

Gruppe 2 – Irlin, Bente, Torhild, Unni

- **Hva bør styringsgruppa legge vekt på for få en velfungerende kommune?**
 - At alle ansatte har en tilgjengelig leder å forholde seg til
 - Prioritere å jobbe systematisk med en felles arbeidskultur
 - Viktig at enheter som server flere virksomheter ikke blir lagt inn under en av disse enhetene. Dette kan føre til at avdelingene ikke selvstendig får styre sine ressurser og prioriteringer, men blir styrt ut ifra den virksomheten den ligger inn under, eks fysio.
 - At det ikke legges opp til mer hierarki
 - Et velfungerende og godt tjenestetilbud
 - Jobbe med kultur i alle virksomheter (10-faktor)
 - Ha et felles mål for hele kommunen, og hvordan skal det jobbes med det nedover i organisasjonen
 - Jobbe med godt samarbeid mellom administrasjon og det politiske nivå. Ha et godt samspill, gjøre hverandre gode
 - I en velfungerende kommune snakker ansatte og politikere hverandre, og kommunen, opp
 - **Hvordan sikre nærvær og kort vei til beslutning?**
 - Tilstedeværende ledelse
 - Unngå unødvendig hierarki
 - **Hvilke prinsipper bør legges til grunn for organiseringen?**
 - Struktur med tydelig ledelse; at ansatte vet hvem de skal forholde seg til, særlig institusjon og hjemmebasert
 - Tilstedeværende ledelse og har kompetanse på områdene
 - Nåværende organisering bidrar til godt samarbeid på tvers, ønsker ikke å miste det
 - Ønsker ikke å miste avdelingsledernivået
 - I dag får en brukt kommunalsjefene på en god måte når de ikke tilhører en spesiell sektor. Det er bra
 - Faglighet og egnethet bør vektlegges i en omorganisering
 - **Proessen har svært kort tidsramme (fram til 1. mars) Hvordan sikre god involvering innenfor skissert tidsramme?**
 - God informasjon slik de har begynt med
 - Få med de ansattes erfaring med nåværende struktur, ikke kun basert på budsjett. Kan dette gjøres via 10-faktor?
 - God informasjon ut til ansatte. Jo mer, jo bedre. Bra at de har startet med å sende ut referat etter hvert møte, fortsette med det
 - **Annet gruppene ønsker å gi innspill på?**
 - Ivareta ansatte som har vært i tidligere omstillingsprosesser
 - Forebygging av sykefravær - hvordan harmoniserer dette med kutt og omorganisering?
 - Ha i mente at noen stillinger lønnes av selvkost
 - Bra at det er nedsatt en kommunal arbeidsgruppe som har kjennskap til organisasjonen

Gruppe 3 – Kristine, Ingrid, Hildegunn, Linda Torstein

Hva bør styringsgruppa legge vekt på for å få en velfungerende kommune? Tydelig fordeling av ansvar. Oppgavebeskrivelse. Trivsel hos de ansatte er kjempeviktig. Tydelig rolleavklaring. Vi er svært sårbare i denne perioden. Svært tett utsendelse av informasjon og god dialog med dem det spesielt vil gjelde.

De som er flest /mange må også få felles informasjon. **Teamsmøter med alle 60 lederne tilstede slik at alle får lik informasjon. Avdelingslederne blir ofte litt glemt.**

○ Hvordan sikre nærvær og kort vei til beslutning?

Et utgp: Hva kan legges i "nærvær"?

KS-konsulent om **nærvær**: Vise interesse - Vise empati - Bygge tillit - Skape trygghet - Ta den andres perspektiv - Aktiv lyttende - Vennlig humor - Anerkjennende - Respekt - Å kunne si fra på en måte som den andre kan ta imot - Gi konstruktive tilbakemeldinger - God samtalepartner

Kilde: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/prosjekter/saman_om_ein_betre_kommune/120913_relasjonsledelse_jam.pdf

Mange ansatte, vanskelig å nå ut til alle og nå ut med informasjon, for eksempel i Helse. Ansatte må oppleve å bli hørt, samhandling på tvers kan gjøre det blir vanskelig tidsmessig. Vanskelig å sikre nærvær.

Omorganisering, fravær hos enkelte på arbeidsplass som også ikke har hatt stor omorganisering. Enklere med godt nærvær når du treffer de ansatte.

Spesielt viktig at de det gjelder får informasjon, fokus på de det gjelder.

Viktig med god organisering i kommunen at vi klarer å drifte kommunen etterpå. Overlapping. God prosess på dette også.

I forhold til sammenlignbare kommune, hvordan ligger vi egentlig an. Vi ligger på normalen, men vi blir oppfattet som en toptung kommune og vi er en fattig kommune.

Jeg sier at som tillitsvalgt har koronaen vist oss at ansatte på «gulvet» har mistet lederen sin. Den enkelte ansatte føler at man ikke blir sett, ikke hørt og savner korrigerende fra leder

○ Hvilke prinsipper bør legges til grunn for organiseringen?

Tjenestekvalitet. Ansatt pr leder bør fremdeles være et prinsipp.

Håndtere veldig ulike fagområder og ulike lovverk kan bli vanskelig og det må det legges vekt på.

Bør sikre at ansatte blir sett og hørt selv om vi nå omorganisering.

Bør vi se på begrepet "ledelse", hva er ledelse og hva er annet arbeid. Faget tar ofte hele tida. Strategisk ledelse er viktig. Må det også gjøres noe med støttefunksjonene. Evt. Fagkoordinatorer. En best mulig fordeling mellom støttefunksjon og lederoppgave.

Oppgaver. Hva skal vi fortsette med og hva skal vi ikke fortsette å jobbe mer.

Vi kan ikke gjøre det samme med færre antall ansatte. Gjelder alle nivåer.

Vi trenger fremdeles og bli mer kjent og vi har pga. Korona og budsjett brukt altfor mye tid på dette og vi "klør i fingrene" til å få på plass rutiner/planer osv i ny virksomhet. Vi må ha tid til å gjøre dette.

Må vi ha ny stillingsinstruks på nytt, må evalueres.

Mye tid har i året gått på drift, ikke nok til utviklingsarbeid. Det som vi ønsker veldig.

- For mye av ledeleseressursene går til fag og ikke til ledelse.
- Kort tidsramme (fram til 1. mars)
Hvordan sikre god involvering innenfor skissert tidsramme?
Vi vil gjerne ha med at et prinsipp bør være at vi skal jobbe på tvers og ikke ha en organisering som bygger opp om "silo-tenkning"
Blir flere avdelingsledere slått sammen, bør vi se på hvilke som hører sammen og få det så jevnt som mulig. Døgndrift, fagområde osv. Det er komplekst!

At alle får uttale seg. Kunne vi brukt "spørreundersøkelse" Microsoft forms til disse 60 det gjelder for eksempel, enkle spørreundersøkelse.

Viktig med den informasjonen som dere har begynt med sende ut, som ligger på "ansatt". Bra!

Informasjon om hvordan prosessen vil lage evt. Dominoeffekt er ønskelig. Når man trives går alt bedre, når alle er enige om hva som skal gjøres er det trivselsskapende. Arbeidsbeskrivelse for eksempel, fenomen om klargjøring på avdelinger. Lederegenskaper som det å klarer å skape trivsel bør prioriteres, tydelig rolle er viktig. Man må ha mer fokus på ledelse enn fag og en tydelig ansvar og oppgavefordeling i hele kommunen.

- Annet gruppene ønsker å gi innspill på?

De som er flest /mange må også få felles informasjon. **Teamsmøter med alle 60 lederne tilstede slik at alle får lik informasjon. Avdelingslederne blir ofte litt glemt.**

Gruppe 4 – Elin, Zvezdana, Terje, Anne, Renate

Hva bør styringsgruppa legge vekt på for få en velfungerende kommune?

- **Hvordan sikre nærvær og kort vei til beslutning?**
 - I utgangspunktet tenker vi at dagens org struktur sikrer nærvær og kort vei til beslutning. Virksomhetsledere rapporterer nå direkte til kommunedirektør. Virksomhetsleder gir en større nærhet til enhetene man har ansvar for.
 - Jobber vi etter den modellen i dag?
 - Har hatt liten tid til å se hvordan denne organiseringen fungerer. Året 2020 har vært mye krisehåndtering. Må ha bedre tid til å se om dette kan fungere.
 - Samarbeidet mellom virksomhetene flyter ikke sånn som vi ønsker, men må ha bedre tid så lenge vi har hatt et så spesielt år.
 - Sparer vi penger på å endre organisering?
 - Tar vi bort 6-7 ledere blir det ikke mer nærvær.
- **Hvilke prinsipper bør legges til grunn for organiseringen?**
 - I utgangspunktet bør holde lengre på denne organiseringen vi har i dag. Vi har ikke fått prøvd denne lenge nok og har hatt en spesiell situasjon. Men vi ser at dette kan bli utfordrene når vi må kutte så mye.
 - 1) Har vi fagområder som er overlappende i flere virksomheter. Kan vi slå disse sammen, rydde.
 - f.eks teknisk, areal og plan og næring.
 - 2) Se på om virksomheter som ikke har avdelingsledere under seg kan legges til en annen virksomheter og slås sammen.
 - 3) Generelt bør man se på å slå sammen avdelinger og evt virksomheter.
 - 7 ledere som må være på Byremo og i Lyngdal - ulike fagfelt innen helse. Men kunne evt hatt en leder som hadde alt av ansvar på Byremo og en som er leder for samme områdene i Lyngdal (instiutsjon og hjemmesykepleien). Det medfører lite nærværende leder når de er delt mellom to. I Hjemmesykepleien skjer det mye og når denne f.eks er i Byremo så blir dette utfordrende.
 - Bør man se på avd ledere med 50% leder 50% drift.
 - Snakket en del om dette med å ha kommunalsjefer for helse, oppvekst og teknisk. Men vi ser ikke at vi kan spare penger på dette.
- **Proessen har svært kort tidsramme (fram til 1. mars) Hvordan sikre god involvering innenfor skissert tidsramme?**
 - Det er blitt lagt til god informasjonsflyt sånn som det er skissert.
 - Vi må komme med ærlige innspill så godt
- **Annet gruppene ønsker å gi innspill på?**
 - Virksomhetsleder/komunalsjefer setter seg ned og komme med forslag til innsparinger
 - Gruppevis – per fagområder. Da får vi mulighet til å komme med innspill. F.eks en halv dag blir avsatt til dette.

Gruppe 5 - Jan og Marie

1. Hva bør styringsgruppa legge vekt på for få en velfungerende kommune?

- Organiseringen, fremtidens utfordringer man vet kommer (økning innen helse, lavere barnetall), målsettinger knyttet til kommuneplan, Modellen må være tilpasset virksomheten/tjenesten - må være rom for ulikheter avhengig av type tjeneste.

2. Hvordan sikre nærvær og kort vei til beslutning?

Hvor mange ledd i ledelse skal man ha? (beslutningsvei)

Vi tenker avdelingsledere er veldig viktige, spesielt i forhold til oppfølging av ansatte, turnusstyring (som er direkte knyttet mot økonomi)

Man kan tenke seg fagledere/koordinatorer i stabsfunksjon til en kommunalsjef innen helse for eksempel?

Altså avdelingsleder – fagleder (fagleder for eksempel for 2 virksomheter) - kommunalleder (for hele helse og velferd).

Fagkoordinatorer i avdelingene, som kanskje ikke vil fungere så godt innenfor helse, MEN det vil muligens fungere innen andre virksomheter?

Altså fagkoordinator – avdelingsleder – kommunalleder

3. Hvilke prinsipper bør legges til grunn for organiseringen?

Må være en tanke bak hvor mange ansatte en leder skal ha ansvar for. Det bør definitivt ligge ett prinsipp her. I tillegg bør det kunne ses på oppbygging av avdeling (hvor mye organisering/koordinering for eksempel det er – avlastning for eksempel krever enormt mye organisering). Modellen bør være fleksibel og tilpasses de ulike virksomhetene.

Det er svært ulike ting å ta hensyn til i de ulike virksomhetene, slik at det er viktig at det finnes fleksibilitet.

Vi opplever begge at vi pr nå ikke har “kommet på plass” med den organiseringa vi har nå, for eksempel i forhold til hovedmålsetting overordnet – planer for virksomhetene. Mange årsaker til dette- mye kan skyldes på covid, men det er samtidig ekstremt mange detaljer som skal på plass, og som ikke er på plass.

Når man skal organisere/lage ny organisasjon bør man tenke på hva som er målsettinga, ikke bare fordi vi skal spare penger.

Kan vi se til kommuneplanen og bygge en organisasjonsmodell som sannsynliggjør at målsettingene i planen kan nås?

Kan være fornuftig å se til fremtidens utfordringer - for eksempel knyttet til lavere barnetall og høyere bruk av helsetjenesten.

Hva vet vi om fremtiden ifht hvor vi skal prioritere ressurser?

4. Prosessen har svært kort tidsramme (fram til 1. mars) Hvordan sikre god involvering innenfor skissert tidsramme?

Informasjon er det viktigste i denne sammenhengen, og vi er fornøyd med informasjon sålangt.

Hvis det skal vise seg at våre virksomheter må kutte på ledere – hvordan involverer vi ansatte? Når tid skal den komme?

Hvordan involveres avdelingsleder hvis det tas beslutning på at virksomhet X må kutte på avd.ledere? Hvordan involveres virksomhetsledere?

Oppeves som behov for veiledning