleavdelinga
- Leiar barnehageavdelinga
- Leiar BFH
- Tillitsvald
- Verneombod

Arbeidsgruppa vel sjølv leiar og sekretær.

Frist: 31.05.16

Arbeidsgruppe helse og omsorg:

Mandat:

Arbeidsgruppa skal utgreie **fordeler og ulemper** ved å slå saman Pleie og omsorg, Buhab og BFH til ei eller to einingar. Gruppa skal særleg sjå på utfordringane i forhold til

- Koordinerande eining
- Prinsippet om generalist og spesialist
- Legetenesta sitt ansvar i forhold til samhandlande partar
- Koordinering av tenester til dei med store behov innanfor psykiatri, rus og/eller demens
- Støttekontakt

I samband med utgreiinga kan arbeidsgruppa innhente erfaringar frå andre kommunar, fylkeskommunale og statlege etatar m.m. Arbeidsgruppa kan også trekkje inn andre fagpersonar etter behov.

Medlemmer i arbeidsgruppa:

- Leiar Pleie og omsorg
- Leiar Buhab
- Leiar BFH
- Tillitsvald
- Verneombod

Arbeidsgruppa vel sjølv leiar og sekretær.

Frist: 31.05.16.

Arbeidsgruppe utvikling, eigedom og kultur:

Mandat:

Arbeidsgruppa skal utgreie **fordeler og ulemper** ved å slå saman Utvikling, Eigedom og Kultur til ei eller to einingar. Gruppa skal særleg sjå på utfordringane i forhold til

- Grunnkjøp
- Idrettsanlegg
- Investeringsprosjekt
- Næring/samfunnsutvikling
- Brannvern

I samband med utgreiinga kan arbeidsgruppa innhente erfaringar frå andre kommunar, fylkeskommunale og statlege etatar m.m. Arbeidsgruppa kan også trekkje inn andre fagpersonar etter behov.

Medlemmer i arbeidsgruppa:

- Leiar Utvikling
- Leiar Eigedom
- Leiar Kultur
- Tillitsvald
- Verneombod

Arbeidsgruppa vel sjølv leiar og sekretær.

Frist: 31.05.16

Arbeidsgruppe stab/støtte:

Mandat:

Arbeidsgruppa skal utgreie **fordeler og ulemper** med ein felles leiar for Økonomi, Personal, Servicetorg, IKT og Dokumentsenteret. Gruppa skal særleg sjå på utfordringane i forhold til

- Samrordning av ressursbruken mellom avdelingane
- Samordne og utvikle stab og støttefunksjonane
- Arbeid- og oppgåvefordelinga
- Innkjøp

I samband med utgreiinga kan arbeidsgruppa innhente erfaringar frå andre kommunar, fylkeskommunale og statlege etatar m.m. Arbeidsgruppa kan også trekkje inn andre fagpersonar etter behov.

Medlemmer i arbeidsgruppa:

- Leiar Økonomi
- Leiar Personal
- Leiar Servicetorget
- Leiar IKT
- Leiar Dokumentsenteret
- Tillitsvald
- Verneombod

Arbeidsgruppa vel sjølv leiar og sekretær.

Frist: 31.05.16.

