

# HØRINGSNOTAT

## ORGANISASJONSUTVIKLINGSPROSESSEN FASE 2



### «Kom til Saltdal – mulighetenes kommune»

#### **Kjerneverdier**

For alle ansatte i kommunen

- Imøtekommende
- Løsningsfokustert
- Ansvarlig

#### **Lederkrav (Lederstil)**

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

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

*En kommune i omstilling*



Vår ref  
2013/1068

Saksbehandler  
Christin Kristensen, tlf.: 75 68 20 18

Dato  
24.04.2014

## Høringsnotat vedr. fase 2 i organisasjonsutviklingsprosessen 2013-14

Dette notatet sendes ut til høring til arbeidsplassene i kommunen, fagforeningene, verneombudene, eldrerådet, ungdområdet, rådet for funksjonshemmede og levekårsutvalget. Frist for innsending av innspill og kommentarer til den foreslåtte organisering er satt til **mandag 26. mai.**

Innspill kan enten sendes pr. e-post til [christin.kristensen@saltdal.kommune.no](mailto:christin.kristensen@saltdal.kommune.no) eller leveres skriftlig til servicekontoret.

Vedlegg:

- Notat vedr. personalmessige hensyn
- Detaljert organisasjonskart – for de tre samhandlingsområdene
- Stillingsbeskrivelser for kommunalleder og virksomhetsleder

I økonomiplanvedtaket i 2012 – sak 79/12 ble det vedtatt at det skal settes i gang en organisasjonsutviklingsprosess for å imøtekomme behovet for redusert drift i forhold til kommunens økonomiske rammer.

Prosessen for dette ble forberedt igangsatt våren 2013, men ble praktisk igangsatt etter sommeren når ny rådmann tiltrådte. Det ble foretatt en informasjonsrunde til ledere, tillitsvalgte og verneombudene. Prosessen skulle bestå av 2 faser.

### **Fase 1**

Fase 1 bestod av å foreslå den overordnede lederstruktur og legge den frem for politisk behandling innen utgangen av 2013. For å arbeide med dette ble det oppnevnt en arbeidsgruppe bestående av rådmann, 2 enhetsledere, personalsjefen, 2 tillitsvalgte, hovedverneombudet og formannskapssekretæren.

Gruppen fremmet forslag om å endre den overordnede lederstrukturen til å bestå av 3 samhandlingsområder: oppvekst og kultur, helse og omsorg, og plan og tekniske tjenester. Forslaget ble sendt på bred høring og høringsuttalelsene som omhandlet fase 1 ble tatt hensyn til. Saken ble formelt fremmet for kommunestyret 11.12.13 og ble vedtatt som foreslått – se vedlagte organisasjonskart.

### **Fase 2**

I budsjettvedtaket ble det satt et krav til denne fasen om en reell reduksjon i stillinger for å få ned driftsutgiftene.

For å gjennomføre fase 2 ble konsulentfirmaet Nord-Norsk Lederutvikling engasjert. Samtidig ble det søkt om OU-midler fra KS. Saltdal kommune har fått tilsagn på kr. 300.000 i OU-midler.

Det ble bestemt at fase 2 skulle organiseres med 4 to-dags samlinger.

For å få en bred deltakelse knyttet til prosessen, er alle ledere/avdelingsledere med på samlingene. I tillegg deltar hovedtillitsvalgte for de største fagforeninger, to plasstillitsvalgt for pleie og omsorg samt hovedverneombud og vara hovedverneombud.

Vi har nå gjennomført 3 av 4 samlinger i forbindelse med OU-prosessen. Siste samling avholdes 21.-22. mai.

Etter 3. samlingen ble det sendt ut et notat til de ansatte for å spre informasjon om hva som har skjedd så langt.

### **Grunn for organisasjonsutvikling:**

Det er to grunner for å kjøre denne prosessen.

1. Det er ti år siden vi omorganiserte sist. Ut fra erfaringer i denne perioden ser man behovet for å foreta en del endringer og samle toppledelsen på en mindre gruppe enn de 9 enhetsledere vi har hatt nå. Tanken er å kunne få en mer lik praksis når det gjelder bl.a.personalpolitikk og økonomi samtidig som man opprettholder god kvalitet på tjenestene til våre innbyggerne. Den nye organisasjonen tar sikte på å få klarere ansvarlinjer fra rådmannen og ned i organisasjonen.
2. Økonomi – Som de fleste kjenner har vi drevet med østehøvel-prinsippet i mange år for å prøve å tilpasse pengeforbruket til kommunens økonomi. Til tross for god innsats greier vi ikke å rette opp økonomien og vi har ikke mer å bruke østehøvelen på. Derfor må man gjøre større grep for å komme på rett kjøll og unngå å havne på ROBEEK -lista. Mer info om økonomi kommer nedenfor med ytterligere informasjon i eget vedlegg.

Slike prosesser kan ofte være utfordrende da alle kan ha ulike syn på behovet for endring. Det er viktig å si at vi ikke gjør forandring for forandringens skyld, men fordi man skal få en bedre økonomi med en mer rasjonell drift.

Politikerne i Saltdal kommune vedtok i Kommunestyre 11.12.13 godkjenning av denne prosessen og har forventninger til at det legges frem et forslag som gir Saltdal kommune en mer oversiktlig organisasjon med mulighet for innsparinger.

Prosessen i fase 2

Arbeidet på samlingene har skjedd som følger:

Samling 1: **Febr:** Helhetstenkning og forståelse for de felles utfordringer vi har i hele organisasjonen.

Samling 2: **Mars:** Vi bygger robuste samhandlingsområder og har fokus på organisasjonskart der også funksjoner for fellestjenester vurderes. Den enkelte leder har ansvar for informasjon overfor sine ansatte og arbeid for delaktighet.

Samling 3: **April:** Vi ser nærmere på organisasjonskartet og avklarer det som gjenstod fra forrige samling. Fastsettelse av gjennomgående prinsipper for ledernivåer. Vi arbeider også med vurdering av mulig reduksjon av lederstillinger, nedbemanning evt. andre tiltak som kan bidra til å redusere driften.

Samling 4: **Mai:** Sluttsamling som avholdes på Saltfjellet Hotell Polarsirkelen. Her skal det diskuteres den enkeltes plass i den nye organisasjon samt arbeide med å bygge en god organisasjonskultur.

I løpet av prosessen er man blitt enig om å fremskynde den politiske behandling av saken til 18. juni, slik at vi kan bruke høsten til å finpusse på tilpasninger som gjenstår. Det var tidligere tenkt at saken skulle komme opp tidlig på høsten.

### Økonomi:

På siste samling fikk vi oppgitt hvilke reduksjoner som er nødvendig for å få økonomien i balanse. Økonomisjefen la frem følgende oversikt:

- Det er i økonomiplanen blant annet vedtatt en nedskjæring på 9,4 mill kr i 2014 som skal skje gjennom nedbemanning. Dette tilsvarer 16 årsverk færre enn i 2013. Nedbemanningen skal skje på pleie og omsorg (administrasjon, helseforebyggende aktivitet, aktivitetsstue, Knaggen, hjemmetjeneste og psykisk utviklingshemmede) psykiaritjenesten og gjennom redusert lærertetthet.
- Det samlede innsparingskravet som vedrører nedbemanning vokser til 18,5 mill kr i 2017 målt mot 2013. Dette tilsvarer 31 årsverk færre enn i dag. Av dette er det vedtatt at OU-prosessen i Saltdal kommune skal gi en effekt på 10 årsverk færre enn i dag. Det er ikke nærmere definert hvilke samhandlingsområder i kommunen som skal berøres.
- Det vurderes om det er mulig å oppnå nedbemanningen gjennom naturlig avgang slik at vi vil så langt det lar seg gjøre, forsøke å unngå oppsigelser.
- En må også ta med i betraktning at ved bemanningsreduksjoner kan det ta tid før man får et reelt resultat i form av besparelser. Det tar tid å få avvirket et arbeidsforhold enten det er ved naturlig avgang eller ved oppsigelse. Hvis en oppsigelser tas opp i arbeidsretten, kan dette ta et år eller flere.



## Nedbemanning i kroner

<b>Definert nedbemanning</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
reduisert lærertetthet skolene (15-16-1e)	550	1500	1500	1500
reduisert drift Knaggen	640	1470	1470	1470
plom adm, helseforebygg/aktivitetsstu	630	990	990	990
<b>SUM</b>	<b>1820</b>	<b>3960</b>	<b>3960</b>	<b>3960</b>
<b>Udefinert nedbemanning</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
pleie og omsorg	5500	5500	5500	5500
psykiatri	500	600	600	600
hj.tjenesten	1000	1200	1200	1200
puh	600	1200	1200	1200
ou	0	2400	4200	6000
<b>SUM</b>	<b>7600</b>	<b>10900</b>	<b>12700</b>	<b>14500</b>



## Nedbemanning i årsverk

<b>Samlet nedbemanning</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Definert	3	7	7	7
Udefinert	13	18	21	24
<b>SUM</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>31</b>

År/tiltak	2014	2015	2016	2017	Sum i fht 2013
Beløp	9,4 mill.	5,5 mill.	1.8 mill	1,8 mill.	18,5 mill
Beløp omgjort til årsverkreduksjon	16	9	3	3	31

### **Resultatkrav innen 2015:**

Helse og omsorg: reduksjon - 16 årsverk  
 Oppvekst og kultur: reduksjon – 4 årsverk  
 Tekniske tjenester: reduksjon – 2 årsverk  
 Fellesorganisasjonen: reduksjon – 2 årsverk  
 (1 årsverk utgjør her ca. 600.000)

### **Organiseringsprinsipper:**

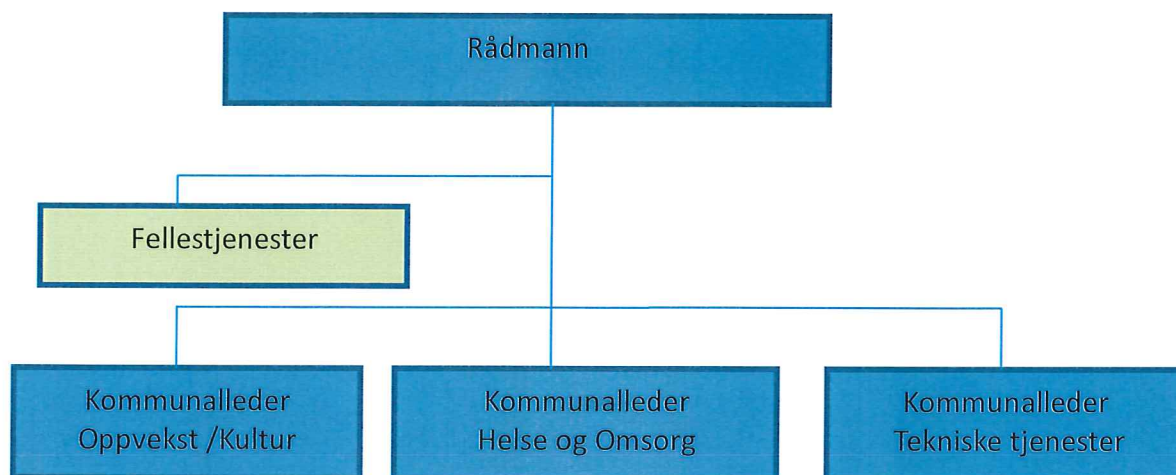
Prinsipper for organisasjonsutvikling

- Samle arbeidsoppgaver og kompetanse som naturlig hører sammen
- Bygge fleksibilitet for å øke effektivitet og redusere sårbarheten
- Overføring av oppgaver og kompetanse
- Ivaretagelse av kompetanseutvikling og kvalitet
- Bedre og kortere vei til løsning på oppgavene
- Få ned kontrollspennet og en bedre kontroll i organisasjonen
- Organisasjonen er dynamisk. Den skal evalueres etter en rimelig tid og korrigeres/endres der man ser behov for det.

Hvilke prinsipper skal legges til grunn for plassering av oppgaver i en organisasjon

- Økonomisk gevinst/perspektiver
  - Kort- og langsiktig
  - Felles bruk av ressurser
  - Overforbruk – trusler om arbeidsplasser
  - Hvordan unngå å true faget/kompetansen
- Hensyn til innbyggerne/brukerne
  - Alle som jobber med barn og unge er samlet
  - Forebygging
  - Har å gjøre med «samme utfordringer»
- Faget
  - Tradisjonell tenkning (slik vi alltid har gjort det)
  - Nytenkning
  - Fokus på forebygging – ikke bare reparasjon
  - Avveining mellom ulike fag
  - Faglig tilhørighet/kvalitetssikring

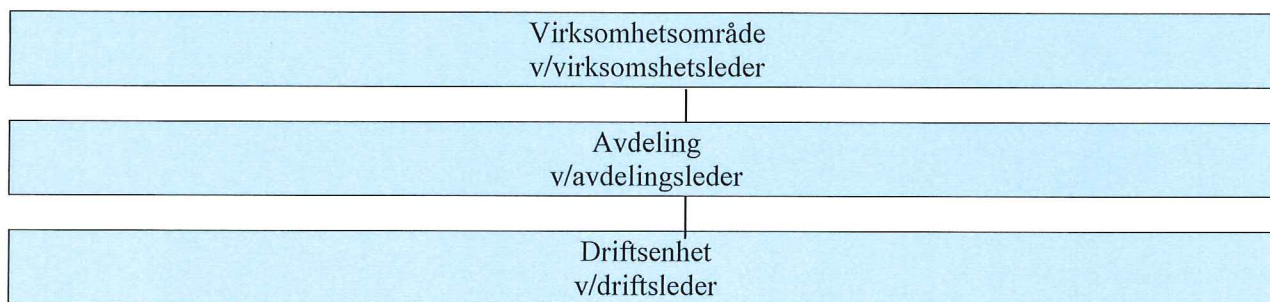
Det er allerede vedtatt inndeling i de 3 samhandlingsområder.



For å klargjøre ansvarsfordeling og myndighet skal organisasjonen inndeles på en annen måte og for å synliggjøre dette bruker vi også nye benevnelser på ulike deler.

#### Generelle prinsipper:

Innenfor hvert område kan det etter behov deles i følgende 3 tre nivåer:



Et gjennomgående prinsipp skal være at dersom man har leder i tittel, skal det følge med personal, økonomi og HMS ansvar for de du er satt til å lede. Flere av de tidligere enhetsledere vil nå få tittel virksomhetsleder.

En er oppmerksom på at det finnes avtalefestede titler knyttet til skole og barnehager med leder i tittel. Dette vil bli avklart der det er nødvendig.

Ved høringen i fase 1, kom det også innspill vedr. fase 2. Disse er nå tatt stilling til i arbeidet.

De områdene som det tidligere var usikkerhet ved i fase 1, er nå avklart:

- Barnevern, familieveileder, helsestasjon og jordmor skal fortsatt være under helse og omsorg.
- Folkehelsekoordinator er lagt som en fagstab hos kommunalleder for helse og omsorg
- Flyktningkontoret legges til området for oppvekst og kultur.

Betegnelsen «Sentraladministrasjon» utgår og omgjøres til Fellestjenester med 3 eller 4 avdelinger: Økonomi, personal og organisasjon/kommunikasjon (bestående av politisk sekretariat, servicekontor og IT-kontoret). I tillegg skal kommunestyret behandle sak med forslag om at det opprettes ny næringsavdeling knyttet til rådmannens fellestjenester. Næring flyttes fra teknisk sektor til denne avdeling.

I løpet av fase 2 har kommunallederne fått ansvar for å arbeide frem organisasjonskartet for sitt område. Målet er å få en organisasjon som er tilpasset de overnevnte prinsipper for organisasjonsutvikling og plassering av oppgaveområder.

Dette er gjort i samarbeid med de ansatte innenfor området.

Nedenfor har hvert område omtalt arbeidet som er gjort og i grove trekk hvordan hvert område og fellestjenester vil bli inndelt:

### **Helse og omsorg:**

Samhandlingsområde Helse og omsorg innbefatter da helse og familie, pleie og omsorg og Nav. 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 da noe 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 og sett samhandling og prøvd og sett 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 nåværende organiseringen som har har en eller annen lederfunksjon, og det foreslås i den nye organiseringen totalt 18,40 årsverk, fordelt på 22 personer, en reduksjon på 6,15 årsverk og 13 personer. Vi har hatt fokus på alle ledernivå, fra virksomhetsledere, avdelingsledere og til driftsledere. Kommunallederstillingen innen området er ikke en nyopprettet stilling, det er en stilling som er omdisponert.

Det skal jobbes videre med å se på de ulike turnusene som er i drift, bruken av vikarer og se på områder for å effektivisere tjenestene annerledes, 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.

### Hefa - HELSE (7,2 årsverk ledelse fordelt på 9 personer)

Her har vi endret navnet fra helse og familie til helse. Tidligere organisering var det 1 enhetsleder og 5 fagledere og en 20 % lederressurs. I den nye organiseringen foreslår vi 1 virksomhetsleder og 4,20 årsverk som avdelingsledere.

Vi har organisert hjemmetjenesten under helse, i og med at de har et nært samarbeid med legetjenesten, og at de kan brukes som en støtte til laboratorium og skadestuen ved ledighet. Her har vi også knyttet ROP- bolig og 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 i tre i den nye organiseringen. Vi foreslår at all pmto (foreldreveilederprogram) ressurs organiseres under barnevern og skal brukes i tiltaksteamet.

I tillegg til reduksjon av ledere så er det 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- omsorg (11,2 årsverk i ledelse fordelt på 13 personer)

Her har vi endret navnet fra pleie og omsorg til kun omsorg. Tidligere organisering var det 1 enhetsledere og 6 soneledere. I den nye organiseringen så foreslår vi 1 virksomhetsledere og 4 avdelingsledere.

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 deler vi inn etter område med hver sin leder, 1 på Rognan og 1 på Vensmoen for å se mer ressurser under ett.

Det er store områder under omsorg og mange årsverk, så det er fortsatt behov for å ha driftsledere 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.

### Nedbemanningsprosessen

Kravet er en reduksjon på 16 årsverk totalt i samhandlingsområdet, viser til kommende 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 allerede nå redusert ca. 3 årsverk innen PLOM, og det er i tillegg en prosess vedr oppsigelser i barneboligen som er avsluttet.

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.

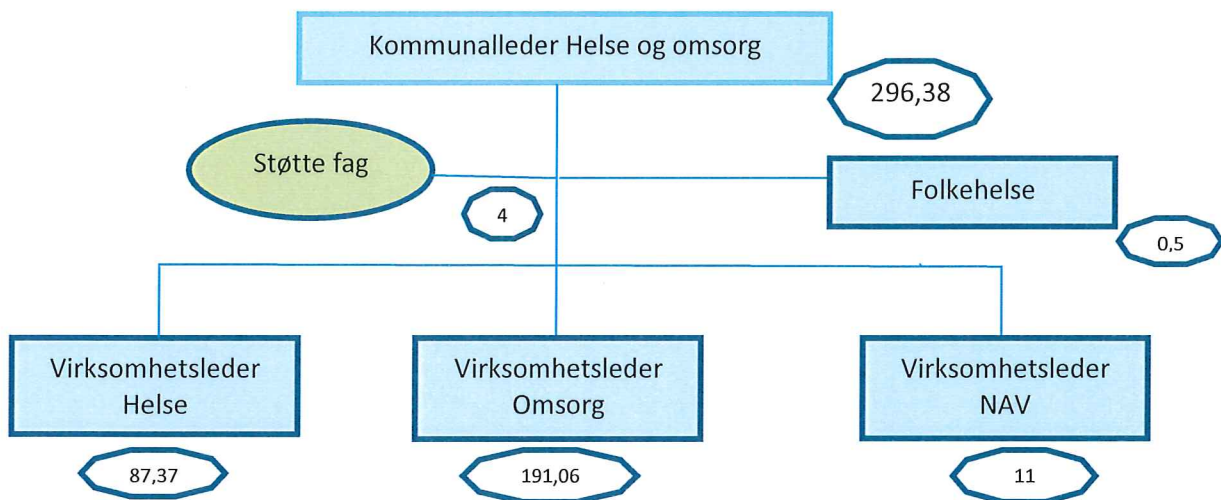
Det er et mål at det kun unntaksvis at vil gå til oppsigelser i kommunen.



I forhold til denne prosessen og til å kunne møte de krav på reduksjoner og nedbemanning må personal påregne og bli flyttet på, fra for eksempel bolig til bolig. Vi må også 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.

Bemanningsplan er idag 296,38 årsverk. Ny foreslått organisering vil gi en reduksjon på 15 årsverk etter behandling i kommunestyret den 18.06.14.



### Oppvekst og kultur:

Generelle signaler for samhandlingsområdet:

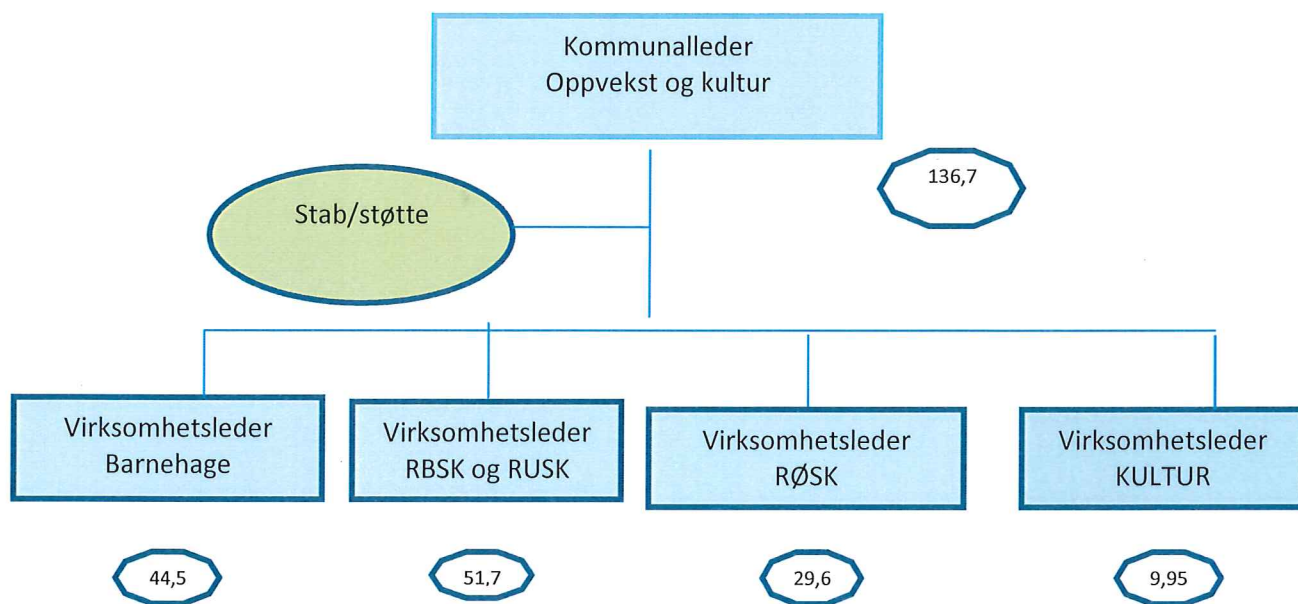
1. Områder:
  - Barnehage, skole, kultur og flyktning
2. Bakgrunn for veien fram til høringsprosess:
  - Politisk godkjenning av Fase 1 og 2.
  - Politisk vedtak i budsjett
  - Felleshandlinger i samarbeid med NNL
  - Samhandling med tillitsvalgt og vernetjeneste
  - Møter for samhandlingsområdet med rom for innspill
  - Samordning til høringsutkast mellom rådmann og kommunalledere
3. Viktige momenter for prosessen:
  - a)
    - I ressursmodellen for skolene økes styringstall fra 14,15,15 til 15,16,16. (konsekvens reduksjon i stillinger)
    - Utredning skolestruktur, men beholde 2 ungdomstrinn i kommunen
    - Ny PPT-løsning
  - b)
    - OU-fase 2. Resultat av arbeidet.
4. Enighet/uenighet:
  - det har ikke vært mulig å komme fram til enighet mellom kommunalleder og områdene

5. Helhetlig organisasjonskart: -se vedlegg

6. Vurderinger: (økonomi og personal)

Tabellen nedenfor bygger på punktene 1 til 5 ovenfor:

Personal/tiltak/økonomi	Kostnad/2014	Besparelse Høst 14	2015	2016	Tid	Beskrivelse/merknad
Fra skolefaglig til kommunalleder	+100.000,-				Fra 01.02.14	Ca. 100.000 dyrere enn å ha skolefaglig
Fra ansvar 1105(«skolefaglig-pott)		200.000	700.000			Besparelse nye PPT
Endring styringstall/ressursmodell		500.000			01.08.14	Politisk vedtak
			1.500000	1.500000	Fra 01.01.15	Helårseffekt
Skolestruktur: Rognan barneskole og Rognan u.skole			100.000		Fra 01.08.15	5/12- dels effekt høst 2015 Utredningsarbeid starter 01.08.14
Skolestruktur: Rognan barneskole og Rognan u.skole				300.000		Helårseffekt 2016
Reduksjon logopedstilling til 50 %		105.000	210.000		Fra 01.08.14 (5/12)	Resten av stillingen fylles opp som lærer, primært Rognan barneskole. Forventet effekt av nye PPT.
Reduksjon spesialpedagog barnehagen til 50 % stilling		105.000	210.000		Fra 01.08.14 (5/12)	Resten fylles primært opp i Rognan barnehage. Forventet effekt av nye PPT
Aktivitet kultur		100.000	240.000			Ingen stillingsreduksjon, men aktivitet
Aktivitet flyktning- totalt			?		Fra 01.08.14	Det utarbeides en totalpakke flyktning med effektmål også økonomisk



### Tekniske tjenester:

I tråd med O/U-prosess 2014 er resultatenhets «Plan, utvikling, bygg og teknisk drift» endret til samhandlingsområde «Tekniske tjenester». Stillingsbetegnelsen «enhetsleder» er endret til «kommunalleder».

Tekniske tjenester har 3 virksomhetsområder som samsvarer med dagens avdelinger:

- Byggforvaltning (25,9 årsverk/stillingshjemler)
- Teknisk drift (15,3 årsverk/stillingshjemler)
- Plan og utvikling (8,5 årsverk/stillingshjemler)

Totalt omfatter forslaget til organisasjonskart for Tekniske tjenester, inkl. kommunalleder, 50,7 årsverk/stillingshjemler. Dette er en reduksjon på 1,0 årsverk i forhold til budsjett for 2014.

### Byggforvaltning.

- Ny stilling/funksjon (0,5 stilling) som Driftsleder Byggdrift er lagt inn. Virksomhetsområdet Byggforvaltning har i flere år lidt under vakanser/rekrutteringsproblemer og er på etterskudd når det gjelder vedlikehold av den kommunale bygningsmassen. I økonomiplanen er økt vedlikehold et satsingsområde med økte bevilgninger i årene som kommer. Det er helt påkrevende å avlaste virksomhetsleder med gjennomføring og oppfølging av planlagte vedlikeholdsoppgaver. Det er store forventninger til Byggforvaltning til planlegging og avklaring av større tiltak på bygningsmasse, herunder ventilasjon/inneklime, ENØK-tiltak, tilpasning til brukerbehov og utarbeidelse av vedlikeholdsplaner. Foreløpig er det ikke lagt inn økte stillingshjemler, men organisering av Byggforvaltning vil måtte være gjenstand for løpende vurdering i årene som kommer. Behovet er at virksomhetsområdet Byggforvaltning burde vært styrket med ett ingeniørårsverk.
- Merkantil/støtte ligger inne med 0,5 årsverk, som i dag. Stillingsinnehaveren har også 0,5 stilling som driftsleder renhold.
- Renhold har vært gjenstand for reduksjoner tidligere og det foreslås derfor ikke stillingsreduksjoner i denne omgang. Det må i så fall skje etter en mer grundig gjennomgang av bygningsarealer og renholdsopplegg på et senere tidspunkt.

- Byggforvaltning vil ikke ha kapasitet til oppgaver som prosjektleder eller byggeleder for nybygg eller totalrenoveringer med den foreslåtte bemanning og organisering.
- Det er ikke foreslått vesentlige endringer i bemanningen når det gjelder vaktmestere/snekkere (byggdrift). Med dagens bygningsmasse, og med grunnlag i normtall, er vi allerede for lavt bemannet (burde vært 10-11 byggdrifere/vaktmestere). Det vurderes som en prøveordning å omgjøre 0,5 stilling til driftsleder byggdrift. Men som tidligere nevnt vil organisering og bemanning være gjenstand for løpende vurdering i forhold til utfordringer og oppgaver som skal løses og som det er budsjett til.

### **Teknisk drift.**

- 0,4 årsverk ved Teknisk drift er tatt ut. Denne stillingshjemmel (ingeniør) var knyttet til tidligere enhetsleder for den gamle enheten «Bygg og teknisk drift» (retrettstilling/sykdom) og har stått ubesatt i lengere tid (nå sluttet). Det er ikke mulig å få tilsetting av kvalifisert ingeniør i så lav stillingsprosent.
- Teknisk drift har undergått noen organisatoriske justeringer de siste år. En del av mannskapsstyrken er nå definert som driftsoperatører for større fokus på driftsoppgaver innen vann- og avløpsanlegg. Drift- og vedlikeholdsoppgavene er stadig økende med de utbygginger inn vann og avløp som pågår og som er planlagt i årene som kommer (VA Saltdal). Også her må en løpende vurdere organisering og bemanning i tråd med økte driftsoppgaver og teknologisk utvikling. Det samme gjelder for områder som veg, park, idrett m.m. Det er ikke foreslått endringer i stillingshjemler i forhold til dagens bemanning (13,3 årsverk).

### **Plan og utvikling.**

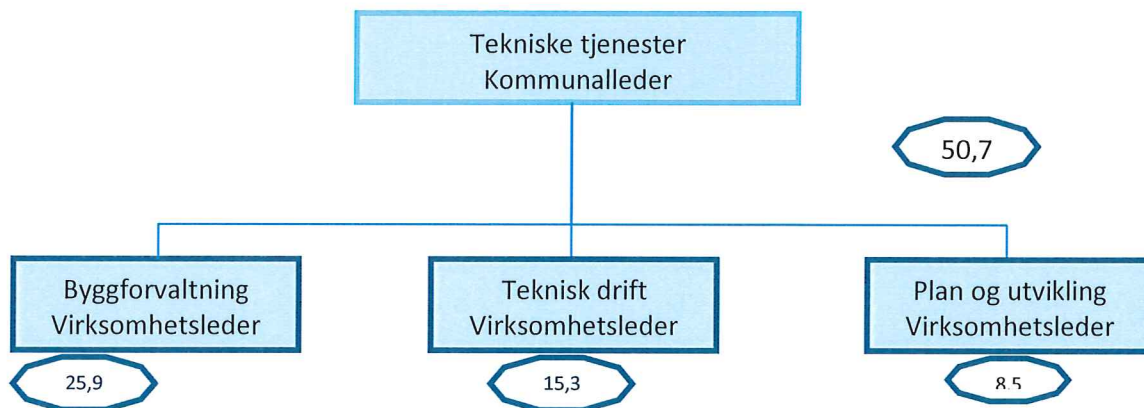
- 0,3 årsverk som kommuneplanlegger er tatt ut. Det er ikke mulig å ansette kvalifisert kommuneplanlegger i en så lav stillingsprosent og stillingen har stått ubesatt i flere år. Stillingen har gradvis blitt redusert de senere år i budsjettprosessen. Det er plan om å bruke ledige lønnsmidler i 2014 til kjøp av tjenester til rullering av kommuneplanens samfunnsdel.
- 0,3 årsverk som ingeniør er tatt ut. Stillingsinnehaveren vil gå av med pensjon i løpet av 2014 og det vil ikke være mulig å tilsette kvalifisert ingeniør i en så lav stillingsprosent.
- Stilling som nærings sjef er tatt ut og omgjort til virksomhetsleder for Plan og utvikling. Dagen «avdeling» Plan og utvikling har ikke formelt stillingshjemmel for virksomhetsleder. Dette er imidlertid et usikkert forslag da framtidig organisering av næringsarbeidet i saltdal kommune ikke er endelig avklart/vedtatt.
- Stillingshjemmel for virksomhetsleder for Plan og utvikling er lagt inn. Denne stillingshjemmelen er ny i forhold til dagens organisasjonskart hvor enhetsleder også har fungert som «avdelingsleder» for Plan og utvikling. Foreløpig er det løst ved at stilling som nærings sjef er tatt ut og omdefinert til virksomhetsleder. Se for øvrig merknader foran.
- Plan og utvikling er en sentral premissgiver for det politiske styringssystemet og det er et stort spørsmål om foreslått organisasjon/bemanning er tilstrekkelig til å møte de forventninger som ligger i budsjettvedtak og økonomiplan.

### **Spesielle problemstillinger/utfordringer.**

- Kommuneplan, samfunnsdel.  
I h.h.t. plan- og bygningsloven skal kommuneplaner (samfunnsdel og arealdel) rulleres med jevne mellomrom. Kommunestyret skal sikre at kommunen har tilgang til nødvendig planfaglig kompetanse. For samfunnsdelen er dette ei utfordring da stillingen som kommuneplanlegger i praksis ikke eksisterer, og det er ingen i kommunens organisasjon som har denne kompetansen (?) eller kapasitet til å ivareta saksbehandlerfunksjonen.
- Sårbarhet.

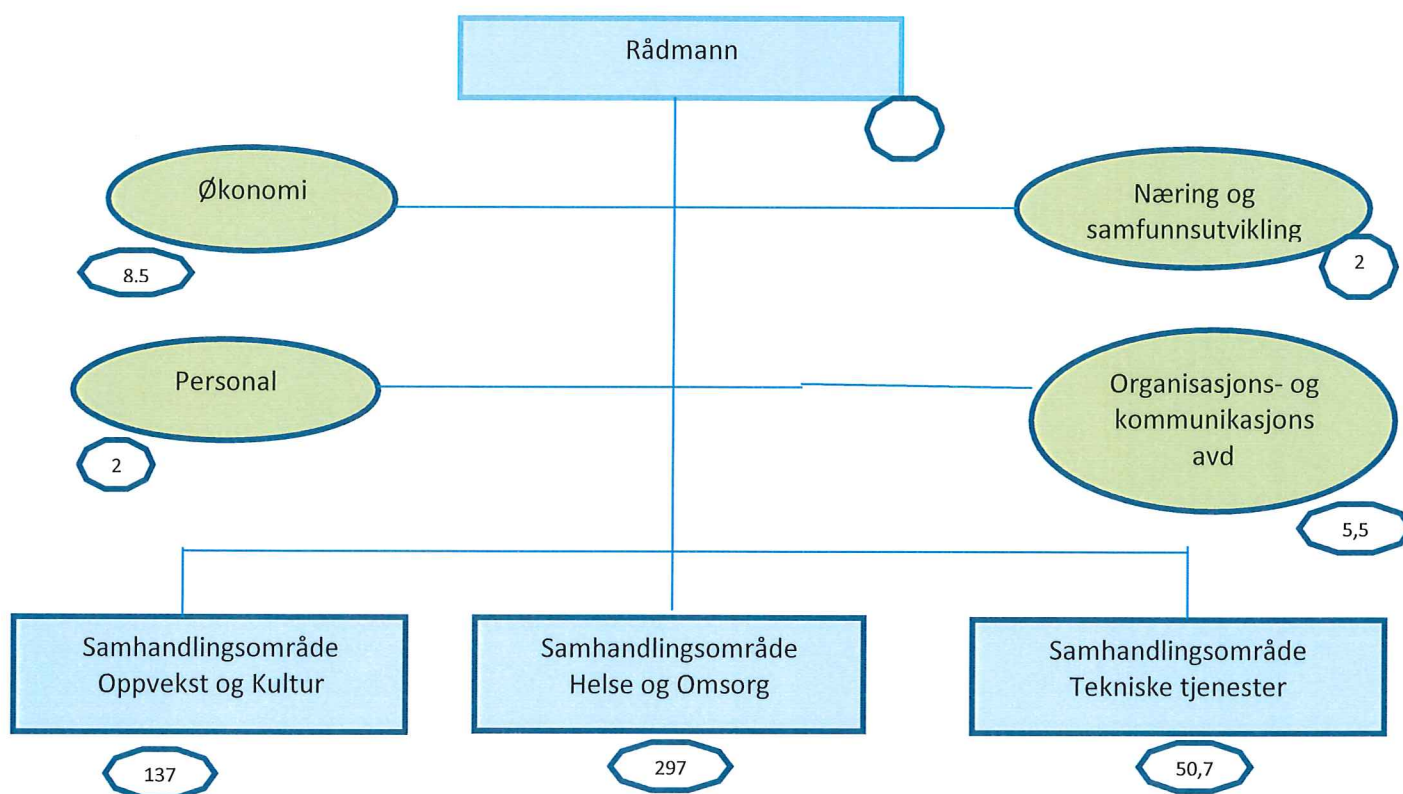
Tekniske tjenester har stor sårbarhet i store deler av organisasjonen, særlig når det gjelder stillinger med karv om høyere utdanning (fagstillinger). Ved vakanse i slike stillinger får en nesten automatisk problemer med å levere lovpålagte (og selvpålagte) tjenester. Rekruttering har vist seg svært vanskelig for mange av slike stillinger. Kommunen har vanskelig for å kunne konkurrere i et stramt marked, særlig når det gjelder ingeniører. Fagmiljøet innenfor de ulike fagområdene er på dette nivå svært begrenset, noe som sikkert er en medvirkende årsak. Dette borger for økt fokus på interkommunalt samarbeid og kompetanseutvikling.

- **Kommunesammenslåing.**  
Kommunesammenslåing er på den nasjonale agende og det er vel bare et tidsspørsmål når dette blir høyaktuelt også for Saltdal kommune.
- **Slipen Scene.**  
Sluttrapport for Slipen Scene (en mulighetsstudie) foreligger og det er foreløpig ikke avklart hvem som «tar tak» i denne utfordringen.
- **Byggforvaltning, bygningsmasse.**  
Saltdal kommune har en forholdsvis stor og fragmentert bygningsmasse som er relativt kostbar å drifte/vedlikeholde, og som i stor grad er gammel og uhensiktsmessig i forhold til utviklingen. Før eller siden bør Saltdal kommune foreta en full gjennomgang og utarbeide langsiktige strategier for omstrukturering og fornyelse. I så fall bør oppgaven vurderes organisert som et prosjekt med kompetente fagfolk involvert.



## Fellestjenester:

Fellestjenestene skal bistå med rådgivning og bistand når det gjelder sektorovergrepene områder som økonomi, personal, politiske saker, arkiv, informasjon, kommunikasjon og næringsarbeid. Samtidig som disse er delt i fire avdelinger, er det naturlig med stor grad av samarbeid med samhandlingsområdene, politikerne og mellom de nevnte avdelinger. Hver avdeling vil ha eget økonomi-/personalansvar for sin avdeling. Koordineringsansvaret for økonomirapportering til rådmannen legges til organisasjon- og kommunikasjonsavdelingen. Avdelingslederne er direkte underlagt rådmannen.



Mer detaljerte kart innenfor hvert samhandlingsområde følger som vedlegg.

## Personalmessige hensyn:

### Ansvars- og myndighetsfordeling:

Det blir en grundig gjennomgang av ansvars- og myndighetsfordeling slik at:

- Man har klare ansvarslinjer oppover og nedover i organisasjonen
- Man får samlet det overordnede ansvaret på færre slik at strategisk planlegging, helhetlig økonomistyring og gjennomgående lik praksis overfor ansatte blir mer entydig og styrket.
- Delegasjon av myndighet fra rådmann er klart og effektivt for å få avgjørelser tatt så nær brukere som mulig.
- De som får et lederansvar gis myndighet og ressurser for å kunne lede på en god måte.
- Det settes til en hver tid stor fokus på økonomistyring og strategisk tenking for å kunne gjøre ting riktig og gjøre de riktige tingene.
- Det vil også være stor fokus på kvalitetssikring av de tjenestene skal tilby.

### Organisasjonsendringer:

Personalmessige hensyn skal ivaretas i de tilfeller det skjer vesentlig endringer i den enkeltes arbeidsområde og ansvar. Dette arbeidet vil bli gjennomført så snart som mulig etter at organisasjonsmodellen er godkjent av politikerne. Formalitetene rundt endringsoppsigelser og/eller nye arbeidsavtaler vil bli fulgt tett opp av kommunallederne og personalkontoret. Dette arbeidet vil gjøres i tett samarbeid med de tillitsvalgte i tråd med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, HTA og HA.

### Bemanningsreduksjoner:

Det er konstatert at Saltdal kommune har et høyt gjennomsnittsalder blant de ansatte og at det vil i løpet av få år være mange som kan gå av med pensjon.

I tråd med budsjettvedtak pågår det en egen prosess innenfor pleie og omsorg for å få til en bemanningsreduksjon.

Det er i tillegg forventet en reduksjon i bemanning i forbindelse med OU-prosessen.

Alle disse reduksjonene vil man forsøke å oppnå gjennom naturlig avgang slik at man unngår å gå til oppsigelser så langt det lar seg gjøre.

For ytterligere informasjon vedr. personalmessige utfordringer – se vedlagte notat fra personalsjefen.

### **Behandling av saken:**

Vi satser på en bred deltakelse og høringsrunde og fremdriften for saken vil være som følger:

Formell behandl ings prosess	Hørings periode 12. – 26. mai Saken sendes ut på høring til enhetene, fagforeningene, vernetjenesten, eldrerådet, ungdomsrådet, rådet for funksjonshemmede, levetårsutvalget m.v. Det forberedes videre konkretisering/tilpasninger innenfor områdene under siste OU-samling	3.juni – samlet møte med tillitsvalgte og verneombudene  4. juni behandling i arbeidsmiljø-utvalget  10. juni behandling i administrasjonsutvalget  18. juni behandling i kommunestyret
---------------------------------------	--	--

Den vedtatte organisasjonsmodellen trer i kraft fra 19.06.14.

De ulike prosesser som er nødvendig for å få organisasjonsendringene formelt på plass ang. personalet starter opp etter denne dato.

Likeså må det arbeides med tilpasninger innenfor den økonomiske strukturen og det faglige samarbeidet etter at vedtaket er gjort.

Rådmannen oppfordrer alle høringspartene og spesielt de som representerer sin enhet samt tillitsvalgte – om å komme med konstruktive tilbakemeldinger slik at denne prosessen kommer i mål på en positiv måte.

Tilbakemeldinger/innspill ønskes strukturert slik:

- Svarene bør ikke være på mer enn 2 A4 ark.
- Evt. innsigelser må begrunnes og det bør foreslås alternative løsninger med begrunnelse for forslaget.
- Svarene ønskes inndelt slik:

1. Organiseringsforslaget

- a. Organisasjonskartene - oppbyggingen
- b. Inndelingen i det enkelte samhandlingsområdet
- c. Plassering av fagområder
- d. Begrepsbruken innenfor organisasjonen f.eks. avd.leder, driftsenhet/-leder

- 2. Foreslåtte endringer i stillingsinnhold – fordeling av ansvar- myndighet
- 3. Bidrag med tilleggsforslag på innsparingsmuligheter
- 4. Annet

Høringsinnspillene vil bli tatt med i vurdering av saken før saken legges frem for politisk behandling.

Rognan, 12.05.14

Elisabeth Larsen  
Rådmann





Vår ref  
2013/1068

Saksbehandler  
Lars Skjelstad, tlf.: 75 68 20 20

Dato  
12.05.2014

## **PERSONALMESSIGE UTFORDRINGER I FORBINDELSE MED OMORGANISERING OG NEDBEMANNING.**

### **Innledning**

«Bakteppet» for dette notatet er kommunestyrets vedtak i forbindelse med budsjettbehandlingen for 2014 om at vi skal redusere bemanningen i omsorgsenheten med 19, 5 årsverk. I tillegg vises det til den omorganiseringsprosessen vi er inne i. I den forbindelse er det reist krav om ytterligere bemanningsreduksjoner, samtidig som det forventes betydelige endringer i ansettelses- og arbeidsvilkår for mange ansatte.

Omorganiseringer og nedbemanningssaker aktualiserer en rekke arbeidsrettslige spørsmål, og stiller oss som arbeidsgiver overfor mange krevende utfordringer. Norske arbeidstakere har et stillingsvern som innebærer at det alltid må foreligge saklig grunn dersom vi som arbeidsgiver skal kunne beslutte endringer i et arbeidsforhold. Noen endringer er så små i forhold til nåsituasjonen at de kan gjennomføres innenfor rammen av den såkalte styringsretten, mens andre endringer er så omfattende at de krever at vi må gå til oppsigelse eller endringsoppsigelse. Styringsretten er definert som retten til å ansette, organisere, styre, kontrollere og å si opp arbeidstaker. Styringsretten begrenses av bl.a. lover, tariffavtaler og den enkeltes arbeidsavtale. I den aktuelle saken vil det utvilsomt bli nødvendig å foreta endringer i enkeltarbeideres ansettelsesvilkår. En del av disse endringene ligger utvilsomt innenfor arbeidsgivers styringsrett, mens andre kan komme til å kreve mere omfattende inngrep i forhold til arbeidstakerne det gjelder.

I tillegg til de endringene som berører enkeltansatte, har vi også plikter overfor tillitsvalgte i de organisasjonene som har medlemmer som blir berørt. Dette er plikter som følger av bestemmelser i Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, og som inngår som en del av saksbehandlingsprosedyrene i saken.

### **Tiltak**

I det følgende vil jeg gjøre rede for de viktigste personalmessige utfordringene som saken stiller oss overfor:

#### **1. Informasjons- og drøftingsplikten.**

**Arbeidsmiljølovens § 8-1 og 8-2** pålegger arbeidsgiver å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dette gjelder konkret økonomiske forhold, bemanningsmessige forhold og ikke minst eventuelle driftsmessige innskrenkninger.

**Hovedavtalens del B, § 1-4-1 og 3-1** har tilsvarende bestemmelser, og går noe lenger enn loven i forhold til hvilke plikter/rettigheter arbeidsgiver og tillitsvalgte har i denne sammenheng.

Det er viktig å merke seg at informasjons- og drøftingsplikten retter seg mot de ansattes tillitsvalgte og ikke mot den ansatte selv. Både lovens- og hovedavtalens bestemmelser inngår

som en del av saksbehandlingsreglene, og et gyldig vedtak er i prinsippet avhengig av at saksbehandlingsreglene er fulgt.

## 2. Omplasseringer.

Det er på det rene at kommunen skal redusere bemanningen i forhold til dagens nivå. Det gjelder først og fremst antallet ansatte i kommunen som helhet som må reduseres. Her verserer det litt ulike antall, men i den informasjonen vi har gått ut til ansatte og tillitsvalgte har vi lagt til grunn et antall på 19,5 årsverk som skal vekk.

I tillegg skal antallet ledere reduseres. Mange mellomledere har ledelse som en mindre del av sin stilling. Enkelte avdelingsledere har så lite som 20% av stillingen knyttet opp mot lederoppgaver. Vi ønsker å redusere antallet ledere slik at ingen ledere har mindre enn 50% stilling. Det betyr at enkelte ledere må omplasseres til andre stillinger, mens andre ledere vil få økt sitt omfang av lederoppgaver.

- 2.1 Omplasseringer innenfor styringsretten. Dette gjelder omplasseringer fra en arbeidsplass til en annen arbeidsplass uten at stillingen som sådan endres. Alle ansatte har en arbeidsavtale som viser hva en er ansatt som, men som angir at arbeidsstedet kan bli endret. Eksempel på dette er en hjelpepleier som omplasseres fra Sykehjemmet til Hjemmetjenesten. I et slikt tilfelle vil hjelpepleieren måtte akseptere et pålegg om skifte av arbeidsplass.
- 2.2 Omplassering utenfor styringsretten. I noen grad hvil det kunne bli nødvendig å omplassere arbeidstakere fra en stillingskategori til en helt annen stillingskategori. Eksempel på dette er dersom en avdelingssykepleier skal omplasseres til en sykepleierstilling. Dette ligger sannsynligvis utenfor styringsretten. Arbeidstakeren må da tilbys en ny og endret arbeidsavtale og undertegne denne, samtidig som vedkommende sier opp den gamle arbeidsavtalen. I motsatt fall må arbeidsgiver gå til s.k. endringsoppsigelse.

## 3. Rekruttering til de nye lederstillingene

Den nye organisasjonsplanen forutsetter at noen lederstillinger «legges ned» i den form og med det innhold de har i dag. I tillegg skal vi opprette nye lederstillinger. Eksempelvis utgår nå sonelederstillingene, samtidig som det opprettes avdelingslederstillinger. De lederne som blir «overflødige» ved at noen lederstillinger nå faller vekk, vil ha fortrinnsrett til de «nye» lederstillingene forutsatt at de er kvalifisert for stillingene. Etter mitt syn vil det være korrekt å besette de nye lederstillingene etter intern utlysning blant de som «rammes» av at de lederstillingene de nå har trekkes inn. For de som da ikke får de omsøkte lederstillingene, er det aktuelt å følge den prosedyren som er beskrevet i pkt. 2.2 ovenfor.

## 4. Oppsigelser

Arbeidsmiljøloven har i utgangspunktet et forbud mot oppsigelse. I § 15-7 nr. 1 heter det:

*«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».*

Arbeidsgiver må m.a.o ha en **saklig grunn** til å si opp arbeidstaker. Hva som ansees som saklig grunn beror på en helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle. I den foreliggende saken må den saklige grunnen finnes i virksomhetens forhold. I den informasjonen vi har gitt til de som kan bli rammet av oppsigelse har vi begrunnet dette med økonomi. Sviktende økonomi nødvendiggjør tiltak som kan ramme de ansatte, og det er ikke tvil om at

økonomiske forhold kan gi grunnlag for oppsigelser. Dette er det også omfattende rettspraksis på.

Samme lovbestemmelse slår imidlertid fast at en eventuell oppsigelse kommer som et siste ledd i en saksbehandlingsprosess som stiller store krav til at arbeidsgiver skal utrede mulige alternativer til oppsigelse. Dette kravet er gitt i Arbeidsmiljølovens § 15-7 nr. 2 der det står:

**«Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.»**

Når oppnår vi effekt av oppsigelsen?

Oppsigelser gir ikke nødvendigvis en umiddelbar økonomisk effekt. Fast ansatte har minimum 3 måneders oppsigelsestid regnet fra oppsigelsestidspunktet. Før det fattes beslutning om oppsigelse skal det gjennomføres en prosess med forhåndsvarsel og individuelle drøftingsmøter. Denne delen av prosessen tar gjerne tre uker opp til en måned, slik at effekten tidligst kommer om lag 4 måneder etter at utplukkingen av hvem som skal sies opp er gjort.

Arbeidstaker har på visse vilkår rett til å fortsette i stillingen selv om han blir sagt opp. Arbeidsmiljølovens § 15-11 nr. 1 har følgende bestemmelse om dette: **« Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er bragt til opphør etter reglene i 15-7, kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter 17-3. « Retten til å stå i stillingen under den rettslige behandlingen av en eventuell tvist, hjemles i lovens § 15-11 nr. 2 som sier: « Dersom søksmål reises innen de frister som følger av 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen»**

Erfaringsmessig tar det gjerne halvannet år før det foreligger dom i første rettsinstans i en slik sak. Å basere bemanningsreduksjoner på oppsigelser, medfører at det kan ta lang tid å oppnå ønsket økonomisk virkning, samtidig som at resultatet av den saken er usikker.

Alternativer til oppsigelse.

Arbeidsgiver plikter i den grad arbeidsgiver har mulighet til det å benytte andre virkemidler enn oppsigelse. Vår kommune er i den situasjon at vi har en gjennomgående høy alder blant pleiepersonell og en betydelig andel av de ansatte kommer til å slutte de nærmeste årene. Flertallet av disse arbeider i omsorgstjenesten. Noen tall her som illustrerer dette:

- Pleiepersonell som er 65 år og eldre (passert aldersgrensen) 13 personer/6,5 årsverk
- Pleiepersonell som er 62 år og eldre (kan slutte og ta ut pensjon i år) 33 personer/21 årsverk
- Pleiepersonell som er 60 og 61 år nå (kan slutte om ett til to år) 20 personer/16 årsverk

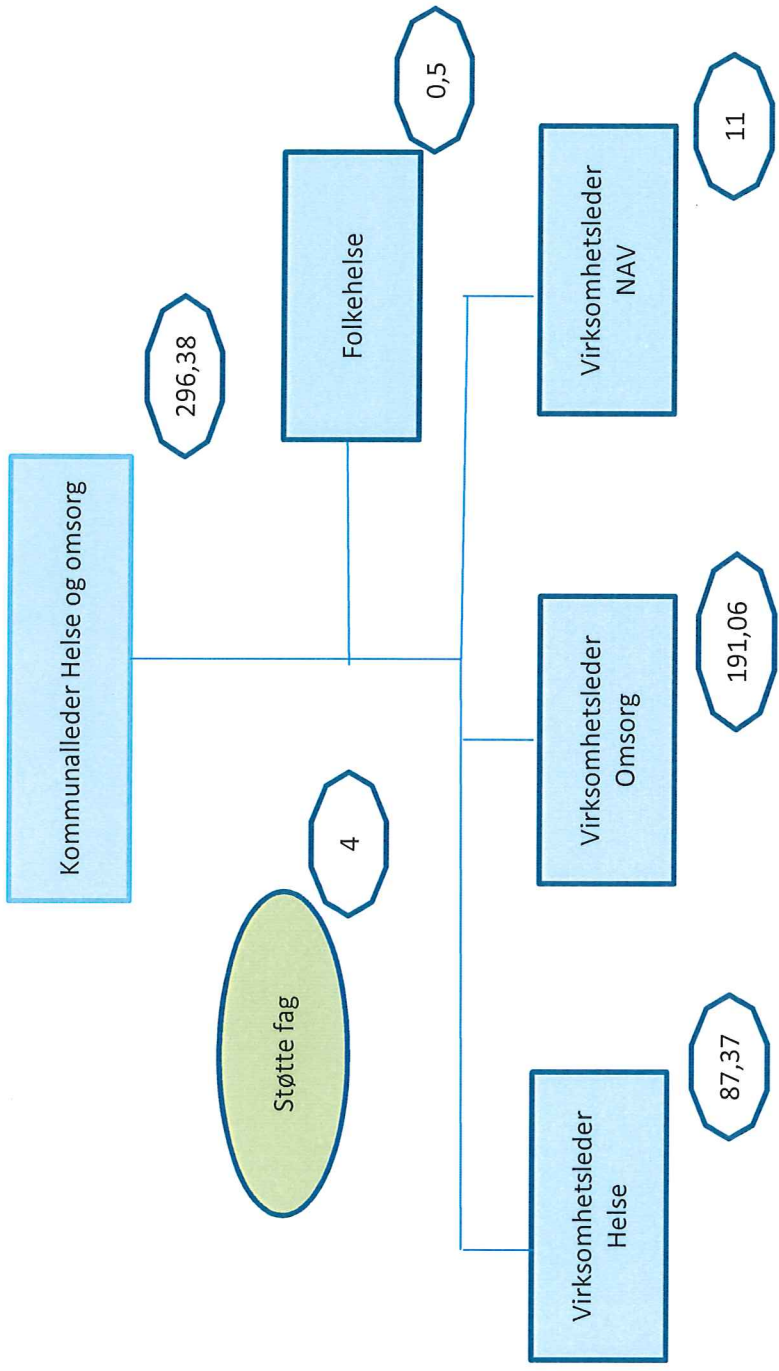
Som oversikten ovenfor viser, ligger forholdene vel til rette for å oppnå den ønskede nedbemanningen gjennom naturlig avgang. Det krever imidlertid samarbeid med de ansattes tillitsvalgte og en omforent plan for gjennomføringen.

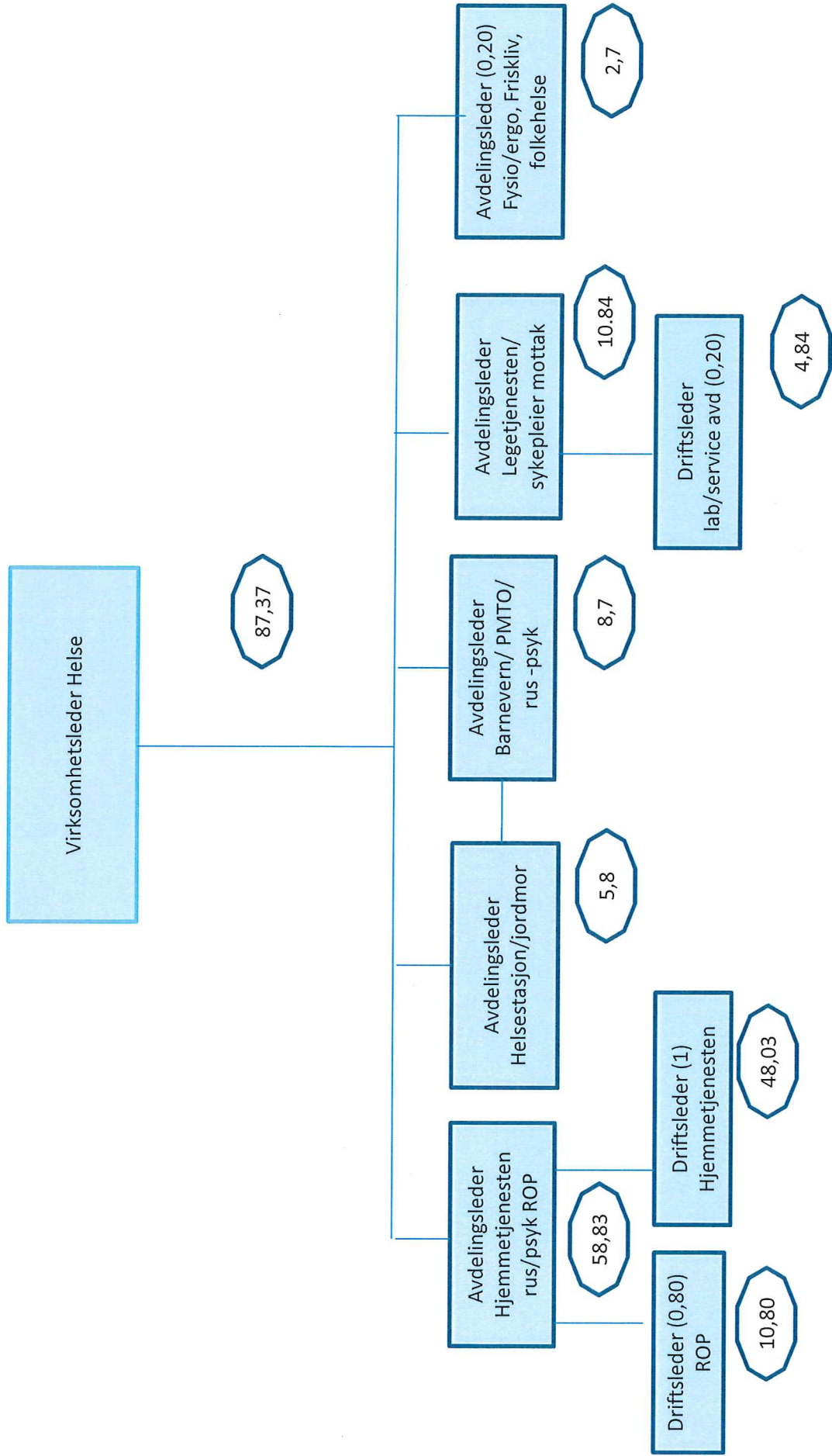
Lars Skjelstad

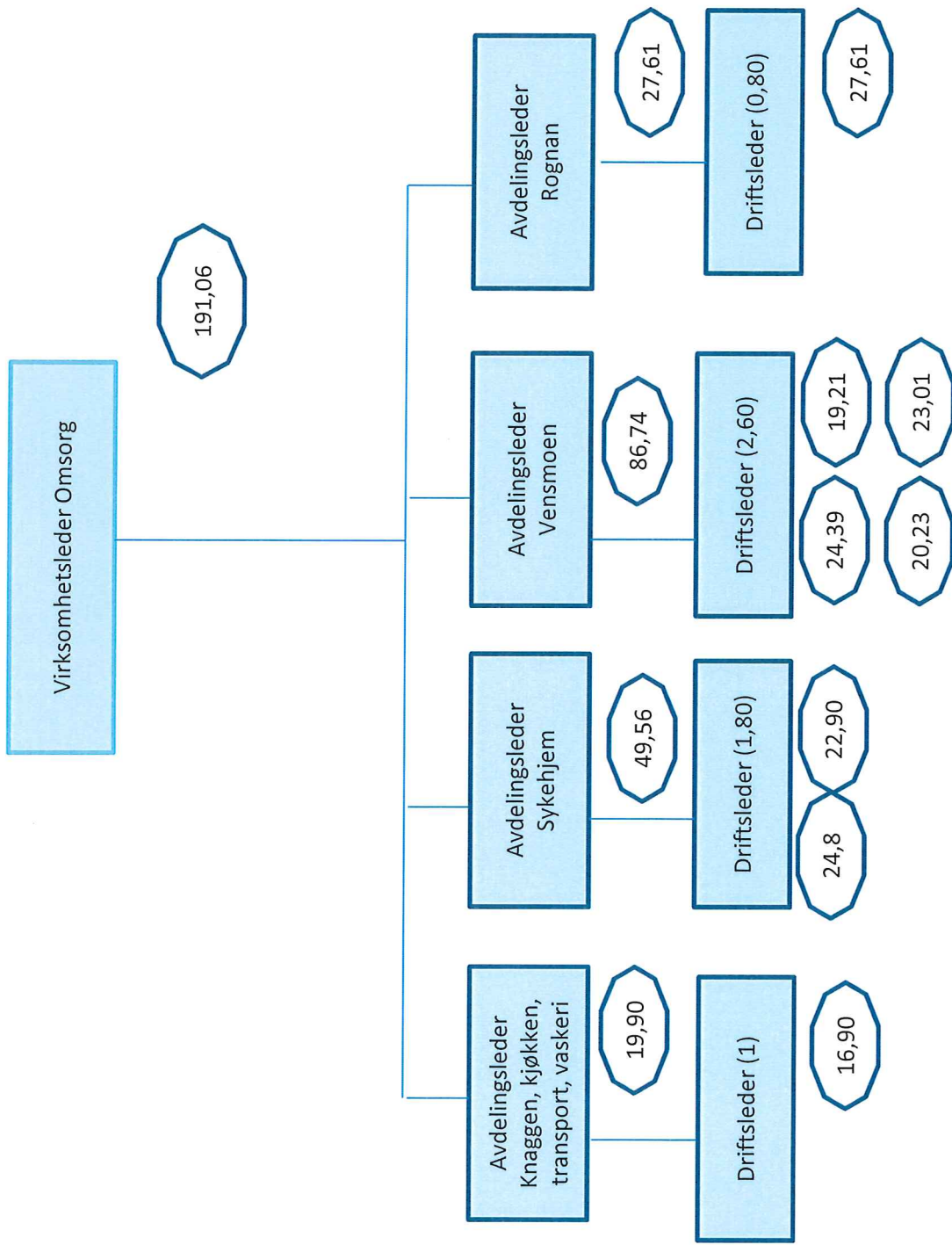
# Ved NY organisering

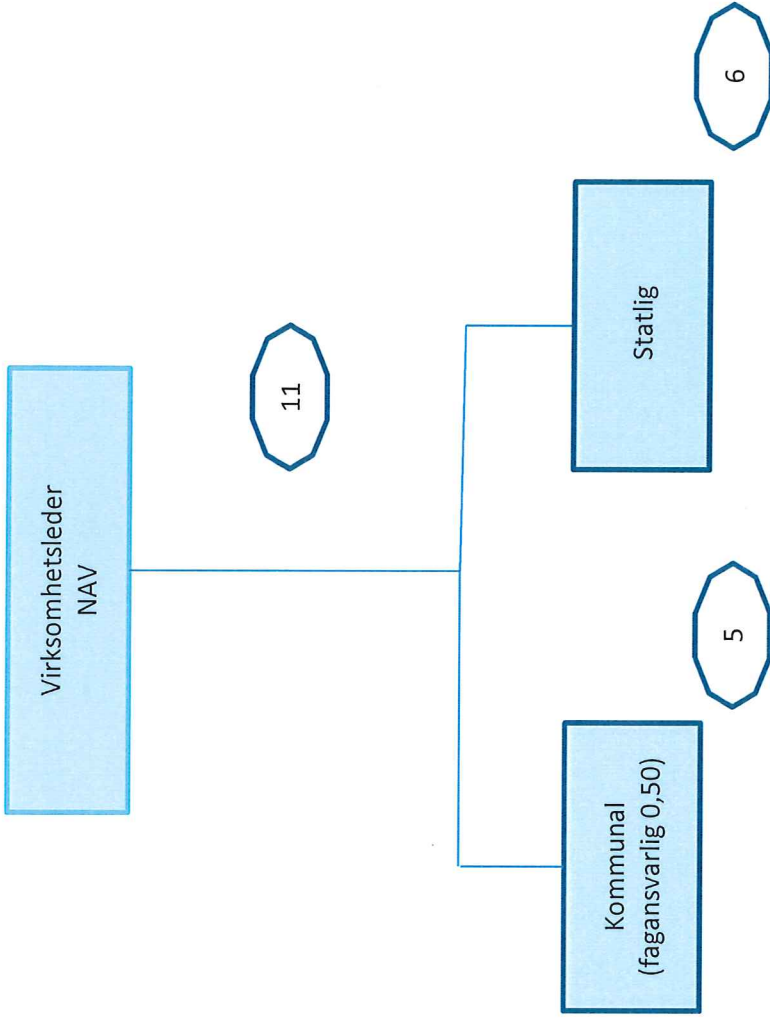
Samhandlingsområde

Helse og Omsorg







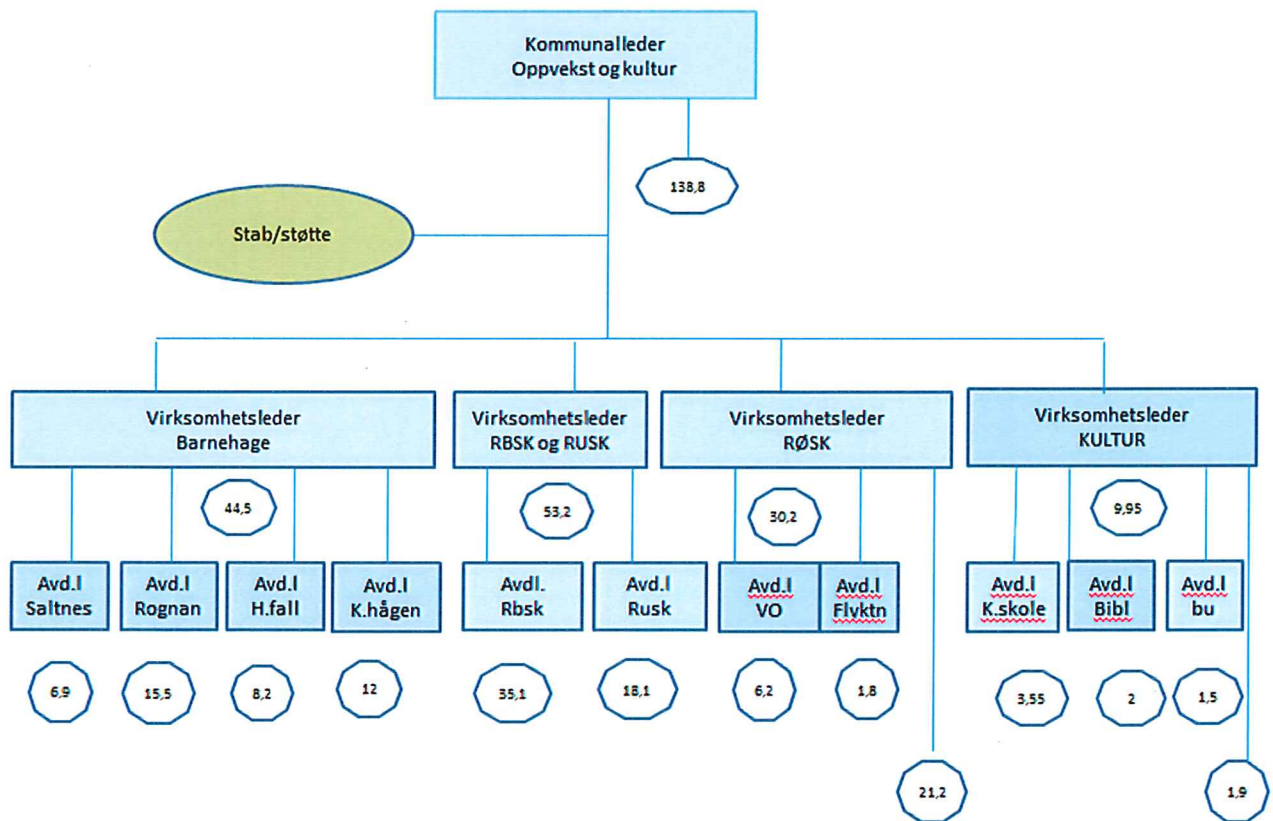




# Organisasjonskart

## Samhandlingsområde Oppvekst og kultur

Vedlegg

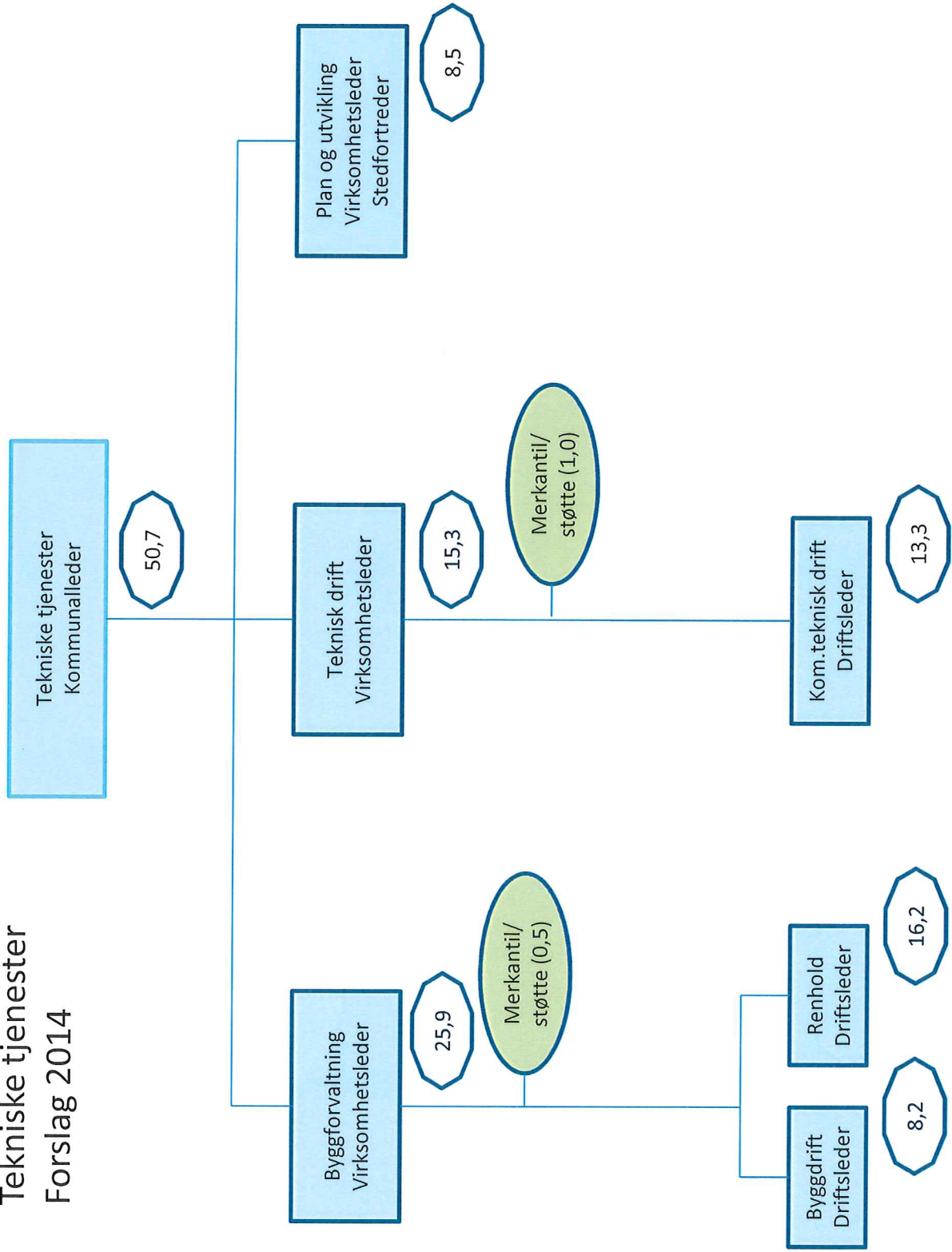


# Organisasjonskart

## Tekniske tjenester

Forslag 2014 (Pr. 1.1.2015)

Organisasjonskart  
Tekniske tjenester  
Forslag 2014



# Stillingsbeskrivelse for kommunalleder

## Organisasjonsmessig plassering:

Kommunalleder:

- har rådmann som sin nærmeste leder
- utgjør den strategiske ledergruppen sammen med rådmann og øvrige kommunalledere
- skal etablere et lederteam og utøver sitt lederskap i samråd med lederteamet i sitt samhandlingsområde
- skal oppnevne en stedfortreder

## Oppgaver og ansvar

Kommunalleder:

- har totalansvar for driften i sitt samhandlingsområde og at all virksomhet i samhandlingsområdet skjer i henhold til lover, forskrifter og reglement
- har ansvar for helhetstenking innenfor sitt samhandlingsområdet og kommunen i sin helhet
- har ansvar for å utarbeide års- og langtidsbudsjett innenfor sitt samhandlingsområde
- har ansvaret for at virksomheten tilpasses og drives innenfor vedtatte budsjetttrammer
- har ansvaret for nødvendige omstilling og 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
- har ansvar for å kvalitetssikre saker som skal til Levekår, AMU, formannskap og kommunestyre
- skal delta i AMU, levekår, formannskap og kommunestyre

## Fullmakter

Kommunalleder har rådmannens fullmakter der disse er delegert videre fra rådmannen.

Kommunalleder kan gi underordnede ansvar for å utføre oppgaver og fatte avgjørelser innen eget fagfelt. Selve lederansvaret kan ikke delegeres.

Kommunalleders beslutninger og vedtak skal være i tråd med:

- beslutninger og vedtak fattet på høyere administrativt eller politisk nivå
- felles regler, retningslinjer og prinsipper for utøvelse av ledelse i kommunen

- Lover, forskrifter og sentrale avtaler som kommunen er bundet av

### **Samarbeidsforhold:**

Kommunalleder skal:

- sammen med rådmann og de øvrige kommunalledere ivareta den strategiske planlegging og iverksette politiske vedtak
- sammen med rådmann og øvrige kommunalledere utvikle gode samarbeidsrelasjoner mellom samhandlingsområdene og eksterne instanser
- etablere gode samarbeidsarenaer mellom tillitsvalgte, vernetjenesten og ledere på alle nivå

### **Krav til kvalifikasjoner:**

Kommunalleder:

- 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 rådmann etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte

# Stillingsbeskrivelse for virksomhetsleder

## Organisasjonsmessig plassering:

Virksomhetsleder:

- har kommunalleder som sin nærmeste leder
- skal rapporterer direkte til kommunalleder i økonomiske, drifts- og personalmessige forhold innenfor sitt virksomhetsområde
- sitter i ledergruppen til kommunalleder
- skal oppnevne en stedfortreder

## Oppgaver og ansvar

Virksomhetsleder:

- har det daglige ansvaret for sitt virksomhetsområde, 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 virksomhetsområde og at all virksomhet skjer i henhold til lover, forskrifter og reglement
- har ansvar for helhetstenking innenfor sitt virksomhetsområde og i samhandlingsområdet
- har ansvar for å bidra til års- og langtidsbudsjett innenfor sitt virksomhetsområde og at virksomheten tilpasses og drives innenfor vedtatte budsjetttrammer
- har ansvaret for nødvendige omstilling og 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
- skal møte i levekår, AMU, formannskap og kommunestyre når virksomhetsleder er saksbehandler

Virksomhetsleder skal ha oppsyn med at økonomisk status er i relasjon til budsjettkrav, og rapportere inn til kommunalleders ledergruppe dersom det oppstår større misforhold mellom kostnader og budsjettkrav. Virksomhetsleder må synliggjøre tiltak for å opprettholde økonomisk balanse.

## Virksomhetsleder 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:**

Virksomhetsleder:

- skal sørge for å at det utvikles et godt samarbeid innad i sin virksomhet, samt bidra til utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsrelasjoner mellom de andre virksomhetsområdene
- 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 rådmann etter uttalelse/drøfting i AMU/tillitsvalgte