



## SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	
	Fellesnemnd Nye Øygarden kommune	

### **Overordna administrativ organisering (nivå 1) i Nye Øygarden kommune**

#### **Samandrag av saka:**

**Denne saka gjeld framlegg til overordna administrativ organisering (nivå 1) i nye Øygarden kommune. Saka omhandlar prosess, høyringsinnspel, val av modell og vidare framdrift når det gjeld organisering av rådmann og kommunalsjefar. Fase 2 vil handle om nivå 2, som vil dreie seg om korleis vi skal organisere resten av organisasjonen og tenestene.**

**Det vert i saka gjort greie for kva føresetnader som er lagt til grunn for forslag til modell.**

#### **Innstilling:**

1. Fellesnemnda godkjenner framlegg til administrativ organisering av nivå 1, slik det går fram av organisasjonskartet i saka. Den overordna organiseringa gjeld rådmann, tre kommunalsjefar for tenesteområda og to kommunalsjefar for stab- og støttefunksjonar.
2. Fellesnemnda ber prosjektrådmannen sikra framdrift i vidare prosessar med organisering av Nye Øygarden kommune.

Straume, den 05.06.2018

Rune Lid  
Prosjektrådmann

### **Dokument vedlagt saka:**

- Grunnlagsdokument for høyring
- Høyringsuttalar
- Lenke til rapport frå Telemarksforskning:  
<http://www.nyeoygardenkommune.no/files/2016/02/160202-Utgreiing-kommunestrukturfh.pdf>
- Lenke til Regjeringa si Perspektivmelding 2017:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-29-20162017/id2546674/>
- Lenke til kommunereforma  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/id751048/>

### **Saksopplysningar:**

Kommunane Fjell, Sund og Øygarden gjorde 20. juni 2016 vedtak om å slå seg saman frå 01.01.2020.

Kommunestyra i Fjell, Sund og Øygarden gav Telemarksforskning i oppdrag å utarbeida ein rapport som skulle leggjast til grunn for ei mogleg kommunesamanslåing. Telemarksforskning vurderte samanslåinga ut i frå ulike kriterier og slo fast at det for desse tre kommunane ligg særst godt til rette for samanslåing. Sjå vedlagt lenke.

Kommunereforma tek utgangspunkt i utfordringane til norsk offentleg sektor. Sjå vedlagt lenke.

I Regjeringa si Perspektivmelding frå 2017 vert det gjort greie for fleire utviklingstrekk for den norske velferdsmodellen og det peikast mellom anna på samanhengen mellom velstand og vår evne til omstilling. Sjå vedlagt lenke.

Perspektivmeldinga legg vekt på følgjande:

- Omstilling og effektivisering – sikra auka effektivitet i offentleg sektor
- Digitalisering – utnytte potensialet for auka digitalisering
- Innovasjon – store og komplekse utfordringar krev nye løysningar
- Organisasjon og leining – sikra god organisering for å møte utfordringane
- Kompetanse – sikre tilstrekkeleg og riktig kompetanse
- Heilskapleg samfunnsplanlegging – større og meir robuste kommunar

Regjeringa har lagt til grunn nokre overordna mål for kommunereforma for at ein skal vere betre i stand til å møte utfordringane :

- Gode og likeverdige tenester til innbyggjarane
- Heilskapleg og samordna samfunnsutvikling
- Berekraftige og økonomisk robuste kommuner
- Styrka lokaldemokrati

### **Administrativ prosess**

I februar var leiarar i dei tre kommunane samla på Panorama, med dåverande prosjektleiar og ekstern prosessleiar. Føremålet med samlinga var å bli kjende med kvarandre og gje innspel til administrativ organisering og vidare prosess. Før dette hadde prosjektleiar og ekstern prosessleiar hatt separate samlingar i kvar kommune.

Som førebuing til felles samling 14. og 15. mai med dei tre rådmennene sine leiargrupper og representantar frå HTV/HVO i dei tre kommunane, utarbeida rådmennene eit

grunnlagsdokument for overordna administrativ organisering. I grunnlagsdokumentet vart det mellom anna gjeve oversikt over organiseringa i dagens tre kommunar. Alle tre kommunane er organisert i ein to-nivå modell med delegasjon av fag-, personal- og økonomiansvar lagt til einingsleiarar. I tillegg er det i grunnlagsdokumentet gjort greie for ulike måtar andre kommunar/kommunesamanslåingar har organisert seg på.

Grunnlagsdokumentet for høyringa omhandlar mellom anna desse punkta:

Intensjonsavtalen sine føringar når det gjeld **rett kompetanse** som grunnlag for eit godt tenestetilbod. **Nærteneprinsippet** som grunnlag for tenestytinga i den nye kommunen, der mellom anna dei publikumsretta og brukarretta tenestene skal vere lokalisert så nær brukarane som mogleg. Når det gjeld **kvalitet** skal tenestene vere på same nivå som i dag eller betre. Effektiviseringsvinstar skal gje betre tenester til innbyggjarane. Den nye kommunen skal ha gode digitale løysingar, både publikumsretta og i tenesteytinga. **Digitalisering** skal kompensere for fysiske avstandar.

**Skular, barnehagar, sjukeheimplassar, omsorgsbustader og bu- og servicesenter** vert bygd vidare på dagens struktur. Legetenestene i kommunedelsentra held fram på dagens nivå på dagtid og noko utover normal opningstid.

**Kultur, frivillig arbeid, lag og foreiningar** skal vere grunnpilarar i den nye kommunen.

Når det gjeld **næringsutvikling og arealdisponering** skal ein realisere potensialet i heile regionen. I arbeidet med **region- og stadutvikling** skal ein både utvikle dei lokale sentra på Rong og Skogsvåg og ta i bruk sentrumsområdet på Straume.

Når det gjeld **infrastruktur og trafikktryggleik**, skal mellom anna Sotrasambandet og vegtraseen nord-sør (Kolltveit-Ågotnes og Kolltveit- Austefjorden) realiserast. Det skal leggjast vinn på å betra kollektivtransporten med tenelege kollektivløysingar til bygdene. Anna infrastruktur som fiber, breibandutbygging, vegvedlikehald, gang- og sykkelstiar skal prioriterast.

**Beredskap** er viktig for innbyggjarane i kommunen og vert prioritert gjennom oppdatert planverk.

I grunnlagsdokumentet vert det streka under føresetnadane som er nødvendig for å lukkast. Dei overordna administrative leiarane skal ha som oppgåve å sikre:

- ✓ Strategisk kompetanse og kapasitet
- ✓ Samordning på tvers
- ✓ Brukarbehov
- ✓ Nyskaping- nye teknologiske løysingar som t.d. velferdsteknolog og digitalisering
- ✓ Effektiv drift
- ✓ Nærteneprinsipp

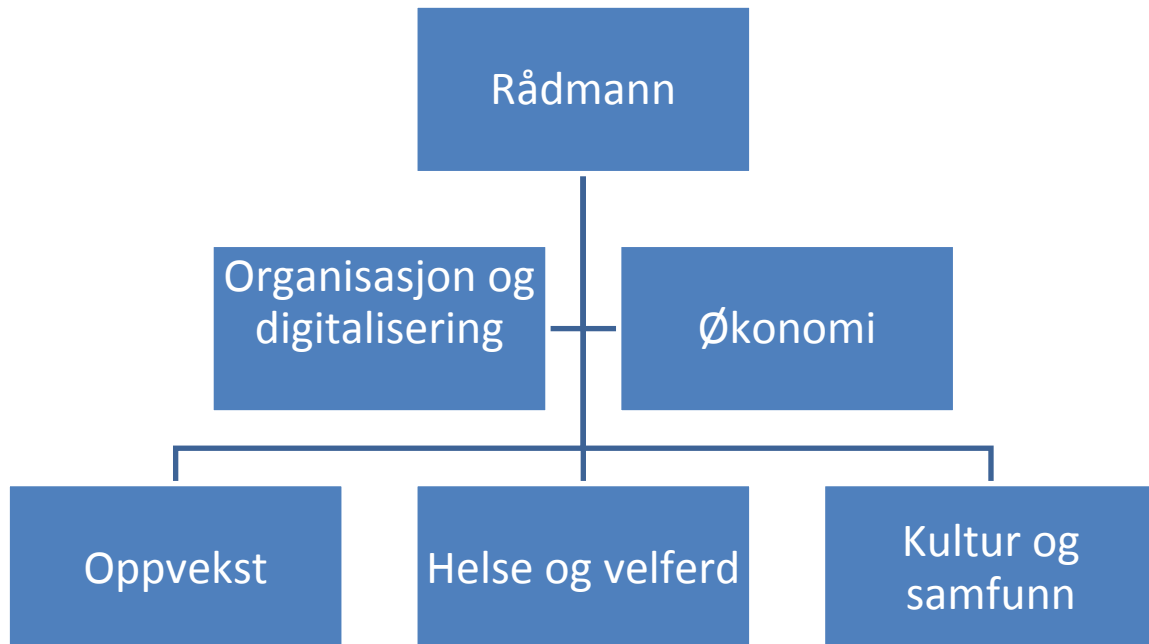
På samlinga vart det arbeidd i tre ulike arbeidsgrupper, som skulle gje innspel til overordna organisasjonskart – dvs. rådmann og rådmannen sitt leiarteam. Arbeidsgruppene var samansett på tvers av kommunane.

Arbeidsgruppene fekk i oppgåve å føreslå kva overordna organisering det skal vera i Nye Øygarden kommune, med utgangspunkt i grunnlagsdokumentet og intensjonsavtalen. Dei presenterte tre ulike forslag med tilnærma lik hovudstruktur. To av gruppene føreslo tre

kommunalsjefområde for tenesteyting og to for stab og støtte, medan den siste gruppa føreslo fire kommunalsjefområde for tenesteyting og to for stab og støtte.

### Rådmennene si tilråding

I høyringsdokumentet låg det føre slikt framlegg til organisering og drøfting av nivå 1 frå rådmennene i Fjell, Sund og Øygarden:



Rådmennene tilrår at Nye Øygarden kommune vert organisert med to organisasjons- og fullmaktsnivå (to-nivå modell).

### Grunngjeving for val av modell

For at den overordna administrative organiseringa skal lukkast, legg rådmennene til grunn følgjande definisjonar av sentrale omgrep/område i organisasjonen:

Med **strategisk utviklingsarbeid** meinast utviklingsarbeid med føremål om å finne løysingar for framtidens oppgåver i Nye Øygarden kommune. Det er rådmannen og kommunalsjefane si hovudoppgåve å driva med strategisk utviklingsarbeid, men det skal vera klar samheng mellom strategisk utviklingsarbeid (nivå 1) og fagutvikling (nivå 2).

**Stab- og støttefunksjonar vert samla** og omfattar personell mellom anna med rådgjeving og utviklingsoppgåver i tillegg til interne driftsoppgåver (fellestenester). Desse skal ha oppgåver både for fullmaktsnivå 1 og nivå 2. Lokalisering vert teken stilling til i arbeidet med nivå 2.

Ei utfordring er å finne **grensesnittet** mellom kva tenestestadene/einingane sjølve skal ta seg av og kva som er støtteiningane sine oppgåver. Dette kan løysast med tydeleg delegeringsreglement og rutinar for samhandling og samarbeid.

Høyringsframlegget legg til grunn at Nye Øygarden kommune skal ha ei overordna administrativ organisering med 5 kommunalsjefar og rådmann, som har tilstrekkeleg kapasitet og kraft til å ivareta krav til omstilling og strategiske grep i ein oppbyggingsfase.

**Fullmaktsnivå 1:** Rådmannen og 5 kommunalsjefar som utgjer rådmannen si leiargruppe jf. modell over.

Rådmennene ser at talet på kommunalsjefar må sjåast i høve til kva som vert organisert i eventuelle kommunale selskap, samt talet på tenestestader/einingar som den enkelte kommunalsjef skal følgje opp. Det kan vere aktuelt å auke talet på kommunalsjefar, mellom anna som følgje av endeleg vedtak i saka om eigarskap. Rådmennene har i sitt framlegg vurdert at det er lettare å eventuelt «bygge ut» enn å «bygge ned» leingsstrukturen. Ut i frå ei vurdering av nye Øygarden sine behov, og med omsyn til forslaget til eigarstruktur om at kommunale eigedommar skal organiserast i selskap, meiner rådmennene at ovannemnde tal på overordna leiarar i nye Øygarden er dekkande. Dersom fellesnemnda vedtek at eigedomsforvaltning og brann og redning skal organiserast innanfor den kommunale organisasjonen, kan det vere aktuelt å utvida tal kommunalsjefar.

### **Føresetnadar i modellen**

- Direkte delegering av ansvar og mynde frå fullmaktsnivå 1 (rådmannsnivå) til fullmaktsnivå 2 (tenestestad/eining).
- Leiarane av tenestestad/eining styrer og kontrollerer si verksemd etter delegert mynde frå rådmannen, og rapporterer til rådmannsnivået på resultat og avvik.
- Forholdet mellom nivåspenn og kontrollspenn må vurderast i høve leiardialog og leiaroppfølging frå rådmannsnivået (samhandling mellom fullmaktsnivå 1 og 2). Dette blir ivareteke i vidare arbeid med organisasjonsmodellen knytt til fullmaktsnivå 2
- Tenestestadane/einingane på nivå 2 må ha sterke fagmiljø med redusert sårbarheit, som byggjer på prinsippet om myndiggjorte medarbeidarar, og at avgjerd vert teke nærast mogleg brukar.
- Stab- og støttefunksjonar vert samla i større fagmiljø og skal gje råd og støtte til både fullmaktsnivå 1 og 2.
- Styrke tverrfagleg samarbeid og mellomromskompetanse for å sikre samhandling på tvers i organisasjonen, og slik unngå «gråsoner».

Hovudpoenget i to-nivåmodellen er at delegasjon (knytt til fag, personal og økonomi) vert lagt til einingsleiarane (nivå 2). To-nivåmodellen er vald grunna prinsippet om at mynde til å ta avgjerd skal takast nærast mogleg brukar. Ei slik organisering kan likevel ha sine utfordringar, slik det vert peika på i grunnlagsdokumentet. Under vert det gjort greie for 6 slike vanlege utfordringar i ein to-nivå modell og moglege tiltak for å møte desse.

1. I ein 2-nivå modell vil kommunalsjefen ha eit stort kontrollspenn og/eller stor kompleksitet.
2. Einskilde einingar kan ta avgjersle utan å ta tilstrekkeleg omsyn til organisasjonen sin heilskap, og kan skape vanskar i høve til tverrfagleg arbeid og samhandling på tvers i organisasjonen.
3. Når oppgåver vert flytta så langt ned i organisasjonen, kan dei «passere» sitt mest effektive organisatoriske nivå.
4. Det breie leiarspennet som to-nivå modellen gjer, kan skape utfordringar i kommunikasjonen mellom rådmann/ kommunalsjefar og einingsleiarar.
5. Det kan vera utfordrande dersom einingsleiarar skal rapportera til ein kommunalsjef på tenesteretta arbeid, men forholde seg til ein annan når det gjeld til dømes planarbeid, kvalitetsarbeid med meir.
6. Vanskar for einingsleiarar å prioritera tid til utviklingsarbeid i høve til teneste og fag, då hovudfokus vert dagleg drift.

Det vert peika på følgjande tiltak for å kompensera for desse seks utfordringane i nye Øygarden kommune:

- Tydeleg delegasjonsreglement

- Tydeleg prinsipp for leiing, slik som visjon, verdiar, mål, resultat, rapportering. Vidare må heilskapstenking, samhandling på tvers og leiarmynde definerast. Gråsoner må fangast opp og sikrast.
- Prinsippa som vedkjem leiing, organisasjon og styring vert utarbeidd i eigen prosess og bør liggja føre til sommaren 2019.
- Grunna stort kontrollspenn og/eller kompleksitet vil det vere behov for fagansvarlege med delegert mynde frå kommunalsjef innan sine respektive fagområde.
- Rådmannen si toppleiargruppe må ha strategisk kompetanse, vere nytenkande med nødvendig heilskapsforståing.
- Sikre effektiv oppfølging og gjennomføring av politiske vedtak, planar mv.
- Sikre gjennomgåande kvalitet i tenesteytinga.
- Samle stab- og støttefunksjoner under Organisasjon/digitalisering og Økonomi. Desse skal gje støtte til heile organisasjonen innanfor både nivå 1 og nivå 2.

**Fullmaktsnivå 2:** Leiarar av tenestestad/eining. Vert å koma attende til i neste fase.

### Døme på innhald i kommunalsjefområda

I rådmannen sitt forslag som var lagt ut til høyring er det lagt inn døme på oppgåver som kan leggjast til den einkilde kommunalsjef. Når nivå 2 skal vurderast, kan det kome innspel som endrar oppgåvedelinga mellom kommunalsjefane. Lista er heller ikkje uttømmende.

Nøkkelfunksjonar som til dømes kommuneadvokat, beredskapsleiar, kommuneoverlege, informasjon mv. må vurderast nærare. Eit aktuelt alternativ kan vera at slike funksjonar bør leggjast direkte under rådmannen.

Nivå	Oppgåver
Rådmann	Overordna administrativ leiar, jf. Kommunelova
Organisasjon og digitalisering	Kommunalsjef med rådmannsmunde – i hovudsak følgjande ansvarsområder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovasjon og forskning</li> <li>• Organisasjonsutvikling</li> <li>• Digitalisering</li> <li>• Prosjektleiing</li> <li>• Informasjon</li> <li>• IKT</li> <li>• HR og HMS</li> <li>• Overordna internkontroll</li> <li>• Servicetorg</li> <li>• Politisk sekretariat</li> <li>• Dokumentsenter/arkiv</li> <li>• Ulike forvaltningsoppgåver</li> <li>• Ikkje uttømmende</li> </ul>
Økonomi	Kommunalsjef med rådmannsmunde – i hovudsak følgjande ansvarsområder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomi</li> <li>• Finans</li> <li>• Budsjett, økonomiplan og rekneskap</li> <li>• Skattoppkrevjar</li> <li>• Eigedomsskatt</li> <li>• Kommuneadvokat</li> <li>• Innkjøp</li> <li>• Løn</li> <li>• Pensjon og forsikringar</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikkje uttømmande</li> </ul>
Oppvekst	<p>Kommunalsjef med rådmannsmynde – i hovudsak følgjande ansvarsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skular og vaksenopplæring</li> <li>• Barnehagar</li> <li>• Hjelpetenester til barn og unge er allereie eige prosjekt med ekstern finansiering frå DIFI der optimal organisering vert avklart: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ PPT, helsestasjon, jordmor, barnevern, støttetiltak utviklingshemma barn, kommunepsykologar o.l.</li> </ul> </li> <li>• Ikkje uttømmande</li> </ul>
Helse og velferd	<p>Kommunalsjef med rådmannsmynde - i hovudsak følgjande ansvarsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legevakt,</li> <li>• Legeteneste</li> <li>• Tannhelse</li> <li>• Heimeteneste,</li> <li>• Rus og psykiatri</li> <li>• Bu- og behandlingssenter</li> <li>• Lokal medisinsk senter (LMS)</li> <li>• Nav</li> <li>• Bustadkontor</li> <li>• Fysio- og ergoterapitenester</li> <li>• Frivilligheit innanfor helse og velferd</li> <li>• Støttetiltak utviklingshemma vaksne</li> <li>• Ikkje uttømmande</li> </ul>
Kultur og samfunn	<p>Kommunalsjef med rådmannsmynde - i hovudsak følgjande ansvarsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samfunnstryggleik og beredskap</li> <li>• Kultur</li> <li>• Bibliotek</li> <li>• Frivilligsentral</li> <li>• Kulturskule (kan bli lagt under oppvekst – vert avklart i prosjekt organisering av fullmaktsnivå 2)</li> <li>• Miljø, klima og landbruk</li> <li>• By og stadutvikling</li> <li>• Samfunnsplanlegging</li> <li>• Folkehelse</li> <li>• Plan- og byggesaker</li> <li>• Oppmåling</li> <li>• Eigedom</li> <li>• Næring</li> <li>• Samferdsle</li> <li>• Ikkje uttømmande (avhengig av selskapsorganisering; VAR tenester, eigedom, brann og redning)</li> </ul>

### Høyringsuttalar

Det er komen inn følgjande 32 høyringssvar som føl saka som vedlegg:

#### Frå Fjell kommune:

1. Rådmannens leiarteam
2. Plan- og eigdomsjefen sitt leiarteam
3. Skulesjefen sitt strategiske team

4. Liv Møen (leiar for ergo-og fysioterapitenesta)
5. Styrarane i dei kommunale barnehagane
6. Kommunepsykolog Gjertrud Ekerhovd på vegne av psykologane i PPT
7. Kommunepsykologane
8. Therese Helgesen, styrar for psykiatrisk dagsenter/bustader og ADL-team
9. Fjell kulturskule ved rektor Bjørn Andersen
10. Hege Samuelsen, personalkonsulent
11. Vagleik Brekke
12. Fagforbundet
13. Utdanningsforbundet

Frå Øygarden kommune:

14. Birte Young, fagansvarleg arkiv
15. Organisasjonane og HVO i Øygarden

Frå Sund kommune:

16. Sølvi Anita Schei, einingsleiar Stranda barnehage
17. Sund PPT, Eldbjørg Syltøy
18. Vibecke Gunby og Evelyn Spilde, einingsleiarar i Klokkarvik og Glesnes barnehagar
19. Monica Førde Landro, einingsleiar psykisk helse og rustenesta 16
20. Karstein Golten, einingsleiar heimesjukepleie
21. Sund servicekontor
22. Janne Anita Thode, einingsleiar sjukeheimen
23. Rektorkollegiet i Sund ved Sølvi Fjeld Bjorøy
24. Jørgen Kausland, ikt-leiar
25. Knut-Eivind Nygård, FDV-leiar

Fellesuttaler:

26. Kulturavdelingane
27. Skulelederforbundet
28. Akademikerne (Fjell), Norsk Ergoterapeutforbund (Fjell), Norsk Fysioterapeutforbund (Fjell), DELTA (Fjell), og NITO i Fjell, Sund og Øygarden
29. Fagforbundet (Øygarden og Sund)
30. Utdanningsforbundet i Fjell, Sund og Øygarden
31. Utdanningsforbundet- lokallagsleiarane i Fjell, Sund og Øygarden
32. Bjørn-Erik Kristiansen og Arne Monsen (Fjell), Råmund Skjold (Øygarden) og Knut-Eivind Nygård (Sund)

Dei fleste høyringsuttalene støtter prinsippet om ein to-nivå-modell. Fleire spelar inn både fleire og færre kommunalsjefar. Det er mange innspel som omhandler fagansvar og støtte til kommunalsjefane ut frå kontrollspenn og kompleksitet.

**Oppsummering** - vesentlege merknader frå høyringsuttalene som gjeld nivå 1:

- Rom for fagleg leing/fagsjef med delegert ansvar frå nivå 1 ved stort kontrollspenn, som kan følgje opp og samordna tenestene (nivå 2).
- For få kommunalsjefar – for stort kontrollspenn – forslag om 6 kommunalsjefar og assisterande rådmann.
- Omgrepet digitalisering er uklart, forslag om å endra namn til utvikling.
- Spørsmål knytt til plassering av beredskap.
- Nytt namn på kultur og samfunn – endre til samfunn og kultur eller samfunn og miljø.
- For mange kommunalsjefar.
- 2-nivå modell er riktig for å sikre myndiggjorte einingsleiarar.



- Viktig at kvar kommunalsjef har ein stab og gode støttefunksjonar.
- Myndiggjorte einingsleiarar gjev rom for fleksibilitet og for å finne gode løysingar på brukarnivå.
- Tiltrådd modell for overordna administrativ organisering vil gje ein handlekraftig og effektiv kommunal organisasjon med god leiing, høg kompetanse og kvalitet.
- Eige kommunalsjefområde for kultur og medverknad.
- Viktig at gråsonar mellom dei ulike kommunalsjefområde vert definert og sikre gode formelle koordineringsstrukturar.
- Vi likar namnet organisasjon og digitalisering – namnet løftar oss fram.
- Helse og velferd – det kling godt og er ressursgjevande framfor andre alternativ.
- Kultur og samfunn er spennande.
- Organisasjon og digitalisering endres til Organisasjon – oppgåver som går på tvers av heile organisasjonen.
- Ønskje om at HTV, HMS og arbeidsmiljø vert synleggjort i strukturen som gruppe på nivå 1.

### **Vidare framdriftsplan**

Rådmannen for den nye kommunen skal vere på plass til 01.01.2019.

Tilsetjing av kommunalsjefar skal vere gjennomført i løpet av august månad 2018.

Når kommunalsjefane er tilsett, får desse særskild ansvar som delprosjektleiarar, jf. prosjektplanen.

Organisering av nivå 2, lokalisering og oppgåveløysing vil inngå i delprosjekta. Dette vil sikre gode prosessar og medverknad frå tilsette og tillitsvalde som vil vere representert i ulike prosjekt.

Omstillingsavtalen som er vedteken av fellesnemnda i møte 16.04.18, vil vere førande for tilsetjinga av kommunalsjefar. Dette inneber at stillingar som kommunalsjefar skal lysast internt. Dersom ein ikkje finn kvalifiserte søkjarar internt, skal stillingane lysast eksternt.

Utlysingstekst vil verta drøfta med dei tillitsvalte og stillingane vil vera utlyst i juni/juli.

### **Vurdering:**

Kommunen ivaretek mange lovpålagde oppgåver, og skal sikra likebehandling, habilitet og rettstryggleiken til innbyggjarane. For å ivareta denne oppgåva er det nødvendig å ha ei organisering som ivaretek dette.

Når det gjeld høyringsinnspela vurderer prosjektrådmannen det slik at dei fleste innspela i hovudsak stettar prosjektrådmannen/rådmennene sitt forslag som var lagt ut på høyring. Dei fleste innspela handlar om tilhøve knytt til nivå som prosjektrådmannen vil komme attende til i prosess knytt til prosjektgjennomføring og organisering av nivå 2. Prosjektrådmannen held soleis fast på forslag til overordna administrativ organisering. I vidare arbeid vil det verta lagt til rette for at organisering og lokalisering av tenester vert tema i prosjektgrupper, for å sikre god medverknad i tråd med avtaleverket.

Det har vore knappe tidsfristar i denne fasen for å ta igjen tapt tid for å sikra framdrift, og betre tid til prosess og drøftingar knytt til prosjektorganisering og organisering av nivå 2. Det vert lagt til grunn at kommunen skal sikra eit heilskapleg tenestetilbod til innbyggjarane gjennom heile livsløpet. For å oppnå dette, må det i nye Øygarden kommune planleggast for

organisering og samhandling på tvers. Det er viktig at dei brukarretta tenestene vert organisert til beste for brukarane uavhengig av fag og profesjon, slik at avgjerd kan takast nærast mogleg brukar.

Når det gjeld samhandling og organisering av tenester for utsette barn og unge, skal dette løysast i eige prosjekt. Nye Øygarden kommune har søkt om og fått løyvd prosjektmidlar frå DIFI (Direktoratet for forvaltning og IKT) med 1,2 mill. kr, som eitt av fire nasjonale prosjekt. Målet med prosjektet er å utvikla ei ny og føremålstenleg organisering i den nye kommunen, der barn og unge med samansette utfordringar opplever eit koordinert og tilpassa hjelpeapparat som samordnar sine tenester til beste for brukarar. Prosjektet vil og vurdere behovet for smart teknologi og digitale løysingar som eit verkemiddel for betre samordning.

Dei administrative stab- og støttetjenestene vert tiltrådd samla, slik at ein sikrar sterke fagmiljø, reduserer sårbarheit, har tilstrekkeleg kapasitet og sikrar effektiv drift.

Ein kommune med nærare 40.000 innbyggjarar vil få mange einingar lagt til kvar kommunalsjef, noko som vil gje utfordringar knytt til kontrollspenn der omfang av tal einingar og kompleksitet er stor, til dømes når det gjeld tenesteutvikling og samhandling på tvers. Det vert difor ei prioritert oppgåve når neste nivå skal leggjast å få definert behov for fagansvarlege som handlar med delegert mynde frå kommunalsjef som kan kompensere for dette, til dømes innan barnehage og skule. Stillingsnemning må ein komme attende til i vidare prosess.

Det må vurderast nærare om ein del funksjonar som kommuneoverlegen, kommuneadvokaten, informasjon mv skal organiserast direkte under rådmannen eller skal leggjast til kommunalsjefnivå. Dette kjem ein attende til når ein skal vurdere organisering av nivå 2.

Det er gjort val om å starte med overordna organisering, noko som ikkje er uvanleg. Dette er noko andre kommunar som skal slå seg saman starter med tidleg i prosessen. Grunngevinga for ei slik løysing er behovet for leiarkraft og kapasitet til å gjennomføra prosjektstyring for å etablere ny kommune.

Prosjektrådmannen meiner det er viktig at det er nok tid i neste fase til å organisera resten av kommuneorganisasjonen. Dette er eit omfattande arbeid der både tenesteyting, stab- og støttefunksjonar inngår. Det vil i denne prosessen verte vurdert behov for fagansvarlege og plassering av nøkkelstillingar. I rommet mellom nivå 1 og 2 (delegasjonsnivå) vil det vere behov for å vurdere kva støtte og leiing den einskilde kommunalsjef treng. Dette vil vere avhengig av kontrollspenn og kompleksitet i det einskilde kommunalsjefområde.

Prosjektrådmannen tek atterhald om at det kan verte behov med mindre justeringar undervegs, mellom anna knytt til avgjerd om selskapsorganisering. Det er viktig å legge til rett for ein føreseieleg prosess, samt å syta for å oppretthalde tenesteproduksjonen på eit like godt nivå som før fram mot 01.01.2020.

Prosjektrådmannen meiner det er særskild viktig at ein tek inn over seg den teknologiske utviklinga, nasjonal og internasjonal forskning for å sikra gode, kvalitative og framtidretta tenester for innbyggjarane.

Det er heilt avgjerande å ha god og effektiv organisering, som kan frigje kapasitet frå administrasjon til tenesteutvikling. Likeeins er det viktig å sikra målretta kompetanseutvikling for medarbeidarane, til beste for brukarane.

Prosjektrådmannen meiner at tilrådd modell for overordna administrativ organisering (nivå 1) vil gje ein handlekraftig og effektiv kommunal organisasjon med god leiing, høg kompetanse og kvalitet. Når det gjeld organisering av nivå 2 kjem dette i eigen prosess med brei medverknad og egne høyringsrundar. Det har vore gjennomført høyring med frist 31. mai og hovudtillitsvalte var invitert til drøftingsmøte 4. juni. Saka vert lagt fram for PSU 12. juni og fellesnemnda 18. juni.

Prosjektrådmannen vil peika på at måten ein organiserer ein kommune på berre er eit verktøy for å oppnå dei politiske måla som er sett. Den administrative organiseringa skal mellom anna synleggjere korleis ein skal nå desse måla, og korleis dei ulike arbeidsoppgåvene er fordelt.

Prosjektrådmannen har vurdert den administrative organiseringa opp mot framlegg til politisk organisering og kan ikkje sjå at forslag til administrativ organisasjonsmodell for nivå 1 er i strid med framlegg til politisk organisering med 2 hovudutval og formannskap.