Spørsmål til gruppearbeidet: 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.

1. 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 fagkoordintator – avdelingsleder – kommunalleder

1. 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?

1. 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?

Oppleves som behov for veiledning