Spørsmål til gruppearbeidet: Gruppe 3

Hva bør styringsgruppa legge vekt på for 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.**

o    Hvordan sikre nærvær og kort vei til beslutning?

Et utgp: Hva kan legges i “nærvær”?

KS-konsulent om **nærevner:** 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 t 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 ettterpå. 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 topptung 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 korrigering fra leder

g 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 korrigering fra leder

o    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. Evnt. 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 utviklingsarbeider. 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 evnt. 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.

o    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.**