



Saksframlegg

Utval	Møtedato	Utvalsak
Arbeidsmiljøutvalet		
Administrasjonsutvalet		
Kommunestyret		

Evaluering av administrativ organisering

Vedlegg

- 1 Rapport Vinje kommune (endeleg versjon 040925)

Dokument i saka

- Nåsituasjon Vinje kommune
- Rapport overordnet organisering Vinje kommune

Bakgrunn

I samband med at kommunestyret gjorde vedtak om ny administrativ organisering frå 1. januar 2022, så vedtok det at den nye organisasjonsmodellen skulle evaluerast innan 31. desember 2025. Ny organisasjonsmodell innebar ei stor endring frå to-nivå-organisering og driftseiningar, til tenesteområde med verksemder, og evalueringa skulle vere ein naudventil for å gjere endringar nokolunde raskt i tilfelle ein ikkje traff godt med ny modell.

Stiftelsen Telemarksforskning (Tf) har, i samarbeid med E&Y Norge, hatt oppdraget med å evaluere dagens organisering. Arbeidet med evalueringa har pågått i tidsrommet april til september. Dei hovudtillitsvalde, hovudverneombodet og leiargruppa har vore referansegruppe i prosessen. Referansegruppa, verksemdsleiarar og avdelingsleiarar i Helse og meistring har blitt intervjuet som del av evalueringsprosessen.

Vurdering

[Målbiletet](#) for omorganiseringa i 2022 kan stutt oppsummerast til at denne skulle understøtte utvikling av framtidens tenester basert på brukarmedverknad, dokumentert kunnskap, meir effektiv drift og ny teknologi. Tenestene skal gje innbyggjarane høve til meistring, læring og vere sjølvhjelpne. Kommunen skal sikre tydelege, samordna og effektive tenester når innbyggjarane har behov for bistand. Digitalisering og ny teknologi er viktige innsatsfaktorar i framtidens velferd, og solide organisasjonsledd og sambruk er strukturelle grep. Utvikling av gode lokalsamfunn som legg til rette for relasjonar og nettverk på tvers av alder og sosial

bakgrunn, må vere eit satsingsområde. Kommunen skal utvikle partnerskap og samhandle godt med innbyggjarar, lokalsamfunn, frivillige aktørar og næringsliv.

Rapporten frå Tf konstaterer at ein langt på veg har lukkast med ny organisasjonsmodell, og at omlegginga har resultert i god struktur og leiing av tenesteområda. Tf meiner at det likevel ikkje alle område kor omorganiseringa har gitt dei synergiane som var ønskt. Deira kartlegging har vist at det er behov for å styrke styringskompetanse og treffpunkt for å sikre betre styring og leiing av verksemdsområda og avdelingane. Det er behov for å kartlegge kor ansvarsområde for utvikling og drift skal ligge på arenaer der fleire tenesteområde er involvert. Det kjem fram at det er fleire gode samarbeid som er etablert innom og på tvers av fagområda, men det er likevel behov for å styrke samarbeid og utvikling samla sett.

Tf tilrår å endre på hovudstrukturen slik den ligg i dag. Ut frå kommunestorleik er nok 6 kommunalsjefar fleire enn mange samanliknbare kommunar. Vinje skil seg ut med høg aktivitet innan veg, vatn og avløp, samt etter måten mange utleigebustader og formålsbygg spreidd rundt om i kommunen. Ei breidd samansett leiargruppe gjer at mange ulike fag sit «til bords» i kommunedirektørens vekentlege leiarmøte, og ein oppnår betre koordinerte og omforeinte konklusjonar. I tillegg til dei fast møtande, så kan verksemdsleiarar og rådgjevarar melde opp orienteringar og saker og få tilbakemeldingar. Slik sett er arbeidsforma fleksibel.

Rapporten peikar på at organiseringa bør bli tydelegare på plassering av stab- og støttefunksjonar. Korvidt tida er inne til å samle alle stabsfunksjonar er diskutabelt, men ei samordning kan ein arbeide vidare med utan konsekvens for hovudstrukturen. Her har ein også kome i gang, og ein ser at det er meir å hente i form av betre ressursutnytting. Med finansiering frå Vest-Telemarkrådet har ein lyst etter konsulentbistand til ei forstudie av moglegheitene for utvikling av interkommunale samarbeid i Vest-Telemark. Det er ynskjeleg å sjå resultatet av dette arbeidet, og konsekvensane av det, før ein realitetsvurderer endringar av organisasjonsstrukturen mellom Plan, økonomi og berekraft på den eine sida og Organisasjon og innovasjon på den andre. Likevel er det rom for å sjå på oppgåveløysinga dei imellom, og det treng ikkje avvente resultatet frå eksterne utgreiingar. Kommunedirektøren legg til grunn at dette kan gjerast innom ramma i kommunelova § 13-1, kommunens delegeringsreglement og i tråd med Hovudavtalens rammer.

På **Oppvekstområdet** merkar ein godt til det statlege styringstrykket på rapportering og oppfølging både frå direktorat og statsforvalter. Likeins forventningane til funksjonsmessig skilje knytt til dobbeltrolla for kommunen som myndigheit og drivar av eigne barnehagar. Dette omsynet har ein frå 1. januar i år løyst ved å legge myndigheita til ein administrativt tilsett i oppvekst. Det er òg tydelege signal om styrking av oppvekst-administrasjonen, i form av rådgjevarressursar på skule- og barnehagefaga. Kommunedirektøren ønskjer å avvente komande budsjettprosess, og ikkje konkludere i denne saka.

For **Helse og meistring** sitt vedkomande er det lett å stille seg bak funna om behov for endringar. I prosessen med overgang frå einingsleiar og avdelingsleiarar til kommunalsjef, verksemdsleiar og avdelingsleiarar har ein brukt tid på stillingsomtalar og rolleforståing knytt til ny organisering. Det har likevel ikkje heilt gjeve uttelling i oppleving av betre og meir tilgjengeleg leiing ute på alle arbeidsplassar.

Kommunalsjef og kommunedirektør stiller seg bak argumentasjonen og konklusjonen i rapportens side 25 om å slå saman verksemdene Institusjon og Heimebaserte tenester til éin. Med felles leiding forventar ein å sjå betre samanheng i tenestekjeda.

Legevakt og legeteneste har vore ein del av Helse og førebygging. Å løfte medisinske tenester opp som eiga verksemd er føreslege som eit grep for korte ned avgjerdsliner i organisasjonen. Fleire og meir skrøpelege eldre er òg eit argument for å leggje til rette for eit meir direkte samarbeid sidevegs mellom dei medisinske teneste og pleie- og omsorgstenesta. Kommunalsjef og kommunedirektør stør konklusjonen om å skilje ut medisinske tenester som eiga verksemd. Gitt dei to ovannemnte endringane vil ein få verksemdar innan Helse og meistring som er av svært ulike storleik. I det ligg det ein kime til ubalanse innad i tenesteområdet, og behovet for støttetjenester vil vere tilsvarande ulikt, men dette er løysbart.

Det er ønskjeleg å kanalisere meir leiarressurs tettare på arbeidsstadane i tenesteområdet, og heller snevre inn leiarnivået rett under kommunalsjefen. Kommunedirektøren vil difor tilrå å samle helse- og førebygging, ex legeteneste og legevakt, saman med tenester til personar med særlege behov i éi verksemd. Med habilitering, rehabilitering og familieretta tenester under éin paraply vonar kommunedirektøren på betre ressursutnytting og arbeid med området livsmeistring. Utover dette vil kommunedirektøren jobbe vidare med plassering av folkehelsearbeidet, med sikte på å legge dette høgare opp i organisasjonsstrukturen enn på verksemdsnivå.

Endringar knytt til **Teknisk drift og infrastruktur** (TDI) vil avhenge av oppgåveoverføring frå andre tenesteområde. Plan, bygg og geodata har ikkje vore samorganisert med dei andre tekniske faga i nokon av dei tre siste administrative omorganiseringane, truleg med ulike grunngjevingar. Felles grunngjeving i 2002 og 2022 var ønsket om felles koordinering av all økonomisk, fysisk og tematisk planlegging. Med denne delinga får ein også skilt mellom kommunen som byggeigar og kommunen som tilsynsmynde. Kommunedirektøren ønskjer at oppgåveportefølja til TDI, **Organisasjon og Innovasjon** og **Plan, økonomi og berekraft** i hovudsak ligg fast.

Tenesteområdet **Kultur, næring og fritid** (KNF) er ein nykonstruksjon frå 2022. Vona var å få til ei samlande kraft knytt til nærings- og kulturutvikling, samstundes som ein understøtta eit strategisk arbeid for auka bu- og blilyst. Fagområda plan og næring var samla i éin sektor fram til 2002. Erfaringane frå den gang var at landbruks- og skogbruksomsyna ofte kom tapande ut i utbyggingsprosessar, samstundes som mange næringsinitiativ mangla forankring i økonomiplanen. Ei sjølvstendig næringseining blei svaret på desse utfordringane den gongen. Utan at kommunedirektøren meiner det er fare for gjentaking, synes kommunedirektøren det er for tidleg å endre på KNF slik Telemarksforsking har skissert i sine alternativ.

Tiltakslista på sidene 46 og 47 med forbetningsområde peikar på ulike tiltak som me må jobbe med vidare. Kommunedirektøren har ikkje ytterlegare merknader til denne, utover det som er kommentert over.

Avsluttande betraktningar

Kommunen må heile tida sjå etter kva som kan skape betre resultat for innbyggjarar og tenestemottakarar, særleg der kor:

- oppgåvene er mest komplekse
- utfordringane er størst
- omkostningane ved å ikkje lukkast er svært store
- ... og der ingen faggruppe kan løyse dette aleine

Strukturelle styringstiltak som organisering, rolle- og oppgåvefordeling, økonomiske fordelingsnøklar eller justering av grenseflater kjem til kort, dersom det ikkje er gode relasjonar mellom aktørane. Difor har kommunen sidan 2019 arbeidd systematisk med å betre den relasjonelle kapasiteten og redusere silotenkinga for å levere meir samanhengande tenester på tvers av fag og organisasjonsstruktur.

Det er kort tid sidan kommunen var gjennom omstrukturering, samstundes som ein har handtert pandemi og flyktningkrise. Den spreidde tenesteytinga i fire bygdesamfunn gjer kommunen svært tungdriven, noko ein ser att på kostnadsnivået samanlikna med andre kommunar. At ein må auke endringstakten er «tidens melodi», samstundes som grunnføresetnadane i «distriktsmodellen» ligg fast. Å lukkast med endringar har blitt ein kjernekompetanse i moderne arbeidsliv, og ein har forventningar på seg til at ein kan tilpasse seg raskt, ta i bruk ny teknologi, svare på endra brukarbehov og statlege krav, kort sagt navigere i meir uføreseielege omgjevnader. Mange kan føle på slitne hovud, full innboks og full agenda. Dei endringar me no set i verk må difor vere særdeles velfunderte, og ikkje kome i vegen for det gode samarbeidet og samspelet som trass alt pregar organisasjonen vår i dag.

Dersom politisk nivå konkluderer med at det skal gjerast endringar i hovudstrukturen for dei seks tenesteområda, ber kommunedirektøren om å få saka tilbake.

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak

Kommunestyret tek rapporten til orientering.

Helse og meistring blir omorganisert til tre verksemdar:

1. Institusjons- og heimetenester
2. Medisinske tenester
3. Habilitering, rehabilitering og familietenester

Kommunedirektøren får fullmakt til å gjere justeringar av administrativ organisering på avdelingsnivå i einskilte verksemda og oppgåvefordeling mellom tenesteområda.