

● INFO om omstillingsprosjektet i Stad kommune

16.12.2021 gjorde kommunestyret vedtak i sak om **Budsjett 2022 – Handlingsprogram 2022-2025** (Sak 21/187). Eitt av punkta i dette vedtaket har følgjande ordlyd:

Stad kommunestyre ber kommunedirektøren setje i verk ein systematisk gjennomgang av kva som er mogleg å gjennomføre av strukturelle og organisatoriske endringar i heile kommuneorganisasjonen. Framdrift og utvikling av gjennomgangen skal jamleg rapporterast til formannskapet/finansutvalet. Dersom ordføraren finn det naudsynt for oppfølging av gjennomgangen, skal formannskapet/finansutvalet kallast inn utanom den ordinære møteplanen.

Bakgrunnen for dette vedtaket er den krevjande økonomiske situasjonen vi står i, der vi har budsjettert med 46,4 mill i meirforbruk i 2022. Meirforbruket blir i hovudsak dekt inn av oppsparte midlar frå disposisjonsfondet vårt. Desse midlane er reservar vi bør ha for ekstraordinære utgifter og tiltak, og ikkje for å dekkje drifta vår. Av den grunn er det lagt inn innsparingar i tenesteytinga for åra 2023-2025 slik at vi kan nærme oss null, og dermed finne balanse mellom inntekter og utgifter. I tillegg ligg det inne innsparingstiltak også i 2022.

Dette er ein svært krevjande situasjon for kommunen å vere i då det ikkje er samsvar mellom inntektene vi har og behova vi har i tenestene innanfor dei rammene vi har i dag. Vi må difor snu alle steinar og sjå om det er mogleg å halde oppe kvaliteten på tenestene våre til ein lågare kostnad. Då må vi vere viljuge til å velje relevante område som må utgreiast og vurderast med tanke på å ta ned kostnader. Vi har drøfta mange tiltak med leiarane våre både gjennom budsjettprosessen i haust og i leiarsamling før jul. Vi utfordra dei på kva steinar dei meinte måtte snuast både i eiga eining og på andre område i kommuneorganisasjonen. Vi fekk ei lang liste som vi etter nyttår har drøfta med kommunalsjefane og stabsleiarane og med dei tillitsvalde og hovudverneombod i omstillingsutvalet. Omstillingsutvalet vart oppretta i fjor, men vart utvida no då vi ser at vi treng fleire tillitsvalde med i dette krevjande arbeidet.

Omstillingsutvalet består av kommunedirektør, assisterande kommunedirektør, kommunalsjefane, personalsjef og leiar for personal og kommunikasjon og fire hovudtillitsvalde frå Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Norsk sjukepleiarforbund. I tillegg deltek hovudverneombodet. Alle hovudtillitsvalde får sakliste og referat og kan delta i møta om dei ønskjer det.

Mandat til omstillingsutvalet

- Følgje opp at einingsleiar lagar verksemdplanen og bemanningsplan der budsjettkrava er følgt opp
- Gje oppdrag til einingsleiarane
- Einingane må kome med innspel til løysingar
- Omstillingsutvalet vurderer konsekvens av føreslåtte løysingar
- Omstillingsutvalet skal bidra i prosessen og vere i dialog med einingane



”
Leiarar og tilsette blir inviterte til å delta i utgreiingsarbeidet.

- Einingsleiarane kan spele inn forslag som har noko å seie på tvers, som omstillingsutvalet vurderer om vi skal arbeide vidare med
- Omstillingsutvalet følgjer opp at einingane involverer tilsette, tillitsvalde og verneombod i samsvar med lov- og avtaleverk
- Omstillingsutvalet har ei overordna strategisk rolle

Lov- og avtaleverk er styrande for korleis vi kan arbeide med omstilling. Stad kommune har eit omstillingsdokument som vart vedteke hausten 2020. Dette omtalar lovheimlar og avtaletekstar og gjer greie for prosessar ved behov for endringar og omstillingar. I ein stor kommuneorganisasjon med ca 1000 tilsette vil det alltid vere behov for folk, så det er lite sannsynleg at vi må gå til oppseiingar. Men skal vi ta ned talet på stillingar, og det må vi, så må vi både vurdere om folk skal erstattast når dei sluttar, og vi må vurdere om det er mogleg å arbeide på måtar som krev mindre bemanning.

Vi har hatt ein grundig analyse av kva det er behov for å sjå på av område som kan gje innsparing. Det er viktig å hugse at vi dei siste åra har hatt ein samla gjennomgang av organisasjonen i samband med kommunesamanslåing og grensejustering. Av den grunn har vi god innsikt i kva vi nyleg har vurdert, og ikkje minst kva som fungerer bra og mindre bra. På bakgrunn av dette og innspel frå leiarnivå, har vi peika oss ut følgjande område/tema som skal utgreiast og vurderast:

- **Framtidig kjøkkenteneste i Stad**
- **Behov for omsorgsbustader og institusjonsplassar**
- **Leiarstruktur for institusjonane**
- **Vertskommunemodell for NAV**
- **Kostnader, kostnadsdrivarar og struktur i bu- og miljøtenesta**
- **Organisering av sakshandsaming i helse og omsorg**
- **Barnehage- og skulestruktur som sikrar eit godt fagleg og sosialt tilbod**
- **Forsterka tverrfagleg arbeid for barn og unge**
- **Korleis styrke kostnadskontrollen og prioriteringsevna vår innanfor kultur og samfunn**
- **Korleis styrke styring av investerings- og driftsprosjekt**
- **Korleis etablere ei buteneste som gir god rettleiing ved utleige av kommunale bustader**
- **Utforming av serviceavtalar mellom eigedom og dei ulike einingane**
- **Avhending av bygg og tomter**
- **Avhending av kommunale vegar**
- **Korleis nytte kommunehuset i Selje betre**
- **Aktuelle interkommunale samarbeid**
- **Korleis styrke sjukefråværsoppfølging**
- **Arbeidsflyten mellom einingane og stab**
- **System for kontinuerleg overvaking av tal stillingar**
- **Aktiv bruk av digitale plattformer for møte og opplæring der dette er tenleg**

I tillegg til involvering av tillitsvalde og verneombod, så vil dei tilsette og leiarane bli inviterte til å delta i dette utgreiingsarbeidet. Vi skal lage ein utgreiingsmal som skal nyttast i arbeidet og vi skal utforme mandat til alle arbeidsgruppene slik at det er klart kva dei skal gi svar på. Det blir viktig å få fram korleis ting fungerer i dag, og kva som kan vere alternativa. Alternativa må vurderast med positive og negative sider før arbeidsgruppa kjem med si tilråding. Dette kjem til å vere eit pågåande arbeid som vil ta tid, men som vil gi oss effektar både på kort og lang sikt. Nokre av endringane vil vi kunne gjere administrativt, medan andre ting må til politisk handsaming.

Vi vil informere kontinuerleg om prosessane både i organisasjonen og i politiske organ. Det er viktig at vi tar oss tid til å få fram kunnskap om alternativa våre. Det at vi utgreier betyr ikkje at vi automatisk endrar, men det gir oss høve til å vege for og imot. Målet må vere gode tenester og eit økonomisk handlingsrom i framtida. Men då må også inntekter og utgifter balanserast betre enn dei gjer i dag.