

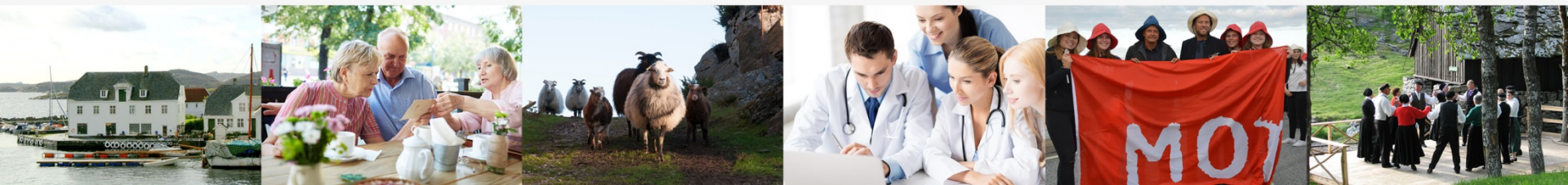


Nye Øygarden
kommune

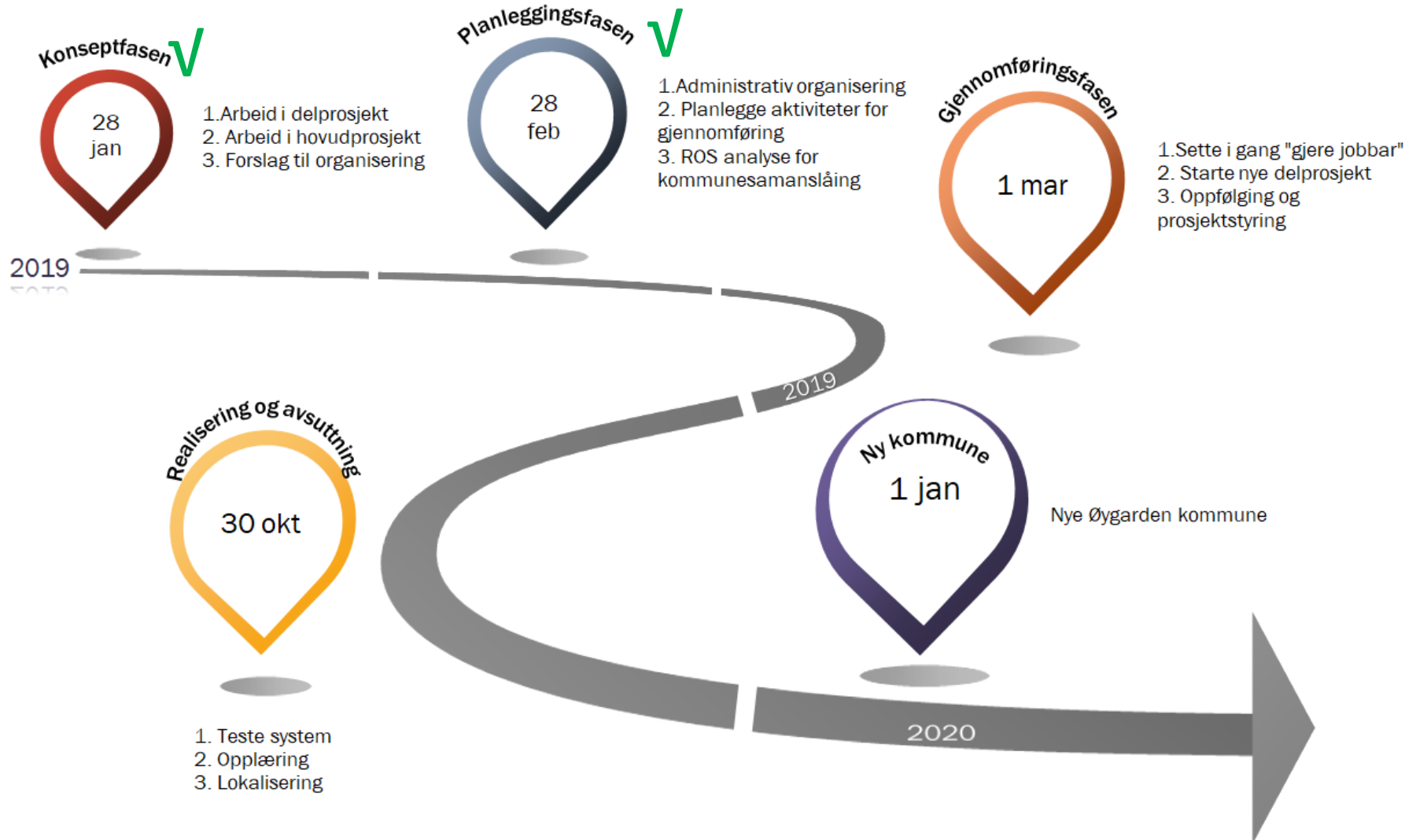


Fellesnemnda Nye Øygarden kommune

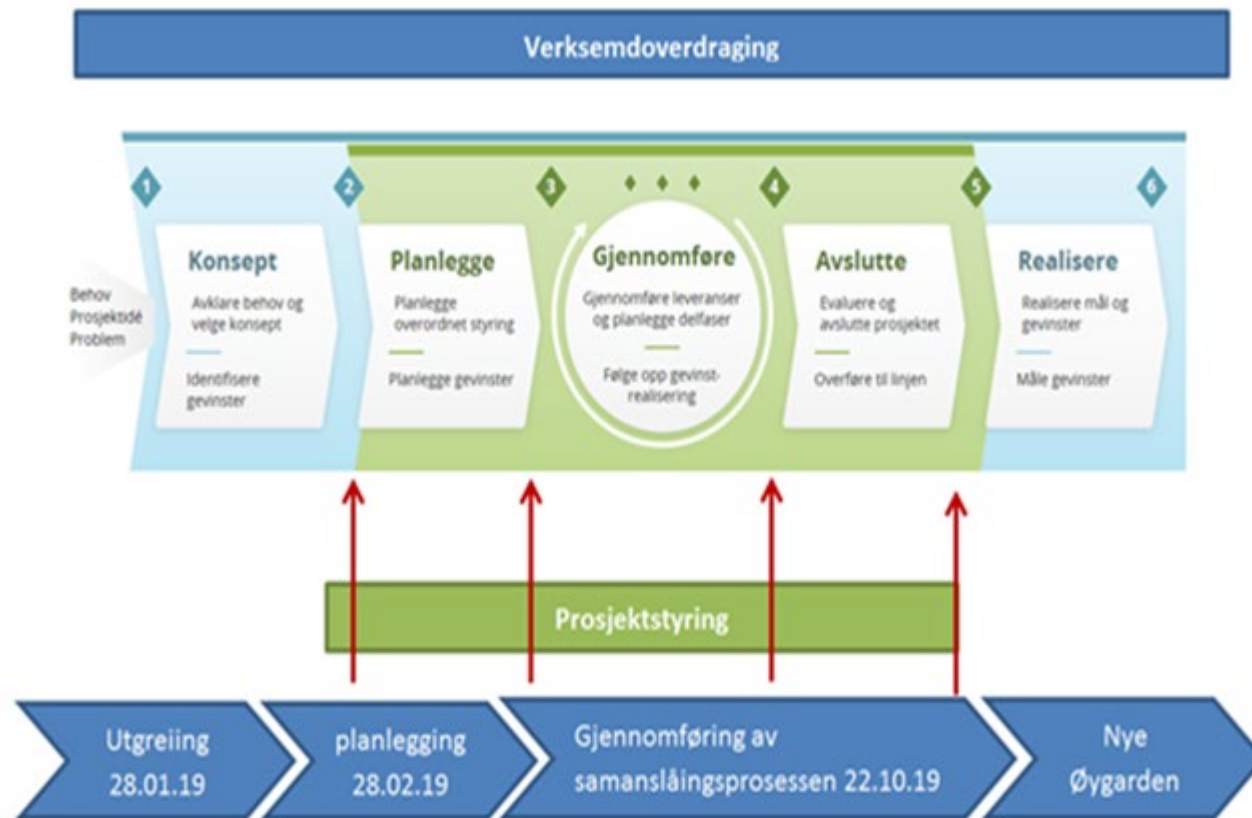
Måndag 11.03.19



Kort status prosjekt Nye Øygarden



Kort status prosjekt Nye Øygarden



Prosess februar



1. Prosjektrådmannen/ overordna styringsgruppe

- ✓ Administrativ organisering - *oppfølging etter konseptfasen*
- ✓ ROS Analyse – *for kommunesamanslåing*

2. Hovudprosjekta – Planlegging for gjennomføring

- ✓ Kwart hovudprosjekt har gjennomgått identifiserte «må» oppgåver frå konseptfasen
- ✓ Prioritert og utarbeida aktivitetslister





Prosess februar og mars

- Sak om administrativ organisering er levert
- Vi er no inne i gjennomføringsfasen
 - Varierer mellom «gjere jobbar»
 - og større oppgåver som vil krevje nye delprosjekt/arbeidsgrupper

Nokre milepælar:

- 30.04.19 Innplassering/rekruttering av leirarar
- 21.06.19 Innplasing/rekruttering av alle tilsette skal vere gjort
- Innan 30.oktober- avgjerd om lokalisering



Kort status FjellVar- Sund VA

- **Interimsstyre FjellVar- Sund VA:**
 - ✓ Representantane er klare:
 - Bjørn Ove Børnes (Sund VA)
 - Ole Fredheim (FjellVAR)
 - Børge Haugetun (Øygarden kommune), vara Atle Dåvøy
 - Stig Hagenes (dei tilsette - FjellVar)
 - Cathrine Østervold (dei tilsette – Sund VA)
- Første møte vert 13. mars



Kort status

- **Forhandlingsutval renovasjon BIR og FjellVAR:**
- Det vert innkalla til første møte snarast



Kort status

- **Vedtekter, verksemdsplan og driftsavtale Øygarden brann og redning KF**
- ✓ Prosjektrådmannen er i prosess med dagleg leiar og styreleiar ift prosess og framdrift



Administrativ organisering

Kort oppsummering av prosessen

- 18. juni 2018 – vedtak om administrativ organisering nivå 1
- 2-styringsnivå - 5 kommunalsjefområde
- Sentralt for å:
 - Starta prosessen med å tilsette kommunalsjefar
 - Etablert prosjektorganisasjon



Prosjektarbeidet

- Tek utgangspunkt i:
 - Intensjonsavtalen
 - Vedtak om administrativ organisering nivå 1
- Oppstart Panorama 22. oktober 2018:
 - Overlevering av oppdrag til hovudprosjekta
 - Ekstra fokus på tverrfagleg samarbeid og skape gode brukarvenlege tenester
 - Setja spelereglar for arbeidet
 - Tre kommunar, tre kulturar og tre måtar å arbeide på



Forventningar kommunisert i prosjektperioden

- Ei dør inn
- Finna løysingar på tvers av fagområder
- Brukarar, interne og eksterne sine behov i fokus
- Forventing om ny praksis
- Digitalisering – samspill mellom organisasjon, menneske og teknologi
- Ressursoptimalisering – få mest mulig for kvar krone – effektiv drift



Forventningar kommunisert i prosjektperioden

- Å vera endringsagentar
- Etablere vi-kjensle
- Skape entusiasme og engasjement
- Utvikle ein organisasjonskultur som bidrar til å utvikle gode normer og verdiar for samarbeid, samskaping og tenesteutvikling



Forventningar kommunisert i prosjektperioden

- Prosjektgruppene har eit kollektivt ansvar for å
 - Identifisera tenester og oppgåver som er viktige for å nå måla for den nye store kommunen
 - Sikra framdrift og bidra til optimale løysningar både innanfor eige prosjekt og når det gjeld samarbeid på tvers av prosjektgruppene
 - Utarbeida forslag til korleis vi skal organisera og dimensjonera tenester og oppgåver for å oppnå effektiv, god og brukarretta tenesteyting

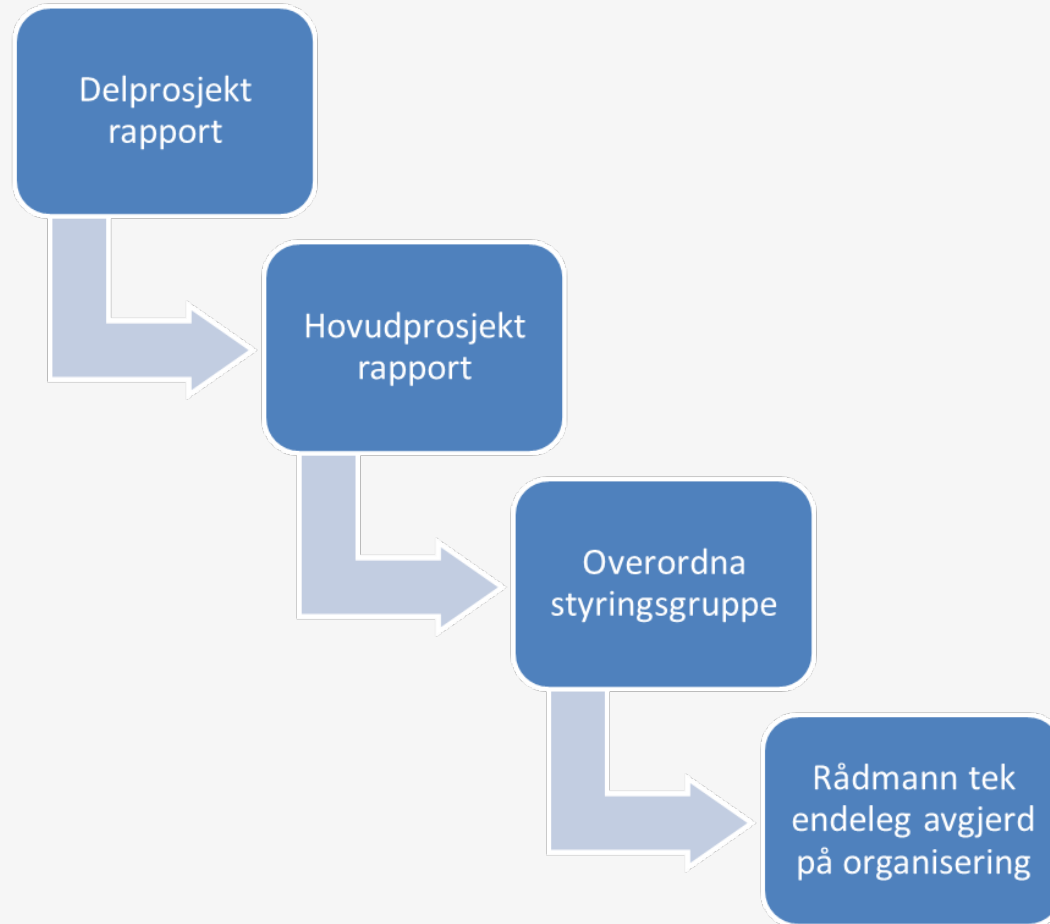


14.01.19 Arbeidsverkstad

- Prosjektrådmannen bestemte å ha arbeidsverkstad for delprosjektlederar og hovudprosjekta
- Tema – tydeleggjera forventningar
 - Kva syner utfordringsbiletet (*Berekraftsbrøken*)
 - Samhandling for å sikre best mogeleg tenester for «gut 15»
 - Prosessen vidare der mellom anna høyringsdatoane vart kommunisert



Arbeid i delprosjekt og hovedprosjekt



Resultat etter konseptfasen

- Stort engasjement
- Godt arbeid
- Leveransane frå hovudprosjekta:
 - La opp til ulike modellar
 - Ulik variasjon av modell (*2-nivå modell, hybridmodell, 3-nivåmodell*)
- Det var gjennomgåande at dei fleste fagmiljø ønskte å vera samla i eiga eining, direkte knytt til nivå 1
- *Mange einingsleiarar – lite effektivt drift*
- *Mange fagstaber – lite effektiv drift*



Vurdering

- Prosjektrådmannen var nøyd til å sikre heilskap og svare på intensjonsavtalen og vedtak om 2-nivåmodell frå 18. juni 2018



Vurdering og drøfting i overordna styringsgruppe knytt til kontrollspenn

- Kva treng rådmannen hjelp til?
- Kva treng kommunalsjefane hjelp til?
- Kva treng einingsleiarane hjelp til?
- Det er viktig å ha fokus på nok hjelp/ressursar til einingsleiarane for å gjere desse til gode leiarar, og at dette ikkje må løysast med å byggje eit nivå i mellom (som ein lett kan få inntrykk av er like mykje for å finne jobbar til «ledige leiarar»).



Vurdering og drøfting i overordna styringsgruppe

- Sikre måla i intensjonsavtalen
- Sikre prinsippa i 2- nivåmodellen
- Mynde skal ut i organisasjonen
- Avgjerd skal takast nærast mogeleg brukarar/innbyggjarar
- Myndiggjorte medarbeidarar
- Vi må skilje mellom nivå 1 og 2
- Konkret definering av kva stillingar som er på nivå 1 og nivå 2 – for å sikre heilskap



Vurdering i overordna styringsgruppe

- Bakteppe:
 - Ein svært krevjande økonomisk situasjon dei næraste åra for Nye Øygarden kommune
 - Samla netto driftsresultat for dei tre kommunane for 2018 er om lag:
 - 20,6 mill kr. inklusive inntekter frå havbruksfondet på om lag 41,2 mill kr.
- Midlane skal nyttast så effektivt og målretta som mogeleg
- Vri pengebruken frå administrasjon/byråkrati til tenester
- Måten Nye Øygarden kommune vert organisert på er eit sentralt virkemiddel



Vurdering i overordna styringsgruppe

- For å verte definert som ei eining bør ein følgje desse rådberande prinsippa:
 - Føremålstenleg og/eller robust
 - Styringsspenn, kontrollspenn, nivåspenn og kompleksitet
 - Naturleg vurdering av delegering
 - Fysisk plassering, tenestestad og organisering
 - Ei eining kan ha fleire geografiske plasseringar innafor same tenesteområde
 - Små naturlege driftseiningar kan organiserast saman med andre i ei felles eining



Organisasjonskart



Styringsnivå 1



Styringsnivå 2



Nivå 1 - Assisterande kommunalsjefar

- For å handtere utfordring med nivåspenn og kontrollspenn er det oppretta stillingar som assisterande kommunalsjef
- Det er vurdert at assisterande kommunalsjefar er mest tenleg utan fag og sektor ansvar/definert fagområde for å arbeide på tvers og soleis unngå silotenking
- Assisterande kommunalsjef skal sikra samhandling, heilskap og fleksibilitet i kommunalsjefområdet.



Høring arbeidstakarorganisasjonane

- Kort frist, men viktig for å sikra vidare framdrift i prosjektet og innplassering/rekruttering av leiarar nivå 1 og 2 innan 30.04.19
- Høyringsfristen vart kommunisert 14.01.19



Mange høyringsuttaler

- Mange høyringsuttaler med vedlegg- og frå einstilte medlemmer.
- Alt er vedlagt saka for å sikre ein open prosess
- Fleire av høyringsinnspelane har lagt til grunn føresetnader om organisering innan kvar eining som enno ikkje er teke stilling til, og som skal avgjerast i neste fase.
 - Prosjektrådmannen kjem attende til dei «grå boksane» og lokalisering av tenestane



Organisering av tenester for barn og unge

- Kommunalsjefområdet Oppvekst består av:
 - Barn, unge og familie
 - Helsestasjon og jordmortenesta
 - Psykologar 0-23
 - Barneverntenesta
 - PPT
 - Grunnskular
 - Barnehagar
- Etter høyring «Tenester til barn og unge» til «Barn, unge og familiar»



Utdrag frå NOU 2017:12 (Svik og svikt)

- *«Når tjenestene ikke klarer å samarbeide kan det få alvorlige konsekvenser for barn...*
- *Utvalget så i saksgjennomgangen eksempler på at tjenestene ikke har samarbeidet godt nok. I alle sakene utvalget har sett på har **flere tjenester vært involvert i barnet eller familien.***
- *Det kunne være barnevern, skole, barnehage, helsevesen, politiet, PPT-tjenesten, flyktningtjenesten i kommunen, krisesenter og familievernkontor.*





Utdrag frå NOU 2017:12 (Svik og svikt)

- *Manglende samarbeid har i sakene blant annet ført til at viktig og nødvendig informasjon har gått tapt, og at barn ikke har fått den hjelpen de har hatt behov for, tidlig nok.*
- *Utvalget så eksempler på at dette var en viktig faktor til at vold, overgrep og omsorgssvikt mot barn ikke ble avdekket på et **tidlig** tidspunkt».*

Organisering av tenester for barn, unge og familiar

- Etablert eit kommunalsjefområde for «*Oppvekst*»
- Skal sikra heilskap og tverrfagleg arbeid til det beste for barn, unge og familiar
- *Tidleg innsats og førebyggjande arbeid*
- Felles ansvar og leiarkraft
- Styrke heilskapleg tenking kring barn og unge sin *oppvekst*



Organisering av kulturskolen

- Lagt vekt på det kulturfaglege framfor det skulefaglege
- Kulturtiltak for barn og unge i ei heilskapleg kultursatsing



Innbyggjartorg

- Skal omfatta tenester frå store deler av kommunen
- Skal vera innbyggjarane si dør inn til kommunen.
- Kva oppgåver som skal leggjast til innbyggjartorga må ein kome attende til i arbeidet med vidare organisering, men bibliotektenesta og eventuelt frivilligsentral bør samlokaliserasast med innbyggjartorget



Organisering av tenester i Organisasjon og digitalisering

- Utfordrar den tradisjonelle måten å organisere tenestene på
- Legg vekt på interne og eksterne brukarar sine behov
- Sikre balansen mellom drift, service og utvikling
- Den nye kommunen skal vere pådrivar for fornying og digitalisering
- Det er føresett god samhandling internt mellom stabsavdelingane, på lik line med resten av organisasjonen
- Ikkje splitting av fagmiljø, men spissing, dvs tydeleggjering av rollar og ansvar



Helse og velferd - tre soner innan:

- Heimetenester
- Rus og psykisk helse
- Menneske med funksjonshemming
 - Det er gjort val om inndeling i soner for å møte den framtidige utviklinga



Økonomi

Innkjøp og Investering

- Innkjøp er i dag ein liten stabsavdeling og har behov for å styrkast
- Det er vurdert at innkjøp og investeringskontor kan gi synergjar til kvarandre
- Innkjøp – store beløp – høg risiko – tydeliggjere ansvar



Oppsummering vidare prosess

- Innan 30.04.19 skal assisterande kommunalsjefar, leiarar stabsavdeling og einingsleiarar vera innplassert/rekruttert
- Innan 21.06.19 skal alle tilsette vera innplassert/rekruttert
- Innan 30.10.19 avgjerd om lokalisering

