



## NYE VOLDA KOMMUNE

### Prosjektnotat Sektor for oppvekst

#### ORGANISERING AV SEKTOR FOR OPPVEKST

Delprosjekt	Organisering av sektor for oppvekst i nye Volda kommune
Prosjektansvarleg	Ansvarleg: Per Ivar Kongsvik
Tidsrom	August 2018 – mai 2019
Involverte	Leiarar i sektoren Tilsette i oppvekstsjef sin stab Plass- og hovudtillitsvalde Verneteneste
Interne interessentar	Tilsette i sektor for oppvekst
Eksterne interessentar	Organisasjonen Nye Volda

#### FORMÅL

I samband med samanslåing av Hornindal og Volda kommunar, er det etablert ny hovudstruktur for administrativ organisering i den nye kommunen.

Tenesteytinga er delt inn i tre sektorar

- Helse og omsorg
- Oppvekst
- Samfunnsutvikling

Den politiske organiseringa underbygger og støttar denne organiseringa.

Syssetting, kompetanseutvikling og digitalisering er satsingsområde for nye Volda. Organisasjonsstrukturen skal underbyggje og vere reiskap for å realisere satsingane.

Tenester som hovudsakleg rettar seg mot barn og unge er samla i sektor for oppvekst. PPT og barnevern, som begge er interkommunale tenester, er knytte til sektoren. Volda kommune er vertskommune for barneverntenesta, og i ny organisering er tenesta lagt under oppvekstsjef.

Ulstein er vertskommune for PP-tenesta. Oppvekstsjef er Volda kommune sin representant i samarbeidsorganet for tenesta, og er pr i dag leiar for samarbeidsorganet.

**Det er i første rekke struktur og organiseringa av dei sentraladministrative oppgåvene som vil få merksemd i prosessen. Ved behov for endringar i organisering/leiing i einingar vil det skje i eigen/eigne prosessar på eit seinare tidspunkt.**



## MÅL FOR PROSESSEN

Organiseringa av tenestene skal bidra til at born og unge får ein trygg oppvekst med høve til å delta og utvikle seg ut frå egne føresetnader, jf Barnekonvensjonen.

Born, unge og vaksne sektoren yter tenester til skal kjenne seg anerkjente og oppleve meistring og tryggleik på alle arenaer. I dette arbeidet skal sektoren legge vekt på medverknad, tidleg innsats og heilskap i tenestene.

Proessen skal bidra til heilskapleg tenking og handling for å nå måla våre, og prosessen skal vidare sikre god involvering for å få eit breidt grunnlag for å konkludere. Dei involverte og interne interessentane skal oppleve deltaking og medverknad i prosessen. Eksterne interessenter skal ha høve til å verte informert om viktige milepålar i prosessen. Tidsplanen skal haldast.

Verdiane for samanslåingsprosjektet nye Volda er openheit, tillit, rausheit og likeverd. Desse verdiane vil også gjelde for denne delprosessen.

## MÅL FOR NY ORGANISERING AV SEKTOR FOR OPPVEKST

Den nye administrative strukturen er knytt til fire fokusområde for å møte framtida:

<b>Strategisk utvikling</b>  Sektoren skal yte gode tenester og vere i stand til endring for å kunne møte nye utfordringar i framtida.	<b>Meistringsklima</b>  Skape ein kultur som stimulerer den indre motivasjonen. Tilsette får ansvar og kjenner seg myndiggjort på vegen mot felles mål.
<b>Handlekraftig</b>  Leiarrollene i sektoren er tydelege og avklarte, og dei gir rom for leiing og innovasjon.	<b>Samordning av det komplekse</b>  Tenestemottakarar med samansette behov opplever at sektoren gir gode tenester.

### Strategisk utvikling

Sektoren forvaltar store verdier på vegne av fellesskapen, og det er leiarane i sektoren sitt ansvar å produsere gode tenester for born, unge og vaksne. Auka press på økonomien, kombinert med større kompleksitet, tilseier at leiarane i sektoren må ha strategisk kapasitet. Leiarane må kunne sjå langsiktig og kjenne ansvar for heilskapen i sektoren. Ein må ha kunnskap om tenestene og ha tid og rom til å gje retning og leie dei som skal yte tenestene. Det er viktig å skilje mellom drift og utvikling, og at dei ulike oppgåvene vert løyst på rett nivå i organisasjonen.

Oppvekstsjefen si leiargruppe skal kunne ivareta både drift og utvikling. Den må vere samansett slik at den dekker heile organisasjonen, og den må ha eit tal medlemer som gir oppvekstsjef høve til å gje leiarstøtte til den enkelte. Den må samstundes vere tilstrekkeleg stor til å ha komplementær kompetanse.



### **Handlekraftig**

Sektor for oppvekst må vere tydeleg og oversiktleg. Gjennom tillit skal dei tilsette ha handlingsrom. Dette skal følgjast opp med tydeleg forventnings- og rolleavklaring gjennom delegeringsfullmakter. Det skal ligge føre stillingsomtalar for alle funksjonar i sektoren, Tydelege mål og oppfølging av resultat må følgje ein linjestruktur i sektoren.

Framtida vil bere preg av endring. Det inneber at sektoren kontinuerlig må vurderast for å møte desse endringane, noko som vil krevje både dynamikk og fleksibilitet. Ein må vere budd på å gå utanom tryggleikssona, og våge også der ein ikkje ser løysinga på førehand.

Den digitale utviklinga er døme på slik endring. Ny praksis vil i større grad enn før bli forma gjennom testing og feiling, og mange tilsette vil trenge støtte i utviklinga av sitt digitale kompetaneområde.

Det vil vere knytt forventning til uttak av gevinst i alt endringsarbeid, anten i form av betre tenester eller rasjonalisering.

Arbeidet vi gjer vil ha innverknad på korleis vi vert oppfatta av andre, med andre ord kva omdøme vi vil få.

### **Meistringsklima**

Sektor for oppvekst bør byggast opp slik at mynde kan delegerast utover i organisasjonen, gjennom tydelege delegeringsfullmakter og rolleavklaringar.

Den tilsette skal få bruke sine ressursar, slik at organisasjonen som heilskap frigjer energi. Utfordringar bør finne si løysing på lågast operative nivå nær tenestemottakaren.

Organisasjonen bør setjast saman slik at ein får gode kompetansemiljø for tenesteområde som naturleg bør vere i lag for å yte gode og samanhengande tenester. Vidare bør desse einingane ikkje vere større enn at leiaren kan følgje opp og gi støtte til dei tilsette.

Gjennom mynde og tillit skal tilsette ha stort handlingsrom. Det skal vere grobotn for innovasjon og nytenking med utspring frå behov/problemstillingar i ein kultur der det er lov å prøve ut og feile.

### **Samordning av det komplekse**

Sektor for oppvekst er kompleks med eit vidt spenn av oppgåver og mange ulike profesjonar. Dette skal samordnast innan ein sektor med ei politisk og administrativ styringsline basert på tillit og full offentlegheit. Det er behov for ein struktur som gjer det lett å få til god kommunikasjon og samordning på tvers i sektoren.

Samordning av tenester er ei generell problemstilling i kommunane, og har mellom anna sin bakgrunn i manglande samordna overordna styringssignal i den sektoriserste staten. Dette må sektor for oppvekst kompensere for i si organisering. Det er særleg brukarar med samansette behov, som er avhengig av ulike tenester, at samordningsutfordringane er



særleg store. Det gjeld mellom anna utsette born og unge og deira familiar. Det involverer samarbeid mellom helsestasjon/skulehelseteneste, barnehage, grunnskule, psykisk helseteneste, PPT og barnevern. I tillegg kjem ei rekke eksterne samarbeidspartnarar. Det er også eit stort behov for samordning innan kvalifiserings- og sysselsettingstilbodet i kommunen.

Det er behov for å finne gode gode og tenlege måtar å organisere tverrfaglege utviklings- og innovasjonsprosessar. Ein må vere budd på større og raskare endringar som føreset rom for endringsleing. Digitalisering av tenester og arbeidsoppgåver er kanskje det området som vil medføre dei største endringane.

### Prosjektfasar

**2018**  
Aug

Samling  
ressursgruppe.  
Informasjon  
Utfordringar  
Pl.legging av  
leiarsamling og  
prosessar.

**2018**  
Okt

Leiarsamling.  
Vurdering av  
mogelege  
sentr.adm.org.  
SWOT-analyse

**2018**  
Nov/ Des

Samling  
ressursgruppe.  
Framlegg til ny  
sentr.adm.  
organisering.  
Høyring.

**2019**  
Jan

Presentasjon av  
ny sentr.adm.  
organisering

**2019**  
Feb

Bemanningsplan.  
Stillingsskildring  
Komp.kartlegging

**2019**  
Mars

Innplassering i  
stillingar.  
Delegering.

Evaluering

### Prosjektfasar

Ny administrativ organisering må vere på plass 2/3 år før ny kommune. Dvs at ny organisering bør vere på plass og rekruttert i evt nye funksjonar i god tid før sommaren 2019.

I prosessen skal det setjast ned ei ressursgruppe med slik samansetjing:

*Oppvekstsjef*

*Ein hovudtillitsvald frå kvar av kommunane*

*Leiar for helsestasjon*

*Leiar barnevern*

*Styrar*

*Rektor*



## VOLDA KOMMUNE Oppvekst

Dei hovudtillitsvalde peikar ut kven som skal representere dei tilsette. Styrar og rektor i Hornindal avgjer kven av dei som skal møte i ressursgruppe. Viss det blir styrar, skal det møte ein rektor frå Volda, peika ut av oppvekstsjefen. Sidan leiar for barneverntenesta «representerer» Volda, er det naturleg at Hornindal representerer helsestasjonen.

Ressursgruppa skal ivareta dei tilsette sin rett til medverknad, og samstundes fungere som rådgjevande i oppvekstsjefen sin prosess.

Første møte i ressursgruppa vert 23.08.2018 kl 10.00 – 12.00. Agenda på første møte blir planlegging av innhald på leiarsamlinga 17.10.18 samt plan for informasjonsflyt gjennom prosessen.

Til leiarsamlinga 17.10.18, truleg i Loen, vert følgjande kalla inn:

Stab	4
Helsestasjon	2
Barnevern	1
Styrarar	8
Rektorar	11
Hovudtillitsvalde	8
Hovudverneombod	1

Ser det som naturleg at dei fire organisasjonane som organiserer storparten av dei tilsett vert kalla inn: Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet og Fellesorganisasjonen. Saman med eitt hovudverneombod, skal representasjonen så langt som råd vere lik mellom Hornindal og Volda.

Viss det er ønske om deltaking frå HTV frå andre organisasjonar som organiserer tilsette i sektoren, vert det halde ope.

Volda, 14.06.2018

Per Ivar Kongsvik  
oppvekstsjef