

FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 23.10.2019	Kl. 09:

Møteinnkalling

Medlemmene innkalles herved til overnevnte møte. Forfall må straks meldes til informasjonen, Tlf 72 46 32 00 eller til postmottak@froya.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere beskjed.

Sakliste:

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
6/19	19/2407 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.03.19
7/19	19/2409 ADMINISTRATIV TILPASNING 2020

Sistranda, 17.10.19

Berit Flåmo
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende sted:

www.froya.kommune.no.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
23.10.2019	19/2407	6/19
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
6/19	Administrasjonsutvalget	23.10.2019

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.03.19

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 19.03.19 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 19.03.19

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
23.10.2019	19/2409	7/19
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Beathe Sandvik Meland	034	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
7/19	Administrasjonsutvalget	23.10.2019

ADMINISTRATIV TILPASNING 2020

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget støtter rådmannens forslag til organisering fra 01.01.20, med de begrunnelser som gitt i saksfremstillingen.

Det overordnet målet med tilpasningen har vært

- Å tilpasse administrativ struktur til ny politisk struktur
- Å styrke fagområdene økonomi, personal (HR), strategisk saksbehandling
- Rydde i strukturen, slik at rådmann gis handlingsrom til å prioritere de rette oppgavene

Suksessfaktorer det må jobbes med for å lykkes med tilpasningen

- Rolle og forventningsavklaringer linje/stab inkl kommandolinjer
- Møte, samarbeids,- og kommunikasjonsarenaer i organisasjonen
- Ledelse og lederoppfølging
- Evaluering av stillingsinnholdet til kommunalsjefene, spesielt med tanke på å styrke økonomioppfølgingen og hånheving av det tverrfaglige samarbeidet i kommunen

Følgende prinsipper ligger fast, og er videreført i den «nye» administrative organiseringen:

- Frøya kommunes administrasjon er organisert i en flat struktur der virksomhetslederne har helhetlig personal, økonomi og fagansvar.
- Hvert rammeområdet har en kommunalsjef, som alle virksomhetslederne rapporterer til. Dette medfører en av dagens stillingshjemler omgjøres til kommunalsjef for tekniske og allmenne tjenester (i tråd med politisk organisering)
- Virksomheten strategi og utvikling avvikles som egen virksomhet og ansatte overføres til stab.
 - Staben deles i to, en driftsdel og en strategisk del.
 - Stab skal ha egen leder. Denne benevnes stabssjef
 - Den strategiske staben skal jobbe mot rådmann og ha fokus på utvikling og strategier (gjøre politiske føringer om til strategi), strategisk saksbehandling.
 - Fagstaben skal primært jobbe med drift og serve virksomhetene.
 - Personal/HR styrkes og legges i fagstab.
- Økonomisjefstillingen fristilles fra personalansvar og legges direkte under rådmann

- Regnskapsavdelingen overføres til servicesenteret og ledes av virksomhetsleder servicesenter
- Servicesenteret (inkl regnskap og IKT) legges under ramme tekniske og allmenne tjenester
- Rammeområdet kultur avvikles fra 2020, mens virksomheten kultur og idrett legges under ramme oppvekst, og kommunalsjef for oppvekst og kultur
- Virksomhetene sorteres til følgende rammeområder
 - Oppvekst og kultur
 - Helse og mestring
 - Tekniske og allmenne tjenester
 - I tillegg et rammeområde for fellesadministrasjonen (folkevalgte, rådmann, stab mm)
- Nye roller/stillinger skal bekles av allerede ansatte i organisasjonen før utlysning, såfremt disse fyller krav til stillingen.
- Endringen gjennomføres innen vedtatte stillingshjemler 2019.

Vedlegg:

Powerpoint, fra møte i FSK i sept 2019

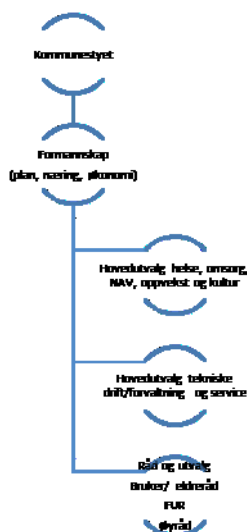
Oppsummering lederforum 25.09.19

Saksopplysninger:

Historikk:

Følgende ble vedtatt i K-sak 11/11 i Kommunestyret 29.08.19:

1. Modell 2 vedtas som ny politisk organisering for Frøya kommune der det opprettes ett hovedutvalg for helse, omsorg, NAV, oppvekst og kultur og ett hovedutvalg for tekniske drift/forvaltning og service.



2. Rådmann gis i oppdrag å foreslå beskrivelse av roller, ansvar og arbeidsområder til varaordførere og hovedutvalgsledere som legges frem til politisk godkjenning.
3. Eldrerådet og brukerrådet slås sammen til ett utvalg og der leder av dette utvalget også bli kommunens brukerombud.
4. Rådmann oppdaterer relevante styringsdokument som følge av valgt modell:
 - a. Delegasjonsreglementet
 - b. Folkevalgtes arbeidsvilkår
 - c. Møtereglement for folkevalgte
5. Rådmann gis i oppdrag å tilpasse sin organisasjon til ny politisk organisering.

Dette er en oppfølging av punkt 5 i vedtaket, «rådmann gis i oppdrag å tilpasse sin organisasjon til ny politisk organisering»

Dette sier delegasjonsreglementet om rådmannens beslutningsmyndighet rundt egen organisasjon (pkt 4.3.c,d,e)

4.3 Oversikt over delegering av myndighet til rådmannen

4.3.1 Administrasjon og personalforvaltning

Rådmannen har innenfor dette området myndighet til:

- a. Treffe beslutninger innenfor drift av kommunen når dette ligger innenfor rammer som kommunestyret har vedtatt, herunder delegert anvisningsmyndighet i henhold til vedtatt økonomireglement.
- b. Opptre som arbeidsgiver på vegne av kommunestyret overfor de ansatte innenfor lov-, avtale- og planverk vedtatt av kommunestyret
- c. Ansette i alle stillinger unntatt i rådmannsstillingen
- d. Tilpasse organisasjonen i tråd med overordnede målsettinger gitt av kommunestyret, forsvarlig tjenesteyting og god ressursbruk
- e. Opprette, legge ned og endre stillinger innenfor de økonomiske rammer som kommunestyret har vedtatt
- f. Melde og kreve påtale for straffbare forhold rettet mot kommunen med hjemmel i Straffeloven § 79

Førende for saken:

1. **Arbeidsgruppas uttalelser (i prosessen mot ny politisk organisering) Følgende ble presisert av politikerne:**
 - Administrasjonen må organisere seg etter at den politiske organiseringen er vedtatt
 - Viktig at politisk og administrativ organisering er analoge.
 - For å gi god informasjon og serve de folkevalgte bør rådmannen tilføres administrativ ressurs og/eller organiseres slik at dette blir ivaretatt.
 - Framtidig organisering både politisk og administrativt må være hensiktsmessig og formålstjenlig ut i fra kommunens primære oppgaver og tjenestetilbud.
 - Rådmannen trenger administrativ ressurs for å gi god informasjon og serve de folkevalgte
- a. **Ny kommunelov (I kraft fra og med det konstituerende møtet i det enkelte kommunestyret og fylkestinget ved oppstart av valgperioden 2019-2023)** I arbeidet med ny kommunelov er det et mål å etablere et tydeligere skille mellom administrasjonen og folkevalgte. Det ga noen viktige presiseringer om kommunedirektørens utredningsplikt og iverksettelsesplikt i § 13-1. (I den nye loven er den øverste administrative lederen kalt kommunedirektør, jf. § 13-1, men kommunene kan fortsatt selv bestemme stillingstittelen) Blant annet er det angitt at utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak, og at iverksettingen skal

skje uten ugrunnet opphold. Det er også gitt en ny presisering av at folkevalgte organers føringer og instruksjoner for kommunedirektørens arbeid skal skje i form av vedtak. Nytt er det også at kommunedirektørens løpende personalansvar for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, er lovfestet. Slik er kommunedirektørens arbeidsgiverrolle blitt tydeligere. Arbeidsgiver- og personpolitikk er fortsatt kommunestyrets ansvar, men det løpende personalansvaret ligger hos kommunedirektøren. Kommunestyret kan ikke velge å gi kommunedirektøren mindre personalansvar enn det som følger av loven.

Hovedtrekkene i reglene om delegasjon videreføres i den nye loven, men det er gitt en bestemmelse for intern delegering i § 5-3, og en bestemmelse for ekstern delegering i § 5-4. Lovregulering av adgang til delegering til rettssubjekter utenfor kommunen er ny. Delegasjon til slike rettssubjekter kan bare skje i saker som ikke har prinsipiell betydning. I saker som gjelder lovpålagte oppgaver, kan rettssubjekter utenfor kommunen få delegert myndighet så lang lovgivningen åpner for det. Dette krever en konkret tolkning av hjemmelsgrunnlaget.

- b. **Nye krav til rådmannens internkontroll.** Ny kommunelov inneholder ny regulering av krav til internkontroll med kommuneplikter. Kravet om internkontroll er der skjerpet og tydeliggjort med en egen bestemmelse med tydelige minstekrav til hvordan internkontrollen, som er kommunedirektørens ansvar, skal være. Som en forutsetning for at denne reguleringen skal tre i kraft, ligger at eksisterende regulering i særlovgivningen som gjelder internkontroll med kommuneplikter skal gjennomgå og oppheves. Målsettingen er å gjøre reguleringen enklere, og internkontrollen bedre. Ved at ansvaret for internkontrollen ligger hos kommunedirektøren og med lik regulering for ulike sektorer, er målet at det skal bli enklere å ta et mer helhetlig grep om internkontroll i kommunen.
 - c. **Økonomiforvaltning.** Kommunenes ansvar for å ivareta egen økonomi og handlingsrom på lang sikt tydeliggjøres i loven. Forslag om å gi kommunestyret plikt til å fastsette finansielle måltall (lokale handlingsregler).
2. **Tidligere OU prosess på teknisk.** Anbefalingen var å ha en kommunalsjef på dette området når tiden ble moden for det.

Hvorfor gjøre dette nå?

- 1. Rådmannstillingen i Frøya kommune vil bli utlyst i løpet av høsten 2019. Det er viktig at ny rådmann kommer til en organisasjon der oppgaver, roller og struktur er klart definert – altså at det er «orden i eget hus» slik at rådmann får tid og ressurser nok til å ivareta sin primæroppgave, fjr. Kommuneloven: *Rådmannen skal påse at de sakene som legges fram for [kommunestyret](#), [formannskapet](#) og andre politiske organer i en kommune, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Som administrasjonssjef skal rådmannen sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.*
- 2. Presiseringene i den nye kommuneloven, samt opprettelsen av et eget hovedutvalg for tekniske tjenester medfører at rådmann ser det hensiktsmessig å gjøre noen justeringer ift dagens administrative organisering.
- 3. I tillegg er det viktig å samtidig evaluere noen funksjoner i organisasjon, slik at disse fungerer bedre enn i dag:

- Den totale utøvelsen av «økonomi/controllerfunksjonen» i organisasjonen
- Ha god og tverrfaglig nok saksbehandlingskompetanse for å serve det politiske miljøet
- Styrke personalavdelingen/HR. (Her er det meldt et stort behov fra virksomhetslederne for hjelp til oppfølging på HR siden. I tillegg står vi ovenfor store utfordringer ift å jobbe med heltidskultur, sykefravær etc. etc)
- Koordinere og lede de 2 virksomhetene innen teknisk og servicesenteret (likt med de andre virksomhetene)

4. Utfordringene kommunen står overfor med høye driftskostnader, stor lånegjeld, krav til effektivisering, modernisering og digitalisering i alle ledd.

Prosessten

Prosessten er forankret hos de hovedtillitsvalgte 13.09.19 og formannskapet 17.09.19

Rådmann har hatt 2 prosessdager med administrativ tilpasning og utforming av støttefunksjoner til rådmann spesielt, som tema. Det har vært en temadag med alle virksomhetslederne, og en temadag med alle i strategi og utvikling (SU). Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud deltok i dagen med SU. Oppsummering fra dagene ligger vedlagt saken.

Oppsummeringer etter temadag med virksomhetslederne (25.09.19)

Virksomhetslederne ble utfordret i hva de i dag mener fungerer bra, hva de vil se mere av og hva de vil se mindre av.

Virksomhetslederne har flere områder de ønsker bistand og støtte på, det som er tydeligst er:

- Personal/HR, prosess og planarbeid/strategisk rådgiving, budsjett og økonomiarbeid, opplæring og rekruttering, internkontroll og kvalitetsarbeidet, hjemmeside og arkiv

I tillegg har de et stort behov for

- Forventnings og rolleavklaringer mot støttetjenestene
- Lederoppfølging
- Ledelse som tema/jobbe i ledernetverk/støtte i lederjobben

Oppsummeringer etter temadag med SU (07.10.19)

Virksomheten SU jobbet ut fra følgende mandat gitt av rådmann:

- Arbeidet skal ende ut med en tydeliggjøring av forholdet mellom strategi og utvikling og øvrige støttetjenester.
- Tydeliggjøring hva som skal være rådgivning til rådmannens ledelse som bistand til saksbehandling, utforske tema, lage sak på tema.
- Tydeliggjøring av hva som skal være veiledning til virksomhetene.
- Hvordan ledelse skal utøves av stab/støtte/fellestjenester – kontra virksomheten strategi og utvikling.
- Økonomifunksjonen holdes utenfor og vurderes særskilt
- Innspill på hvordan dette skal håndteres.

SU sin anbefaling

Virksomheten strategi og utvikling avvikles.

Det etableres en stab som deles i to med en leder. En strategisk stab, som har fokus på plan og utvikling, og en fagstab som har fokus på drift.

Strategisk stab består av:

- Samfunnsplanlegger som har overordnet fokus på plan, folkehelse og samfunnsutvikling
- Næringsrådgiver/utvikler som har overordnet fokus på næring og dens utfordringer.
- Controller som skal følge opp virksomhetene på økonomi
- Økonomisjef som har det overordnede fokus på budsjett og regnskap.

Strategisk stab får oppdrag fra rådmann på strategi, prinsipper og oppfølging av saker på tema.

Fagstab består av:

- Samfunnsmedisiner med fokus på overordnet samfunnsmedisin og prosjekt
- Øvrige rådgivere som pt. jobber med internkontroll, velferdsteknologi og digitalisering, oppvekst, morgendagens omsorg og helse/kompetanse, personalsjef, HR medarbeider, kultur.

Fagstab får oppdrag fra linjen og skal drifte virksomhetsledere og rådmann (rådmanns strategiske ledergruppe =SLG)

Rådmanns forslag til endringer i organisasjonen, basert på råd fra virksomhetsledere og SU, med begrunnelse

1. Alle virksomhetsledere har behov for støtte og tett oppfølging i lederjobben, dette kommer tydelig frem av prosessen. Innenfor de områdene kommunen i dag ikke har kommunalsjef, går dialogen direkte til rådmann. Rådmann bruker derfor mye tid på driftsrelaterte saker. For å frigi rådmann fra driftsrelaterte oppgaver, er det sterkt anbefalt at koordineringene av alle rammeområdene blir ivaretatt av en kommunalsjef. Det er derfor et behov for å opprette en kommunalsjef for tekniske/ allmenne tjenester. Dette for både å styrke de tekniske tjenestene og koordineringen mellom dem. Det vil også gi merverdi for organisasjonen at servicesenteret legges til samme leder da disse virksomhetene har flere fellesnevner mot service og kontakt med innbyggerne. Denne kommunalsjefen skal også være rådmann i det nye politiske hovedutvalget for tekniske og allmenne tjenester. (Virksomhetsleder for forvaltning blir rådmann i planutvalget, når formannskapet settes som det)
Kommunalsjefstillingen overtar da virksomhetsoppfølgingen av servicesenteret/IKT fra økonomisjefen, samt oppfølging av de 2 virksomhetene på teknisk. Styrkingen mot disse områdene forsvares også med kommunens sterke folketallsvekst og behovet for å håndtere denne, samt at det er innenfor disse virksomhetene bl.a digitalisering er høyt prioritert mtp raskere samhandling med innbyggerne
 - a. Frøya kommune får da 3 kommunalsjefer og 3 rammeområder som alle virksomhetene og virksomhetslederne sorterer under.
 - Oppvekst og kultur
 - Helse og mestring
 - Teknisk og allmenne tjenester(I tillegg blir det et rammeområde for øvrige tjenester –stab, folkevalgte mm)
2. Økonomisjefen fristilles fra personalansvar og virksomhetsoppfølging. I dag følger økonomisjef opp regnskapsavdelingen, servicesenteret og IKT avdelingen. Økonomisjefen

skal i større grad kun jobbe med økonomi, tall, analyser etc. dvs. ivareta Controller-funksjonen. I tillegg må gode økonomiske dataverktøy tas i bruk i større grad slik at dette blir mulig. (Rådmann har etter 2 utlysninger av en Controller, ikke lyktes med rekrutteringen). Derfor mener rådmann at en endring av stillingsinnholdet til økonomisjefen, samtidig som en ser på stillingsinnholdet til alle kommunalsjefene vil få en stor gevinst mtp økonomioppfølging i organisasjonen.

- a. Økonomisjefen legges direkte under rådmann, uten personaloppfølging
3. Som følge av at økonomisjefen fristilles, legges regnskapsavdelingen og IKT under virksomhet service, som igjen rapporterer til kommunalsjef tekniske og allmenne tjenester. Dette også for å minske sårbarheten slik at ansatte i større grad kan jobbe på tvers.
4. Virksomheten strategi og utvikling avvikles som egen virksomhet, og ansatte overføres til stab. Staben «deles» i 2 deler, en del som jobber strategisk mot rådmann og skal ha fokus på utvikling og strategier (gjøre politiske føringer om til strategi) og strategisk saksbehandling. Fagstaben skal primært jobbe med drift og serve virksomhetene.
 - a. Personal/HR styrkes og legges i fagstab.
 - b. Staben skal ha en leder, stabssjef som vil ha personalansvar for alle i stab.
5. Virksomheten kultur legges under kommunalsjef oppvekst.
6. Kommunalsjefene skal i større grad koordinere, samordne, «interncontrollere» og lede driftsorganisasjonene. Lederoppfølging og tverrfaglig arbeid/samkjøring blir viktige oppgaver. Rådmann i hovedutvalg, råd og andre utvalg legges til disse. Rådmann selv følger opp formannskap og kommunestyret.

Stillinger/økonomi:

Det ikke opprettes noen **nye** stillinger i denne saken. Stillingene omfordeles innenfor tildelt stillingsramme for 2019.

Veien videre:

Selv om rådmann nå endrer og flytter på noen stillinger, er det en **suksessfaktor** at det i fortsettelsen jobbes videre med

- Rolle og forventningsavklaringer linje/stab inkl kommandolinjer
- Møte, samarbeids,- og kommunikasjonsarenaer i organisasjonen
- Ledelse og lederoppfølging
- Evaluering av stillingsinnholdet til kommunalsjefene, spesielt med tanke på å styrke økonomioppfølgingen og hånheving av det tverrfaglige samarbeidet i kommunen

Evaluering:

Rådmann anbefaler at ny rådmann evaluerer administrativ organisering om 2 år.

Vurdering:

Frøya kommune står overfor store utfordringer i årene fremover. Kommunen har stor lånegjeld, og driftskostnadene øker fra år til år. Driften av kommunen MÅ effektiviseres spesielt med tanke på det digitale skiftet (digital transformasjon), og innbyggernes krav til en moderne og effektiv organisasjon, samt høye driftskostnader.

I diverse interne prosesser som har vært kjørt det siste året, ser rådmann at det er lite kultur for endring i organisasjonen, og dette må det jobbes med. Alle ledelsesfilosofier og litteratur rund ledelse sier at «alt arbeid må ledes», og derfor er rådmann av den oppfatning at det er strategisk smart å gjøre endring i den administrative strukturen nå, både i forhold til de begrunnelser som er gitt i saksfremstillingen, men også for å ha kompetente ledere til å håndtere og lede de store endrings - omstillings og utviklingsprosessene som kommunen skal gjennom de nærmeste årene.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 19/2407

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.03.19

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 19.03.19 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 19.03.19

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:

Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 19.03.2019	Møtetid: 09:00 - 00:00	Av utvalgets medlemmer møtte 8 av 9
Fra og med sak:	1/19		
Til og med sak:	5/19		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2015 - 2019

<u>Ap/Sv:</u> Berit Flåmo, ordfører Pål Terje Bekken, varaordfører Kristin Reppe Storø Gunn Heidi Hallaren	<u>Frp/Sp/H:</u> Aleksander Søreng Martin Nilsen <u>Venstre:</u> Arvid Hammernes	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u> <i>Fagforbundet: pt.</i> Bente Øyen <i>NITO: pt</i> Kitt Julie Hansen
--	--	--

Faste representanter med forfall:

<u>Ap/Sv:</u> Pål Terje Bekken, varaordfører	<u>Frp/Sp/H:</u> Aleksander Søreng	<i>NITO: pt</i> Kitt Julie Hansen
--	--	---

Vararepresentanter som møtte:

<u>Ap/Sv:</u> Ingen	<u>Frp/Sp/H:</u> Remy Strømskag	<i>NITO: pt</i> Camilla Røstad
-------------------------------	---	--

Merknader:

1. Innkalling til møte med saksliste ble enstemmig godkjent.
2. Orinetering ang. Sistranda skole i Sak 5/19 ble orientert før sak 1/19.

Underskrift:


Berit Flåmo
Ordfører


Arvid Hammernes
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 19.03.2019

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
1/19	19/720 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 18.09.18
2/19	19/22 REFERATSAK
3/19	19/504 REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR
4/19	19/678 HØRINGSINNSPILL TIL TRØNDELAG FYLKESKOMMUNES KOMPETANSESTRATEGI
5/19	19/721 ORIENTERING

1/19

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 18.09.18

Vedtak:

Protokoll fra møte 18.09.18 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 18.09.18 godkjennes som framlagt.

2/19

REFERATSAK

Vedtak:

Referatsaken tas til orientering.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Referatsaken tas til orientering.

3/19

REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR

Vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar forslag til presisering/ revidering av Retningslinjer for heltidskultur.

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 19.03.19:

Rep. Kristin Reppe Storø erklærte seg innhabil da hun er saksbehandler i saken.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar forslag til presisering/ revidering av Retningslinjer for heltidskultur

Vedtak:

Frøya kommune gir følgende innspill til Trøndelag fylkeskommunes kompetansestrategi:

Generelt:

Frøya kommune av stor betydning for Trøndelag når det gjelder verdiskapning, og har et enormt potensiale for videre utvikling. Havbruksnæringa har et uuttømmelig behov for kompetent arbeidskraft på alle nivå noe som bør ha et enda sterkere fokus i fylkets kompetansestrategi.

Fylkeskommunene samfunnsutviklerrolle må i enda større grad komme i fokus, gjennom å bidra til at distriktskommuner som Frøya får de beste forutsetninger for å utvikle seg videre. Dette er viktig da vi vet at Frøya kommune er en av kommunene i fylket med laveste utdanningsnivå i befolkningen.

Kap 2:

Befolkning

Vi ser at det her er noe unyansert i forhold til befolkningsutvikling.

Frøya er en av de kommunene i Norge som har hatt prosentvis størst vekst de siste årene. Med regionenes utviklingsmuligheter knyttet til havbruk, bør dette ha sterk fokus også relatert til fylkets kompetansestrategi.

Kap 4:

Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft

Målet om at Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov må i enda større grad enn i dag ta opp i seg at utdanning må kunne skje lokalt i distriktskommuner.

For oss som en distriktskommune er det er viktig at utdanning innen bla sykepleie, vernepleie og helsefagarbeider tilbys desentralisert. Dette vil bidra til å gi voksne mulighet til å oppnå fagbrev og bachelor- og mastergrad mens de er i arbeid. En større utnyttelsesgrad av digitale løsninger samt desentraliserte deltidstilbud kan bidra til dette.

Distriktet har utfordringer med å skaffe både yrkesfaglig og akademisk kompetanse. Viktig at dette tas høyde for, og at alle skoler og skolesteder i distriktet har et så bredt utvalg av linjer som mulig. Unge som må forlate kommunen tidlig kommer sjeldnere tilbake etter endt utdanning enn unge som får ta videregående opplæring i egen kommune.

Alle videregående skoler og skolesteder i distriktet bør tilby studiespesialisering lokalt for å stimulere flest mulig til å velge høyere utdanning, jfr kompetansemangelen/ lavt utdanningsnivå i distriktet. Dette er også viktig for å kunne dra nytte av kompetanse på tvers av studieretninger, samt for å være attraktiv som tilflyttingskommune.

Frøya kommune ser pr dd en betydelig nedgang i antallet som søker seg til studiespesialisering etter at dette ble tatt bort fra skolestedet lokalt.

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 19.03.19:

Rep. Kristin Reppe Storø erklærte seg innhabil da hun er saksbehandler i saken.

Forslag til vedtak:

Frøya kommune gir følgende innspill til Trøndelag fylkeskommunes kompetansestrategi:

Generelt:

Frøya kommune av stor betydning for Trøndelag når det gjelder verdiskapning, og har et enormt potensiale for videre utvikling. Havbruksnæringa har et uuttømmelig behov for kompetent arbeidskraft på alle nivå noe som bør ha et enda sterkere fokus i fylkets kompetansestrategi.

Fylkeskommunene samfunnsutviklerrolle må i enda større grad komme i fokus, gjennom å bidra til at distriktskommuner som Frøya får de beste forutsetninger for å utvikle seg videre.

Dette er viktig da vi vet at Frøya kommune er en av kommunene i fylket med laveste utdanningsnivå i befolkningen.

Kap 2:

Befolkning

Vi ser at det her er noe unyansert i forhold til befolkningsutvikling.

Frøya er en av de kommunene i Norge som har hatt prosentvis størst vekst de siste årene. Med regionenes utviklingsmuligheter knyttet til havbruk, bør dette ha sterk fokus også relatert til fylkets kompetansestrategi.

Kap 4:

Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft

Målet om at Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov må i enda større grad enn i dag ta opp i seg at utdanning må kunne skje lokalt i distriktskommuner.

For oss som en distriktskommune er det er viktig at utdanning innen bla sykepleie, vernepleie og helsefagarbeider tilbys desentralisert. Dette vil bidra til å gi voksne mulighet til å oppnå fagbrev og bachelor- og mastergrad mens de er i arbeid. En større utnyttelsesgrad av digitale løsninger samt desentraliserte deltidstilbud kan bidra til dette.

Distriktet har utfordringer med å skaffe både yrkesfaglig og akademisk kompetanse. Viktig at dette tas høyde for, og at alle skoler og skolesteder i distriktet har et så bredt utvalg av linjer som mulig. Unge som må forlate kommunen tidlig kommer sjeldnere tilbake etter endt utdanning enn unge som får ta videregående opplæring i egen kommune.

Alle videregående skoler og skolesteder i distriktet bør tilby studiespesialisering lokalt for å stimulere flest mulig til å velge høyere utdanning, jfr kompetansemangelen/ lavt utdanningsnivå i distriktet.

Dette er også viktig for å kunne dra nytte av kompetanse på tvers av studieretninger, samt for å være attraktiv som tilflyttingskommune.

Frøya kommune ser pr dd en betydelig nedgang i antallet som søker seg til studiespesialisering etter at dette ble tatt bort fra skolestedet lokalt.

5/19

ORIENTERING

Orientering om OU- prosess Sistranda skole.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Beathe Sandvik Meland
Arkivsaksnr.: 19/2409

Arkiv: 034

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

ADMINISTRATIV TILPASNING 2020

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget støtter rådmannens forslag til organisering fra 01.01.20, med de begrunnelser som gitt i saksfremstillingen.

Det overordnet målet med tilpasningen har vært

- Å tilpasse administrativ struktur til ny politisk struktur
- Å styrke fagområdene økonomi, personal (HR), strategisk saksbehandling
- Rydde i strukturen, slik at rådmann gis handlingsrom til å prioritere de rette oppgavene

Suksessfaktorer det må jobbes med for å lykkes med tilpasningen

- Rolle og forventningsavklaringer linje/stab inkl kommandolinjer
- Møte, samarbeids,- og kommunikasjonsarenaer i organisasjonen
- Ledelse og lederoppfølging
- Evaluering av stillingsinnholdet til kommunalsjefene, spesielt med tanke på å styrke økonomioppfølgingen og hånheving av det tverrfaglige samarbeidet i kommunen

Følgende prinsipper ligger fast, og er videreført i den «nye» administrative organiseringen:

- Frøya kommunes administrasjon er organisert i en flat struktur der virksomhetslederne har helhetlig personal, økonomi og fagansvar.
- Hvert rammeområdet har en kommunalsjef, som alle virksomhetslederne rapporterer til. Dette medfører en av dagens stillingshemler omgjøres til kommunalsjef for tekniske og allmenne tjenester (i tråd med politisk organisering)
- **Virksomheten strategi og utvikling avvikles som egen virksomhet og ansatte overføres til stab.**
 - Staben deles i to, en driftsdel og en strategisk del.
 - Stab skal ha egen leder. Denne benevnes stabssjef
 - Den strategiske staben skal jobbe mot rådmann og ha fokus på utvikling og strategier (gjøre politiske føringer om til strategi), strategisk saksbehandling.
 - Fagstaben skal primært jobbe med drift og serve virksomhetene.
 - Personal/HR styrkes og legges i fagstab.
- **Økonomisjefstillingen fristilles fra personalansvar og legges direkte under rådmann**

- Regnskapsavdelingen overføres til servicesenteret og ledes av virksomhetsleder servicesenter
- Servicesenteret (inkl regnskap og IKT) legges under ramme tekniske og allmenne tjenester
- Rammeområdet kultur avvikles fra 2020, mens virksomheten kultur og idrett legges under ramme oppvekst, og kommunalsjef for oppvekst og kultur
- Virksomhetene sorteres til følgende rammeområder
 - Oppvekst og kultur
 - Helse og mestring
 - Tekniske og allmenne tjenester
 - I tillegg et rammeområde for fellesadministrasjonen (folkevalgte, rådmann, stab mm)
- Nye roller/stillinger skal bekles av allerede ansatte i organisasjonen før utlysning, såfremt disse fyller krav til stillingen.
- Endringen gjennomføres innen vedtatte stillingshjemler 2019.

Vedlegg:

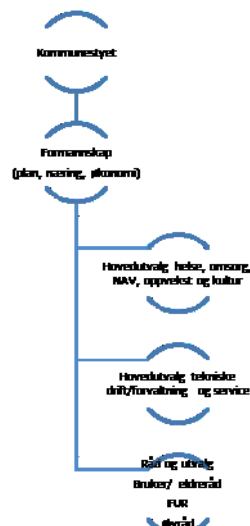
Powerpoint, fra møte i FSK i sept 2019
Oppsummering lederforum 25.09.19

Saksopplysninger:

Historikk:

Følgende ble vedtatt i K-sak 11/11 i Kommunestyret 29.08.19:

1. Modell 2 vedtas som ny politisk organisering for Frøya kommune der det opprettes ett hovedutvalg for helse, omsorg, NAV, oppvekst og kultur og ett hovedutvalg for tekniske tjenester.



2. Rådmann gis i oppdrag å foreslå beskrivelse av roller, ansvar og arbeidsområder til varaordførere og hovedutvalgsledere som legges frem til politisk godkjenning.
3. Eldrerådet og brukerrådet slås sammen til ett utvalg og der leder av dette utvalget også bli kommunens brukerombud.
4. Rådmann oppdaterer relevante styringsdokument som følge av valgt modell:
 - a. Delegasjonsreglementet
 - b. Folkevalgtes arbeidsvilkår
 - c. Møterelement for folkevalgte
5. Rådmann gis i oppdrag å tilpasse sin organisasjon til ny politisk organisering.

Dette er en oppfølging av punkt 5 i vedtaket, «rådmann gis i oppdrag å tilpasse sin organisasjon til ny politisk organisering»

Dette sier delegasjonsreglementet om rådmannens beslutningsmyndighet rundt egen organisasjon (pkt 4.3.c,d,e)

4.3 Oversikt over delegering av myndighet til rådmannen

4.3.1 Administrasjon og personalforvaltning

Rådmannen har innenfor dette området myndighet til:

- a. Treffe beslutninger innenfor drift av kommunen når dette ligger innenfor rammer som kommunestyret har vedtatt, herunder delegert anvisningsmyndighet i henhold til vedtatt økonomireglement.
- b. Opptre som arbeidsgiver på vegne av kommunestyret overfor de ansatte innenfor lov-, avtale- og planverk vedtatt av kommunestyret
- c. Ansette i alle stillinger unntatt i rådmannsstillingen
- d. Tilpasse organisasjonen i tråd med overordnede målsettinger gitt av kommunestyret, forsvarlig tjenesteyting og god ressursbruk
- e. Opprette, legge ned og endre stillinger innenfor de økonomiske rammer som kommunestyret har vedtatt
- f. Melde og kreve påtale for straffbare forhold rettet mot kommunen med hjemmel i Straffeloven § 79

Førende for saken:

1. **Arbeidsgruppas uttalelser (i prosessen mot ny politisk organisering) Følgende ble presisert av politikerne:**
 - Administrasjonen må organisere seg etter at den politiske organiseringen er vedtatt
 - Viktig at politisk og administrativ organisering er analoge.
 - For å gi god informasjon og serve de folkevalgte bør rådmannen tilføres administrativ ressurs og/eller organiseres slik at dette blir ivaretatt.
 - Framtidig organisering både politisk og administrativt må være hensiktsmessig og formålstjenlig ut i fra kommunens primære oppgaver og tjenestetilbud.
 - Rådmannen trenger administrativ ressurs for å gi god informasjon og serve de folkevalgte
- a. **Ny kommunelov** (*I kraft fra og med det konstituerende møtet i det enkelte kommunestyret og fylkestinget ved oppstart av valgperioden 2019-2023*) I arbeidet med ny kommunelov er det et mål å etablere et tydeligere skille mellom administrasjonen og folkevalgte. Det ga noen viktige presiseringer om kommunedirektørens utredningsplikt og iverksettelsesplikt i § 13-1. (I den nye loven er den øverste administrative lederen kalt kommunedirektør, jf. § 13-1, men kommunene kan fortsatt selv bestemme stillingstittelen) Blant annet er det angitt at utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak, og at iverksettingen

skal skje uten ugrunnet opphold. Det er også gitt en ny presisering av at folkevalgte organers føringer og instruksjoner for kommunedirektørens arbeid skal skje i form av vedtak. Nytt er det også at kommunedirektørens løpende personalansvar for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, er lovfestet. Slik er kommunedirektørens arbeidsgiverrolle blitt tydeligere. Arbeidsgiver- og personpolitikk er fortsatt kommunestyrets ansvar, men det løpende personalansvaret ligger hos kommunedirektøren. Kommunestyret kan ikke velge å gi kommunedirektøren mindre personalansvar enn det som følger av loven.

Hovedtrekkene i reglene om delegasjon videreføres i den nye loven, men det er gitt en bestemmelse for intern delegering i § 5-3, og en bestemmelse for ekstern delegering i § 5-4. Lovregulering av adgang til delegering til rettssubjekter utenfor kommunen er ny. Delegasjon til slike rettssubjekter kan bare skje i saker som ikke har prinsipiell betydning. I saker som gjelder lovpålagte oppgaver, kan rettssubjekter utenfor kommunen få delegert myndighet så lang lovgivningen åpner for det. Dette krever en konkret tolkning av hjemmelsgrunnlaget.

- b. **Nye krav til rådmannens internkontroll.** Ny kommunelov inneholder ny regulering av krav til internkontroll med kommuneplikter. Kravet om internkontroll er der skjerpet og tydeliggjort med en egen bestemmelse med tydelige minstekrav til hvordan internkontrollen, som er kommunedirektørens ansvar, skal være. Som en forutsetning for at denne reguleringen skal tre i kraft, ligger at eksisterende regulering i særlovgivningen som gjelder internkontroll med kommuneplikter skal gjennomgå og oppheves. Målsettingen er å gjøre reguleringen enklere, og internkontrollen bedre. Ved at ansvaret for internkontrollen ligger hos kommunedirektøren og med lik regulering for ulike sektorer, er målet at det skal bli enklere å ta et mer helhetlig grep om internkontroll i kommunen.
 - c. **Økonomiforvaltning.** Kommunenes ansvar for å ivareta egen økonomi og handlingsrom på lang sikt tydeliggjøres i loven. Forslag om å gi kommunestyret plikt til å fastsette finansielle måltall (lokale handlingsregler).
2. **Tidligere OU prosess på teknisk.** Anbefalingen var å ha en kommunalsjef på dette området når tiden ble moden for det.

Hvorfor gjøre dette nå?

1. Rådmannstillingen i Frøya kommune vil bli utlyst i løpet av høsten 2019. Det er viktig at ny rådmann kommer til en organisasjon der oppgaver, roller og struktur er klart definert – altså at det er «orden i eget hus» slik at rådmann får tid og ressurser nok til å ivareta sin primæroppgave, fjr. Kommuneloven: *Rådmannen skal påse at de sakene som legges fram for [kommunestyret](#), [formannskapet](#) og andre politiske organer i en kommune, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Som administrasjonssjef skal rådmannen sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.*
2. Presiseringene i den nye kommuneloven, samt opprettelsen av et eget hovedutvalg for tekniske tjenester medfører at rådmann ser det hensiktsmessig å gjøre noen justeringer ift dagens administrative organisering.

3. I tillegg er det viktig å samtidig evaluere noen funksjoner i organisasjon, slik at disse fungerer bedre enn i dag:
- Den totale utøvelsen av «økonomi/controllerfunksjonen» i organisasjonen
 - Ha god og tverrfaglig nok saksbehandlingskompetanse for å serve det politiske miljøet
 - Styrke personalavdelingen/HR. (Her er det meldt et stort behov fra virksomhetslederne for hjelp til oppfølging på HR siden. I tillegg står vi ovenfor store utfordringer ift å jobbe med heltidskultur, sykefravær etc. etc)
 - Koordinere og lede de 2 virksomhetene innen teknisk og servicesenteret (likt med de andre virksomhetene)
4. **Utfordringene kommunen står overfor** med høye driftskostnader, stor lånegjeld, krav til effektivisering, modernisering og digitalisering i alle ledd.

Proessen

Proessen er forankret hos de hovedtillitsvalgte 13.09.19 og formannskapet 17.09.19

Rådmann har hatt 2 prosessdager med administrativ tilpasning og utforming av støttefunksjoner til rådmann spesielt, som tema. Det har vært en temadag med alle virksomhetslederne, og en temadag med alle i strategi og utvikling (SU). Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud deltok i dagen med SU. Oppsummering fra dagene ligger vedlagt saken.

Oppsummeringer etter temadag med virksomhetslederne (25.09.19)

Virksomhetslederne ble utfordret i hva de i dag mener fungerer bra, hva de vil se mere av og hva de vil se mindre av.

Virksomhetslederne har flere områder de ønsker bistand og støtte på, det som er tydeligst er:

- Personal/HR, prosess og planarbeid/strategisk rådgiving, budsjett og økonomiarbeid, opplæring og rekruttering, internkontroll og kvalitetsarbeidet, hjemmeside og arkiv

I tillegg har de et stort behov for

- Forventnings og rolleavklaringer mot støttetjenestene
- Lederoppfølging
- Ledelse som tema/jobbe i ledernetverk/støtte i lederjobben

Oppsummeringer etter temadag med SU (07.10.19)

Virksomheten SU jobbet ut fra følgende mandat gitt av rådmann:

- Arbeidet skal ende ut med en tydeliggjøring av forholdet mellom strategi og utvikling og øvrige støttetjenester.
- Tydeliggjøring hva som skal være rådgivning til rådmannens ledelse som bistand til saksbehandling, utforske tema, lage sak på tema.
- Tydeliggjøring av hva som skal være veiledning til virksomhetene.
- Hvordan ledelse skal utøves av stab/støtte/fellestjenester – kontra virksomheten strategi og utvikling.
- Økonomifunksjonen holdes utenfor og vurderes særskilt
- Innspill på hvordan dette skal håndteres.

SU sin anbefaling

Virksomheten strategi og utvikling avvikles.

Det etableres en stab som deles i to med en leder. En strategisk stab, som har fokus på plan og utvikling, og en fagstab som har fokus på drift.

Strategisk stab består av:

- Samfunnsplanlegger som har overordnet fokus på plan, folkehelse og samfunnsutvikling
- Næringsrådgiver/utvikler som har overordnet fokus på næring og dens utfordringer.
- Controller som skal følge opp virksomhetene på økonomi
- Økonomisjef som har det overordnede fokus på budsjett og regnskap.

Strategisk stab får oppdrag fra rådmann på strategi, prinsipper og oppfølging av saker på tema.

Fagstab består av:

- Samfunnsmedisiner med fokus på overordnet samfunnsmedisin og prosjekt
- Øvrige rådgivere som pt. jobber med internkontroll, velferdsteknologi og digitalisering, oppvekst, morgendagens omsorg og helse/kompetanse, personalsjef, HR medarbeider, kultur.

Fagstab får oppdrag fra linjen og skal drifte virksomhetsledere og rådmann (rådmanns strategiske ledergruppe =SLG)

Rådmanns forslag til endringer i organisasjonen, basert på råd fra virksomhetsledere og SU, med begrunnelse

1. Alle virksomhetsledere har behov for støtte og tett oppfølging i lederjobben, dette kommer tydelig frem av prosessen. Innenfor de områdene kommunen i dag ikke har kommunalsjef, går dialogen direkte til rådmann. Rådmann bruker derfor mye tid på driftsrelaterte saker. For å frigi rådmann fra driftsrelaterte oppgaver, er det sterkt anbefalt at koordineringene av alle rammeområdene blir ivarettatt av en kommunalsjef. Det er derfor et behov for å opprette en kommunalsjef for tekniske/ allmenne tjenester. Dette for både å styrke de tekniske tjenestene og koordineringen mellom dem. Det vil også gi merverdi for organisasjonen at servicesenteret legges til samme leder da disse virksomhetene har flere fellesnevner mot service og kontakt med innbyggerne. Denne kommunalsjefen skal også være rådmann i det nye politiske hovedutvalget for tekniske og allmenne tjenester. (Virksomhetsleder for forvaltning blir rådmann i planutvalget, når formannskapet settes som det) Kommunalsjefstillingen overtar da virksomhetsoppfølgingen av servicesenteret/IKT fra økonomisjefen, samt oppfølging av de 2 virksomhetene på teknisk. Styrkingen mot disse områdene forsvares også med kommunens sterke folketallsvekst og behovet for å håndtere denne, samt at det er innenfor disse virksomhetene bl.a digitalisering er høyt prioritert mtp raskere samhandling med innbyggerne
 - a. Frøya kommune får da 3 kommunalsjefer og 3 rammeområder som alle virksomhetene og virksomhetslederne sorterer under.
 - Oppvekst og kultur
 - Helse og mestring
 - Teknisk og allmenne tjenester(I tillegg blir det et rammeområde for øvrige tjenester –stab, folkevalgte mm)

2. Økonomisjefen fristilles fra personalansvar og virksomhetsoppfølging. I dag følger økonomisjef opp regnskapsavdelingen, servicesenteret og IKT avdelingen. Økonomisjefen skal i større grad kun jobbe med økonomi, tall, analyser etc. dvs. ivareta Controller-funksjonen. I tillegg må gode økonomiske dataverktøy tas i bruk i større grad slik at dette blir mulig. (Rådmann har etter 2 utlysninger av en Controller, ikke lykket med rekrutteringen). Derfor mener rådmann at en endring av stillingsinnholdet til økonomisjefen, samtidig som en ser på stillingsinnholdet til alle kommunalsjefene vil få en stor gevinst mtp økonomioppfølging i organisasjonen.
 - a. Økonomisjefen legges direkte under rådmann, uten personaloppfølging
3. Som følge av at økonomisjefen fristilles, legges regnskapsavdelingen og IKT under virksomhet service, som igjen rapporterer til kommunalsjef tekniske og allmenne tjenester. Dette også for å minske sårbarheten slik at ansatte i større grad kan jobbe på tvers.
4. Virksomheten strategi og utvikling avvikles som egen virksomhet, og ansatte overføres til stab. Staben «deles» i 2 deler, en del som jobber strategisk mot rådmann og skal ha fokus på utvikling og strategier (gjøre politiske føringer om til strategi) og strategisk saksbehandling. Fagstaben skal primært jobbe med drift og serve virksomhetene.
 - a. Personal/HR styrkes og legges i fagstab.
 - b. Staben skal ha en leder, stabssjef som vil ha personalansvar for alle i stab.
5. Virksomheten kultur legges under kommunalsjef oppvekst.
6. Kommunalsjefene skal i større grad koordinere, samordne, «interncontrollere» og lede driftsorganisasjonene. Lederoppfølging og tverrfaglig arbeid/samkjøring blir viktige oppgaver. Rådmann i hovedutvalg, råd og andre utvalg legges til disse. Rådmann selv følger opp formannskap og kommunestyret.

Stillinger/økonomi:

Det ikke opprettes noen **nye** stillinger i denne saken. Stillingene omfordeles innenfor tildelt stillingsramme for 2019.

Veien videre:

Selv om rådmann nå endrer og flytter på noen stillinger, er det en **suksessfaktor** at det i fortsettelsen jobbes videre med

- Rolle og forventningsavklaringer linje/stab inkl kommandolinjer
- Møte, samarbeids,- og kommunikasjonsarenaer i organisasjonen
- Ledelse og lederoppfølging
- Evaluering av stillingsinnholdet til kommunalsjefene, spesielt med tanke på å styrke økonomioppfølgingen og hånheving av det tverrfaglige samarbeidet i kommunen

Evaluering:

Rådmann anbefaler at ny rådmann evaluerer administrativ organisering om 2 år.

Vurdering:

Frøya kommune står overfor store utfordringer i årene fremover. Kommunen har stor lånegjeld, og driftskostnadene øker fra år til år. Driften av kommunen MÅ effektiviseres spesielt med tanke på det digitale skiftet (digital transformasjon), og innbyggernes krav til en moderne og effektiv organisasjon, samt høye driftskostnader.

I diverse interne prosesser som har vært kjørt det siste året, ser rådmann at det er lite kultur for endring i organisasjonen, og dette må det jobbes med. Alle ledelsesfilosofier og litteratur rund ledelse sier at «alt arbeid må ledes», og derfor er rådmann av den oppfatning at det er strategisk smart å gjøre endring i den administrative strukturen nå, både i forhold til de begrunnelser som er gitt i saksfremstillingen, men også for å ha kompetente ledere til å håndtere og lede de store endrings -omstillings og utviklingsprosessene som kommunen skal gjennom de nærmeste årene.

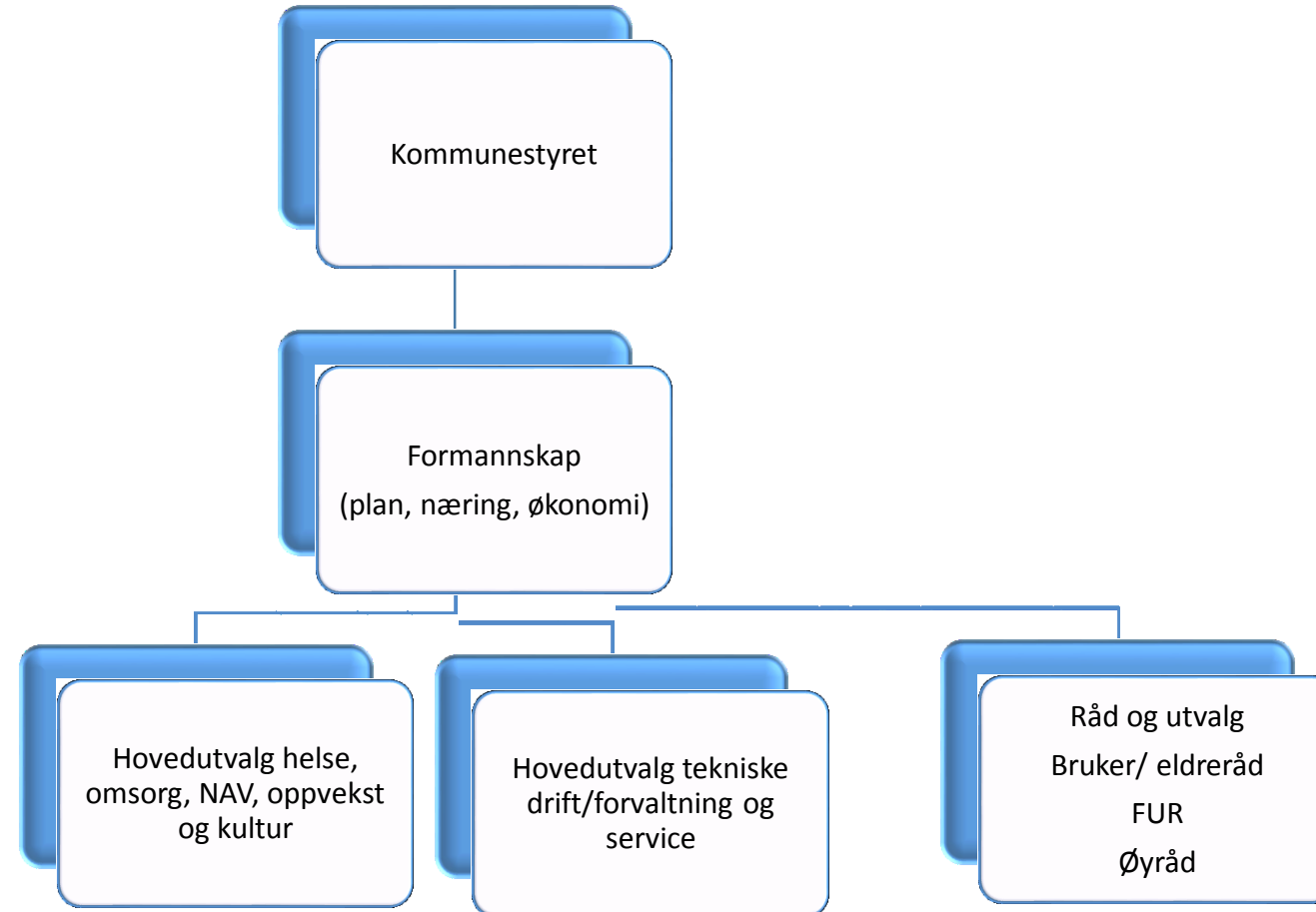


Ny politisk organisering

Administrasjonens tilpasning



Vedtak i KST i august 2019





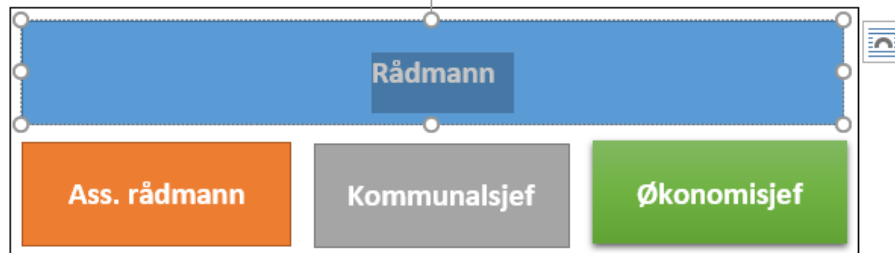
Vedtakstekst:

1. Rådmann gis i oppdrag å foreslå beskrivelse av roller, ansvar og arbeidsområder til varaordfører og hovedutvalgsledere som legges frem til politisk godkjenning.
2. Eldrerådet og brukerrådet slås sammen til ett utvalg og der leder av dette utvalget også bli kommunens brukerombud.
3. Rådmann oppdaterer relevante styringsdokument som følge av valgt modell:
 1. Delegasjonsreglementet
 2. Folkevalgtes arbeidsvilkår
 3. Møterelement for folkevalgte
4. Rådmann gis i oppdrag å tilpasse sin organisasjon til ny politisk organisering.

- **Pkt 1 og 3 : Jobber med et forslag, skal være på plass før konstitueringen i oktober, sannsynligvis til politisk gjennomgang i FSK 08.10**
- **Pkt 2: Sak til behandling i oktober. Antall medlemmer + forslag til mandat**



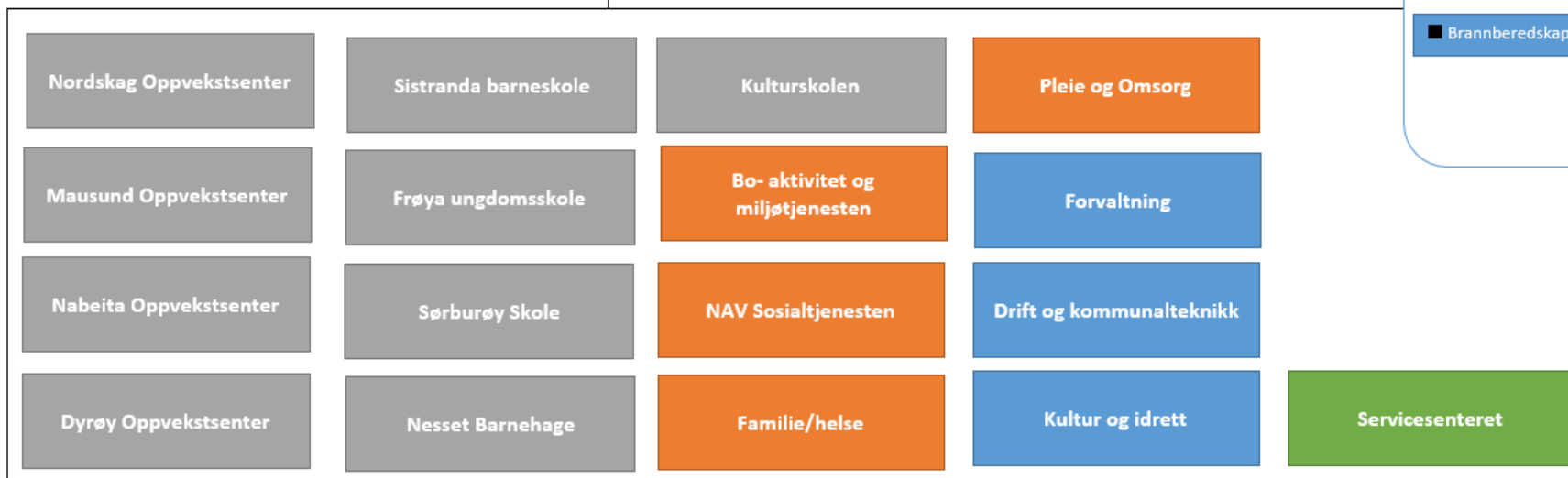
FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold



Frøya kommune organiseres etter en

TONIVÅMODELL MED 18 VIRKSOMHETER

Virksomhetsleder rapporterer til rådmann/rådmannsteam iht. fargekode på boksene.



INTERKOMMUNALE TJENESTER

Vertskommune:

■ Frøya ■ Hitra

■ Jordmortjeneste

■ PP-tjenesten

■ Brannberedskap/ Feiing



Pkt 4 i vedtaket: Administrativ tilpasning

Hvorfor gjøre dette nå?

1. Rådmannstillingen i Frøya kommune vil bli utlyst.

- Det er viktig at ny rådmann kommer til en organisasjon der oppgaver, roller og struktur er klart definert – altså at det er «orden i eget hus» slik at rådmann får tid og ressurser nok til å ivareta sin primæroppgave, fjr. Kommuneloven:
Rådmannen skal påse at de sakene som legges fram for kommunestyret, formannskapet og andre politiske organer i en kommune, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Som administrasjonssjef skal rådmannen sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjer, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.

2. Presiseringer i den nye kommuneloven

- Internkontroll
- Økonomi
- Klarere skille administrasjon/politikk

3. Opprettelse av et hovedutvalg for oppvekst, helse, NAV og kultur

4. Opprettelsen av et eget hovedutvalg for tekniske tjenester og service

5. I tillegg er det viktig å samtidig evaluere noen funksjoner i organisasjon, slik at disse skal fungere bedre enn i dag:

- Den totale utøvelsen av «økonomi og controllerfunksjonen» i organisasjonen
- Ha god og tverrfaglig nok saksbehandlingskompetanse for å serve det politiske miljøet
- Styrke personalavdelingen/HR. (Her er det meldt et stort behov fra virksomhetslederne for hjelp til oppfølging på HR siden. I tillegg står vi ovenfor store utfordringer ift å jobbe med heltidskultur, sykefravær etc. etc)



Delegasjonsreglementet om rådmannens handlingsrom i slike saker

4.3 Oversikt over delegering av myndighet til rådmannen

4.3.1 Administrasjon og personalforvaltning

Rådmannen har innenfor dette området myndighet til:

- a. Treffe beslutninger innenfor drift av kommunen når dette ligger innenfor rammer som kommunestyret har vedtatt, herunder delegert anvisningsmyndighet i henhold til vedtatt økonomireglement.
- b. Opptre som arbeidsgiver på vegne av kommunestyret overfor de ansatte innenfor lov-, avtale- og planverk vedtatt av kommunestyret
- c. Ansette i alle stillinger unntatt i rådmannsstillingen
- d. Tilpasse organisasjonen i tråd med overordnede målsettinger gitt av kommunestyret, forsvarlig tjenesteyting og god ressursbruk
- e. Opprette, legge ned og endre stillinger innenfor de økonomiske rammer som kommunestyret har vedtatt
- f. Melde og kreve påtale for straffbare forhold rettet mot kommunen med hjemmel i Straffeloven § 79



Prinsipper som skal følges

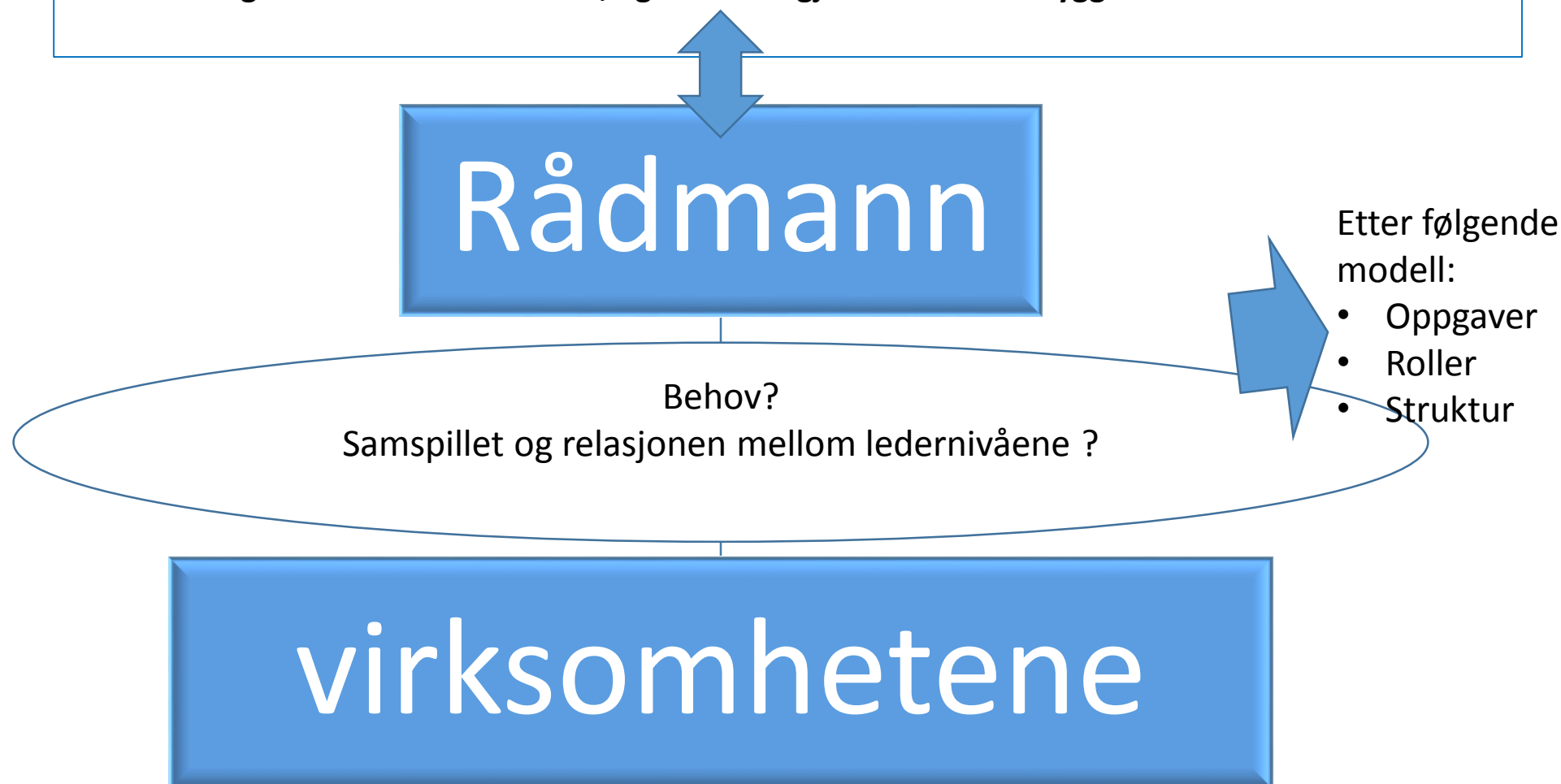
- Frøya kommunes administrasjon skal fortsatt organiseres i en flat struktur der virksomhetslederne har helhetlig personal, økonomi og fagansvar. Ingen endringer hos virksomhetene (må se på SU)
- Krav fra de tillitsvalgte: Nye roller/stillinger skal bekles av allerede ansatte i organisasjonen før utlysning, såfremt disse fyller krav til stillingen.
- Endringen gjennomføres innen de stillingshjemler som vedtatt pr d.d.

Økonomi:

- Det er viktig å presisere at det ikke opprettes noen **nye** årsverk i denne saken, men at årsverk «omfordeles».

Invitere til en prosess for å «fylle tomrommet»

Rådmannen skal påse at de sakene som legges fram for kommunestyret, formannskapet og andre politiske organer i en kommune, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Som administrasjonssjef skal rådmannen sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.





Rådmanns tanker/føringer:

- Økonomisjefen **må** fristilles i størst mulig grad fra personalansvar og virksomhetsoppfølging. (I dag følger økonomisjef opp regnskapsavdelingen, servicesenteret og IKT avdelingen.
 - Økonomisjefen må i større grad kun jobbe med økonomi, tall, analyser etc. dvs. ivareta Controller- funksjonen i egen stilling. I tillegg må gode økonomiske dataverktøy tas i bruk i større grad slik at dette blir mulig. Rådmann har etter 2 utlysninger av en Controller, ikke lyktes med rekrutteringen. Derfor mener rådmann at en endring av stillingsinnholdet til økonomisjefen, vil få en stor gevinst mtp økonomioppfølging i organisasjonen
- Kommunalsjefene (x antall) **må i større grad koordinere, samordne, internkontrollere og lede driftsorganisasjonene, være tett på virksomhetene.** (Økonomioppfølging) Oppgavene og rollene til kommunalsjef(er) må derfor evalueres. Det må vurderes hvor mange kommunen skal ha.
- **Vi må styrke følgende støtte/fagområder:** økonomi, personal (HR) saksbehandling og tverrfaglig «tenking» vi må derfor se på SU og støtte,
- Evaluere virksomheten strategi og utvikling.
 - Hva trenger rådmann og virksomhetslederne av støtte?
 - Oppgaven og roller til disse?
 - Samt strukturen, hvordan er det naturlig å organisere disse slik at de fungerer best mulig ut fra organisasjonens behov?



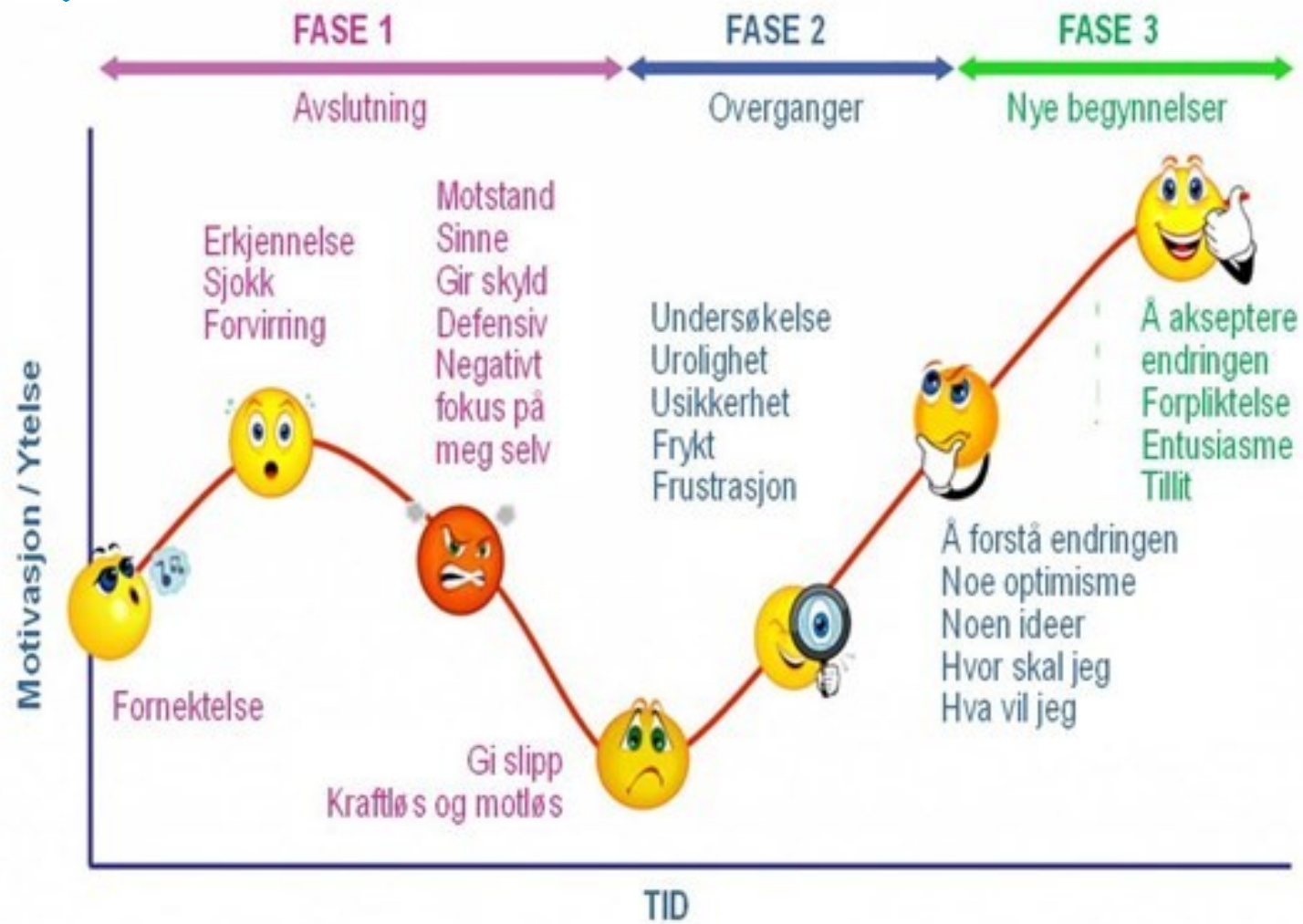
Veien videre:

Tidslinje:

Kontaktmøtet	13.09.19 (forankring) -> Fikk tilslutning og positive tilbakemeldinger
FSK	17.09.19 (forankring) -> Fikk tilslutning og positive tilbakemeldinger
Lederforum	25.9.19 (prosess)
SU/rådgivere m.fl	September (prosess)

ASU 08.10 evt. 22.10. Ber om politikernes tilslutning til det «nye»

Innplasseringa av ansatte skjer i prosess (sammen med tillitsvalgte) etter godkjenning i ASU



LEDERFORUM 25.09.19 - OPPSUMMERING

Hva fungerer bra?

- Kommunalsjef oppvekst, koordinere, lederstøtte, veiledning på rammeområdet
- Kommunalsjef helse – koordinering, lederstøtte, veiledning på rammeområdet
- Lønnsoppgavene, slik driften er i dag.
- Regnskap, fakturering, slik driften er i dag.
- Har den myndigheten vi trenger for håndtere rollen og oppgavene vi har.
- Å møte alle ledere i lederforum og drøfte de utfordringer vi står i, kollegiale, bygge «Vi-følelsen»
- Svarer ut kjapt selv om ressurser er knappe (økonomi og personal)
- Tydelighet på begrensinger og strukturer (økonomi og personal)
- Rollen kommunal sjef oppvekst fungert godt som veileder i økonomiske spørsmål
- Internkontroll, positivt at vi har en dedikert person til dette arbeidet, nå gjenstår resten
- Fagforum, vi har FB, FG, FO, FH ikke alle virksomheter som har dette i dag
- Årshjul, bra at vi har det, men årshjulet må tydeliggjøres og være mer tilgjengelige, personnavn og forkortelser må ut
- Støttefunksjoner. Saksbehandlere oppvekst og helse- roller forventninger og ansvars og arbeidsoppgaver må defineres. Ikke alle virksomheter har denne støttefunksjonen i dag.
- KVALITETSSYSTEM (KF Kvalitet) Bra at vi har dette, MEN er systemet godt nok? Fungerer det i praksis? Det oppleves ikke som godt nok i dag.
- ARKIVSYSTEM (ESA) Vi har det, men det fungerer ikke godt nok, f.eks. må enheter utenfor kommunehuset ta utskrift av arkivverdig materiale, og kjøre det til kommunehuset for skanning – dette er ikke i tråd med sikker behandling av sensitiv informasjon. ESA er også et vanskelig system på andre områder.
- LEDERNETTVERK/LEDEROPPFØLGING
- Positivt at vi har lederforum, og måten arbeidet er på vei. Lederoppfølging er variabel, det skulle vært mer systematikk.
- Der vi har kommunalsjefer blir ting koordinert bedre
- Kort vei fra RM til VL (liten og oversiktlig kommune)
- Flyten har bedret seg, og vi er mer konsekvent/konsis

Hva vil vi se mere av?

- Behov for støtte (veiledning, opplæring etc) på kommunens hjemmesider
- Behov for økonomisk støtte på budsjettoppfølging, tiltak etc
- Behov for mere støtte på HR
- Tydeligere forankring i rolle, myndighet og oppgaver som skal gå tjenestevei
- Bistand på planarbeid på rammeområdet
- Bistand til å gjennomføre endring og utviklingsprosesser i virksomheten
- Bistand til gjennomføring av brukerundersøkelse og gjøre gode analyser av resultatet
- Strategisk rådgiving på utvikling av rammeområdene i tråd med lovverk etc
- Forbedring av lønssystemet og HR systemet slik at oppgavene ute på virksomheten blir enklere og mindre tidskrevende.
- Kommunalsjef for hvert rammeområde som har ansvar for koordinering, lederstøtte, veiledning etc.
- Faglig forum for de virksomheten som ikke har det i dag
- Mere av ledelsesfaget som tema i lederforum.
- Behov for mere støtte på internkontroll, avvik, personvern, kvalitetsforbedringsarbeid etc

- Mere støtte på arkivarbeidet og opplæring, veiledning på virksomhetene
- Større kapasitet på personalsiden, herunder fokus på HR→ oppfølging bistand til virksomheten. Støtte, veiledning og kompetanse på oppfølging av ansatte.
- Økt kapasitet på økonomi/regnskap→ controller som kan bistå virksomhetene.
- Støttefunksjoner på IKT systemer ut til Oppvekst.
- Rådgivere som støtter og bistår virksomhetene. Bli tydelig på hva de kan bistå med.
Forventningsavklaringer mellom stab/støttefunksjoner→ virksomhetsleder. Tydeliggjøring av rådgiveres rolle?
- Støttefunksjoner på medarbeiderundersøkelser, planverk, internkontroll, GDPR→ drivere i prosesser.
- God opplæring av systemer. Opplæringsplan av nyansatte virksomhetsleder.
- Mer oppsøkende arbeid ut på virksomhetene.
- Støttefunksjoner som tar ansvar for overordnet planverk.
- Støtte rådgivere på Frøya kommune som tilflyttingskommune. Hva gjør det med oss som kommune?
- ØKONOMI. Samle rapporteringer (eks. verbaldel og tertialrapp.), utnytte mer og bedre funksjonalitet i Bedre styring, tilbakemelding på rapporteringer, forklaringer og tiltak, generell oppfølging
- PROSJEKSTYRING. Støtte rundt prosjekteringer, søknader, tilskudd, annonsering, konkurransegrunnlag, anbudsinnhenting m.m
- JUS Noen som jobber dedikert med dette, tverrfaglig, eks. kommuneadvokat
- PERSONAL/HR. Mer tydelighet i roller og oppgaver, støtte i (ny)ansettelser – ikke det formelle, men oppfølgingen rundt (tilganger, utstyr, fellesmøter), lovverk, personalsaker, lønn, endringsmeldinger, fravær (mye fungerer godt i dag – mens noe kan tydeliggjøres/systematiseres mer)
- IKT Avklaringer mellom Atea og lokal IKT, faste rutiner (med utstyr og tilganger) til nyansatte, sikre systemer/backup/igangkjøring etter strømbrydd eller andre hendelser, raskere responstid, være med og tenke strategisk
- ROLLEFORDELING (og tilgjengelighet)
- Tydeligere fordeling stab/støtte, rolleavklaringer personal/HR/ØKO/IKT m.m. Kjenne til når sentrale personer ikke er tilgjengelig, og ha alternative personer å henvende seg til (ikke la hovedoppgaver være personavhengig – sårbart). Kjennskap til kompetanse som finnes.
- VAKTMESTER (hyppighet, tilgang, responstid, vedlikehold, eget initiativ)
- KOMPETENTE MEDARBEIDERE/REKRUTTERING Bl.a. vansker med å rekruttere medarbeidere med ønsket/nødvendig kompetanse, og å holde på spesiell kompetanse over tid (spes. teknisk)
- NOK BEMANNING/GOD NOK ØKONOMI (rammebetingelser)
- Være retningsgivende
- Endrings og utviklingsarbeid
- Utøve lederskapet
- Lederoppfølging
- Tverrfaglighet
- Samordning/koordinering
- Genereres mange oppgaver fra rådgivere som virksomheten ikke henger med på
- Drøfte de rette tema på de rette arenaene

Mindre av:

- Mindre internt rapportering, mere enhetlig og samordnet rapportering. Eks tertial, budsjett verbal del, økonomi/handlingsplan.
- Mindre adm oppgaver, høringer etc.
- Genereres mange oppgaver fra rådgivere som virksomheten ikke henger med på
- Innsynskrav
- Klagesaker
- Papir. Mer elektroniske løsninger for eksempel fravær og timelister, kvitteringsmulighet for at man har lest dokumenter i KF kvalitet. Samtykkeskjema skol bhg osv

- Håndtering av grenser i organisasjonen, slik at alle lederne får TID til å være leder
- Tidsfrister
- Leverer til rett tid
- Møte til rett tid
- «Fem på 12» saksbehandling
- At ting er personavhengig
- Uklarheter/rolleavklaringer
- Uhåndterte grenser